



**Møde:** LSU/LAMU-møde (p.t. interim)

**Mødedato:** 15. marts 2024 kl. 9.30-12.00

**Mødested:** Bygning 1431-303 (Kippen)

**Deltagere:** Bettina Dencker Hansen, Jesper Kittelmann (HK), Jonas Brandt (formand for LAMU, deltog i pkt. 1-3), Kirsten Jensen, Kristina Aabling (AUHR) deltager via Teams, Line Lindskov Lassen (medlem af LAMU, deltog i pkt 1-3), Lone Ryg Olsen, Merethe Kruse (AC/TR), Sigurd Koldste (AC/TR-suppleant), Trine Hundevadt (suppleant) samt Valérie Karine Daussin (medlem af LAMU, deltog i pkt. 1-3).

**Gæst:** Pkt. 3 Kasper Ragborg Olesen

**Afbud:** Trine Hundevadt (Spinout Denmark programfinale). Kristina forlod mødet kl. 11.15

**Referent:** Elsebeth Bisbo (EB)

### 1. Beslutte. Godkendelse af dagsorden (fast punkt), herunder

- Velkommen til nye LSU- og LAMU-medlemmer

De nytiltrådte LSU/LAMU-medlemmer blev præsenteret. Sigurd Koldste i kraft af TR-suppleant som LSU-medlem, Jesper Kittelmann for HK som LSU-medlem, Line Lindskov Lassen som LAMU-repræsentant for Ndr. Ringgade og Valérie Karine Daussin som LAMU-repræsentant for The Kitchen.

Dagsorden blev godkendt.

### 2. Meddelelse. Sygefravær Q4 2023 (LAMU)

Jonas havde lavet et udtræk fra Power-BI for at kunne lave en bedre sammenligning af sygefraværet for EogI med afdelinger, der ligner os mere, dvs. CED og AU Forskning. I AU-regi er vi en relativt lille afdeling, hvorfor der hurtigt opstår udsving til begge sider. Oversigten vurderes af LAMU til ikke at give grund til bekymring for EogI. På langtidssygemeldinger ligger vi vanligt en lille smule over AU-gennemsnit, men midt imellem de to andre enheder dvs. under 3 sygedage pr. medarbejder pr. kvartal. Korttidssygemeldinger: Vi ligger under AU-gennemsnit. Sæsonudsving – i vintersæsonen stiger de korte sygemeldinger, men vi har i Q4 haft et fald. Jesper spurgte til definitionen på langtidssygemelding, som er sygemelding over 21 dage. Lone takkede for gennemgangen og den nyttige oversigt.

### 3. Meddelelse. Flytning til Universitetsbyen (LAMU)

Byggeprocessen.

I Vaskeriet holdes det sidste byggemøde i uge 12, FEAS vil dog gerne have brugergruppen til rådighed, hvis der skulle dukke uforudsete problemer op. Man er så småt ved at gå i gang med planlægningen af bygning 1842, der er et noget mindre projekt end Vaskeriet, da det er en tidligere kontorbygning. Bygningen tilhører FEAS, der således har retten til kontorindretningen. LAMU's hovedopgave bliver at tage vare på arbejdsmiljø, og hvordan skal man disponere de





mange kontorpladser. Brugergruppen er LAMU og Jeppe. Jesper gjorde opmærksom på, at der ved indflytningen i The Kitchen manglede netstik, og at de eksisterende var fejlplaceret. Jonas bemærkede, at lejere har begrænsede muligheder for at stille krav til indretningen. Belysning, strøm og netstik udføres iht. lovgivningen. Kontorpladserne kan kun være, hvor de ligger pga. lysindfald, og det låsesystem, der i sin tid blev indkøbt til The Kitchen med kort, kan ikke flyttes med, hvorfor vi selv betaler for låsekort og ikke nøgler. Faste kontorer til medarbejderne bliver dog med nøgle.

Ift. 1842 har FEAS lavet 2 modeller, der har forskellige konsekvenser i forhold til dato for overtagelse. Der forhandles dog fortsat, da der er tale om en stor kabale, der involverer mange dele af AU. Det betyder også, at EogI har begrænset indflydelse og må afveje mange forskellige hensyn.

Merethe spurgte til Søren og Kaspers rolle i processen. Søren er sagsbehandler på UL-materialet og dermed også udbudsprocessen ift. cafédriften. Kasper forestår procesdelen, hvor der er behov for at tænke bredt.

Derfor foreslår ledersiden en proces, der involverer forskellige spor som kultur, identitet og funktionalitet – se bilag. Det foreslås, at LSU er ansvarlig for kultursporet.

Identitetssporet drives af Signe og Lonni i samarbejde med en ekstern aktør. Brief og tidsplan for arbejdet præsenteres på næste fællesmøde.

Funktionalitet foreslås håndteret af 3 arbejdsgrupper, der arbejder ud fra kommissorier.

Processen foreslås udfoldet på kommende fællesmøde.

Medarbejdersiden bakkede op om processen men pegede på, at det er vigtigt at være tydelig om tidsforløbet.

Processen behandles videre på LSU-mødet 18. juni, herunder udpegning til grupperne.

#### 4. Drøfte. Evaluering af omorganiseringsprocessen

- Indledende drøftelse af forventninger til inddragelse og ønsker til processer ved fremtidige omorganiseringer.

Medarbejdersiden fremførte en række punkter, der kan sammenfattes således:

EogI er en divers organisation, og oplevelsen er forskellig.



Følgende udsagn dækker fortrinsvist de medarbejdere, der er blevet direkte berørt af organisationsændringerne, dvs. medarbejderne i The Kitchen.

### **Hvordan man oplevede organisationsændringen, og hvordan det opleves nu?**

- Medarbejderne oplever hyppige og uforklarede organisationsændringer, som skaber usikkerhed og frustration og savner en helhedsorienteret tilgang til disse.
- Så vidt muligt: reducer antallet af store organisationsændringer, for at minimere forstyrrelser og bevare fokus på kerneopgaver.
- Der er manglende klarhed og kommunikation fra ledelsen om ændringernes formål og medarbejdernes rolle i disse, altså et formål, der er tættere på medarbejderne og ikke defineret af eksterne faktorer.
- Der er en følelse af utilstrækkelig inddragelse i beslutningsprocesser, hvilket fører til en følelse af at være udenfor og ikke hørt.
- Mental belastning og nedsat arbejdsglæde pga. uafklarede arbejdsopgaver og usikkerhed om fremtiden.
- Ønske om at bevare ledelsesnærvær og lydhørhed - en nærværende ledelse, der lytter og respekterer medarbejdernes input og grænser.

### **Forslag til fremtidig inddragelse**

- Tidlig og detaljeret inddragelse af LSU, for at sikre en transparent og inkluderende beslutningsproces, undgå usikkerhed og skabe glattere processer.
- Ifølge samarbejdsaftalen skal inddragelse ske således:  
"Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning." og "Det er ledelsens ansvar at sikre, at information og drøftelse sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Information og drøftelse skal etableres mellem den ledelse, som har kompetencen, og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres."
- Gennemtænke planer før præsentation for alle medarbejdere. Undgå at præsentere løse idéer og sikre, at ændringer er velovervejede og tager højde for det, der optager medarbejdere eks. arbejdsopgaver, placering, samarbejdsrelationer, ressourcer mv. for at bevare tillid.
- Direkte og klar kommunikation. Klare beslutninger kommunikeres uden rum for misforståelser, med vægt på medarbejderens rolle og behov.

Ledersiden kvitterede for synspunkterne og reflekterede over de forskellige opfattelser af forløbet.

Der er enighed om, at ledersiden generelt har et eksternt fokus, og at der kan være behov for også at have et internt fokus. Ledersiden pointerede samtidig, at EoGI er en strategisk satsning, og derfor naturligt vil være tæt forbundet med eksterne bevægelser og i konstant udvikling, nogle gange med kort tid fra input til handling.



Samtidig kan der være konkret uenighed mellem medarbejdersiden og ledersiden, eller internt på medarbejdersiden i forhold til opgaveløsning og organisering. Der kan også være et dilemma mellem nogle medarbejders orientering mod en god drift og produktivitet og tidsforbruget ved forandring.

Bundlinjen er, at der også fremover kommer forandringer, og det er vigtigt, at begge parter forholder sig til, hvordan de håndteres bedst muligt. Ledelsen vil have fokus på, hvordan den bedst muligt vil hjælpe de forskellige grupper af medarbejdere godt igennem forandringerne.

Drøftelsen vil fortsætte på det kommende LSU-møde.

- Fællesmøder før og efter sommerferien

LSU vedtog, at møderne varer 1½ time startende kl. 8.30 efter sommerferien. Samtidig indledes et arbejde med at udvikle møderne, så de også i et større EogI giver mest muligt værdi. Det var et ønske med skiftende lokationer og gerne til "spændende" steder på AU.

#### **5. Drøfte. Opsamle på MUS-runden 2023 inkl. Mini-Mus inden sommer**

Alle medarbejdergrupper ønsker at fastholde Mini-Mus inden sommer.

#### **6. Drøfte. Status på kompetenceudviklingen 2023 og drøftelse af 2024 (KJ), herunder**

- Opbakning til øget budget herunder EogI Academy. LSU bedes tænke over emner.
- Proces for indmelding af kompetenceudvikling  
LSU tog processen til efterretning.

#### **7. Drøfte. Interimrepræsentation i LSU**

LSU havde ønsket, at suppleanten til LSU Trine Hundevadt bliver fast udvalgsmedlem, da EogI er en divers organisation og derfor gerne må have så bred en repræsentation som mulig. Lone har godkendt en interimrepræsentation i LSU frem til næste valg af LSU-medlemmer, dvs. udgangen af februar 2026, og det er uafhængigt af tidspunktet for flytningen.

#### **8. Meddelelse. Årsresultat 2023 og status på Budget 2024 (LRO/KJ)**

Der er forbehold for budgettet, da en lang række større poster ikke er kommet ind endnu. 2023 er endt på overskud 800.000+, som vi får lov til at spare op til de pålagte 3 mio op til flytningen.

#### **9. Meddelelse. Næste møde/møder 2024**

- Tirsdag den 18. juni kl. 13.30-15.30  
Udvides for at få tid til forløb med samarbejdsakademiet
- Tirsdag den 17. september kl. 13.30-15.30
- Tirsdag den 10. december kl. 12.30-15.30 (udvidet)



## 10. Evt. (fast punkt)

Merethe er valgt til HSU via TR-generalforsamlingen som AC-TAP.

- Se brutto-huske-liste nedenfor. Meldinger til/fra listen modtages på mødet, eller via mail til [eb@au.dk](mailto:eb@au.dk)

---

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

- Økonomi-, HR- og LAMU-punkter, når det er relevant
- Samarbejdssekretariatet – kursus for nye LSU-medlemmer

### 2024

#### Juni

- Kursus for nye LSU-medlemmer
- Status på budget 2024 oven på ØR1
- EogI Academy
- Drøftelse af forventninger til inddragelse og ønsker til processer
- Diversitet og ligestilling
- 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
- Evaluering af arbejdet i LSU/LAMU
- LSU/LAMU-årshjul for 2025