



Mødedato: 27. august 2020 kl. 9.30-11.15
Mødested: Teams
Mødeemne: LAMU/LSU møde

LAMU deltagere: Niels Jørgen Rasmussen, Arne N. Skov, Esther S. T. Henriksen, Anja Munch Larsen (AML), Lars Bo Nørgaard
LSU deltagere: Niels Jørgen Rasmussen, Anette Svejstrup, Anja Staun (AS), Arne N. Skov, Dorthe Thomsen, Michael Hertzum Krattet, Anders Kragh Moestrup, Tanja Stride, Kristina Aabling
Afbud: Linda Udengaard

Niels Jørgen spurgte indledningsvis, om medarbejderrepræsentanterne har fået indmeldinger fra medarbejdere i forhold til hjemsendelsen.

Michael oplyste, at dagligdagen fungerer fint, men der er naturligvis noget, der savnes, når man ikke har sin daglige gang blandt kollegerne. Heldigvis ser perioden ikke ud til at skulle blive så lang.

Dorthe oplever et større behov for at komme ind at arbejde og et større savn af kollegerne. Der er et ønske om at komme hurtigt tilbage, når det bliver muligt.

Niels Jørgen noterede sig ønsket, der vil blive drøftet på LØB; det vil blive forsøgt tilrettelagt, så det kan ske hurtigst muligt, men dog skal kaos undgås.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på referat fra møde den 28. maj 2020

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Opstart af 2020 MUS

Niels Jørgen oplyste, at de særlige temaer og indsatsområder for MUS i 2019 var:

- 1) Bedre forberedelse til MUS
- 2) Bedre opfølgning på MUS
- 3) Feedback omkring egen situation og indsats.

Der er ikke lavet en egentlig evaluering af MUS-samtalerne for 2019. Niels Jørgen spurgte, om vi er kommet i mål med temaerne.

Tanja fandt, at den gennemførte GRUS var en rigtig god indledning på MUS-samtalerne

Anette bemærkede, at opfølgning har været varslet i Økonomisekretariatet i foråret, men har ikke kunnet gennemføres pga. nedlukningen. Dog er opfølgning et fælles ansvar mellem medarbejder og leder.

Dorthe oplyste, at der har været udskiftning af lederen i Rejsegruppen, så det har været et ekstraordinært år.





Anders fandt, at meget handler om kompetenceudvikling, der er blevet vanskeliggjort af, at Corona-situationen har medført hjemsendelse og aflysninger af kurser. Der bør derfor nu samles op på, hvad den enkelte medarbejder er gået glip af. Michael modtog en mail fra AUHRA med opfordring til at foretage en opfølgning, men har ikke fået det gjort.

Anette bemærkede, at kompetenceudvikling er mere og andet end kurser. Forårets hjemsendelse har hos mange medført en kompetenceudvikling mht. brug af Teams, Planner, OneNote og andre IT-værktøjer.

Temaer for MUS 2020

Niels Jørgen spurgte, om der skal være fokus på særlige temaer i 2020 MUS?

Tanja og Anette var enige om, at GRUS fungerer godt som fundament for MUS-samtalerne i Økonomisekretariatet.

Anja (AS) foreslog, at erfaringerne omkring hjemsendelse kan indgå som et tema. Hvordan har den enkelte medarbejder haft det? Hvad kan vi lære af det?

Arne bemærkede, at det er vigtigt at holde fokus på kompetenceudvikling, og måden man sætter sine kompetencer i spil på. Det er et vedvarende tema i Regnskab.

Niels Jørgen foreslog flg. 2020 MUS temaer:

- Forberedelse af MUS i temaet gennem GRUS/målbilleder
- Erfaringer med hjemmearbejde
- Kompetenceudvikling, herunder fokus på om der er noget, der blev aftalt sidste år, som ikke er blevet realiseret.

De tre temaer blev vedtaget, og alle medarbejdere og ledere i ØB opfordres til at gennemføre MUS-samtalerne med afsæt heri, men hvor det giver mening, er det dog muligt at foretage lokale tilpasninger af temaerne i den enkelte enhed.

4. Hjemmearbejde og retningslinjer for arbejdstid i ØB

Niels Jørgen ønsker fokus på, hvad vi gerne vil holde faste i fra hjemsendelserne i forhold til hjemmearbejde. Hvordan kan vi tilrettelægge det? Hvilke problemer/udfordringer har der været?

Michael fandt, at det overordnet har fungeret fint trods udfordringer. Mange kan se en fordel i at arbejde hjemmefra en dag eller to for at få fokustid på en opgave eller udføre projektarbejde.

Arne fandt, at det skal bygge på tillid til, at medarbejderen kan tage ansvar for sit arbejde hjemmefra, og der skal skabes mere fleksibilitet til, at der kan arbejdes hjemmefra. Men det kræver samtidig fokus på, hvad der fungerer bedst på arbejdspladsen, og hvad der fungerer bedst hjemmefra.

Anette understregede behovet for mere fleksibilitet i rammerne for at kunne arbejde hjemme. Hjemme kan der være mere ro til krævende eller omfattende opgaver i forhold til i et storrumskontor. Anvendelsen af digitale møde vil fortsætte, selvom det kan være uhensigtsmæssig fra et storrumskontor.



Anja fandt, at det er mere hensigtsmæssigt at deltage i virtuelle møde fremfor at transportere sig langt til et møde. Visse møde er dog mest hensigtsmæssige at afholde ansigt til ansigt. Vi bør derfor skabe en kultur, hvor man veksler mellem mødeformerne.

Esther fandt, at det generelt er meget godt at arbejde hjemmefra, men der er også behov for at komme retur og sparre med kolleger. Mange vil formentlig have glæde af en eller to fordybelsedage hjemme og så derefter at komme tilbage. Dorthe havde indtryk af, at alle har klaret at sidde hjemme godt, men der er talt om, at vidensdeling vanskeliggøres af at sidde hjemme.

Niels Jørgen oplevede, at det digitale mindset har fået et løft gennem Teams, OneNote, Planner o.lign., og aldrig er der blevet eksperimenteret så meget som under hjemsendelserne. Mange har måske troet, at det ikke har været muligt at arbejde hjemmefra, men det gik fint – og mindsettet ”lad os nu bare prøve” er et, vi skal tage med os videre – og også anvende i andre sammenhænge.

De nuværende ØB retningslinjer for arbejdstid er senest opdateret i 2016. Niels Jørgen har med gul farve markeret passager, der nok bør ses på med henblik på at fremme fleksibilitet.

Anette fandt, at retningslinjerne bør omdannes til en ramme, og de enkelte enheder i ØB bør have mulighed for at udmønte inden for rammen.

Niels Jørgen opfordrede til at der i de enkelte enheder overvejes og drøftes, hvilke opgaver der egner sig til løse hjemme og hvilke der udføres bedst på kontoret.

Niels Jørgen opfordrede ØB's områder til at drøfte dette, og herunder også muligheden for hjemmearbejdsdage.

Det blev vedtaget, at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af

- Anders
- Dorthe
- Anja (AML)
- Anette
- Arne.

Niels Jørgen vil desuden give Indkøb og BI mulighed for at være repræsenteret.

Arbejdsgruppe skal blandt andet udarbejde forslag til

- Mere fleksible ramme for arbejdstid
- Overordnede rammer for hjemmearbejde
- Holdning til ”blandende” møder (møder hvor nogle deltager fysisk, mens andre deltager virtuelt).

Kristina tilbød at være arbejdsgruppen behjælpelig med at løbe de foreliggende retningslinjer for arbejdstid igennem i forhold til gældende AU regler, nye ferieregler mv.

5. Kort orientering om overgang til ny leverandør af rengøring

Niels Jørgen oplyste, at Kongsvang er ny leverandør af rengøring i en række bygninger, herunder Trøjborgvej. Der er nedsat en brugergruppe, der melder, at det



efterhånden går OK. Der er foretaget en kvalitetsgennemgang af to bygningskomplekser. Gennemgangen viste, at kvaliteten er tilfredsstillende. Flere gennemgange er planlagt. Esther og Niels Jørgen deltager i brugergruppen. Hvis medarbejdere i ØB oplever, at rengøringen ikke er i orden, kan der sendes en mail til funktionspostkassen Bygningsservice.bss@au.dk
Det er også muligt at kontakte Esther eller Niels Jørgen.

6. Introduktion af nye medarbejdere til LAMU og LSU

Det foreliggende power point oplæg er udarbejdet af Esther og Anja (AML) vedr. LAMU og Anders vedr. LSU.

Anette fandt, at det er et godt tiltag. Formentlig ikke blot for nye medarbejdere, men også som en genopfriskning for eksisterende medarbejdere.

Niels Jørgen oplyste, at det er tænkt anvendt under et stop i introduktionsturen til nye medarbejdere med henblik på at en arbejdsmiljørepræsentant informerer om arbejdsmiljøorganisationen og efterfølgende en TR om, hvad der foregår i LSU. Stoppet afsluttes med en rundtur til brandslukningsudstyr, hjertestarter mv. Materialet kan også bruges som en brush-up overfor eksisterende medarbejdere, hvor en arbejdsmiljørepræsentant og en TR informerer på et team-/afdelingsmøde.

Materialet og dets anvendelse blev vedtaget.

NJR vil orientere LØB om tilbuddet om en brush up.

7. Orientering om arbejdsmiljøstatistik og sygefraværstatistik ØB

Niels Jørgen oplyste, at der siden seneste møde har været en enkelt arbejdsulykke, der er drøftet på LAMU-mødet og betragtes som et hændeligt uheld.

Det korte sygefravær er forsat under målet på 800 dage opgjort over 4 kvartaler; aktuelt på 676 dage i perioden 3Q19-2Q20.

8. Orientering om status på APV handleplaner

Hovedparten af handlingsplanerne er gennemført. Rejsegruppen har flere igangværende, hvilket skyldes at de er senere igangsat er dog pga, lederskifte.

9. Eventuelt

Det blev aftalt, at der udarbejdes kommunikation ang.

- Opsamlingen af erfaringerne fra hjemsendelserne og nedsættelse af arbejdsgruppe for revision af ØB retningslinjer for arbejdstid
- Det korte sygefravær
- MUS 2020.

Godkendt den 16-09-2020