



Mødedato: 15. december 2021, kl. 9.00-11.00

Mødested: 1445-025/Teams

Mødeemne: LSU-møde i AU Uddannelse

Deltagere: Lone Urbak (konstitueret formand), Mads Ask Olesen, Bente Lyng Han-nestad, Bjarke Parner, Frederik Langkjær, Helle Colding Seiersen, Laura Munk Peter-sen, Louise Margrethe Pedersen, Sarah Ø. Eaton, Tina K. Gerkens, Hanne Kaiser (ob-servatør) og Signe Osbahr (referent)

Gæster: LAMU (pkt. 7) - Rikke Nielsen, Louise Kold-Petersen og Louise Elbro

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Lønforhandlinger 2021

Da der har været bred tilfredshed med processen de senere år, var der fremsendt ud-kast til proces, der byggede på samme model, dog med følgende to justeringer:

- Det aftalte pilotprojekt om selvforhandleres dialog med funktionschefen er indbygget, så disse møder afvikles i samme periode for organisationernes for-handling med vicedirektøren. Det vil være vigtigt, at processen præsenteres grundigt i den mail, vicedirektøren udsender som opstart på lønforhandlings-processen.
- De tidligere år har ansøgere om lønforbedring, der ikke modtager dette, kun-net konstatere dette ved, at der ikke kom et brev i eboks, men flere medarbej-dere har udtrykt ønske om at modtage et afslag. Derfor foreslås processen i år ændret, således at den personaleleder, der har afholdt de lønafklarende samta-ler, sender en mail med afslag og invitation til dialog herom samme dag, som modtagere af lønforbedringer modtager besked herom i eboks.

LSU drøftede processen og de nye tiltag. Der var i LSU bred enighed om vigtigheden af de lønafklarende samtaler, hvor det er vigtigt at ledelsen er så klare som muligt i for-ventningsafstemningen, samtidig med at det er indres, at disse samtaler ikke udgør lønforhandlingen. Tilsvarende vigtige er tilbagemeldingssamtalerne, hvor begrundel-serne skal være forståelige, meningsfulde og pege frem ad.

Universitetsledelsen har besluttet, at der kan forhandles om op til 0,5% af lønsummen og TR opfordrede ledelsen til, at udnytte hele forhandlingsrammen.

På den baggrund godkendte LSU den fremsendte procesplan.

3. Økonomi

Lone gav status på AU Uddannelses økonomi for 2021, hvor det ser ud til at budgettet overholdes. Igen i år har økonomien været påvirket af corona, hvilket især har betydet





store besparelser på eksamensvagter. Derudover er der nu lavet en ny business case for Kopernikus, der er indarbejdet i AU Uddannelses budget.

Herefter blev budgettet for 2022 præsenteret. Som drøftet allerede for et år siden, så har AU Uddannelse tidligere anvendt det, der kaldes OS-midlerne, til opsparing, og den trækkes der på i disse år, frem for at udmønte den resterende 2% besparelse på én gang. Der arbejdes løbende med at identificere besparelser, således at det er en mindre og mindre besparelse, der udskydes. I forbindelse med 2022-budgettet er der derfor implementeret en række justering i medarbejdersammensætningen (fremskudt pension, nedsat tid, billigere genbesættelser, frikøb etc.), ligesom der tages højde for mulige vakancer.

Sluttelig orienterede Lone om, at der er nogle udfordringer og usikkerheder i forhold til AU's økonomi i de kommende år, og det får betydning for 2022, hvor vi må forvente at se ind i nogle besparelser på fællesområdet og også i AU Uddannelse.

I forhold til RSC's budget, så har der i 2021 været afviklet et pilotprojekt, hvor man har forsøgt at øge bemanningen. Det har ført til en forøgelse af overskuddet, hvorfor modellen er fast indlejret fra 2022.

4. Fremtidens arbejdsplads

Louise gav tilbagemelding fra arbejdsgruppen vedr. Fremtidens arbejdsplads. Gruppen har arbejdet med konkretisering af kommissoriet og har på den baggrund udvalgt 8 emneforslag, der arbejdes videre med. Næste trin er afvikling af et inspirationsmøde med inddragelse af medarbejdere fra alle enheder d. 27. januar 2022. Herefter laver gruppen et visionskatalog, der præsenteres for ledergruppen i marts 2022.

Mads gjorde opmærksom på, at der i de nuværende eksperimenter ikke opleves samme fleksibilitet i alle enheder. Bente mindede om, at hvis der blev anvendt samme model i alle enheder, ville erfaringsopsamlingen blive ret snæver og eksperimentet begrænset lærerigt. Det må endvidere erindres, at mulighederne for fleksibilitet afhænger af opgaven, der skal løses, og det er derfor ikke sandsynligt, at processen ender med en model, hvor der er ens regler for alle.

Lone holdt herefter et oplæg om LEA's fremtidsbillede for administrationen (LEA er det ledelsesforum, der samler vicedirektørerne, administrationscheferne og direktøren). Fremtidsbilledet skal sætte fælles retning for eksisterende aktiviteter, og indeholder 3 pejlemærker:

- Sammenhængende administration
- Proaktiv og strategisk samarbejdspartner
- Digital transformation

LSU drøftede fremtidsbilledet, herunder muligheden for at agere proaktivt og strategisk i en tid, hvor driften fylder mere og mere.



5. Corona

LSU roste kommunikationen i forbindelse med den seneste hjemsendelse, herunder at der i processen ikke kun tages hensyn til kritisk drift men også trivsel.

Sara gjorde opmærksom på, at særligt de internationale studerende rammes af usikkerheden. Generelt er erfaringerne fra de tidligere bølger, at det internationale område rammes tidligere og voldsommere end de øvrige dele af AU.

Frederik orienterede om, at der nu er nedsat de samme beredskabsgrupper, som ved de tidligere coronaperioder, således at AU er klar til at agere på evt. yderligere restriktioner.

6. Eventuelt

Intet

7. APV proces 2022 – punktet afvikles i samarbejde med LAMU

Signe præsenterede udkast til procesplan for gennemførelse af APV 2022. Da LSU og LAMU evaluerede processen i 2019 positivt, dog med den anke, at der var for kort tid til selve arbejdet med handleplaner, er der taget udgangspunkt i den tidligere plan, men med en udvidelse af tiden til handleplaner fra 3,5 uge til 7 uger. Desuden vides det endnu ikke, om ledelsen, LSU og LAMU modtager resultaterne af APV'en før øvrige medarbejdere. Når dette er afklaret, opdaterer Signe procesplanen og rundsender denne. LSU og LAMU godkendte på den baggrund selve procesplanen.

Louise K.P. (LAMU) har været involveret i udfærdigelsen af de særlige spørgsmål, som administrationen har kunnet vælge. Disse omhandler fysiske gener i forbindelse med hjemmearbejde, fagligt fællesskab og oplevet fleksibilitet ved tilbagevenden.

Der vil i spørgeskemaet være en række spørgsmål relateret til 'ledelse'. Det har ved de tidligere afviklinger af APV været usikkerhed om, hvem der præcist tænkes på her. LSU og LAMU aftalte, at dette med fordel kan præciseres i den mail, som vicedirektøren udsender i forbindelse med opstart af APV-processen. Der ønskes en formulering, der hverken fører til personlige lederevalueringer eller bryder med tankerne bag spørgeskemaet. Det blev aftalt, at Signe laver en formulering, der rundsendes til kommentering i LAMU og LSU.

Sluttelig drøftede LSU og LAMU, at man i lighed med tidligere år ønsker, at bevare fokus på det løbende arbejde med trivsel i AU Uddannelse. I den ånd er målet derfor, at arbejdet med selve handleplanerne ikke skal tage overhånd og dermed tage fokus fra selve trivselsarbejdet.