



Møde: LSU/LAMU-møde (interim inkl. repræsentant for de overflyttede medarbejdere fra AU Forskning)

Mødedato: 14. december 2023 kl. 11.30-14.30

Mødested: Navitas, Bygning 3210-03.137

Deltagere: Casper Jull Olesen, Jonas Brandt (formand for LAMU, deltager i pkt. 1-7), Kirsten Jensen, Kristina Aabling (AUHR), Bettina Dencker Hansen, Line Holst Thomsen (medlem af LAMU, deltager i pkt. 1-7), Lone Ryg Olsen, Merethe Kruse, Morten Holmager, Trine Hundevadt samt Vibeke Broe (medlem af LAMU, deltager i pkt. 1-7).

Afbud: Jonas Brandt, Line Holst Thomsen (syg) og Casper Jull Olesen (barsel)

Referent: Elsebeth Bisbo (EB)

1. **Beslutte. Godkendelse af dagsorden (fast punkt)**

Dagsorden blev godkendt.

2. **Meddelelse. Sygefravær (LAMU)**

I LAMU-formandens fravær varetog Vibeke Broe LAMU-punkterne. EogI har i Q1 haft et gennemsnitligt korttidssygefravær på 1,5 dag og AU 0,9. På langtidssygefravær har EogI haft 4,6 dage og AU 2,4 - 2,7. Der skal holdes øje med langtidssygefravær, men det svinger relativt meget, når vi er en lille afdeling. KRAA nævnte, at ny statistik kan tilgås under Arbejdsmiljøstatistik/HR. <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik/>

3. **Meddelelse. "Lokalerokaden" på Ringgaden (LAMU)**

Med input fra medarbejderne og i dialog med Vibeke/LAMU er det besluttet, at der bliver halvårlige rul frem til sommeren 2025. Hovedårsagen er, at de færreste ønsker at sidde i parterre halvandet år. Samtidig har vi forsøgt at indrette fordelingen, så de fleste sidder 1 år det samme sted.

Generelt opfordres stadig til at sige godmorgen på tværs af gangene og gå mest muligt i parterre – fx en gang imellem hente sin kaffe der o.l.

Da rul 1 er noget længere denne gang, tager man sine ting med (ikke malerier og større reoler), når man flytter – dog kan der laves aftaler med dem, som overtager kontoret, om noget evt. kan blive stående.

Mini-APV'en, som er foretaget efter hvert rul, viste, at man var glad for de store rummelige lokaler og den mere plads, men ikke stor nok begejstring til at ville bo der fast. Hver 6. måned er ok i den begrænsede periode frem til flytningen. Den fysiske APV var tilfredsstillende. Den psykiske bliver gennemført i det nye LAMU.

4. **Meddelelse. Flytning til vaskeriet (LAMU)**





Styregruppen har godkendt projektforslaget. Vibeke nævnte, at det har været en stor opgave for LAMU. Lone tilføjede, at det har været en hård kamp at få alle brugerønsker igennem, og at der har måtte indgås kompromiser - men at det er blevet et godt resultat.

5. Meddelelse. Resultatet af valg til LAMU

Pr. 1. marts 2024 er Jonas Brandt udpeget til formand for LAMU fra ledelsessiden og på medarbejdersiden er valgt Line Lindskov Lassen (Erhverv) og Valérie Karine Daussin (Innovation). Bettina nævnte på vegne af Erhverv, at man var ærgerlig over, at den indkaldte valgfejring blev aflyst af LAMU-formanden, selvom der ikke skulle være et decideret valg. Det havde været anledningen til at takke de afgangende medlemmer og lykønske de nye med valget. Det gamle LAMU påtænker at lave en glidende overgang for det nye LAMU, så de lettere kan overtage opgaverne. Såfremt de nye medlemmer ikke har været på den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, bliver de tilmeldt i 2024. Lone takkede de afgangende medlemmer for deres betydelige indsats, ikke mindst ift indretningen af vaskeriet.

6. Drøfte. Evaluering af arbejdet i LSU/LAMU

Leder- og medarbejdersiden havde på forhånd evalueret arbejdet ud fra en skabelon fra Samarbejdssekretariatet. Der var enighed fra begge sider om, at følgende fungerer godt

Indhold i SU's arbejde
Planlægning af SU's arbejde
Afholdelse af det enkelte SU-møde
Samarbejdet og relationerne i SU
Synliggørelse af SU over for arbejdspladstemaer

Dog synes medarbejdersiden, at betydningen af SU's arbejde for organisationen fungerer mindre godt.

På forandringssiden vil

- ledersiden gerne have mere tid på møderne til dialog, idéudvikling og drøfte strategiske prioriteter på det overordnede plan og på fællesmøderne i EogI drøfte de mere specifikke.
- Medarbejdersiden vil gerne inddrages rettidigt for at kunne påvirke ledelsesbeslutninger for via medarbejderinddragelse at opnå et bedre resultat især ifm organisationsændringer. Meget gerne inddrages før en beslutning bliver endelig truffet, så medarbejderne er inddraget. Gerne være i god tid, så der kan køres en "høringsproces" inkl. ekstraordinære LSU-møder. Fastholde åbenhed omkring planer og strategiske overvejelser.

Lone gjorde opmærksom på, at muligheden for at påvirke ledelsesbeslutninger er størst, når medarbejdergruppen kan finde en fælles holdning. Det er forståeligt, at det ikke altid er tilfældet, og her skal der naturligvis gøres opmærksom på, hvor der måtte være forskelligheder.



LAMUs evaluering var medtaget som bilag. Vibeke tilføjede, at formatet med et fælles LSU/LAMU-møde fungerer fint, og det er fint at være med i starten af mødet, dog behøver hele LAMU måske ikke at deltage hver gang.

Evalueringen giver anledning til at kigge på årshjulet for møderne, og hvornår der skal afsættes tid til idéudvikling og drøftelse af strategiske prioriteringer.

På de møder, hvor der afsættes mere tid til drøftelse, gøres andre punkter til meddelelsepunkter inkl. et bilag. Opdateret årshjul præsenteres på næste LSU/LAMU-møde.

7. Drøfte. LSU/LAMU-årshjul for 2024

- LAMU har valgt at lade det tiltrædende LAMU stå for årshjulet pr. 1. marts 2024
- Årshjul LSU – nyt opdateret årshjul præsenteres på næste LSU/LAMU-møde. Ud over de nye strategiske punkter, nævnte Kirsten, at kompetenceudvikling drøftes på marts mødet, hvor man også samler op på MUS-runden. Medarbejdersiden bad om, at det ikke dato-satte punkt ”jobrotation/jobbygge/jobsted” udgår af bruttolisten, da ingen kan huske, hvorfor det var sat på, og punktet derfor ikke er aktuelt.

8. Drøfte. Status på overflytning af Kommercialiserings- og IP-teamet

Merethe kunne til den skriftlige orientering fremhæve, at der for processens vedkommende er behov for at få truffet en beslutning og udstukket en retning, men at medarbejderne gerne vil involveres og bidrage. I forlængelse heraf varslede ledelsen ekstraordinært LSU-møde i januar.

Mandagsmøderne har, ifølge nogle medarbejdere, for stort fokus på forretningsudviklerne, hvilket går ud over de øvrige emner. Men den øgede dialog har skabt fremdrift. Hvad de fysiske faciliteter angår, var der forslag om forskellige tiltag for at øge samarbejdet, eksempelvis rokader. Blandt medarbejderne var der dog forskellige holdninger til omfang og timing af tiltag.

Hvad kommunikation angår, ønskes der mere åbenhed til hele EogI om, hvordan det går. Hvad angår events vil KIP gerne inddrages mere, og det samme gælder også for Erhverv, der også kunne inddrages i events. Det foreslås at koordinere mere på tværs af afdelingerne, eksempelvis på SharePointforsiden.

9. Meddelelse: Valg til den kommende 2-årige LSU-periode marts 2024-februar 2024

Udpegning af LSU-medlemmer sker via de forhandlingsberettigede organisationer. Merethe har skrevet ud til organisationerne og afventer evt. valg af LSU-repræsentanter og suppleant. Trine og Bettina stiller gerne op som medlemmer af LSU. Der skal gennemføres et evt. valg, hvis der er flere medarbejdere, der ønsker



at stille op, end der er pladser. Tillidsrepræsentant og suppleant er pr. default medlemmer.

10. Drøfte. Ny ferieprocedure (KJ)

En husker om, at medarbejderen selv er ansvarlig for at få godkendt ferie af en leder og taste ind i mitHR, hvor BNS godkender. Ferien skal altid tastes ind i mitHR inden afholdelse.

Aktuelt, hvor Jeppe også er leder for KIP-teamet, er ferieplanlægning uddelegeret til teamledere/koordinator.

Sommerferie planlægges medio marts. Vi skal hjælpe hinanden med at huske på at få holdt ferie, så vi ikke pludselig mangler medarbejdere sidste på året pga. tvungen ferieafholdelse.

11. Drøfte. Fællesmøder i EogI, evaluere/evt. planlægge

Medarbejdersiden ser overordnet ikke behov for de månedlige 1/2-times Teams-møder. De foreslås erstattet af skriftlig orientering. Det blev ønsket at rykke det månedlige fællesmøde frem til kl. 8.30 i stedet for kl. 9, (morgenbrød klar kl. 8.15) Der afsættes stadig 2 timer til mødet, men det afkortes, hvis der ikke er brug for alle minutter. Det er ligeledes et ønske, at man skifter mellem lokationerne, så det ikke er i The Kitchen hver gang.

Der er opbakning til at fortsætte med 3 korte oplæg. Evt. oplæg bør afkortes til 15 min, og der kan evt. laves en skabelon herfor. Man bør også skærpe relevansen for alle. Desuden var det et fælles ønske, at personalenyt ikke kun nævnes på mødet, men også sendes ud skriftligt.

Vi tester den nye mødeform i de første 6 måneder, og evaluerer på LSU/LAMU-mødet i juni.

12. Drøfte. Lønrunder 2024 og lønkriterier (KJ)

Tidsramme for lønforhandlingerne er samme som sidste år.

EogI's lønkriterier for 2024 blev tiltrådt.

HSU har ønsket, at man ikke længere krydser af, hvilken løntillæg man ønsker. Det skal derfor beskrives i ansøgningen. Det nye er endvidere, at man skal ansøge via MitHR. HR melder informationer ud, inden runden starter.

13. Meddelelse. Status på Budget 2024/ØR3 (LRO/KJ)



Budgettet kommer nok ud med et større overskud end det medsendte bilag, anslået godt 400.000 kr., men det er kun godt, da vi sparer op til flytningen og indretningen af The Kitchen. Merethe spurgte, om posten "Personaleudgifter" giver mulighed for nye ansættelser. Der er en del usikkerheder i de nye projekter, men det virker ikke urealistisk med 5-10 nyansættelser henover de kommende år.

Kompetenceudvikling – overblik over budget m.m. på mødet i marts.

14. Meddelelse. Næste møde/møder 2024

- Fredag den 15. marts 2024 kl. 10.00-12.00
- Tirsdag den 18. juni kl. 13.30-15.30
- Tirsdag den 17. september kl. 13.30-15.30
- Tirsdag den 10. december kl. 12.30-15.30 (udvidet)

15. Evt. (fast punkt)

Kristina kunne meddele, at det pga et EU-regulativ bliver obligatorisk med tidsregistrering for alle medarbejdere fra juli. Hun kender dog ikke det nærmere omfang. HR melder ud inden ikræfttræden.

Bruttoliste over emner til kommende møder (LSU's årshjul)

- Økonomi-, HR- og LAMU-punkter, når det er relevant

2024

Marts

- Velkommen til evt. nye LSU-medlemmer
- Velkommen til nye LAMU-medlemmer
- Opsamle på MUS-runden 2023 herunder status på kompetenceudviklingen for 2024
- Status på budget24
- Mini-Mus inden sommer

Juni

- Fællesmøder i EogI (2. halvår)
- Status på budget 2023 oven på ØR1
- Program for Sandbjerg

September

- Opsamle på lønrunde og drøfte lønkriterier
- Opsamle på Mini-Mus
- Den kommende MUS-runde

December

- Status på Budget 2025/ØR3
- Lønrunden 2025
 - o Tidsramme
 - o Kriterier
- LSU/LAMU-årshjul for 2025



2025

Marts

Juni

September

December

- Evaluering af arbejdet i LSU/LAMU (hvert 2. år)