



Mødedato: 10. februar 2021 kl. 11.30-13.30

Mødested: Teams

Deltagere: Anders Günzel-Jensen (AGJ), Annette Braad Christensen (ABC), Christian Buur (CB), Kirsten Jensen (KJ), Kristina Aabling (KAa) (AUHR), Lone Ryg Olsen (LRO), Jette Hammer (JH) (formand for LAMU, deltager i pkt. 1-5), Merethe Kruse (MK) samt Vibeke Broe (VB)

Referent: Kirsten Jensen (KJ)

Erhverv og Innovation – LSU(LAMU)- møde

1. Godkendelse af dagsorden (fast punkt)

Godkendt.

2. LAMU/LSU

LRO opridsede fra dagsordenen. VB spurgte, om der er krav om suppleant i LSU, nu da Merethe ikke længere er suppleant men fulgyldigt medlem. KAa svarede, at der ikke er krav om.

3. Status ift. hjemmearbejde (fast punkt i coronatiden)

Der er fortsat træthed ift. hjemmearbejde, og længsel efter at komme ind på AU igen. Mange har en logistisk udfordring pga. hjemmeskoling af børn mv. I The Kitchen har man også etableret ugentligt kaffemøde. Fra ledelsesside blev det tilføjet, at det kan være en udfordring at holde jævnlig kontakt til medarbejderne. Og opstart af nye medarbejdere er en særlig udfordring. Endelig er det imponerende, hvor meget EogI – og medarbejderne - kan holde kørende på trods af omstændighederne. Og vi skal huske på, at der trods alt er fordele så som sparet transporttid, mulighed for gåtur, samvær i familien mv.

EogI har taget gode initiativer for at holde sammen på flokken, og der kan nok ikke gøres yderligere. Forhåbentlig føler ingen medarbejdere sig isolerede, og i givet fald må vi håbe, at de siger til, og at vi andre kan spotte det. LRO var blevet kontaktet af HE, der havde hørt godt om EogI's gymnastik-set-up og gerne ville lade sig inspirere.

Der blev spurgt til, om der er signaler ift. genåbning. LRO svarede, at der lægges mange planer, men at alt jo afhænger af de landsdækkende udmeldinger.





4. Arbejdspladskultur

LSU har drøftet og konkluderet, at der ikke kendes til aktuelle problemstillinger om krænkende adfærd, men at det kan være en god idé at tage emnet op på alle LSU/LAMU-møder i en periode. Der var tilfredshed med oplægget om psykologisk tryghed, som vi jo var lidt inde på ifm. kick-off-seminar. Det blev nævnt, at f.eks. midlertidige ansættelser giver behov for fokus på psykologisk tryghed og også derfor kan det være godt at have emnet fast på møderne. Det blev nævnt, at medarbejdertrivsel er vigtigt, men CB påpegede at tidsforbruget skal afvejes ift. problematikens omfang.

B-siden støtter op om en løbende drøftelse om arbejdspladskultur med fokus på psykologisk tryghed.

KAa nævnte, at der er lagt en pjece på hjemmesiden om krænkende adfærd. KAA sender link.

LAMU nævnte, at de har emnet på listen som et fokuspunkt, f.eks. via eksterne oplæg. LAMU nævnte, at AU's store APV finder sted i 2022, og at vi lokalt laver en lille version, når vi er tilbage på kontorerne.

LRO konkluderede, at det er op til LAMU at sætte emnet på dagsordenen, når det findes relevant.

5. Status på Fysisk APV i 2021 (LAMU)

LAMU var overrasket over, at så få medarbejdere i The Kitchen havde svaret på spørgeskemaet, og at det ikke "kun" var studenterhjælpere m.fl., der ikke svarede.

VB opridsede fra Ringgaden, og MK fra The Kitchen.

KAa fortalte, at LAMU i AU HR havde tilbudt medarbejderne en rundtur til hjertestartere mm i nærområdet. Det blev foreslået, at LAMU måske kunne introducere nye medarbejdere til hjertestartere, og måske eksisterende medarbejdere ifm. evakueringsøvelser. LAMU sætter emnet i APV-mappen.

LRO takkede LAMU for indsatsen. LAMU arbejder videre med resultaterne, lægger en plan og kommunikerer om det til alle i EogI.

6. Opfølgning på strategiproces herunder

Kick-off 28/1, "personlig udvikling". Der var kun hørt god respons inkl. tillidsfulde drøftelser i grupperne, og at det lagde en god bund for de kommende seminarer. Det havde også været en god mulighed for nye medarbejdere til at komme mere på banen. LRO roste konsulenten for at have spottet emnets relevans.

Kick-off 11/2. Medarbejdersiden foreslog at sætte fokus på, hvad der menes med "ét EogI", og "what's in it for me". Samt kombinationen af individuelle



opgaver og fællesskabet. Ledergruppen ser også frem til at få udfoldet emnet via input fra både ledelse og medarbejdere.

Kick-off 24/2. Opfordring til at medlemmerne sender cases til Lea, både mere og mindre succesfulde. LRO nævnte, at der kan være forskellig opfattelse mellem leder og medarbejder af, hvad begreberne dækker over, og hvornår de skal bruges og hvornår ikke. Det blev også nævnt, at der kan være et dilemma imellem gerne at ville være hurtig men samtidig befinde sig i en kæmpe stor organisation.

Seminaret om samarbejde fastlægges til, når vi er tilbage på AU.

7. Opsamling på MUS-runden

KJ nævnte, at der på Ringgaden havde været talt om bl.a. KPI-arbejdet, hjemsendelse, det første år med Eogl inkl. ny ledelse samt ny måde. Og at det kan være udfordrende, når vi længe venter på beslutninger fra stor-AU.

CB nævnte, at der i The Kitchen havde været drøftelsen af omlægningen i The Kitchen, og at det er blevet bedre. Desuden talt om, at mange har fået nye roller, og hvad det indebærer. Endelig talt om, at der er en udfordring for medarbejdere i midlertidige stillinger og om, at alle har ansvar for et godt samarbejds-klima. Det er vigtigt med løbende dialog.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed, også med MiniMUS og metodefrihed. MK opfordrede til at skriftliggøre i form af en slags "referat", ikke mindst for at beskytte medarbejderne. AGJ supplerede med, at der i hvert fald bør være tydelighed om skriftlighed eller ej. ABC nævnte, at noget på skrift også kunne være brugbart ift MiniMUS. KAa nævnte, at HR opfordrer til skriftlighed. CB fortalte, at man i The Kitchen har brugt et simpelt aftaleskema. AGJ foreslog, at medarbejderrepræsentanterne drøfter emnet igen og evt. vender tilbage med evt. forslag, og det blev konklusionen.

8. LSU's rolle ved omorganisering (AGJ)

VB motiverede punktet i form af en opfordring til at drøfte, hvad LSU's rolle er ved omstruktureringer på baggrund af efterårets omstrukturering i The Kitchen, hvor medarbejdersiden blev overrasket over, at det pludselig skete. Det handler ikke om at anfægte ledelsesretten men om at opnå en enighed om, hvordan det skal foregå. Og at medarbejderrepræsentanterne gerne vil bidrage til gode processer.

CB redegjorde for processen i efteråret herunder, at der var opstået en situation, hvor det var nødt til at gå stærkt for at undgå usikkerhed.

Bagatelgrænse blev drøftet. Men det er givet, at LSU skal involveres, da LSU kan spille en stor rolle ift. gode processer. Hvis der risiko for, at der opstår usikkerhed, så er det godt at inddrage. LRO spurgte til, hvordan det skal foregå mere konkret. ABC svarede, at LSU gerne vil samlet til en drøftelse, hvis det overhovedet muligt. AGJ opfordrede til, at det konkret bør vendes med næstformanden mhp. at aftale, hvad processen skal være. MK henviste til forretningsordenen.



KAa nævnte, at man skal forholde sig til, om det er en væsentlig ændring, og om betydningen for medarbejderne er væsentlig. Man kan jo også aftale en skriftlig proces, hvis det ikke er nødvendigt eller muligt med et møde.

LRO konkluderede, at begge sider i LSU jo forsøger at gøre det bedst mulige og har både pligt og ret til at bede om et møde. Og at udgangspunktet er, at LSU skal inddrages i passende tid, men at situationen kan variere fra gang til gang. B-siden vil i alle tilfælde høres ift. at kunne tage stilling til, hvordan de bedst inddrages. Det er værdsat, at medarbejderrepræsentanterne byder sig til.

9. **Ansættelsesudvalg (KJ)**

KJ bad om eventuelle input til de udsendte ajourførte dokumenter. Og at hensigten er, at Birgit og KJ derefter sørger for at slimline mest muligt, hvorefter dokumenterne kommer rundt til alle i EogI samt bliver lagt på hjemmesiden. Der var ingen kommentarer.

10. **Evt. personalenyt**

LRO orienterede om, at der til Innovation Club er hjem søgt eksterne midler, der muliggøre en stilling resten af året. Stillingen besættes nok uden opslag, Thomas, Jeppe og Signe er ansættelsesudvalg, suppleret med CB til anden runde.

CB orienterede om, at der er et opslag på vej af "Tereses stilling", som fast fuldtidsstilling til scouting. Og om at Steen Villadsen er ansat i halvandet år som forretningsudvikler til scouting.

11. **Næste møde den 23. marts kl. 10-12**

12. **Evt.**

LRO orienterede om drøftelserne i UL om Budget21 og de kommende budgetår.