



Mødedato: 5. marts 2024, kl. 12.30-14.30

Mødested: 1445-413

Mødeemne: LSU-møde i AU Uddannelse

Deltagere: Anna Bak Maigaard, Bente Lynge Hannestad, Christian Rudbeck, Christina Høgh Gam, Frederik Kapil Præstgaard (FKP), Frederik Langkjær (FL), Gitte Stavvad Andersen, Helle Colding Seiersen, Mads Ask Olesen, Tina K. Gerken, Kitt Elaine Küttemann (suppleant), Mai Ammitsbøl Andersen (referent) og Hanne Kaiser (observatør)

Afbud: Sarah Lund Nielsen

Gæst: Simone Hoffmann Buskbjerg, pkt. 7

1. Godkendelse af dagsorden og velkommen til nye LSU-medlemmer

Anna indledte mødet med at byde velkommen til de nye LSU-medlemmer, Christian, Gitte og Kitt. Alle deltagere på mødet gav en kort præsentation af sig selv.

Hanne informerede om, at man som LSU-medlem repræsenterer alle medarbejdere i hele AU Uddannelse, og ikke kun i sin egen afdeling.

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på årets MUS og kompetenceudvikling

Opfølgning på årets MUS:

Anna indledte punktet med en opfølgning på MUS. Hun fortalte, at MUS-samtalerne i AU Uddannelse nu er afholdt, undtagen i Kvalitet, Legalitet og Optagelse.

FL orienterede om, at der har været sygdom, udskiftning og sammenlægning i funktionsområdet. Lasse og Julie holder 1:1-samtaler med medarbejderne i afsnittene, som fungerer som mini-MUS for at lære medarbejderne at kende. De to nye afsnitsledere bliver orienteret om vitaliseringskompasset. FL tilføjede, at han har holdt MUS med de medarbejdere fra det tidligere Uddannelsesstrategisk Sekretariat, som har udtrykt ønske herom.

Anna præsenterede herefter vitaliseringskompasset, som er udarbejdet på Psykologisk Institut. Værktøjet er blevet brugt som samtaleværktøj i hele AU Uddannelse på MUS-samtalerne i 2023.

Herefter fulgte en præsentation af ledergruppens erfaringer:

- Ledere og medarbejdere har generelt brugt lidt ekstra kræfter på MUS-samtalerne denne gang.
- Samtaleværktøjet var velegnet til at understøtte interessante samtaler med fokus på arbejdslivet og med nye perspektiver.
- Vitaliseringskompasset er et fint redskab.
- Værktøjet fungerer ikke som aftaleskema, så det skal kombineres med dette.

Inputs fra LSU-medlemmerne:





- Helle fortalte om brugen af vitaliseringskompasset i deres afsnit og tilkendegav, at det er et godt værktøj. Det kan dog være svært at sætte ord på, hvad organisationen kan gøre for, at man som medarbejder mestrer, føler tilhør, osv. altså den yderste cirkel. Generelt har der været en meget positiv tilbagemelding.
- FKP fortalte, at der ligeledes er gode erfaring i PPU, og pointerede, at tilhørsforhold kan være subjektivt. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at man ikke trives i sit arbejde, hvis man ikke føler et tilhørsforhold.
- Tina udtrykte, at værktøjet gjorde snakken mere jordnær og talte mere til den enkelte som person. Snakken med lederen blev god.
- Bente tilføjede, at der var mindre fokus på de konkrete opgaver, men mere fokus på, hvordan man er som medarbejder. Det kræver dog tilvænning at forholde sig til ordene i værktøjet, men at det sagtens kan bruges. Hun nævnte desuden, at hvis man har samme leder som tidligere, giver det noget andet til snakken, fremfor at samtalen ligner sig selv og bliver en gentagelse af tidligere.

LSU konkluderede, at erfaringerne med værktøjet har været gode. Der er tilslutning til at have dette redskab i værktøjskassen.

Opfølgning på kompetenceudvikling:

Anna gav en status på kompetenceudvikling i AU Uddannelse ud fra pejlemærkerne. Hun præsenterede desuden hjemmesiden om kompetenceudvikling på medarbejderportalen, og opfordrede LSU-medlemmerne til at orientere sig på siderne.

Tilbage melding fra LSU:

- Der er sket noget under Corona-nedlukningen ift. samarbejdsnetværk, som generelt er gået i stå, og der skal en fokuseret indsats til at få gang i disse igen.
- Kompetenceudvikling kan være andet end kurser, fx at man også besøger andre afdelinger (såkaldt FØL-ordning). Dog mangler FØL-ordningen at blive aktiveret, og vi bør have fokus på, at medarbejderne kommer rundt internt.
- På hjemmesiden er et afsnit om anbefaling af kurser medarbejdere imellem, hvilket også har brug for opmærksomhed. Er der mon noget, LSU kan gøre for at sætte skub i det?
- Generelt bør der laves en plan for intern kompetenceudvikling, fx faglige dage, oplæg om bestemte emner, sikre videndeling mellem kolleger, mm.

Anna orienterede om LSU's tidligere drøftelser om strategisk kompetenceudvikling.

Mads og Anna udarbejder på baggrund af inputs fra ledergruppen og LSU en samlet status til HSU fra AU Uddannelse.

3. Status på lønforhandlinger 2024

Der var på forhånd udsendt en tidsplan for lønforhandlinger i AU Uddannelse i 2024, hvor det fremgår, at fristen for at ansøge om lønforbedringer var den 25. februar, og at forhandlingerne afholdes den 20.-22. marts.

Status fra Anna er, at det går planmæssigt.

Mads fortalte, at man har haft ønske om at afkorte processen fra aftale til udmelding, hvilket er den store forskel i år. Vi ser, hvad det har af effekt.



Den ny lokalaftale for AC er ligeledes sendt ud som orientering til LSU-medlemmerne. Hanne fortalte, at beløbsstørrelserne i aftalen er blevet ændret. Minimumsbeløbene er nu det samme for alle, og der er ikke længere et særskilt minimumsbeløb for nyan-satte.

Mads tilføjede, at da beløbsgrænsen er mindre nu, kan det betyde, at flere kan få løn-forbedring. Ledelsen har haft fokus på at få sat beløbsstørrelsen ned, mens medarbej-deren har haft det modsatte ønske, og man kan godt forhandle beløbet større end mi-nimumsbeløbet. Mads gav desuden udtryk for, at det er rart med en aftale og noget fælles at tale ud fra, hvilket var en udfordring sidste år. Aftalen er nu bredt ud til både administration og institutter, så kollegerne ude i parken også har noget at forhandle ud fra.

4. Status på personaleforening

Tina gav en status på etablering af personaleforening i AU Uddannelse. Der er fundet 8 medlemmer til foreningens bestyrelse. Første møde afholdes snart, hvor medlem-merne konstituerer sig.

Der er allerede tre arrangementer i kalenderen:

- Boblesmagning
- Oktoberfest
- Julearrangement

Det kommer ikke til at koste noget at være medlem, og man er født medlem som ansat i AU Uddannelse. Der kan dog være betaling på de enkelte arrangementer.

Tina opfordrede LSU til at reklamere for arrangementerne. LSU roste initiativet.

5. Goddag og farvel til kolleger

Tina og Mai præsenterede sekretærteamets processer og kommunikation i forbindelse med tiltrædelse og fratrædelse. Sekretariatet sender en velkomstmil til nye medarbej-dere med link til:

- Hjemmesiden for LAMU
- Hjemmesiden for LSU
- Praktisk og nyttig viden
- Beredskabskonceptet på AU

Studentermehjælperne modtager også en mail.

LSU drøftede i den forbindelse

- Ønske om mere synlighed i AU Uddannelse ift. ansættelser og fratrædelser. LSU konkluderede i den forbindelse, at lederne bør sende en mail ud til hele AU Uddannelse med præsentation af nye medarbejder i alle afdelinger. Stu-diesystemer har fx en fin model. Ledergruppen taler nærmere om formatet.
- Mads pointerede, at nye medarbejdere bør introduceres for LSU og TR, og at LSU-medlemmerne og TR'erne bør lægge en indsats her.
- Det blev aftalt, at lederne spørger ind til, hvordan det er at blive taget imod i AU Uddannelse, når der afholdes intromøder og 3 måneders samtaler, så vi kan drage læring og nytte heraf.



- Kitt udtrykte desuden at, det som ny medarbejder kunne være rart med billeder af alle ansatte i Outlook. Anna ser i den forbindelse nærmere på politikken omkring deling af billeder og evt. implementering heraf.

6. LSU's mødeplan

Gennemgang og drøftelse af mødeplanen med særligt fokus på forslag til temaer for det kommende år.

Anna præsenterede indledningsvist sine tanker og overvejelser om emner, temaer og format, herunder fælles emner med LAMU.

Idéer til emner:

- Vitaliseringskompasset
- Fokus på kompetenceudvikling, særligt internt. Der er mange tiltag, man kan gøre. Dog fordelagtigt at have fokus på ét område.
- At tale om stress (seminar fra HR). Vi skal være bedre til at tale om og at forebygge. Konkrete strategier og plan for tilbagevenden. Hvad skaber stressende omstændigheder? Hvordan kan vi skrue på vores rammer?
- Fremmøde (fysiske arbejdsplads). Fælles værdier, rammer og principper. Der er bl.a. pres på mødelokaler på fremmødedage. Kan de forskellige afdelinger fx have forskellige fremmødedage eller behøver det at være faste fremmødedage, så længe man møder ind det antal dage, der er besluttet?
- Kan vi blive bedre til at inddrage medarbejdere i processer for forandringer?
- Automatisering – hvad betyder det for os?
- Sjovere dagsorden: mindst ét fast tema - invitation af gæst.
- Temadebat om brug af seniorpolitik. Udbrede viden herom.
- Arbejdspladskultur: arbejdsmiljø, god omgangstone.
- Diversitet
- Teams and tools

Helle udtrykte, at der fra medarbejdersiden er ønske om at fastholde de 2 timers møder, men at man også gerne vil have fællesmøder med LAMU.

Emner, der med fordel kan drøftes på tværs af LAMU og LSU:

- Fremtidens fysiske arbejdsplads
- Fremmøde
- Stress
- APV

Emner, der bør drøftes i LAMU:

- DTAP: beredskab og psykisk arbejdsmiljø for eksamensvagter, studentermedhjælpere, mentorer, mfl.

Anna, Mads og Mai udarbejder og udsender et bud på en fornyet mødeplan.



7. Diversitet på arbejdspladsen

Anna præsenterede data om kønsfordeling og rekruttering i AU Uddannelse. Hun viste blandt andet, at AU Uddannelse er ét af de mest kønsskæve områder i fællesadministrationen.

Simone, som deltog som gæst under punktet, fortalte om sit speciale indenfor diversitet, hvor der bl.a. i kommunerne også viste sig en skæv kønsfordeling.

På den baggrund drøftede LSU behov og evt. format for indsatser for ligestilling i AU Uddannelse. Følgende betragtninger blev nævnt på mødet:

- En drøftelse af emnet kan være med til at give en bevidsthed om egne bias.
- Skal vi være bedre til at analysere og ansætte efter behov for bestemte kompetencer, fremfor at finde en erstatning for den forgangne medarbejder?
- Hvordan kan vi styre processen omkring ansættelse? Er der noget, som vi ved, virker? Og kan vi sikre, at bl.a. opslagsfasen optimeres?
- Hvilke kriterier kigger vi efter ved en kandidat? Og er de subjektive eller objektive?
- Skal man blænde for kønsindikatorer tidligt i forløbet?

LSU besluttede, at punktet tages op på et senere tidspunkt. Hanne, FKP og Simone inddrages i forberedelse af et oplæg, hvor emnerne rekruttering, bias og at bringe kompetencer i spil tages med.

8. Nyt fra ledelsen

FL orienterede om situationen i Kvalitet, Legalitet og Optagelse:

- Sidste ledige stilling som afdelingsleder er blevet besat. Medarbejderne har taget godt imod det nye lederteam, Julie Bladt Goodall og Lasse Tamberg, og stemningen er god.
- Generelt skal vi have tålmodighed med den nye organisering. Forandring tager tid.
- FL overvejer at udforme en spot-APV, for at se, om vi bevæger os den rette vej.

9. Bordrunde og eventuelt

Følgende blev bragt op under bordrunden:

- Christina spurgte til ledelsens plan for at skabe balance mellem ressourcer og opgaver i Optagelsesprocesser, i forlængelse af påbud fra Arbejdstilsynet. FL tager emnet op i Kvalitet, Legalitet og Optagelse.
- Gitte udtrykte, at hun glæder sig til at komme i gang med den nye afdeling.
- FKP fortalte, at der er ansat nye kolleger i RSC – to starter i marts og to i april.
- Christian fortalte, at SIS nu er gået i udbud. Flere kolleger skal rekrutteres i den forbindelse, bl.a. er der ansat tre nye medarbejdere, som er startet 1.



marts. Det bliver en stor opgave at oplære, aflaste, mm. Nogle medarbejdere er på vej retur fra sygemeldinger.

- Bente kunne informere om, at Sekretariatet nu er fuldtalligt, og at det er rart at kunne servicere på tværs af AU Uddannelse. Hun nævnte, at der er ønske om refleksion ift. organisationsændring – skal vi gøre, som vi har gjort eller skal man gøre noget andet en anden gang?
- Mads gav udtryk for, at der bør være fokus på sygefravær i de afdelinger, som er ramt heraf, og at en mini-APV er et godt redskab. Der bør være fokus på stresshåndtering og på de afledte effekter, når kolleger er væk og andre skal løbe stærkere.