



**Ordinært LSU-møde den 12. december 2022  
kl. 13.15 – 15.00 i lokale 128, bygning 1911**

**Deltagere:** Anne Mette Mørcke (AMM), Tina Bering Keiding (TBK), Ole Eggers Bjælde (OEB), Berit Lassen (BL), Bente Jønshøj (BJ), Hanne Kaiser (HAK).

**Afbud:** Daniel Hvid (DH).

**1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt.

**2. Godkendelse af referat**

Referat af mødet den 10. oktober 2022 blev godkendt.

**3. Ny TR/medarbejderrepræsentant**

OEB har fået nyt job og stopper med at være TR for AC-gruppen og medlem af LSU. Der skal derfor vælges både ny TR og en ny medarbejderrepræsentant til LSU. BL er TR-suppleant og overtager derfor posten som TR indtil ny er valgt. AC-gruppen har planlagt at udpege en ny TR på deres generalforsamling i marts. Navne på to medarbejderrepræsentanter meddeles derefter og LSU forventes at kunne konstituere sig med en ny næstformand på mødet den 24. april.

**4. Udmøntning af AUs seniorpolitik på CED**

LSU drøftede en seniorpolitik på CED og besluttede at følge AUs regler for seniorpolitik med nedenstående operationaliserende princip for CED:  
Når en medarbejder er fyldt 62 tilbydes en seniorsamtale i.f.m. MUS. Her drøftes forventet pensionsalder, opgaver og kompetenceudvikling med den enkelte, ligesom man indgår aftaler om særlige senior(fri)dage. Under de afholdte samtaler i 2022 er der individuelt aftalt op til 8 seniordage i 2023 og frem. SEK (BJ) har desuden sikret en systematik, så funktionscheferne hvert år får besked om, at de har medarbejdere over 62 år, som skal tilbydes seniorsamtaler.

**5. MUS 2022**

AMM informerede om, at alle samtaler forventes at være gennemført medio december. Centerledelsen har en opfølgning på sit første møde i januar 2023, hvor der etableres et samlet overblik over alle aftalte kompetenceforløb på tværs af CED og hvor tværgående opmærksomhedspunkter identificeres.





LSU aftalte, at processen derefter forsættes med en afdelingsvis opsamling af årets MUS-proces og drøftelse af principielle tværgående temaer i den enkelte afdeling. Dette i løbet af februar-marts. Hele MUS-processen kan derefter samlet evalueres på LSU-mødet 24/4. I løbet af maj kan der aftales opsamlende 1-1 møder med medarbejdere efter behov, så der kan følges rettidigt op på de indgåede aftaler. Efterårets MUS-proces indledes og drøftes på LSU-mødet 19/6.

OEB gjorde opmærksom på, at det ikke var alle der fik drøftet tema 3 "Fremtidige opgaver og kompetenceudvikling" på deres MUS. LSU aftalte derfor, at alle de medarbejdere, der ikke fik drøftet tema 3, tilbydes en opfølgende 1-1 samtale i løbet af februar.

HAK gjorde opmærksom på, at pga. nyt HR-system skal både ledere og medarbejdere gemmes aftaleskemaerne lokalt, fx på U-drevet. Dette gælder også for tidligere aftaleskemaer. BJ skriver ud til alle medarbejdere om dette.

## 6. Budget 2023

AMM orienterede om, at det endelige 2023-budget endnu ikke er fuldt opdateret fra Økonomi i systemet (PowerBI), men at budgetaftalens ramme er aftalt med Universitetsledelsen. Overdragelsen af Brightspace systemejerskab fra AU Uddannelse til CED indebærer derudover flytning af udgifter (og bevilling) for omkring 3,0 – 3,6 mio. kr. til licenser og medarbejdere. Den principielle aftale er også her på plads, men den økonomitekniske flytning er endnu ikke afsluttet.

AMM gav på den baggrund sit bedste bud på CEDs 2023-økonomi. Vi skal desværre forudse endnu en besparelse på omkring 1/2 mio. kr. i 2023, men AMM forventer, at vi godt kan indhente eksterne midler og forskellige AU-puljemidler, så den oplevede besparelse bliver mindre. Hun forventer derfor, at vi har økonomi til at besætte en række ubesatte og de midlertidige stillinger i 2023.

LSU tog orienteringen til efterretning.

## 7. Mulighed for jobrotation

OEB spurgte med afsæt i en konkret forespørgsel om rammerne for jobrotation.

HAK svarede, at jobrotation ikke bliver brugt meget på AU. Jobrotation kan aftales mellem leder og den ansatte. Den ansatte skal kontakte sin leder.

LSU var enige om, at jobrotation kan være en god mulighed for kompetenceudvikling. Det er vigtigt, at den forventede kompetenceudvikling er til gavn for både den pågældende medarbejder og centret. LSU var også åbne for, at kolleger fra AU kunne jobroteres til CED. Emnet kan med fordel tages op som et helt konkret ønske af den enkelte interesserede medarbejder eller leder på 1-1 og



MUS. Derudover kan man også vælge at drøfte jobrotation mere generelt på afdelingsmøder.

(<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekruttering-og-ansaettelse/internjobmobilitet>)

## 8. Opfølgning på/evaluering af CED internat

OEB gav en tilbagemelding. Der havde været mange gode snakke – især på 1. dagen. Tanja Kierkegaards skulle måske have været klædt mere på i forhold til, hvilke rammer hun talte ind i. Flere medarbejdere oplevede, at 2. dagen i LEGO House var alt for diffus og at det var uklart, hvad hensigten var.

LSU tog tilbagemeldingen til efterretning.

## 9. Stress-sygemeldinger

OEB var bekymret over, at der efter hans fornemmelse var kommet mange flere stress-sygemeldinger på CED.

AMM oplyste, at CED aktuelt har 4 langtidssygemeldinger, hvoraf 1 er stress-relateret og de øvrige har anden baggrund.

HAK oplyste, at medarbejdere ikke har pligt til at oplyse om grunden til sygemelding, da det er en personlig sag. LSU kan ikke drøfte konkrete sygemeldinger, men kan godt kan drøfte overordnede grunde til sygemeldinger og hvad man kan gøre forebyggende på CED.

LSU blev enige om at opfordre ledelsen og medarbejderne til, at stress løbende drøftes på 1:1-møderne og årligt på et afdelingsmøde. Det kunne fx være en fælles snak om, hvordan 'temperaturen' er lige nu, om en fælles visualisering af årshjul og peak-tidspunkter, om opstart af projekter eller om tid sat af til ad hoc-opgaver. Der kan også gøres opmærksom på psykologisk rådgivning, som AU tilbyder.

AMM orienterede desuden om, at LAMU har arbejdet med centrets stress-politik på sit næste møde.

## 10. Forskningsgruppen/forskningsområder

OEB gav udtryk for, at det sundhedsvidenskabelige fagdidaktiske forskningsfelt fylder for meget i centret og ønskede at kommende VIP-stillingsopslag blev brede.

Af hensyn til forskningens internationale kvalitet vil AMM ikke smøre centrets forskning tyndt ud på alle universitetspædagogiske forskningsfelter og alle fagdidaktikker, men forskerne skal naturligvis kunne undervise bredere end deres forskningsfelt. Det er helt normal praksis for en forskningsgruppe.



### **11. Eventuelt**

OEB opfordrede ledelsen til at tænke over omgangstonen, når man som medarbejdere henvendte sig, for det opleves som en hård tone.

Anne Mette Mørcke  
Centerleder  
Formand

Ole Eggers Bjælde  
TR

/Bente Jønshøj  
Afdelingsleder