

# **REFERAT Lokalt arbejdsmiljøudvalg og Lokalt samarbejdsudvalg (LAU-LSU) på IMT d. 25-02-2025**

**Mødedato** Tirsdag d. 25. februar 2025 kl. 13:30

**Mødested** 02.1-005 - Lille Teorirum

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden (13.30-13.35).....	3
Godkendelse af referat fra d. 18/12 (13.35-13.40).....	4
Årshjul for LAU/LSU (13.40-14.00).....	5
Status på opfølgning på APV (14.00-14.30).....	6
Pergolaprojektet (14.30-14.40).....	7
Deltid (14.40-15.00).....	8
Kommende punkter (15.00-15.05).....	9
Eventuelt (15.05-15.15).....	10
Lønforhandling (Kun TR kl. 15.15-15.30).....	13

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (13.30-13.35)**

Efter dagsordens udformning er følgende punkter forslået fra TAP siden:

Fra TAP siden vil vi gerne foreslå et punkt om den kommende administrationsanalyse, som Zobbe har annonceret. Selvom vi stadig ikke har klarhed om dens omfang, procesplan mm., fylder usikkerheden omkring analysen og dens potentielle konsekvenser (fx centralisering) allerede en del blandt TAP-medarbejderne. Derfor foreslår jeg en drøftelse af, hvordan vi kan bidrage til

- at sikre, at alle relevante aktører bliver inddraget
- prioritering af opgaver for de medarbejdere, der bliver involveret
- hvordan vi kan forebygge arbejdsmiljøudfordringer i den kommende, usikre periode.

Derudover foreslår jeg et overordnet punkt om kandidatreformen, som fx kan indeholde:

- status på reformarbejdet fra ledelsens side
- Erfaringsudveksling om udfordringer og oplevelser fra VIP, TAP og evt. ledelsen
- Drøftelse af mulige tiltag

Da dagsordenen allerede er omfattende, ville jeg ikke have noget imod at udskyde fx punktet om årshjul til en anden gang.

### **Beslutning**

Fungerende dekan orienterede om, at der efter dagsordens udformning er foreslået punkter fra TAP TR vedr. administrationsanalysen og kandidatreformen. Fungerende dekan foreslog at udskyde punkt 3: Årshjul for LAU/LSU, punkt 5: Pergolaprojektet og punkt 7: Kommende punkter, for at kunne nå de foreslåede punkter. Dette blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra d. 18/12 (13.35-13.40)**

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

### **Bilag**

Referat fra LAU-LSU d. 20241218.pdf

### **Punkt 3: Årshjul for LAU/LSU (13.40-14.00)**

Arbejdsgruppen bestående af Peter Busch-Jensen, Anne Ebdrup, dekan, sekretariatsleder og ledelsessekretær har mødtes d. 16/12-2024. Status på årshjul fremlægges til kvalificering af LAU/LSU.

#### **Beslutning**

Punktet blev udskudt jf. beslutning af punkt 1

#### **Bilag**

Årshjul for LAU-LSU.docx

Revideret\_samarbejdsaftale\_2016\_med\_underskrifter.pdf

## Punkt 4: Status på opfølgning på APV (14.00-14.30)

Dekan og sekretariatsleder gennemgår APV-handleplan og status på de enkelte handlinger. Herefter drøftelse i LAU/LSU, om status er tilfredsstillende.

### Beslutning

Sekretariatsleder gennemgik APV-handleplanens seks fokusområder og handlinger herunder og gav en status på ledelsens vurdering af arbejdet med de identificerede handlinger. Hver handling var mærket med rød: ikke i mål, gul: igangværende eller grøn: gennemført.

De seks hovedområder er:

1. Tillid til ledelsen
1. Arbejdsintensiteten
1. Fysisk arbejdsmiljø
1. Kollegiale fællesskaber
1. Indflydelse, beslutningsrum medinddragelse
1. Ph.d.-området

**Tillid til ledelsen:** Ingen kommentarer

**Arbejdsintensiteten:** Handlingen ”Der afsættes tid og rum til reformer og andre nye tiltag” blev drøftet og der var enighed om at ændre mærket til rød: ikke gennemført. LAU/LSU opfordrede ledelsen til at bringe det videre til Universitetsledelsen. Yderligere blev det besluttet at IMT-Institutkalender sender en kalender-invitation ud til hele instituttet, så det er tydeligt at der i disse uger prioriteres sammenhængende forskningstid. Ledelsessekretær sender kalender-invitation ud.

**Fysisk arbejdsmiljø:** Handlingerne ”Kortlægning af problemer i fælleskontorer”, ”Afsøgning af mulig brug af hjælpemidler” og ”Mere opmærksomhed på gode regler for ro på kontoret” blev drøftet. IMT-sekretariatet har arbejdet med alle handlinger, men der er ikke handlet på det i forhold til ph.d. og VIP. Det blev derfor besluttet at ændre status fra grøn: gennemført, til gul: igangværende.

**Kollegiale fællesskaber:** Handlingen ”Kampagne for øget fysisk fremmøde på campus” blev drøftet. Tidligere dekan har opfordret til fysisk fremmøde på et personalemøde, men LAU-LSU opfordrede ledelsen til at drøftet handlingen med den udvidet ledergruppe. Status blev derfor besluttet at blive ændret fra grøn: gennemført til gul: i proces

**Indflydelse, beslutningsrum medinddragelse:** LAU-LSU drøftede hvad der ligger i ordet indikation jf. handlingen ”bedre indikation af beslutningsrum”. Det blev besluttet at LAU-LSU-dagsordenen fremadrettet indeles i beslutning, drøftelse og orientering.

**Ph.d.-området:** Drøftelse af Ph.d.-ernes MUS og ansvarsfordeling mellem Ph.d.-skoleleder og Sektionsleder. Ingen ændringer af status.

### Bilag

Handleplan for APV-opfølgning.pdf

APV-opfølgning LAU-LSU dec24.pdf

## **Punkt 5: Pergolaprojektet (14.30-14.40)**

### **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**

Punktet blev udskudt jf. beslutning af punkt 1

## **Bilag**

Funktionel fornuelse part 2.png

## **Punkt 6: Deltid (14.40-15.00)**

Punktet er sat på efter ønske fra VIP AMR.

Beskrivelse af punkt:

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.

### **Beslutning**

Punktet er foreslået af VIP AMR, Sabina Pultz, som desværre måtte melde afbud til dagens møde.

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.

Punktet bliver genbesøgt på næste møde når VIP AMR deltager.

## Punkt 7: Kommende punkter (15.00-15.05)

<b>Stillested frokosttid bygning 2</b>	Forslag fra Rikke Sjølin d. 2/12
<b>Forberedelse af APV</b>	jf. LAU/LSU årshjul
<b>Forebyggelsesaktivitet (chikane, stress, ulykker)</b>	jf. LAU/LSU årshjul
<b>Kobling mellem HAU/HSU og LAU/LSU</b>	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.
<b>Præsentation af evakueringsstationer</b>	<p>Med deltagelse fra Bæredygtighedskoordinator Natasja Wexøe Keller (dato drøftet: 30/4)</p> <p>RUC er ved at få udarbejdet en ny beredskabsplan, og her er der blevet introduceret nye roller i beredskabsorganisationen, herunder evakuerings- og samlingspladsansvarlige.</p> <p>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.</p> <p>I den forbindelse vil vi gerne komme ud til det lokale arbejdsmiljøudvalg på IMT og give en kort præsentation af evakueringsstationen og installationsplanen.</p>

## Beslutning

Punktet blev udskudt jf. beslutning af punkt 1

## **Punkt 8: Eventuelt (15.05-15.15)**

### **Beslutning**

#### **Administrationsanalyse**

Punktet blev tilføjet jf. beslutning af punkt 1

TAP TR har jf. punkt 1 forslået at tilføje et punkt om den kommende administrationsanalyse. TAP TR vil gerne drøfte hvordan det kan sikres, at alle relevante aktører bliver inddraget, hvordan prioritering af opgaver er, for de medarbejdere, der bliver involveret og hvordan arbejdsmiljøudfordringer kan forbygges i en usikker periode.

TAP TR supplerede dagsordenspunktet med orientering af, at administrationsanalysen for nogle TAP-medarbejdere fylder meget. Der er en usikkerhed omkring proces og inddragelse blandt TAP-medarbejderne fordi møder allerede nu bliver indkaldt.

Universitetsdirektør Henrik Zobbe har kort før LAU/LSU-mødet meldt dagsorden ud for næste TAP-fællesmøde d. 5/3 og her fremgår det at ”Hvorfor og hvorfor nu” vil blive drøftet.

Fungerende dekan orienterede om baggrunden for analysen. Yderligere supplerede sekretariatsleder med en redegørelse af at der er nedsat en styregruppe med deltagelse af sekretariatsledere fra IKT og INM og at alle sekretariatsledere er blevet indkaldt til interviews, men uden dagsorden og forberedelse. Ved næste stormøde vil Universitetsdirektøren fremlægge processen. Så vidt sekretariatsleder er orienteret vil der i februar og marts være en afdækning, hvorefter resten af foråret vil blive brugt på at analysere og udarbejde et beslutningsgrundlag. Yderligere orienterede sekretariatsleder om, at kommunikationen vedr. analysen kommer fra Universitetsdirektøren og ikke sekretariatslederne. IMT-sekretariatet er blevet tilbudt en workshop med Prescriba. Det har været drøftet på et møde i sekretariatet og der er takket ja til et møde i april.

TAP understregede at det skaber usikkerhed, at proces er igangsat og møder bliver indkaldt – med kort varsel – inden proces er meldt ud fra Universitetsdirektøren.

VIP stillede spørgsmål ved om en analyse af den administrative driftsmodel lige nu er retvisende, forud for implementeringen af kandidatreformen. Til dette svarede fungerende dekan, at administrationsanalysen er en kortlægning af hvad der bliver løst hvor, for at vurdere om der er en gearing til at understøtte kandidatreform, budgetmodel og forskning.

Sekretariatsleder orienterede LAU-LSU om, at en eventuel arbejdsmæssig belastning i forbindelse med analyse vil betyde, at andre arbejdsopgaver bevidst vil blive skubbet og nedprioriteret for ikke at overbelaste TAP-personalet.

IMT TAP orienterede om, at der har været afholdt møde, og at der er indkaldt til et nyt møde, med tillidsrepræsentanter omkring bekymring og arbejdsmiljø.

Slutligt drøftede LAU-LSU timingen af analysen og mængden af reformarbejde, samt kommunikation til Universitetsdirektøren.

#### **Kandidatreformen**

Punktet blev tilføjet jf. beslutning af punkt 1

TAP TR har jf. punkt 1 forslået at tilføje et punkt om kandidatreformen. TAP TR vil gerne have en status på reformarbejdet fra ledelsens side, erfaringsudveksle om udfordringer og oplevelser mellem VIP og TAP samt drøfte eventuelle tiltag.

Prodekan orienterede om at der endnu ikke er en procesplan. Projektleder startede 1. februar og er nu ved at danne sig et overblik. De ledelsesudpegede grupper er ikke nedsat, opgaven er endnu ikke klarlagt og kommissorie endnu ikke beskrevet. Universitetsledelsen er nu gået ud af fasen om beslutning af kandidatlandsskabet og igangsat udviklingsprocessen. Yderligere orienterede prodekan om, at der ikke forventes at blive sat gang i udviklingsarbejdet før efter sommerferien.

LAU/LSU spurgte til nyt vedrørende bachelorreform. Prodekanen orienterede om, at der i universitetsledelsen er enighed om at igangsætte noget, men endnu ikke enighed om hvor vidtrækkende det skal være. Policy og Analyse er ved at lave en analyse på bachelorområdet som skal danne grundlag for en beslutning.

LAU/LSU opfordrede til at, der er opmærksomhed på sammenfald i arbejdsmængden i forbindelse med reform af kandidat, bachelor og administrationsanalysen.

Yderligere opfordrede LAU/LSU til at kommunikere ud vedr. processen jf. prodekans orientering samt at LAU/LSU eller Institutrådet høres vedr. de ledelsesnedsatte grupper.

LAU/LSU stillede spørgsmål til processen omkring EAE og hvorfor LAU/LSU ikke har været hørt. Det blev besluttet at drøfte punktet yderligere på et fremtidigt møde.

LAU/LSU spurgte ledelsen om plan for Sektion for Arbejdsliv og Social bæredygtighed efter sektionslederens opsigelse. Fungerende dekan orienterede til dette, at prodekan og fungerende dekan planlægger at invitere til samtaler med enkelte medarbejdere, for at få perspektiver på fremtiden og for at kunne udarbejde en handleplan. VIP TR ytrede ønske om medbestemmelse og et kollektivt møde med hele sektionen.

LAU/LSU udvekslede oplevelser med stemningen på instituttet. Instituttet er ramt forskelligt og det mærkes. Nogle er lettede og nogle kede af det og det er svært at udtrykke, at man også glæder sig til udviklingsarbejdet. Medarbejdere der er ramt, er i en chok-fase og frustrerede over manglende forklaring. Der er risiko for polarisering og konflikter og der efterspørges transparens og forståelse.



## **Punkt 9: Lønforhandling (Kun TR kl. 15.15-15.30)**

Drøftelse af lønforhandling herunder proces og kriterier

Vedhæftet:

- Proces
- Lønkriterier
- Tidligere lønkriterier

### **Beslutning**

Sekretariatsleder gennemgik proces for lønforhandlingen og orienterede om udmeldte lønkriterier. Yderligere orienterede sekretariatsleder om at processen endnu ikke er helt fastlagt af HR og at HR er opmærksomme på fordelingen af kommunikation mellem HR-central og instituttet.

Herefter fulgte en kort drøftelse om lønsamtaler samt selvforhandleres muligheder.

### **Bilag**

Lønforhandling proces.pptx

Loenkriterier\_IMT\_2022\_og\_2024.pdf

Ledelsen\_loenkriterier\_for\_TAP.pdf

Ledelsen\_loenkriterier\_for\_VIP\_og\_D-VIP.pdf