



Mødedato: 12. november 2020 kl. 9.45-11.00
Mødested: MS Teams
Mødeemne: LAMU/LSU fællesmøde

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

Erfaringer med hjemmearbejde

Indledningsvis blev erfaringer med hjemmearbejde drøftet:

Anette oplyste, at de forskellige teams i Økonomisekretariatet er på Trøjborgvej en dag om ugen. Dette har være godt for den enkelte medarbejder og det enkelte team.

Dorthe oplever, at den enkelte medarbejder savner at komme ind, men har det også godt med at sidde hjemme, men samtidig er vi nok ikke så gode til at sige til, hvis vi har behov for at komme ind. Det er vigtigt, at ledelsen er opmærksomme på, hvordan den enkelte medarbejder i virkeligheden har det, så problemer kan opfanges i starten.

Niels Jørgen bemærkede, at der på LAMU-mødet er drøftet, at medarbejderen kan rekvirere psykologhjælp (3 samtaler), mens der via leder kan rekvireres op til 5 samtaler. Desuden har LEA (Ledelseskredsen i Enhedsadministrationen) drøftet mulighed for om nødvendigt at stille arbejdsredskaber/småudstyr til rådighed for hjemmearbejde (arbejdslampe, PC-skærm, fodskammel o.lign), men grænsen går ved hæve-/sænkeborde, der ikke kan stilles til rådighed.

Anette fandt det ærgerligt, hvis medarbejdere trækker den lidt for langt mht. skavanker, der opstår pga. hjemmearbejde.

Niels Jørgen vil overveje, om der skal udsendes en nyhed mht. muligheden for støtte.

Niels Jørgen spurgte til gode ideer, der kan deles i ØB?

Dorthe fortalte, at Rejsegruppe ved virtuelle mødes i mindre grupper i "break out rooms", så alle kommer til at tale med alle på tværs af grupperne/kontorerne.

Anja Staun oplyste, at BYG mødes virtuelt ved fødselsdage og synger for fødselaren. Desuden opretholdes de faste interne møderækker som Teams-møder. Nogle medarbejdere arbejder en del på Trøjborgvej, mens andre møder ind efter behov. Anette oplever, at der er en god sammenhængskraft i de enkelte teams i Økonomisekretariatet, mens det er sværere på tværs af teams. Derfor afholdes virtuel fredagsmorgenkaffe. Der afholdes også dagligt 5 minutters formiddagstræning. Et team har desuden fået ansvaret for at arrangere digital julehygge for hele sekretariatet.

Michael fortalte, at der i teamet afholdes virtuel fredags-hygge-komsammen, hvor der er et skiftevis ansvar for at afholde en quiz eller konkurrence. I den store





Kreditorgruppe er der jævnlige møder, hvor en gruppe står for underholdende indslag. Der arbejdes også på en virtuel pakkeleg.

Niels Jørgen udtrykte håb om, at juletraditionerne kan fortsættes virtuelt.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på referat fra møde den 27. august 2020

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Hjemmearbejde og retningslinjer for arbejdstid i ØB

Status fra arbejdsgruppen, der blev nedsat i august, er vedlagt i bilagene "Retningslinjer for arbejdstid ØB" og "Værdier for arbejdstid i AU ØB".

Arbejdsgruppens udkast blev drøftet:

Niels Jørgen bemærkede, at ledere og medarbejdere skal kunne håndtere, at der opstår forskelle på tværs af ØB mht. hvordan hjemmearbejde håndteres.

Michael forventer, at det er muligt, da det er naturligt med forskelle, når de enkelte gruppers forudsætninger/opgaver er forskellige.

Anja Munch har erfaring for, at tingene give mening, når de er begrundede.

Anette fandt, at vi er forskellige, og har hele tiden været det. Regler for arbejdstid er blevet administreret forskelligt. Det er derfor vigtig, at der er fleksibilitet og åbenhed; noget der giver mening et sted giver ikke mening et andet.

Gennemgangen af udkastet "Retningslinjer for arbejdstid ØB" gav anledning til flg. bemærkninger

ad pkt. 1. Arbejdstid, registrering og flex

Anders bemærkede, at kalenderfunktionen ikke bruges konsekvent; kræver en klar udmelding til medarbejderne.

Flexitidsskema anvendes forskelligt i ØB: nogle steder gemmes på privat drev, mens det andre steder gemmes på fællesdrev.

Arne bemærkede, at det måske ikke er nødvendigt med krav til Flexitid og Outlook.

Anette var enig i dette, men det er dog nødvendigt, at Outlook anvendes.

ad pkt. 4 Mødeaktiviteter (herunder rejser)

"Det bør tilstræbes, at møder afholdes inden for den normale arbejdstid (8.00-16.00) med mindre andet er aftalt blandt mødedeltagerne"

Arbejdsgruppen overvejer ovenstående sammen med rammer for mødeindkaldelse

ad pkt. 6 Frihed med løn til eksamen og eksamensforberedelse

Teksten "en dag til forberedelse" ændres til "en arbejdsdag til forberedelse"

Det blev aftalt, arbejdsgruppen arbejder videre og sammenskriver de to dokumenter.



Endeligt udkast forventes fremlagt til godkendelse på LAMU/LSU fællesmødet i januar-21.

4. Opvarmning til 21 grader efterår og vinter

Niels Jørgen oplyste, at Universitetsledelsen har truffet beslutning om opvarmning af bygningerne til 21 grader forår og vinter med henblik på at sænke AU's energiforbrug. Beslutningen er en del af Klimastrategien. Arts Bygningsservice har påbegyndt arbejdet med "blokering" af radiatorerne - først i fællesarealerne, og herefter følger radiatorerne på de enkelte kontorer.

Anja Munch fandt, at ventilationen kan blive et problem; i bygn. 1912 opleves trækgener ved 23 grader, så medarbejderne fryser.

Niels Jørgen bemærkede, at vi må prøve det, men hvis det medfører problemer, må vi få kigget på ventilationen endnu en gang.

Der er informeret om beslutningen i Universitetsledelsens og i Administrationens nyhedsbrev, men vi vil desuden informere om det i ØB, da det ikke er sikkert, at alle har læst nyhedsbrevene.

Lars Bo udarbejder information.

5. Krænkende adfærd

Niels Jørgen fandt, at det, med den debat, der er kørt i den seneste tid, er relevant at drøfte emnet på dagens møde.

Krænkende adfærd kan ses på flere måder

- Misbrug af magt – rettet mod den enkelte
- Kollega til kollega relationen – rettet mod den enkelte
- Kultur/tonen mere generelt eller i teams

I seneste APV (foråret 2019) var der i ØB ingen, der havde oplevet seksuel chikane, mens en person havde oplevet chikane pga. køn.

Kristina oplyste, at AU HR snart udsender et materiale om krænkende adfærd.

Niels Jørgen spurgte, om der er klarhed over, hvad medarbejderen skal gøre, hvis der opleves krænkende adfærd i forhold til misbrug af magt eller i kollega til kollega relationer? Og om LAMU/LSU skal foretage sig noget i forhold til medarbejderne i ØB?

Anja Staun fandt, at det er relevant at tale om procedurerne.

Arne bemærkede, at strukturer og retningslinjer ved ansættelser er med til at værne mod magtmisbrug.

Niels Jørgen gjorde opmærksom på, at ikke blot den krænkede, men også tilskueren til en krænkelse har pligt til at sige fra.

Anette foreslog at afvente materialet fra AU HR.

Det blev besluttet at afvente materialet fra AU HR.

Efterfølgende blev tonen drøftet:

Michael fandt, at samme procedure/spilleregler gælder; man skal sige fra selvom det kan være svært.



Dorthe bemærkede, at der er forskel på krænkelser og "lummer" humor.

Anja Staun kommenterede, at der generelt skal være "højt til loftet", men det er bekymrende, hvis det altid er de samme, som eksponeres - og samtidig må ingen ekskluderes eller udsættes for mobning.

Kristina supplerede, at det kan være svært at finde balancen.

Niels Jørgen konkluderede, at humor ikke er det samme som verbale krænkelser.

Der skal være et vist frirum, men overvej tonen, da det er en arbejdsplads, hvor alle gerne skulle være godt tilpasse – også med omgangstonen. Nogle vittigheder/bemærkninger skal måske gemmes til andre steder end arbejdspladsen.

Der var enighed om at afvente materialet fra AU HR og efterfølgende evt. udarbejde kommunikation i ØB. Kommunikationen kan udarbejdes af formandsskabet i fællesskab.

6. Orientering om arbejdsmiljøstatistik og sygefraværstatistik ØB

Den positive udvikling i fraværet fortsætter i 3. kvartal. ØB nærmer sig gennemsnittet i Enhedsadministrationen på det korte sygefravær, der har ligge omkring 500 dage de seneste 12 måneder (4. kv. 2019 til 3. kv. 2020). Dette er meget positivt i forhold til målet på 800 dage.

7. Orientering om status på APV handleplaner

Pt. er der kun to igangværende handlingsplaner i ØB, mens alle øvrige er afsluttede.

8. Eventuelt

Der udarbejdes information om opvarmning til 21 grader (pkt. 4) og krænkende adfærd (pkt. 5).