



Mødedato: 31. maj 2024, kl. 09.00-11.00

Mødested: 1445-413

Mødeemne: LSU-møde i AU Uddannelse

Deltagere: Anna Bak Maigaard, Bente Lynge Hannestad, Christian Rudbeck, Christina Høgh Gam, Frederik Kapil, Frederik Langkjær, Gitte Stavvad Andersen, Helle Colting Seiersen, Mads Ask Olesen, Sarah Lund Nielsen, Tina K. Gerkens, Mai Ammitsbøl Andersen (referent) og Hanne Kaiser (observatør)

Under pkt. 7 og 8 deltager desuden LAMU: Anna Bak Maigaard, Louise Elbro, Rikke Louise Therkelsen, Mette Kastberg Lillemose

Afbud: Rikke Nielsen

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Evaluering af årets lønforhandlinger

LSU evaluerede årets lønforhandlinger.

a) Forhandlingsprocessen

LSU drøftede dette års forhandlingsproces, som er afkortet ift. tidligere år.

Det generelle indtryk i LSU er, at det er en fordel for alle, at lønforhandlingsprocessen er blevet tidsmæssigt afkortet, så processen afsluttes hurtigere.

Yderligere kommentarer til processen:

- Den nye proces fungerer fint fra et HR-synspunkt.
- Der blev udtrykt ønske om, at beskeden fra funktionscheferne kommer kort efter udmeldingen fra Anna, da man som medarbejder sidder og venter, hvis Annas udmelding sker om morgenen og tilbagemeldingen først kommer om eftermiddagen.
- Processen gik fint i år, fordi der ingen syge var, hverken blandt ledere, HR eller TR. Der kan være forfald under processen andre år, hvilket man bør tage højde for.
- Nogle medarbejdere oplever, at det er ukonstruktivt at få at vide, at der ikke er mange penge at komme efter under den lønafklarende samtale. Anna pointerede, at det netop er situationen, at man fra ledelsens side foretager en prioritering af relativt få midler.
- LSU drøftede, hvorvidt lederindstillinger er en god mulighed, eller om man i stedet skal opfordre medarbejdere til at søge. Dette var der forskellige perspektiver på.





b) Lønkriterier

LSU drøftede, at der er forskel på engangsvederlag og kvalifikationstillæg, hvilket bør italesættes. LSU ønsker, at vi gør noget andet ift. engangsvederlag, end vi tidligere har gjort. Vi skal desuden se på, hvordan kriterierne kan oversættes til alle medarbejdergrupper i AU Uddannelse.

Begge emner drøftes mere indgående i forbindelse med optakten til næste års lønforbedringer.

LSU er fortsat tilfredse med lønkriterierne, og de blev derfor tiltrådt for lønåret 1. april 2024 – 1. april 2025.

3. Forretningsorden for LSU

LSU drøftede formuleringen under pkt. 6.1 i forretningsordenen vedr. mødeledelse i forpersonens fravær.

Hanne Kaiser oplyste, at skabelonen er et forslag og en hjælp til lokale samarbejdsudvalg. Man må gerne tilpasse og tilrette i forretningsordenen, så længe det ikke er i strid med samarbejdsaftalen.

Det blev besluttet at omformulere den nuværende ordlyd i pkt. 6.1 til: ”Mødet ledes af forpersonen – i dennes fravær af næstforpersonen. Er både forperson og næstforperson fraværende, aflyser sekretæren mødet, og et nyt møde fastlægges.”

Med ovenstående ændring blev forretningsordenen godkendt, og den lægges på hjemmesiden.

4. Mødeplan for LSU 2024

LSU gennemgik årshjulet for 2024.

LSU besluttede, at Hanne bliver ressourceperson for alle temaarbejdsgrupper, og at hun dermed ikke indgår i én specifik gruppe.

De faste årshjuls-emner for 2025 og enkelte tilretninger føjes til planen.

5. Nyt fra ledelsen

Anna gav en status fra ledelsen, og fortalte at følgende emner særligt har fokus:

- Økonomi: Indledende drøftelser om budget 2025 er i gang. Det store billede bliver først tydeligt hen mod årets afslutning.
- Kandidatreform: Kandidatudvalget udkommer med en første delrapportering vedr. kandidatreformen senere i juni. Der er allerede meddelt en sektordimensionering, hvilket betyder, at AU på sigt skal optage færre studerende.
- SU-system: Vi ved endnu ikke, hvad konsekvensen af dette bliver på kort eller lang sigt for de studerende. Heller ikke, om det gælder for alle. Anden behandling af lovforslaget skete dagen inden LSU-mødet, og information



bliver sendt ud før sommerferien. Mads fortalte, at SU træder vande og kommer til at svare på en masse spørgsmål, når den nye lovgivning kommer.

Store temaer, der fylder i LGU:

- Eksamensoplevelsen: Der sker flere nye tiltag indenfor eksamensområdet, herunder nyt eksamenshus, implementering af nyt fælles eksamenssystem til digital eksamen (WISEflow) samt nye regler ift. brug af AI ved eksamen.
- Kommunikation til og med de studerende: Implementering af nye platforme, herunder SIS og Office 356. LGU har fokus på, om den studerende er i centrum, og om disse tiltag reelt er en forbedring for dem.
- Campusliv: LGU sætter dette på dagsorden alle de steder, det giver mening, så vi sikrer flere indsatser rettet mod de studerendes fysiske og sociale studiemiljø.

6. Eventuelt

Intet til punktet.

7. Fremtidens (fysiske) arbejdsplads – fælles med LAMU

Bente og Mai gav en kort introduktion til emnet, og herefter blev mødedeltagerne inddelt i 4 grupper. Grupperne drøftede, hvilke 2-3 emner indenfor Fremtidens Fysiske Arbejdsplads, de synes, er vigtigst at prioritere for at sikre AU Uddannelse som en god arbejdsplads samt grunden til denne prioritering.

Grupperne præsenterede følgende emner og drøftelser fra gruppearbejdet:

- Medledning og ledelse, herunder gennemsigtighed, diversitet, stressforebyggelse, anerkendelse, tilgængelighed, nærvær og balance mellem styring og medbestemmelse.
- Fysiske rammer, bl.a. genbesøg af lokaleplan, anerkendelse af fysisk placering som betydende faktor, støj på fremmødedage samt balance mellem gæster/brugers oplevelse og arbejdsforhold.
- Fleksibilitet, som dækker over fx balance mellem fremmøde og mulighed for distancearbejde, stille dage og støj på fremmødedage, øget fleksibilitet samt hensyn til den enkeltes behov.

Anna samlede herefter op på gruppearbejdet og konkluderede, at de prioriterede emner indeholder interesser, som trækker i hver sin retning. Vi har ikke ramt en model endnu, som tilfredsstiller alle. Vi skal derfor forsøge at klarlægge, hvilke hensyn og balancer, vi bør sigte efter, både indenfor nærværende og anerkendende ledelse, støj fra fællesarealer, tilgængelighed ift. hinanden og de studerende, fleksibilitet - som ikke kun handler om fremmøde, men også rammer og strukturel fælles snak, - samt omstrukturering og flytning.



Anna vender tilbage med et oplæg på et kommende LAMU og LSU-møde.

8. Spot APV - fælles med LSU

Anna gav en kort fælles orientering om resultaterne fra den fysiske flytte-APV for AU Uddannelse.

Medarbejderne har haft mulighed for at besvare APV'en via Rambøll's system mellem den 15. maj og 29. maj. Den 30. maj blev rapporterne dannet. 19 DTAP og 139 TAP har besvaret spørgeskemaet.

Af rapporterne fremgår det, at 93 % af TAP'erne er enige i, at de har et godt arbejdsmiljø. Tilbagemeldingerne vedr. støj og indeklima på eget kontor er dog kritiske, da 35 % er uenige eller helt uenige i, at de ikke bliver generet af støj og vibrationer. Vi skal kigge grundigt på dette og rette op, indenfor de rammer, vi har. 3 ud af 10 medarbejdere er generet af støj i fællesrum, særligt fra Melletrummet på 2. sal.

Annas konklusion er, at vi skal forsøge at zoome ind på de ting, vi kan gøre noget ved.