



Mødedato: Tirsdag den 23. marts 2021 kl. 10-12

Mødested: Teams

Mødeemne: Erhverv og Innovation – LSU(LAMU)- møde

Deltagere: Anders Günzel-Jensen (AGJ), Annette Braad Christensen (ABC), Christian Buur (CB), Kirsten Jensen (KJ), Kristina Aabling (AUHR) (KRA), Lone Ryg Olsen (LRO), Jette Hammer (formand for LAMU, deltager i pkt. 1-4) (JH), Merethe Kruse (MEKR) samt Vibeke Broe (VB)

Referent: Merethe Kruse (MEKR)

1. Godkendelse af dagsorden (fast punkt)

Dagorden blev godkendt.

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

Der blev noteret almindelig corona-træthed og lyst til at vende fysisk tilbage på begge lokationer. Forholdsregler afventede besked fra universitetsledelsen senere på ugen.

LAMU forbereder plan for genåbning. Vi forbereder os på mange justeringer og fortsat meget hjemmearbejde.

3. Status på samarbejde i The Kitchen (LAMU)

I kølvandet på organisationsændringer i The Kitchen har der været uro/utilfredshed blandt grupper af medarbejdere. LAMU har været i dialog med hhv. leder og medarbejdere for at afdække problemstillingen, og dette har efterfølgende været anvendt i en konstruktiv dialog mellem ledere og medarbejdere. Det vurderes pt. at være i god gænge, og LAMU vil følge op på situationen i den APV, som gennemføres i Q2.

4. Q3 sygefravær (LAMU)

LAMU fremlagde, at tallene ikke giver anledning til bekymring. Der er 2,8 sygedage pr. medarbejder, hvilket svarer til gennemsnittet. Der er en let stigning i Q1, men denne er formentlig sæsonbetinget. Alle kan selv se løbende tal for sygefravær i Power BI.

5. Forslag til ændring på opsamling på MUS (AGJ)

Der blev stillet forslag fra B-siden om obligatorisk skriftlighed ifm. MUS-samtaler uden dog at fravige råderum til metodefrihed. Det blev fremført, at obligatorisk skriftlighed vil bidrage til at undgå misforståelser, bl.a. med mange nye medarbejdere i EogI. Det kan også være en fordel ved chefskifte mellem MUS-samtaler – aftaleskemaet er dog et fortrolig dokument mellem medar-





bejder og konkrete leder. Ved lederskifte i en enhed kan medarbejderen beslutte, at han/hun ønsker at udlevere tidligere aftaleskemaer i papirform til den nye leder, hvis det skønnes gavnligt for det fremtidige samarbejde - og til at erindre leder og medarbejder om de aftaler, der er indgået. Processen, der foreslås, er, at medarbejderne skriver det ned, der er aftalt på MUS og sender til leder til godkendelse. Hvordan det herefter gemmes, kan være op til individuel bedømmelse. (HR har oplyst, at referat fra MUS ikke gemmes på den enkeltes personalesag).

Ledelsen støttede op om B-sidens ønske om skriftlighed, så det blev vedtaget.

6. Eogl's møder 2021

Se pkt. 7

7. Opfølgning på strategiproces

Punkt 6 og 7 blev behandlet under et.

Ledelsen vil sætte mere fokus på store formål og mindre på KPI'er.

B-siden bemærkede, at der var et hul i årshjulet med mange aktiviteter i januar og februar og først igen i august, men ingen i den mellemliggende periode.

Det blev aftalt, at der holdes et udvidet Fællesmøde i juni, som forberedelse til Sandbjerg-seminaret i august.

8. Status på Regnskab2020 og Budget2021

Regnskab for 2020 var afsluttet og udsendt med mødematerialet. Budget 2021 var ikke færdigbehandlet, men ledelsen fremlagde status og deres bedste bud.

En del udestående budgetposter har måttet hentes hjem. Pt. var der et underskud på kr. 3 mio. i budgettet for 2021, som forventes at ende som overskud. Der var overskud i regnskabet for 2020, som der er håb om at kunne overføre en del af til 2021. Hvor meget er til forhandling i universitetsledelsen.

Der var usikkerhed om størrelsen på den eksterne funding, som havde væsentlig indflydelse på budgettet for 2021. I det fremlagte manglede i overslagsårene de strategiske midler fra AU, som i 2021 er kr. 10 mio. I 2022 er de strategiske midler igen på kr. 10 mio., mens de i 2023 vokser til kr. 15 mio.

Ledelsens sammenfattende økonomistatus: der er ikke udsigt til beskæringer i medarbejderstaben. Worst case bliver, at vi holder igen med satsninger og nyansættelser. Best case bliver, hvis vi får en stor bevilling med eksterne midler.



9. Evt. personalenyt (fast punkt)

Terese Kellenberger Hybschmann er blevet fastansat fra 1.4.21.

Signe Holste starter som Innovation Club Manager 1.5.21

Chantelle Dana Driver stopper 31.3.21.

Studertermedhjælper Maja Rasmussen stopper 31.3.21

Antal studentermedhjælpere på Nordre Ringgade var reduceret.

10. Næste møde den 21. juni kl. 10-13 (inkl. sommerhygge)

Der var spørgsmål om at udsætte LSU/LAMU-kursus pga. corona, men det blev besluttet at holde fast i det [efter dialog med Samarbejdssekretariatet, er det er blevet aftalt, at de laver 2xhalvdagsseminarer, det første online, og den sidste del fysisk, når corona igen tillader det].

11. Evt.

LAMU har fokus på, at projektansættelse påvirker den psykologiske tryghed negativt.

Ledelsen svarede, at der er en sammenhæng med økonomi. Jo flere kontinuerlige projektmidler, vi får hjem, jo flere fastansættelser kan der blive tale om.