



Mødedato: 14 oktober 2024 kl. 10.45-11.30

Mødested: 1918-417

Mødeemne: AU Bygninger LAMU/LSU-fællesmøde

Deltagere LAMU: Kirsten Langås Andersen, Esther Henriksen

Deltagere LSU: Kirsten Langås Andersen (fmd), Charlotte Lyngholm Bom, Anders Kragh Moestrup (næstfmd.), Birgitte Mørch Folkmann, Søren Harbo Jensen, Lars Bo Nørgaard (ref.)

Gæst: Kristina Aabling

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på referat af mødet den 28-06-2024

Der var ingen bemærkninger.

3. Drøftelse af arbejdsmiljø- og sygefraværstatistik

Kirsten bemærkede, at vi har et lavt sygefravær – også i forhold til øvrige Enheds-administration.

Charlotte supplerede, at i de tilfælde, hvor en medarbejder ringer ind og oplyser, at vedkommende er ”småsyg”, og derfor har tænkt sig at arbejde hjemmefra, så skærer chefen en gang imellem igennem og afgør, at det er en sygedag. Selvom det er muligt at arbejde hjemmefra, så er man syg, når man er syg.

Anders bemærkede, at corona-tiden har medført en ændret forståelse for, at det ikke er i orden at kæmpe sig ind på arbejde, hvis man er syg og derved kan smitte andre.

Der var enighed om, at der er fundet en god balance for dette i AU Bygninger.

Søren hører på vandrørene, at nogle kolleger pt. er lidt presserede/kede af det.

Kirsten kender ikke til dette og oplyste, at det heller ikke blev bemærket på det netop afholdte LAMU-møde. Ledelsen vil meget gerne høre, hvis det er tilfældet, og opfordrede medarbejderne til at kontakte Kirsten, egen leder eller arbejdsmiljørepræsentant (Esther), så der kan tages hånd om det.

4. Den gode tone

Kristina oplyste, at der på AU HR's hjemmeside ligger forskellige værktøjer vedr. ”God omgangstone”, ”Krænkende adfærd” og ”Psykologisk tryghed”, og anbefalede AU Bygninger at kigge på materialerne med henblik på at vurdere, hvilke som evt. kan være relevante at arbejde med. Kristina bemærkede, at det i alle tilfælde er et fælles ansvar at forhindre og agere.

Kirsten har spurgt chefgruppen, hvordan der er blevet arbejdet med emnet i de to enheder





Charlotte oplyste, at det på det seneste har handlet om ikke blot de unge, men også om at de ældre skal tilgodeses, men Charlotte har gennem længere tid ikke hørt noget om problemstillingen.

Kirsten supplerede, at René oplever, at det kan være svært for dem, som har været længe på arbejdsmarkedet, at tilpasse sig.

Esther bemærkede, at det er godt med fokus nu, da der kommer en APV til foråret.

Anders foreslog, at AU Bygninger kan gennemføre et dilemmaspil.

Kirsten undersøger muligheden for dette hos AU HR.

Birgitte oplever eksempler på, at nogle får en kortere lunte og ting kan gå skævt pga. stort arbejdspress.

Kirsten bemærkede, at hvis det ikke er et enkeltstående tilfælde eller ebber ud, skal man kontakte sin leder, da det er lederens opgave at håndtere dette.

Kirsten konkluderede, at

- *emnet drøftes på et Personalemøde*
- *der skal arbejdes med det på en sådan måde at det sætter tanker i gang hos den enkelte*
- *arbejdet skal evalueres på LAMU/LSU-fællesmøde*

5. Gennemførelsen af Masterplanen

Kirsten oplyste, at punktet er affødt af drøftelser på tidligere fællesmøde, og i forhold til da er Masterplanen nu vedtaget af bestyrelsen.

Det der presser os i AU Bygninger, er arbejdsopgaverne, der er affødt af Masterplanen, men også AU Bygningers rolle i forhold til fakulteterne. I den optimale verden var rollen defineret for flere år siden, men nu skal rolle defineres, mens planen effektueres. Pt. har det derfor stort fokus hos Kirsten at definere og beskrive roller og ansvar. Universitetsdirektøren efterspørger at AU Bygninger tager ansvar for at sikre fremdriften og kvaliteten, i hele processen fra ide til ibrugtagning af arealerne.

Punktets underrubrik "Drøftelse af evt. opmærksomhedspunkter, da gennemførelsen vil medføre øget arbejdspress i AU Bygninger" er lidt misvisende, da punktet er tænkt som en drøftelse af, hvordan det er at være medarbejder og løse sine opgaver, mens AU Bygninger befinder sig i en forandringsproces, der medfører oller, ansvar og forventninger ændrer sig.

Der var enighed om dette fokus for drøftelsen.

Kirsten stillede spørgsmålet: "vi er i en brydningstid – hvad betyder det for medarbejderne i AU Bygninger?"

Birgitte fornemmer, at vi står og balancerer på et vippebræt, fordi alt er i luften, mens vi arbejder videre som vi plejer. Vi ved, at der kommer noget – forhåbentlig til det bedre, men vi ved det ikke.

Søren var enig i dette og oplever samtidig, at der nu er mere topstyring. En gang imellem er det en aflastning, men af og til mangler der nok en forklaring.

Charlotte kommenterede, at det i Campusudviklinger forsøgt at informere omkring retningen overfor projektlederne, men alle er presset på tid.

Esther bemærkede, at det er fint, vi får en retning, men den enkelte medarbejders bekymring går måske på, om der forsvinder opgaver eller om der kommer nye til.



Kirsten oplyste, at det der sker, er forandringsledelse, der er dialogbaseret, men nok også med mindre inddragelse af den enkelte medarbejder, da vi samtidig skal "ud over stepperne" mht. at levere på krav og forventninger. Samtidig må vi også erkende, at forandringer er her for at blive.

Søren bemærkede, at medarbejderen har en oplevelse af, at lederne lytter mere til bygningsservice og leverandører end egne medarbejdere.

Kirsten noterede sig dette.

Birgitte supplerede, at der savnes en løbende kommunikation fra ledelsen, da der ofte effektueres uden en forudgående løbende status.

Kirsten modtog kritikken og fandt, at jo bedre chefgruppen bliver som gruppe, jo bedre vil chefgruppen blive til at i talesætte udfordringer og forventninger.

Birgitte fandt, at vi ved, det bliver både spændende og sjovt; men kan jeg gå i gang som jeg plejer? Eller er min rolle anderledes? Dette skaber usikkerhed.

Der var enighed, om at konkludere, at

- *der er behov for en klar definition af roller og opgaver*
- *der er en klar formidlingsopgave for cheferne: hvor er vi på vej hen?*

6. Status på proces omkring flytning til 1160/1163

Birgitte savner en status på, hvor vi er i projektet.

Charlotte oplyste, at workshop 2 er afholdt. Pt. arbejdes der på rumprogrammet med afsæt i indmeldingerne.

Kirsten konkluderende, at vi en udfordring, da der er en oplevelse af at medarbejderrepræsentanter ikke orienterer eller inddrager kollegaer mht. om medarbejderrepræsentanter går tilbage til medarbejderne og foreslog, at emnet bringes op på næste Personalemøde med henblik på at sikre at inddragelsen og kommunikationen fungerer, da ledelsen måske ikke har været tydelige nok omkring brugerrepræsentanternes rolle.

Esther spurgte til indflytningstidspunkt?

Charlotte forventer indflytning omkring sommerferien 2026.

Der var enighed om, at der skal være ledelsesmæssig fokus på kommunikation omkring processen og inddragelse/brugerrepræsentanternes rolle.

7. Eventuelt

Intet til dette punkt.

8. Information fra mødet

Ad 4. God tone

Emnet drøftes på Personalemødemøde.

Ad 5. Gennemførelse af Masterplanen

Information fra ledelsen om hvor er vi på vej hen.

AD 6. Status på proces omkring flytning til 1160/1163

Information om inddragelse og kommunikation på Personalemøde.