



Mødedato: 29. august 2019 kl. 9.45-11.00
Mødested: 1918-129 IT-Undervisningslokale
Mødeemne: LAMU/LSU møde Økonomi og Bygninger

LAMU deltagere: Niels Jørgen Rasmussen, Arne N. Skov, Esther S. T. Henriksen, Linda Udengaard, Anja Munch Larsen og Marianne Maria Larsen og Lars Bo Nørgaard

LSU deltagere: Niels Jørgen Rasmussen, Anette Svejstrup, Arne N. Skov, Charlotte Lyngholm, Michael Hertzum Krattet, Anders Kragh Moestrup, Tanja Stride og Kristina Aabling

Afbud: Arne N. Skov, Linda Udengaard

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger

2. Opfølgning på referat fra mødet den 23. maj 2019

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Arbejdsmiljøstatistik og sygefraværstatistik ØB

Sygefraværstatistik (bilag 2)

ØB har år-til-dato 2019 et sygefravær på 4,3 dage pr medarbejder i forhold til gennemsnitlig 4,9 dage pr medarbejder i Enhedsadministrationen. Det korte sygefravær i samme periode er på 3,1 dage pr medarbejder i ØB, og det nærmer sig det samlede korte sygefravær i Enhedsadministrationen på 2,9 dage pr medarbejder.

Arbejdsulykkestatistik (bilag 2)

Der er ikke registreret tilfælde i 3 kvartal ind til videre.

Notat om Sygefraværstatistik for Økonomi og Bygninger 2. kvartal 2019

Jf. bilag 3 er sygefraværet i ØB i 2. kvartal-19 faldet i forhold 2. kvartal-19 fra 2,9 til 1,4 dage pr medarbejder. Det korte sygefravær er også faldet i samme periode fra 1,7 til 0,7 dage pr medarbejder. Det er en meget fin udvikling.

Det korte sygefravær i ØB for de seneste 4 kvartaler (3. kvartal-18 til 2. kvartal-19) er på 852 dage, så det nærmer sig ØB's mål på 800 dage.

Sygefraværgruppen har første halvår af 2019 haft fokus på APV, men der er mulighed for at skrue op for aktiviteter/initiativer i andet halvår, hvis der er behov herfor.

4. Evaluering af MUS-samtalerne og opstart af 2019 MUS

Evaluering af MUS

Niels Jørgen oplyste, at der på LAMU/LSU-mødet den 23-05-2019 blev der fremsat flg. forslag til forbedring af MUS:

- 1) Bedre opfølgning på MUS
- 2) Bedre forberedelse af MUS.

Anja supplerede, at der også blev talt om vigtigheden af feedback på egen indsats og arbejdssituation under samtalen.





Der var enighed om, at ØB skal have fokus på disse tre punkter i kommende MUS, og ØB ledere og medarbejdere opfordres til at have samme fokus.

Tilskud til kompetenceudvikling

Fra 04-09-2019 er det muligt at søge midler for de kommende 2 år, og der kan søges løbende i perioden. Marianne har udsendt information den 12-08-2019 til alle medarbejdere i ØB.

Anders gjorde opmærksom på, at Kompetencefonden kræver medfinansiering fra arbejdspladsen.

Niels Jørgen bemærkede, at arbejdspladsens medfinansiering f.eks. kan bestå i hel eller delvis finansiering af kursusudgift eller arbejdstid til brug for forberedelse eller deltagelse i kursus.

Kristina oplyste, at AU HR pt. arbejder på en udmelding af AU retningslinjer.

Niels Jørgen har pt. ingen interesse i at udarbejde firkantede ØB interne retningslinjer, men overlader det til medarbejderen og lederen at vurdere i henhold til den ønskede aktivitet.

Der var enighed om, at muligheden for løbende at ansøge Kompetencefonden medfører mindre stress i forhold til gennemførelsen af MUS end tidligere.

5. Opfølgning på APV

Niels Jørgen gennemgik de i LAMU/LSU aftalte særlige indsatser:

- MUS
- Fremtidsudsigterne i arbejdet
- Kvalitet i arbejdet
- Kommunikation af strategi, prioritering af arbejdsopgaver, feedback.

I LAMU og LSU er der enighed om, at sætte fokus på følgende temaer, der skal arbejdes videre med lokalt:

- Ledelse: Feedback og kommunikation af planer og strategier (og evt. målsætninger)
- Grov tone/krænkende adfærd
- Fremtidsudsigter – herunder MUS.

Der er nedsat en tværgående gruppe i Økonomi og Bygninger, som har udarbejdet input til tværgående indsatser i forhold til APV i Økonomi og bygninger:

- Usikkerhed omkring digitalisering og kompetenceudvikling
- Viden om hinandens opgaver og kompetencer – Lunch and learn.
- Mere dialog – f.eks. som ved udarbejdelsen af 5 hurtige på indkøb
- Hold møder hos hinanden
- Kendskab til strategi/strategier – Big why – hvor er vi på vej hen?
- Hvem arbejder vi for? Hvilken service skal vi yde?
- Prioriteringer – synlighed om prioriteringer
- Information om ændringer – hurtigt og kort (skjulte dagsordner)



Konkret arbejder gruppen videre med:

- 1) Gennemgang af de lokale handleplaner for inspiration
- 2) Evt. fælles arrangement om god tone (regnskab og ØS har haft oplæg)
- 3) Ny AU strategi - en præsentation af strategien og evt. andre strategier (digitalisering mv)
 - Hvilke dele af strategien/strategierne har særlig betydning for Økonomi og Bygninger?
 - Hvordan kan Økonomi og Bygninger understøtte gennemførelsen af aktiviteter og målsætninger?

Niels Jørgen oplyste, at ØB - i lighed med øvrige AU - er blevet tilbudt et kursusforløb om driftsledelse. Kursus er obligatorisk i ØB for ledere og enkelte relevante medarbejdere (f.eks. driftscoordinatorer).

Formålet med kursusforløbet er, at alle ledere i administrationen udvikler kompetencer til at kunne skabe egne rammer for god driftsledelse. Fra kursusbeskrivelsen kan nævnes:

- Leder trænes i, at det er i synergien mellem personaleledelse, faglig, strategisk og administrativ ledelse, at driftsledelse bedrives.
- Ledere i enhedsadministrationen skal på samme tid både kunne motivere medarbejdere, sikre fremdrift i leverancer og samtidig agere og prioritere i hverdagen
- Stiller store krav til lederens evne til både personaleledelse, faglig, strategisk og administrativ ledelse samt evne til at skabe overblik og grundlag for prioritering.
- I en travl hverdag kan det være svært at bevare overblikket over enhedens mange leverancer, ligesom medarbejdere ofte efterlyser mere gennemsigtighed i prioriteringer, fordeling af opgaver og tydelige mål.

Kursus starter i efteråret og løber henover årsskiftet. Kursus er ikke direkte koblet til APV, men bør kunne medvirke til klare mål og synlige prioriteringer mv.

Niels Jørgen udsender information, når kursusindhold er fastlagt.

APV handleplaner

Pga. af lederskifte pågår udarbejdelse af handleplaner pt. i Kreditor og Rejsegruppe. Øvrige enheder i ØB har udarbejdet.

Mødedeltagerne drøftede handleplanerne på to mandshånd med afsæt i, hvad der er interessant/mangler/undrer.

Under den efterfølgende drøftelse i plenum, var der enighed om, at handleplanerne favner bredt og godt, og der er forskellighed, idet handleplanerne omhandler, hvem vi er.

Det blev besluttet, at gennemføre opfølgning på kommende LAMU/LSU-møde (formentlig mødet i 1. kvartal 2020).



Evaluering af APV processen

Der var enighed om at det fælles ØB kick off-møde var godt. Svarprocenten er OK. Spørgeskemaet er bedre end for 3 års siden – psykisk og fysisk er i et skema, der er kortere end for 3 år siden. Rapporterne er også bedre denne gang. Samtidig er det positivt, at der ikke er udarbejdet fælles målsætninger i HSU inden udarbejdelsen af de lokale handleplaner udarbejdes.

Forslag til ændringer i næste APV

Der var enighed om, at

- APV'en kan være præget af forhold (f.eks. organisationsændringer), der sker lige op til APV'en
- det er et øjebliksbillede, der tegnes med 3 til 3 ½ års mellemrum, hvorfor det bør overvejes, at gennemføre målinger hyppigere
- sammenlignelighed er vigtig
- der bør være mulighed for anonymt at anføre fritekst kommentarer
- skabelonen er ikke velegnet til den psykiske del.

6. Eventuelt

Intet til dette punkt.

Referat godkendt den 01-10-2019