



**Mødedato:** 21. juni 2021 kl.10-13

**Mødested:** Casablanca, Rosengade 12, 8000 Aarhus C

**Emne:** LSU/LAMU møde i EogI

**Deltagere:** Anders Günzel-Jensen, Annette Braad Christensen, Christian Buur, Kirsten Jensen, Kristina Aabling (AUHR), Lone Ryg Olsen, Jette Hammer (formand for LAMU, deltager i pkt 1-8 og frokost), Merethe Kruse og Vibeke Broe

**Referent:** Vibeke Broe (VIBR)

## Erhverv og Innovation - LSU (LAMU)-møde

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden er godkendt

### 2. Hjemmearbejde, status (fast punkt i coronatiden)

Plads-bookingsarket på Ndr. Ringgade er blevet lukket, da der nu må være 50% fremmøde, og arket ikke længere har sin berettigelse.

Øvrige emner herunder diskuteres under pkt.3

### 3. Tilbagevenden: hvordan er stemningen, planer mv. (alle)

Det er det generelle indtryk, at medarbejderne gerne vil tilbage på arbejdet, men fortsat have fleksibiliteten og muligheden for at kunne arbejde hjemme, når opgaverne tillader det.

Anders udtrykker behov for klar udmelding om, at hjemmearbejde er ok, og Lone bekræfter, at hjemmearbejde også fra 01. august er helt ok. Det er en mulighed for alle, der har opgaver, der kan løses uden for arbejdspladsen.

Hjemmearbejde koordineres med de nærmeste kolleger og aftales med nærmeste leder.

Christian og Annette fortæller, at de i The Kitchen (TK) er ved at udarbejde et værdisæt omkring arbejdsfremmøde, og hvilke overvejelser der skal gøres i den forbindelse.

Det besluttes, at disse værdier nedskrives og drøftes på Sandbjergseminaret i august. Der skal være opmærksomhed på, at der er forskellige forhold i hhv. ES og The Kitchen, og at værdisættene derfor ikke nødvendigvis skal være ens. På baggrund af denne drøftelse, vil værdisættet(ene) skulle godkendes af LSU/LAMU på september-mødet.





De hidtidige retningslinjer om sygdom/COVID-19 bortfalder derefter, og nye skrives ind i værdisættet.

Som udgangspunkt er man syg, når man er syg og kan derfor ikke forventes at deltage i møder hverken fysisk eller virtuelt.

Drøftelse af håndtering af hjemmebragt udstyr:

KAA nævner, at arbejdsmiljøgruppen ved HR er ved at kigge på retningslinjer for udstyr på hjemmearbejdspladsen. KAA orienterer LAMU, når hun ved, hvad resultatet bliver.

Så længe der ikke er 100% fremmøde på lokationerne, er det i orden at beholde sine hjemmebragte skærme/stole/udstyr mv.

Det nævnes, at der står en del skærme og andet udstyr, så det vil være muligt forsat at låne en arbejdsskærm til hjemmearbejdspladsen. LAMU har ansvaret for dette punkt.

Fællesmøder:

Det besluttes at fastholde hyppige EogI fællesmøder til hen i september/oktober 2021. Hver anden gang vil være fysisk/virtuelt, og det fysiske vil være med fælles morgenmad.

#### 4. Status på samarbejde i The Kitchen

Opfølgning på det ekstraordinære LSU/LAMU møde den 4. maj

Christian fortæller, at der har været holdt 2 udbytterige teambuilding-sessions, herunder en faciliteret af Palle fra UKON, hvor der var god stemning, og hans indtryk er, at de er et godt sted. Dette bekræftes af Annette. Der følges op med en ny workshop efter sommerferien.

Anders fortæller, at det nedsatte underudvalg om driften har møde i den kommende uge.

#### 5. Q1 sygefravær (LAMU)

EogI ligger på niveau med resten af AU her i foråret (Q1).

KAA i forhold til benchmarking: højere sygefravær end resten af AU i både 2019 og 2020 pga. langtidssygemeldinger.

#### 6. Psykisk APV, resultater (LAMU)

Jette fremlægger resultaterne fra den psykiske APV. I sammenligning med AU (2019), er vores APV pænere end AUs som helhed.



Der er dog udfordringer i forhold til medarbejdernes vurdering af fremtidsudsigter, motivation og engagement, stress og ensomhed.

Det besluttes, at hver enhed skal drøfte rapportens obs-punkter, og der lokalt skal udarbejdes handlingsplaner (hhv. i ES og TK) – endvidere skal den lave svarprocent drøftes i TK. Herefter foreslog Christian, at vi laver en fælles drøftelse på EogI niveau.

Jette rundersender link til lederne med AUHRs ”læsninger” af APV, og rapporten udsendes til alle medarbejdere dd.

## **7. Drøftelse af projektportefølje inkl. hhv. projekt- og fastansættelse ikke mindst i lyset af psykologisk tryghed (AGJ motiverer punkt)**

Baggrund for drøftelse: Er det muligt at styrke den psykologiske tryghed (og trivsel) i EogI ved at kigge på anvendelsen af projektansættelser.

Lone fortæller, at det ikke er økonomisk ansvarligt at ansætte medarbejdere i faste stillinger på projektmidler. Derudover giver det en øget fleksibilitet i forhold til økonomiske justeringer i afdelingen, at en del er ansat på projektmidler. Det tilstræbes altid at søge projektmidler på mere end et år.

Merethe spørger, om man kunne ansætte nye til en mere fleksibel opgaveportefølje, således at man kan gå ind i flere forskellige opgaver. Christian mener, at dette er svært, da den ansatte ikke nødvendigvis har den rigtige faglighed.

Der er enighed om, at det er vigtigt at lave en klar forventningsafstemning ved ansættelse, og at vi i højere grad skal drøfte situationen med den projektansatte i god tid før stillingens udløb.

Det er endvidere vigtigt at være opmærksom på udfordringerne ved projektansættelser og have en åben og gennemsigtig dialog omkring det.

## **8. Status på kompetenceudvikling**

ES har været gode til at få kompetencemidler hjem fra Kompetencefonden: 105.000kr. Akademikernes pulje tømmes hurtigt – de andre fagligheders knap så hurtigt.

Birgit følger forsat udviklingen i gennem året.



## 9. Ændring af "Forretningsorden for lokalt samarbejdsudvalg for Erhverv og Innovation"

Det er besluttet, at der fremadrettet kommer en referent med til møderne for at sikre ensartethed. Kirsten drøfter med Elsebeth, om opgaver kan omprioriteres, så opgaven kan varetages.

Dette afstedkommer en ændring af forretningsordenen.

## 10. Status på Budget 2021 ovenpå ØR1, samt brief om proces for B22

Budgettet fremlægges og viser pt et mindre underskud (under kr. 1 mio). Lone/Kirsten siger, at det ser fint ud – vi er hvor vi skal være, og vi skal holde kursen, så ingen spareøvelser.

Budget 2022 er under udarbejdelse, og også det ser fornuftigt ud, dog er udflytningsforslaget en "dark horse" som potentielt kan have budgetmæssige konsekvenser.

## 11. Opfølgning på strategiproces

Processen genbesøges i den kommende tid (24.6, 30-31.8 og 21.9). Der er tilslutning til planerne for kommende møder om strategien.

## 12. Evt. personalenyt

Christian oplyser, at TK er i færd med ansættelse af ny kollega til Toolbox. Der er drøftelser i forhold til at købe CED ind i EogI til bl.a. undervisning. Jette fortæller, at hun mfl. skal holde 2. samtale på CRM-supporterstillingen.

## 13. Næste møde den 28. september 13.30-15.30

Det besluttes, at mødet den 20.12 udvides med en "julefrokost", og derfor skal ligge kl. 10-14.

## 14. Evt.

Kirsten nævner, at vi stadig afventer program fra kursusleder til LSU/LAMU dagen den 23.6.21