



Mødedato: 15. juni 2022 kl. 9.30-11.00
Mødested: Preben Hornung Stuen/Teams
Mødeemne: LAMU-møde i AU Uddannelse

Deltagere: Anna Bak Maigaard, Louise Kold-Petersen, Louise Elbro, Rikke Nielsen, Signe Osbahr (referent)

Mødet blev afviklet sammen med LSU i AU Uddannelse fsva. punkt 6 og 7.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Fastholdelse af ergonomiindsatsen

LAMU drøftede, hvordan ergonomiindsatsen kan fastholdes frem over. Den ergonomikonsulent, der i sin tid rådgav LAMU, anbefalede, at man sikrede, at alle indsatser har både et start- og et sluttidspunkt. Det ikke er ret længe siden, at ergonomikonsulenten har været på rundring, og dermed at der har været stor fokus på ergonomien. På den baggrund aftalte LAMU følgende:

- Ledelsen sikrer, at der i alle afdelinger, f.eks. på et afdelingsmøde, mindes om de gode læringer fra ergonomikonsulentens besøg og mulighederne for side-mandsoplæring, hvis man ikke var tilstede den gang
- Ergonomi skal være et fast punkt på LAMU's dagsordener mhp. at der på hvert møde aftales en indsats for det næste kvartal. Louise KP tog opgaven med at finde på en indsats, der kan drøftes på næste møde.

3. Evakueringsøvelse

Der vurderes at være styr på øvelsen.

4. Gensidig orientering

LAMU orienterede hinanden om følgende:

- Anna orienterede om, at ledelsen påtænker som en udløber at Fremtidens arbejdsplads og APV'en, at nedsætte en arbejdsgruppe vedr. de fysiske forhold i AU Uddannelse.
- Louise KP gav tilbagemelding fra AAMU, hvor der har været drøftet opfølgning på APV og synlighed af arbejdsmiljøorganisationen særligt i forbindelse med krænkelssager. I forhold til sidstnævnte drøftede LAMU, at det kunne være relevant om LAMU og LSU lavede en fælles indsats for at gøre opmærksom på, at man som krænket medarbejder er velkommen til at søge støtte hos sine tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter.
- Louise E. deltager i universiteternes arbejdsmiljøkonference på vegne af LAMU. Der afsættes tid på det efterfølgende LAMU-møde til en grundig tilbagemelding.





5. Eventuelt

Intet.

6. Fremtidens arbejdsplads – afviklet sammen med LSU

Arbejdsgruppen for fremtidens arbejdsplads præsenterede deres arbejdsproces, det etablerede visionspapir, en række opmærksomheds- og handlepunkter, der er indsamlet i processen, og endeligt de væsentligste dilemmaer, som arbejdsgruppen ser.

Herefter præsenterede Anna ledelsens bud på opfølgning, der vil omfatte følgende:

- Fællesskabende aktiviteter
 - Eventkalender for AU Uddannelse med datoer for faglige og sociale arrangementer i 2022-2024
 - Forslag om at medarbejderne etablerer en personaleforening
- Mødeafvikling
 - Sikring af de tekniske forhold mhp. afholdelse af hybridmøder
 - Undervisning i brug af faciliteterne i mødelokalerne
 - Lokale drøftelser af mødeafvikling
- Nedsættelse af en arbejdsgruppe for fysiske forhold
 - Afdækning af behov
 - Etablering af inspirationskatalog
 - Forslag til konkret udmøntning
- Regler for distancearbejde
 - Vil følge AU's generelle regler, der er under fornyelse
 - Mulighed for op til 1-2 dages distancearbejde, hvis det er hensigtsmæssigt ift. opgaven. Distancearbejde er en mulighed, ikke en ret.
 - 2 faste fremmøde dage for hele AU Uddannelse, dog særlige regler for RSC
 - Mødeindkalder vurderer, om et møde bedst afvikles fysisk, virtuelt eller hybridt

LSU og LAMU bakkede op om, at der kommer fælles rammer på tværs af AU Uddannelse, og drøftede de dilemmaer, som mødeindkalder kan komme i, når der skal tages stilling til platformen for mødets afvikling.

Der blev spurgt til, om AU Uddannelse støtter en personaleforening økonomisk eller ved at lægge aktiviteter i arbejdstiden. Anna forklarede, at personaleforeningen skal være baseret på medlemskontingent og aktiviteter uden for almindelig arbejdstid. Hun henviste til personaleforeningerne på Nat-Tech (Pasta) og Health (Peach) som eksempler.



7. APV – afviklet sammen med LSU

LSU og LAMU tog de fremsendte handleplaner til efterretning. Dog påpegede Louise MP, at det i visse handleplaner kunne tolkes således, at krænkelser er individets problem. Ledelsen gennemtjekker alle formuleringer, så det tydeligt fremgår, at hvis der pågår krænkelser, så er det organisationens problem.

Herefter drøftede LSU og LAMU behovet for tværgående handleplaner. Følgende emner blev drøftet:

- Arbejdspres og ubalance mellem ressourcer og opgaver. LSU drøftede, hvorvidt nedbringelse af stress og arbejdspres bedst håndteres på afdelingsniveau/lokalt eller på AU Uddannelsesniveau. Det blev aftalt, at udfordringerne håndteres lokalt, men at den samlede ledelse i AU Uddannelsen fortsat skal have et fokus på organisationens ressourcemæssige rammer
- De øvrige tværgående elementer vurderes at blive adresseret i opfølgningen på arbejdet med Fremtidens arbejdsplads, hvorfor der ikke laves særskilte handleplaner for dette.
- Sluttelig aftalte LSU og LAMU at der på næste fællesmøde skal drøftes en fælles indsats for at gøre opmærksom på muligheden for at søge støtte hos arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, hvis man oplever krænkelser.