



**Mødedato:** 13. september 2024, kl. 09.30-12.00

**Mødested:** 1448-315

**Mødeemne:** LSU-møde i AU Uddannelse

**Deltagere:** Anna Bak Maigaard, Bente Lynge Hannestad, Christian Rudbeck, Christina Høgh Gam, Frederik Kapil Præstgaard, Frederik Langkjær, Gitte Stavad Andersen, Helle Colding Seiersen, Mads Ask Olesen, Sarah Lund Nielsen, Tina K. Gerkens, Hanne Kaiser

## 1. Godkendelse af dagsorden og tak for sidst

Dagsorden blev godkendt. LSU vendte kort samarbejdskurset d. 5. september 2024 og var enige om, at det var en udbytterig dag. LSU bad om, at der arrangeres et ekstra LSU-møde i efteråret 2024 med henblik på at følge op på drøftelserne på samarbejdskurset.

**2. Fokus på kompetenceudvikling** v. Christian Rudbeck og Frederik Langkjær  
Christian og Frederik faciliterede en drøftelse af, hvordan AU Uddannelse bedre kan bringe kompetenceudviklingsmuligheder og -tiltag i spil i forbindelse med MUS-runderne.

LSU besluttede følgende:

- LSU-medlemmerne gør kolleger opmærksomme på LSU's hjemmeside om kompetenceudvikling forud for MUS-runden 2024.
- At gennemgå LSU's webside om kompetenceudvikling (Christian, Sarah, sekretariatet) inden MUS-runden 2025, så den i endnu højere grad kan være inspiration for medarbejdere og ledere. Evt. suppleret af plakat. LSU aftalte at:
  - o Gøre beskrivelsen mere nærværende for den enkelte – ”Supplere/erstatte ”universitetets strategi” med pejlemærker; fokus på hvorfor og udbytte.
  - o Gøre beskrivelsen mere handlingsorienteret
  - o Snævre formatkategorierne ind
  - o Bevare og opdatere casematerialet – opdateres i årlig drøftelse i LSU.
  - o Opdatere værktøjskassen (kompetenceweb, osv.)





- På LSU-møde i december drøfter ideer til tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter i 2025 på baggrund af oplæg fra ledelsen.
- Strategisk kompetenceudvikling bør være en løbende dialog på afdelings- og individniveau.
  - o Strategisk kompetenceudvikling kan rammesættes mere jordnært i dagligheden.
  - o Ønske om at ledelsessiden har øget fokus på andre muligheder for kompetenceudvikling end kurser med kompetencefundsstøtte.

I drøftelsen berørte LSU desuden disse temaer:

- LSU-medlemmer har fokus på at formidle muligheder for kompetenceudvikling til kollegerne, og at bidrage til at facilitere dialog i afdelingerne blandt medarbejdere om behov for kompetenceudvikling. LSU-medlemmer kan bidrage med ideer og den gode energi.
- Funktions- og afdelingsledere har fokus på at rammesætte dialog om fremtidige kompetencebehov, videndeling samt at omsætte kompetenceudvikling i praksis – metodefrihed men kender værktøjskassen
- Hvordan får vi aktiveret de gode ressourcer og kompetencer, som findes på AU og i AU Uddannelse? - robotnetværk som et godt eksempel.
- Hvordan sikrer vi, at vi opsamler input fra lokal dialog – deler viden, ideer og ressourcer.

### 3. MUS-runden 2024

LSU opfordrede til, at vitaliseringskompasset fortsat er et element i AU Uddannelses MUS-praksis, og at vi i LSU og ledergruppen i år sætter særligt fokus på at samle op på de input vi får vedr. temaet ”mening”.

LSU har derudover ikke ønsker om et særskilt tema til årets MUS i AU Uddannelse.

Anna orienterede om, at ledergruppen sikrer, at vi i MUS kommer omkring pejlemærkerne for studieadministrationen (digital transformation, studerende i centrum, understøtte AU's uddannelsespolitik, sammenhængende studieadministration) – med forskelligt fokus afhængigt af, hvad der er relevant i den pågældende MUS.

LSU spurgte til MUS-forberedelsesspørgsmål i mitHR. Hanne orienterede om, at der er tale om hjælpe- og inspirationsspørgsmål. Medarbejderne kan selv vælge, om man bruger værktøjet, og om medarbejderne ønsker at dele noterne med sin leder.



#### 4. Campus 3.0. – v. Anna

Som et led i vedtagelsen af den endelige campusplan (campus 3.0.) drøftede LSU den opdaterede plan, som indstilles til AU's bestyrelse i oktober 2024.

Medarbejderne i AU Uddannelse er orienteret kort pr. mail d. 4. september, om at AU Uddannelse medio 2028 forventes at flytte fra Fredrikshus til Kasernens hovedbygning og Bygning 1918. AU Uddannelse bevarer sin lokation i Høegh Guldbergs Gade. Flytningen vil ikke betyde yderligere fortætning for AU Uddannelse. Processen vedr. den konkrete fordeling af afdelinger og involvering af medarbejdere igangsættes ca. 1½ år før flytningen.

LSU tog orienteringen til efterretning og havde følgende bemærkninger:

- Det skal være et opmærksomhedspunkt at sikre fortsat god sammenhæng i AU Uddannelse, når vi fremover skal fordele os på 3 lokationer på Campus Aarhus i stedet for 2.
- Der er unødvendige bemærkninger i materialet om, at fællesadministrationen er "buffer". Det ville være fint at understrege, at vi (også) er dedikerede medarbejdere, som har brug for gode rammer og at være en del af campusmiljøet.

#### 5. Diversitet v. Frederik Kapil Præstgaard og Simone Hoffmann Buskbjerg

Simone og Frederik faciliterede en drøftelse om diversitet i rekruttering. Præsentationen er vedlagt.

En væsentlig pointe er, at AU Uddannelse i rekrutteringsprocessen vælger at ansætte relativt flere kvinder (85 %), end andelen af kvinder i ansøgningspuljen (69 %). Vi har desuden en præference for at ansætte medarbejdere med AU-baggrund.

LSU ønsker, at AU Uddannelse skal være en mere divers arbejdsplads ift. køn, alder, faglig baggrund, kultur, osv.

På baggrund af LSU's arbejde med HR's værktøj til at skrive mere inkluderende tekster, konkluderede LSU:

- At der er et forbedringspotentiale ift. at skrive mere balancerede stillingsopslag. Ledergruppen præsenteres for værktøjet af Frederik og Simone.
- At vi i AU Uddannelse vil have særligt fokus på bias og præferencer i rekruttering af kolleger og studentermedhjælpere.
- LSU opfordrer ledergruppen til at være nysgerrige ift. de metoder, som drøftes og udvikles på AU – fx muligheder for anonymiseret rekruttering, udvælgelse af underrepræsenterede grupper til samtaler, mv.

#### 6. Opfølgning på reorganisering og trivsel i Kvalitet, Legalitet og Optagelse – v. Frederik Langkjær



LSU har aftalt løbende at følge op på status ift. reorganisering og trivsel i Kvalitet, Legalitet og Optagelse. Frederik Langkjær orienterede om aktuelle tiltag og overvejelser. Frederiks præsentation er vedlagt.

Kommentarer:

- LSU kvitterede for analysen og de langsigtede tiltag.
- Medarbejderrepræsentanterne understregede, at det også er væsentligt med indsatser som retter sig mod medarbejdergruppens trivsel nu og her, og ser behov for at blive betrygget i, at optagelsen 2025 vil blive tilrettelagt på en måde, som understøtter medarbejdernes oplevelse af 'at være på forkant'.

**7. Registrering af arbejdstid** v. Anna Bak  
Punktet drøftes skriftligt.

**8. Eventuelt**