

# **REFERAT Lokalt arbejdsmiljøudvalg og Lokalt samarbejdsudvalg (LAU-LSU) på IMT d. 30-04-2025**

**Mødedato** Onsdag d. 30. april 2025 kl. 13:00

**Mødested** 02.1-141 - Lille-geo (20)

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra d. 25/2.....	4
EAE proces og beslutning om inddragelse (kl. 13.00-13.10).....	5
Præsentation af evakueringsstationer (kl. 13.10-13.20).....	6
Bordet rundt (kl. 13.20-13.40).....	7
Deltid (kl. 13.40-14.00).....	8
Kompetenceudviklingsbehov (14:00-15.20).....	9
Pergolaprojektet (15.20-15.30).....	10
Kommende punkter (15.30-15.35).....	11
Eventuelt (15.35-15.50).....	12

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

Vi deler drøftelsespunkter op i part 1 og 2, for at kunne styre tiden, da får gæster på besøg under punkt 3 og punkt 4

### **Beslutning**

Dagsorden blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra d. 25/2**

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

### **Bilag**

Referat 20250225.pdf

### **Punkt 3: EAE proces og beslutning om inddragelse (kl. 13.00-13.10)**

Jf. referat d. 25/2, punkt 8; eventuelt ønsker LAU/LSU at drøfte processen omkring EAE og hvorfor LAU/LSU ikke har været hørt.

Vicedirektør for HR, Miriam Skjalm Lissner, deltager i punktet.

#### **Beslutning**

Vicedirektør for HR, Miriam Skjalm Lissner, deltog under punktet.

VIP TR introducerede ønsket for punktet. LAU/LSU ville ønske, at LAU/LSU var blevet hørt i hvad de har skulle været opmærksom på i processen.

Vicedirektør for HR redegjorde LAU/LSU om, at der er nogle principper for håndtering af dens slags organisatoriske processer. Sagen blev rejst af daværende dekan i UL, da det er en tværgående enhed. Processen var åben. Medarbejderne blev orienteret om, at der skulle være en drøftelse i HSU. Deres TR deltog på mødet. Herefter blev det drøftet i HSU inden der blev taget en beslutning. Hverken AD LU eller IMT LAU/LSU har været hørt.

På baggrund af redegørelsen rejser LAU/LSU en kritik af processen ift. inddragelse af HSU. Mødet i HSU var dagen før det blev meldt ud.

Hertil svarede Vicedirektør for HR, at processen var åben og at møderne blev lagt tæt af hensyn til medarbejderne som stod i en venteposition.

LAU/LSU stiller spørgsmål ved om LAU/LSU burde være hørt? Til dette svarede vicedirektør for HR, at drøftelser skal foregå på det niveau som beslutningen skal tages på, jf. samarbejdsaftalen. Herefter fulgte en drøftelse af samarbejdsaftalen.

Institutleder afsluttede punktet og takkede Miriam for sin redegørelse.

## **Punkt 4: Præsentation af evakueringsstationer (kl. 13.10-13.20)**

RUC er ved at få udarbejdet en ny beredskabsplan, og her er der blevet introduceret nye roller i beredskabsorganisationen, herunder evakuerings- og samlingspladsansvarlige.

Der skal derfor installeres evakueringsstationer forskellige steder i RUC's bygninger, der indeholder udstyret, som de evakuerings- og samlingspladsansvarlige skal bruge, når en hændelse indtræffer og bygningen/bygninger skal evakueres.

I den forbindelse vil Bæredygtighedskordinator Natasja Wexøe Keller, Administrationen/Økonomi og Campus, komme og give en kort præsentation af evakueringsstationen og installationsplanen.

### **Beslutning**

Fra Campus Teknik deltog bæredygtighedskordinator Natasja Wexøe Keller og projektleder Tai Van under punktet

Natasja Wexøe Keller præsenterede planen. Præsentation er sendt ud forud for mødet.

Natasja Wexøe Keller spurgte i forbindelse med præsentation LAU/LSU om der er lokale forhold, der skal tages højde for og om der er områder, der kan have brug for tilpasning af udstyret. Til dette gav LAU/LSU input.

Planen er ikke formelt godkendt endnu, men bliver forventeligt udrullet ved semesterstart.

LAU/LSU stillede spørgsmål til information af studerende. Natasja Wexøe Keller informerede om, at der er ved at blive udarbejdet en kommunikationsplan, så studerende og nye medarbejdere bliver orienteret.

LAU/LSU stillede spørgsmål til kommunikation om førstehjælpskasser, hjertestarter osv.

Natasja Wexøe Keller fortalte, at det indgår i hele den store beredskabs- og kommunikationsplan.

Prodekan opfordrede LAU til at tjekke hvad der hænger rundt omkring i IMT's bygninger, da LAU medlemmer tidligere har hængt information op som kan være forældet.

LAU/LSU stillede spørgsmål til om der er krav til at studerende bliver orienteret? Natasja Wexøe Keller oplyste LAU/LSU om, at der er ved at blive udarbejdet en app hvor alt information ligger, som med fordel kan deles med studerende.

Slutteligt opfordrede Natasja Wexøe Keller LAU/LSU til at skrive, hvis der var yderligere kommentarer.

### **Bilag**

Evakueringsudstyr\_Materiale til IMT LAU og LSU gennemgang\_2025.04.30.pptx

## **Punkt 5: Bordet rundt (kl. 13.20-13.40)**

Bordet rundt omkring status på IMT.

### **Beslutning**

Instituttleder orienterede om, at der nu er meldt ud omkring en konstitueret prorektor. Det bliver Bjørn Thomassen fra ISE.

## **Punkt 6: Deltid (kl. 13.40-14.00)**

Punktet blev foreslået af VIP AMR, Sabina Pultz, forud for mødet d. 25/2. Desværre måtte Sabina melde fra og som aftalt på mødet d. 25/2, genbesøges punktet.

### **Sagsfremstilling d. 25/2:**

Jeg har forespørgsler fra kollegaer, som er interesserede i at gå på deltid men samtidigt bekymret for, om det kan få nogle konsekvenser for hvordan det stiller dem i det pressede landskab efter kandidatreformen

### **Referat fra møde d. 25/2:**

VIP TR supplerede VIP AMR's skriftlige forklaring af punktet og orienterede om, at de modtager spørgsmål omkring muligheden for at gå på deltid og utryghed om hvad det kan betyde på den lange bane. Der er en bekymring hos VIP'erne om hvorvidt man er udsat, hvis man er på deltid, hvis der på et tidspunkt skal skæres.

Ledelsen forstod bekymringen, men henviste til, at hver enkelt henvendelse om deltid bliver håndteret og vurderet sagligt og individuelt.

## **Beslutning**

VIP AMR Sabina Pultz indledte punktet.

VIP AMR har fået henvendelser fra kollegaer der har ønsker om at gå på deltid, men er bekymret for hvordan det stiller dem.

Instituttlederen svarede, at det ikke stiller medarbejderne ringere at gå på deltid. Det er en individuel og saglig vurdering. Det er et valg medarbejdere tager af mange forskellige grunde. Det skal vi som organisation kunne håndtere. Ansættelsesprocent er ikke en variabel som ledelsen sidder og kigger på.

Prodekan orienterede om, at der ikke er et regnskab som kigges på i forbindelse med arbejdet med kandidatreformen.

## Punkt 7: Kompetenceudviklingsbehov (14:00-15.20)

Et underudvalg til HSU, Udvalget for Kompetenceudvikling (UKU), er ved med at kortlægge kompetenceudviklingsbehov. De beder derfor LAU/LSU om at besvare følgende spørgsmål:

- Hvad har der været af drøftelser det seneste år omkring kompetenceudvikling i jeres lokaludvalg
- Hvilke behov for kompetenceudvikling vurderer I, at der er brug for i den kommende tid?

### Sagsfremstilling:

For at kunne følge kompetenceudviklingen blev det besluttet, at der skulle foretages en årlig afrapportering af kompetenceudvikling. Afrapporteringen er en central komponent i vores bestræbelser på at sikre, at vores medarbejdere udvikler de nødvendige færdigheder og viden for at kunne imødekomme fremtidige udfordringer.

Udvalget for Kompetenceudvikling (UKU) vil fortrinsvis bruge jeres erfaringer og indsigt til at kigge på kurser på tværs af organisationen. Målet er at identificere styrker, svagheder samt potentielle forbedringsområder.

**Baggrund:** I foråret 2024, og med ikrafttræden pr 1. august 2024, blev det besluttet at decentralisere kompetenceudviklingen på RUC. Det betød, at Personaleuddannelsesudvalget (PUU) blev nedlagt for i stedet at etablere Udvalget for Kompetenceudvikling (UKU), som har til formål at følge kompetenceudviklingen på universitetet samt stille forslag til tværgående kompetenceudviklingstiltag/aktiviteter, der understøtter universitetets strategiske mål.

Tak for at svare. Jeres bidrag er essentielt for at sikre, at vi kan udnytte vores ressourcer optimalt og tilbyde relevante muligheder for kompetenceudvikling på alle niveauer i organisationen.

## Beslutning

Prodekan indledte punktet.

Udvalget for Kompetenceudvikling har bedt LAU/LSU at besvare følgende spørgsmål:

- Hvad har der været af drøftelser det seneste år omkring kompetenceudvikling i jeres lokaludvalg?
- Hvilke behov for kompetenceudvikling vurderer I, at der er brug for i den kommende tid?

Drøftelse:

- Der findes ikke et forum for det diskuteres, det registreres ikke, men der laves meget kompetenceudvikling
- Det har ikke været drøftet i LAU/LSU
- Ledelsen oplever ikke at det er problematisk.
- Hvordan man kan ytre ønske om kompetenceudvikling på sin MUS.
- Der vil være behov for kompetenceudvikling i forbindelse med resultatet af administrationsreformen. og kandidatreformen.
- Skal fordelingsnøgler diskuteres i forbindelse med reformerne. Prodekanen opfordrer til at rejse det i HSU, da det er en beslutning der er taget der.
- Hvis der er behov for flere penge i forbindelse med reformerne, er det noget der skal rejses på UL niveau.
- Drøftelse og opfordring til at søge statens kompetencemidler
- Institutleder huskede på, at EAE (Enheden for Akademisk Efteruddannelse) er en mulighed for VIP.

### Beslutning:

Udvalgets sekretær laver et udkast til prodekan som svarer på spørgsmålene fra Udvalget for Kompetenceudvikling.

## **Punkt 8: Pergolaprojektet (15.20-15.30)**

1. Huller i hegnet Det er aftalt med Campus service, at der laves huller i hegnet og/eller at dele af hegnet tages ned.
2. Funktionel fornyelse part II RUC er ved at afsøge mulighed for at iværksætte funktionel fornyelse part II, som omhandler bygningerne 9, 11, 12, 36 og 37. Der er workshops i december og januar hvor Nicolas Padfield, Morten Herzum, Martin Severin Frandsen, Camilla Schmidt og Rikke Sjølin fra IMT er inviteret. Formålet er at afdække behov og opmærksomhedspunkter ved en renovering af bygningerne, herunder procesplan.

### **Beslutning**

Prodekanen orienterede om pergolaprojektet part 2.

### **Bilag**

Funktionel fornuelse part 2.pdf

## **Punkt 9: Kommende punkter (15.30-15.35)**

- APV
- Årshjul for LAU/LSU
- Stillested frokosttid bygning 2 (Forslag fra Rikke Sjølin d. 2/12)
- Forebyggelsesaktivitet (chikane, stress, ulykker) jf. LAU/LSU årshjul
- Kobling mellem HAU/HSU og LAU/LSU - Drøftelse af, om der i højere grad bør være en sammenhæng mellem punkter behandlet på HAU/HSU og LAU/LSU, og i givet fald hvordan det kan gøres.

### **Beslutning**

Tilføjet til kommende punkter:

- Kandidatreformen
- Administrationsreformen

## **Punkt 10: Eventuelt (15.35-15.50)**

- APV-proces

### **Beslutning**

Sabina beder om OK fra LAU/LSU til, at hun opfordrer til at LMU bliver inddraget i arbejdet med APV. LAU/LSU tilsluttede sig opfordringen. Herefter blev timingen af APV'en drøftet og LAU/LSU gav input til Sabina Pultz omkring APV.