

Mødedato: 6-2-2024

Mødested: 1525-511

Mødeemne: Ordinært LSU møde

Deltagere: Ulrik Uggerhøj (formand), Jens Jacob Iversen (næstformand), Hans Fynbo, Brian Julsgaard, Jan Arlt, René Warthoe Davids, Ann Berit Stærkær, Karin Vittrup (referat) og Mette Kofod Bertelsen (HR-partner).

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

2. Budgetter og resultat

IFAs budgetter for 2024-2026 samt resultat for 2023

Ulrik orienterede om følgende:

I 2024 har vi fortsat en stram økonomi, men det lysner.
Vi kom ud af 2023 med et accepteret underskud på 5,9 mio.

Projektstøttemidler fra de store fonde er indarbejdet i budgetterne, som fremgår herunder hhv. med og uden projekt-støttemidler, der er beregnet på baggrund af de foregående 4 års fondsmidler fra de pågældende fonde samt en implementeringsfase i 2024 og 2025.

Budgettet for 2024 giver et underskud på 2,2 mio. hhv. 2,6 mio.

2025 er budgetteret til et overskud på 2,6 mio. hhv. 2,1 mio.

2026 er budgetteret til et overskud på 6,4 mio. hhv. 5,4 mio.

2027 er budgetteret til et overskud på 7,0 mio. hhv. 4,5 mio.

Der er taget højde for lønforhandlingerne i staten. De eksakte tal i B2023-2026 var 3,00% årligt, i B2024-2027 justeret til 4,20%, 2,90%, 2,50% og 2,00% og de kommende justeringer afhænger bl.a. af reguleringen ift. afskaffelsen af St. Bededag samt resultatet af OK24.

3. Arbejdstid

Arbejdstid for TAP og samspillet mellem faguddannet og videnskabeligt personale

a) Understreger ønsket om at fleksibiliteten fra begge sider bevares.

b) Påmindelse om at forskellige arbejdsgrupper har forskellige ansættelsesvilkår.

c) Den af ledelsen fremsendte fortolkning af arbejdstidsregler ved obligatoriske arrangementer stemmer ikke overens med hvad TAPers tillidsfolk fortæller.

Eksempelvis skal transport indgå heri.

d) Bekymring for at funktioner der traditionelt set har været varetaget af faguddannet personale overtages af akademisk personale, som er mere fleksible mht. arbejdstid.

Ulrik beklagede, at han i forbindelse med IFA dagen 23.1.24 havde foretaget en fejltolkning af arbejdstidsreglerne for TAP. Der er rettet op på fejlen og det tages til efterretning for fremtiden.

Jacob gjorde opmærksom på nødvendigheden af, at tage hensyn til alle grupper på IFA, da tilpasningsrunden stadig er undervejs og instituttet er under forandring. Der er et stort ønske om at fleksibilitet tidsmæssigt skal være til stede. Der var enighed om, at der bredt på instituttet gøres opmærksom på, at det er nødvendigt, at respektere arbejdstider i TAP grupperne og Ulrik anerkendte ønsket om fremover at nå til enighed inden afholdelsen af et arrangement.

4. Opfølgning på årets MUS og Kompetenceudviklingsindsats

Kompetenceudvikling

a) Arbejdes der systematisk og målrettet med kompetenceudvikling?

1. Den kompetenceudvikling, der kræver særskilte økonomiske midler (kurser og efteruddannelse)

2. Læringsmiljøet i det daglige skal drøftes ifht. hvorvidt læringsmiljøet i det daglige er godt, og om der anvendes teknikker og metoder i hverdagen, til at skabe kontinuerlig læring og udvikling af medarbejderne (fx sidemandsoplæring, mentoring, sparring og videndeling, udviklingsfeedback mm.)

b) Om det er rigtigt, at der ikke er penge til kurser i 2024?

Ulrik oplyste om:

Der arbejdes både systematisk og målrettet med kompetenceudvikling. TAP lederne melder tilbage til Institutlederen og der samles op. Pt. især i forhold til den pågående tilpasningsproces.

Der arbejdes målrettet på at IFA finder sine ben igen, at motivationen bevares og at der er rum for nytænkning og udvikling – herunder kurser.

Der er, som vanligt afsat midler til kompetenceudvikling på IFAs ramme til både VIP og TAP, hhv. 50.000 og 125.000 på konti 27171-89301 og 27171-89302, også i 2024. Puljestørrelsen er uændret i forhold til tidligere år.

Årets MUS

c) Ændre MUS skemaet så det er målrettet personen selv i stedet for også at omhandle arbejdsleder og AU.

d) Opfølgning på det man aftaler, hvem skal tage action/ansvar, en selv, leder eller HR og hvis man laver en konkret aftale, så skal der tages action på det, vel inden næste MUS.

Det nye MUS skema er vel modtaget. Der er både fordele og ulemper i forhold til IFAs tidligere skema.

Mette gjorde opmærksom på, at det er muligt, at der på et senere tidspunkt vil kunne laves tilpasninger i skemaet, så det er bedre målrettet IFA.

Der var enighed om, at skemaet skal ses som et udgangspunkt og et hjælpeværktøj til samtalen, og at det i nogle tilfælde med rimelighed ikke er nødvendigt at svare på alle dele. Samtidig kan grupper indføre emner, som tilføjes alle samtaler.

Vigtigheden af, at følge op på aftaler blev diskuteret. MUS-lederen har det overordnede ansvar for, at aftaler følges til døren. De enkelte aftaler skrives ind i skemaet med tydelig angivelse af hvem der gør hvad og hvornår.

5. Lokalefordelinger

Diskussion af lokalefordelingen, med ønske fra medarbejderne om større inddragelse.

Efter behov fra NATs side har det været nødvendigt, at lokalefordeling går meget hurtigere end først forventet. Derfor har der ikke været så meget tid, som ønsket til at inddrage medarbejderne og de studerende. Fordelingen er dog landet, så de studerende er tilfredse og så der er taget mest muligt hensyn til behovene i konstruktionsgruppen.

Alle ombygninger bør være færdige ved udgangen af april.

Det er stadig planen at etablere en medarbejderlounge, men det er der ikke lavet planer for endnu.

6. Ansvarsområder

Ændringer i ansvarsområder ved IFA efter tilpasningen samt kommunikation til medarbejderne af disse.

Der er et ønske om en udmelding af ansvarsfordelingen i forhold til den tekniske stab efter tilpasningsprocessen.

Ulrik laver en oversigt til rundsending.

7. Input til "Skabelon til MUS opsamling fra fakulteter og FA til HSU.docx", vedhæftet

Ingen bemærkninger.

8. Information om rammen og processen ved den årlige lønforhandling 2024 (skriftligt meddelelsespunkt)

Ulrik berettede om processen:

Lønforhandlingerne for 2024 vedrører perioden 1. april 2023 til 31. marts 2024, gældende fra 1. april 2024.

Frem til 25. februar kan medarbejderne give oplysninger til brug for lønforhandlingerne.

Når lønforhandlingerne er afsluttet udsender Ulrik en fællesmail og de, der har fået en lønforbedring modtager et brev fra HR via e-boks.

Det forventes, at hele lønforbedringspuljen opbruges i 2024.

9. Eventuelt

Jakob udtrykte ønske, om at få et tættere samarbejde med BYG, og der var enighed om at opfordre til dialog.

Jan gjorde opmærksom på, at vi har en del medarbejdere, som fratræder det næste stykke tid, og at vi skal give dem en god afsked. Der er lavet en oversigt over fratrædende medarbejdere, som alle vil få, eller har fået, tilbudt et fratrædelsesarrangement såfremt reglerne tillader det, se <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekruttering-og-ansaettelse/repraesentation-og-forplejning/reception-i-saerlige-arbejdsmaessige-anledninger>.