



Mødedato: 28. september 2021 kl. 13.30-15.30

Mødested: 1431-303 (Kippen)

Deltagere: Anders Günzel-Jensen, Annette Braad Christensen, Jeppe Dørup Olesen, Kirsten Jensen, Kristina Aabling (AUHR), Lone Ryg Olsen, Jette Hammer (formand for LAMU, deltog i pkt. 1-3), Merethe Kruse samt Vibeke Broe

Referent: Elsbeth Bisbo (EB)

Inspireret af ”kursus” inden sommer er det forsøgt at markere, hvilken status punkterne har. Visse punkter kan godt være lidt blandet, men det er tilstræbt kun at vælge én kategori.

1. Beslutte. Godkendelse af dagsorden (fast punkt)

Godkendt.

2. Drøfte. Status på hjemmearbejde, arbejdsmåde og genstart post-corona (JH) fra drøftelserne på Sandbjerg-seminaret (bilag) herunder hjemmearbejde fremadrettet

- JH henviste til præsentationen, der er en sammenskrivning af svarene fra workshop på Sandbjerg-seminaret, og som blev fremlagt på EogI-mødet den 17. november. LSU havde blot følgende få kommentarer.
- **Hjemmearbejde/fremmøde.** Det er godt med fleksibilitet, og at der ikke er for mange regler nedfældet.
- **Konkrete tiltag.** Der arbejdes på at få **ladestandere** tænkt ind i Universitetsbyen. Der kommer et forslag til indretning af **ekstra arbejdspladser** i parterre i 1430. Der er ikke grundlag nok til at lave en permanent **frokostløsning** i The Kitchen. Det foreslås, at man forsøger at lave samlede bestillinger nogle dage om ugen og gøre det til en social aktivitet med fælles frokost.
- **Overdækkede cykelstativer,** i The Kitchen findes de i nogle af gårdene og kælderens. I 1430/1431 er der cykelkælder. Husk at indtænke overdækning i den nye bygning. **Stillerum,** der er indrettet nogle i The Kitchen. Lav gerne ”støjsaftaler”. The Kitchen har en ”Code of Conduct” for storrummet, ABC sender til JH.
- **Hvordan ser den gode arbejdsplads ud.** MEKR roste oversigten, der er en god sigtelinje.
- **Sygdom** ift hjemmearbejde. Man melder sig syg, hvis man er syg, og arbejder ikke. Hvis man bliver hjemme aht kollegaerne, men kan arbejde, noterer man hjemmearbejde og er tilgængelig.
 - o form, indhold og hyppighed ift. fællesmøder resten af 2021.
 - Der følges op om 3 måneder.





3. Drøfte. Q1 og Q2 sygefravær (LAMU)

Alle har adgang, og kan orientere sig i Power BI. Tallene for langtidssygemeldinger er for nedadgående. Korttidssygemeldingerne er på 0,3, hvilket er pænt.

4. Beslutte. MiniMus og MUS (KJ)

Opsamle på MiniMus-runden. Kort mundtlig runde

På tværs af hele EogI er ift kompetencedelen WorkZone og Forvaltningsret på bedding.

Desuden drøftet tilbagevendende efter Corona samt personlige drøftelser.

Den kommende MUS-runde

Som sædvanligt bliver der sendt mail ud på forhånd til alle om bookingerne samt besked om temaer med henvisning til metodefrihed. Der linkes til AU's webside med skema og tjekpunkter, hvis nogen vil gøre brug heraf. MEKR læser udkast fra ledelsen, inden det udsendes. Der er et nyt MUS-koncept på vej via HR, men det når ikke at komme inden denne runde.

JDO spurgte, hvordan kan man bruge MUS til personlig udvikling?

Der blev fremsat et ønske om, at der også kommer input fra ledersiden til personlig udvikling. Lone nævnte, at der også er muligheder for at søge de opslåede stillinger i EogI, ligesom der er gode muligheder på AU for at søge nye udfordringer. I dag har AU kun planer for karriereudvikling for VIP'ere. KRAA tager forslag til karriereudvikling hos TAP'ere med til HR.

- Årets eventuelle særlige temaer
 - trivsel
 - forholde sig til egne mål for 2022. Det være sig både ift opgaver men også egen udvikling
 - kompetencer, der ikke bruges pt, men kan sættes i spil.
- MUS- og Mini-Mus i Erhverv og Innovation (proces skal tiltrædes inkl. den aftalte ændring om skriftliggørelse) (bilag). Tilrådt.

5. Beslutte. Lønrunde og drøfte lønkriterier (KJ)

- Evaluering af 2021-lønrunder (bilag). Taget til efterretning.
- Lønforhandlingskriterier for 2022-runden (bilag). KPI'er er ikke drøftet ift lønkriterierne, da de er kommet til senere. Det blev besluttet, at vi p.t. ikke kobler til KPI'ere. Medarbejderne skal klædes godt på, så de kan læse sig ind i kriterierne. Der bør også foretages en forventningsafstemning ift lønbudgetet. Forhandlerne skal også klædes godt på. Og endelig kan man bruge sin TR ift ansøgningen.
- Vi bruger de nuværende kriterier.
- Det er et ønske, at der bliver meldt ud, hvor mange medarbejdere, der har fået lønforhøjelse/tillæg, og hvad der er givet. Fremover bliver resultatet meldt ud til LSU i summarisk form
- Proessen drøftes på LSU inden næste lønrunde, så alle ved, hvem gør hvad.

6. Drøfte. Opfølgning på strategiproces herunder



- 30-31/8 seminar på Sandbjerg. Generel stor tilfredshed med seminaret. VB manglede dog en evaluering. Hvad tog man med sig derfra? Hvad kunne også være drøftet? Der må gerne indlægges fysiske aktiviteter. LRO svarede, at vi var presset på tiden. ABC manglede status/tilbage melding på KPI. Ledergruppen drøfter og melder ud på et fællesmøde formentlig i oktober.
- 21/9 seminar om tværgående samarbejde med partnere uden for EogI. Dygtig oplægsholder. Passede antalsmæssigt, men ærgerligt at vi ikke var flere. Bør tilbydes til de fraværende en gang i november. Opfølgende modul til foråret, så vi har prøvet at bruge det, og alle har været det indledende modul igennem.

7. **Drøfte. Ligestilling (fra drøftelser i UL og AU's "store lederkreds")**

Der arbejdes med diversitetspolitik for universitetsledelsen, lederkredsen og på fakulteterne. LRO tilbyder at drøfte det i EogI. Der foreligger en rapport inkl. målsætning, men med fokus på VIP'ere. KRAA tager med tilbage til HR, at der ønskes en workshop for TAP'ere. Punktet medtages på næste LSMøde.

8. **Meddelelse. "Forretningsorden for lokalt samarbejdsudvalg for Erhverv og Innovation"**

Forretningsordenen blev taget til efterretning. EB sørger for at lægge på hjemmesiden.

9. **Meddelelse. Status på Budget 2021 og ift proces for Budget22**

Status på Budget 2021 og processen for 2022 blev taget til efterretning. Forhåbentlig kan vi få lov til at overføre evt. overskud til næste år. Det afhænger af AU's øvrige budget, men eksterne midler kan altid overføres. Der vil blive slået stillinger op i nærmeste fremtid, da vi har budget til det. Strategiske midler vækster indtil 2024. Fremover skal EogI ligge på 2024-niveauet. AU's Budget 22 skal vedtages på bestyrelsesmødet i december. Vores budget bliver formentlig som indmeldt.

10. **Beslutte. Næste møde den 20. december kl. 10-14 (fast punkt) og kommende møder 2022**

Tirsdag den 22. marts kl. 13.30-15.00

Tirsdag den 21. juni kl. 13.30-15.00

Tirsdag den 27. september kl. 13.30-15.00

Tirsdag den 20. december kl. 11-14.00

Møderækken for 2022 blev tiltrådt.

11. **Evt. (fast punkt)**

LRO takkede Anders for indsatsen på næstformandsposten og den gode arbejdsindsats.



Bruttoliste over emner til kommende møder

December

- Budget 2022. Medarbejderrepræsentanter tilkendegav på LSU-kursus, at man gerne vil drøfte prioriteringer ved økonomipunkter, fremfor kun status
- Årshjul/bruttolisten. Præsentere et LSU/LAMU-årshjul for 2022 i form af at udbygge bruttolisten inkl. emner i Samarbejdsaftalens §5
- Nyudpegning i 2022. En første drøftelse af nyudpegning mhp ny periodestart i foråret. Herunder valg til medarbejderpladserne med afklaring af, om faglige organisationer uden TR i EogI er ok med ikke at indtage pladserne
- HR-oplæg om muligheder for orlov og bi-beskæftigelse. Punktet tages videre til martsdrøftelsen jobrotation/jobbytte/jobsted + ligestilling

Derudover økonomi- og LAMU-punkter, når det er relevant

Øvrige emner, der er blevet nævnt tidligere af medarbejderrepræsentanter

- arbejdstid
- seniorordning
- titler (formelle/operationelle)