



Dato: 19. marts 2024 kl. 12:30-14:30

Sted: AU Forskning, Inge Lehmanns Gade 10 (3210-05.057)

Emne: Fællesmøde i LAMU/LSU

Deltagere: Anette Poulsen Miltoft (fung. forperson), Christina Dahl, Mette Søgaard Presser (næstforperson), Heidi Bugtrup Spiers, Maria Risdal Drejer, Rikke Märcher Rochat, Torkil Bukkehave Hansen, Rikke Hartmann Haugaard (LAMU-repræsentant), Kristina Aabling (HR-partner) og Charlotte Richardt (ref.).

Afbud: John Westensee

Dagsorden

1. Sygefravær og trivsel

FSE havde to langtidssyge i 3. kvartal som sluttede i 4. kvartal. Pt. er der en deltidssygemelding i FSE. TTO har en sygemelding i 1. kvartal. Forskningsdatakontoret har ingen.

B-siden gør opmærksom på, at der kan være udfordringer med manglende registrering efter overgang til selvangivelse. A-siden mener, at der er overensstemmelse mellem sygemeldinger og registreringer, idet funktionscheferne efterfølgende skal godkende informationen i MitHR.

2. Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse – udvalgte punkter

Johannes Nipper har oplyst, at projekt ”Implementering af nyt CTS-system” (**varmestyringen i bygningen**) skal genforhandles og derfor først kommer i drift til efteråret. Det vides desværre ikke hvilke etager, som står først for. Der er fortsat udfordringer med at holde temperaturen i lokalerne.

Anette og Lisbeth har fokus på behovet for faglig sparring hos nærmeste leder (**aktiv nærværende ledelse i TTO**) i form af månedlige 1:1-møder af en halv times varighed, hvis medarbejdere ønsker det. Der er tillige fokus på at ensrette processer, de to teams imellem. Målet i TTO er de enkelte sagers liggetid og ikke antal sager, der ligger.

Når ledergruppen igen er fuldtallig, vil der fortsat blive arbejdet med at **balancere opgaveportefølje og ressourcer**, da erfaringen tilsiger, at organisationen konstant skubber opgaver rundt mellem enheder og niveauer. Det er helt afgørende for at **hindre stress i afdelinger**. **Samarbejdet med Forskningsdatakontoret** skal ligeledes foldes mere ud, når Jakob er tiltrådt.

Der er ved at blive indgået en aftale med Samarbejdssekretariatet om en fælles proces vedr. APV-målet ”**Krænkende adfærd**” for vicedirektørområdet, som vil blive afsluttet inden sommerferien i år.





3. Opfølgning på APV

På grund af det turbulente år 2023 har arbejdet med APV-handleplaner ligget stille. TTO genoptager processen og vil fastlægge nye mål. FSE vil starte op igen og arbejde med fællesskabsfølelse/arbejdsglæde på en ny måde. Der er tidligere nedsat et arbejdsrådsvalg, som i 2024 forventelig vil få et mere generelt fokus på trivsel. Forskningsdatakontoret har som nyetableret afdeling endnu ingen lokale APV. Næste APV (fysisk og psykisk) er til februar 2025. Det blev drøftet at introducere "mellemmålinger", idet tre år mellem hver måling er lang tid, men uden at træffe en endelig beslutning. Forrige måling foregik under Corona, hvilket kan have spillet ind på udfaldet.

4. Orientering

a) Status på budget 2024 vedr. rammeløft til FSE, TTO og FDK

FSE har fået et årsværk mere til PADM-teamet. TTO er opnormeret med to ekstra årsværk. FDK er opnormeret med to årsværk, som er ved at blive ansat. Desuden flyttes et årsværk (Jakob D. Sørensen) fra FSE til FDK i den nærmeste fremtid. B-siden gjorde opmærksom på, at processen omkring flytningen på ingen måde har været ideel.

b) Status på organisering og arbejdspress i TTO efter sprint

Sprint-forløbet er en succes for afdelingen, idet effekten fortsat holder, og det betyder, at der ikke er henvendelser, som er placeret i "ventilen" ud over det fastsatte mål på tre måneder. Det er tillige af stor betydning, at teamleder Lisbeth screener alle indkomne henvendelse, så der udelukkende ligger opgaver, som skal løses af jurister i TTO.

c) Status på virksomhedsoverdragelse af syv medarbejdere fra AUH til FSE

Det er en langsommelig proces, da der er mange forhandlingspartnere involveret. Forhåbentlig kan aftalen indgås i 2. kvartal 2024. B-siden udtrykte bekymring for processens varighed med udgangspunkt i de berørte medarbejderes trivsel.

d) Status på økonomi

Der er et ønske om årligt at drøfte forskellige nøgletal (fx årsværk i funktionsområder) på fællesmøder, og det vil ledergruppen videregive til vicedirektøren. Det er aftalt at drøfte principper/anvendelse af kompetencemidler på fællesmøde i juni. Længerevarende uddannelsesforløb kan kun dækkes af Kompetencefonden, da det ligger uden for vicedirektørområdet budgetmæssige formåen. Det blev nævnt, at en andel af kompetencemidler i TTO er afsat til nyansatte jurister. Fælles arrangementer for vicedirektørområdet kan som regel dækkes af vicedirektørens budget.

5. Fastlægge plan for arbejdet i LSU det kommende år

Ny valgperiode og ny vicedirektør kalder på drøftelse af idéer til emner, som tages op på de efterfølgende fællesmøder i 2024 og 2025. Punktet udsættes til juni.



6. Opfølgning på effekten af seneste MUS proces

Der er ingen ønsker om ændring af proceduren, som dog ikke er fulgt til punkt og prikke i det turbulente år 2023. Håbet er at det kan ske i 2024, hvor vicedirektøren kan holde GRUS og MUS med ledergruppen, hvorefter funktionscheferne afholder GRUS og MUS i afdelinger.

7. Forhandling af lønforbedringer

Jakob Rathlev er ansvarlig for at gennemføre processen med støtte og opbakning fra funktionschefer på samme måde, som det blev gjort sidste år, da universitetsdirektøren påtog sig opgaven. Kristina Aabling holder møde med Jakob ca. 14 dage efter tiltrædelse med henblik på at skitsere opgaven. Det er forventningen, at der herefter vil blive indkaldt til møder ult. april og maj med de faglige forhandlingspartnere og selvforhandlere.

8. Eventuelt

Under den indledende uformelle velkomst til nyvalgte medarbejderrepræsentanter blev der udtrykt ønske om at afholde en dag under ledelse af Samarbejdssekretariatet for samarbejdsudvalget men henblik på at opnå en fælles opfattelse af at arbejde i LSU, muligheder, begrænsninger, fortrolighed, mv. Det ønske vil blive løftet overfor Jakob, når han tiltræder.

Forretningsordenen mangler de sidste formuleringer inden, at den lægges på Medarbejderportalen. Det vil ske i april.

Det blev besluttet at genbesøge "Retningslinjer for arbejdstid, ferie og fravær" fra 2016 på næste fællesmøde.