



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

Mødedato: 19. september 2023 kl. 13.30-15.30

Mødested: Bygning 1430, lokale 021

Deltagere: Casper Jull Olesen, Jonas Brandt (formand for LAMU, deltager i pkt. 1-5), Kirsten Jensen, Kristina Aabling (AUHR), Bettina Dencker Hansen, Line Holst Thomsen (medlem af LAMU, deltager i pkt. 1-5), Lone Ryg Olsen, Merethe Kruse, Morten Holmager, Trine Hundevadt samt Vibeke Broe (medlem af LAMU, deltager i pkt. 1-5).

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

Referent: Elsebeth Bisbo (EB)

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

Dagsordenen blev godkendt.

2. **Drøfte. Evaluering af evakueringsøvelse (LAMU)**

Det var en vellykket øvelse, som afdækkede visse mangler i instruktionerne om samlepladser, som nu bliver udbedret.

3. **Meddelelse. Valg/udpegning til den kommende 3-årige LAMU-periode (LAMU)**

Senest er de to valghandlinger blevet koordineret, og det undersøges, om det er muligt i denne runde. Dog er der i denne runde tre valghandlinger, og derfor er det muligvis lettere at holde dem adskilt.

KRAA undersøger, om der sendes noget ud ift. til valg af LSU fra centralt hold ultimo februar. Efterfølgende har KRAA meldt tilbage, at det gør der ikke, for det plejer områderne at have styr på.

4. **Meddelelse. The Kitchen 2.0 proces (LAMU)**

JB præsenterede tidsplanen for processen. Hovedprojektet drøftes i de enkelte grupper, og alle har mulighed for at give input. Der har været god hjælp af Ida Marie Brøns fra AU Bygninger. LAMU + JDO repræsenterer EogI i arbejdsgruppen. Input fra Sandbjerg er taget med i materialet. Har nye spørgsmål krævet brug for at tjekke baglandet, har processen givet mulighed for det.

I forhold til Partnerskabshuset er der aktuelle forhandlinger, der kan give nye muligheder.

5. **Drøfte. Status på lokaler i forbindelse med overflytning af Kommersialiserings- og IP-teamet (LAMU)**





Der har først og fremmest været fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Der har været bekymringer omkring risiko for blyholdig maling, desuden nogle praktiske forhold vedr. gardiner og lamper. Dårligt indeklima har været nævnt, og der er overvejelser om, hvorvidt træk fra vinduerne bliver en gene til vinter. LAMU står klar til at afhjælpe hvis behov. Der er overvejelser omkring samarbejdet: Er det en barriere at forskellige grupper sidder adskilt? Nogle medarbejdere oplever, at den fysiske afstand ikke er fordelagtig for samarbejde.

Flytning til co-lab er pt. ikke undervejs, men kan aktiveres ved behov.

I øvrigt meddelte LAMU-formanden, at der endnu ikke kan trækkes sygefraværstatistik fra Mit-HR.

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

- Medarbejdernes oplevelse af sammenflytningen
 - Mødekulturen bør struktureres, så fællesmøder og mandagsmøder gøres så relevant for så mange som muligt
 - Der har vist sig mindre behov for buddy-ordningen, det klares mere uformelt. Vores nytilkomne kolleger præsenterede sig selv, men manglede selv en intro til TK og Erhverv. Det er de ved at indhente gennem bilaterale møder nu.
 - Der er behov for afklaring af opgavefordeling blandt forretningsudviklerne og indledning af arbejdet mod "det fælles tredje". Der er et ønske om, at arbejdet her indledes, før IP- og kommercialiseringsstrategien er tilendebragt.
 - KIP og LRO har aftalt, at der kommer et oplæg fra KIP, der følges op med dialog. Tidsperspektivet skal ikke være kort, da processen ikke skal forceres men sættes i gang og gøres rigtigt. Processen fortsætter ikke kun i dialog med KIP, men involveres bredt i det omfang, da processen får betydning for alle i EoG
 - Desuden er det italesat, at KIP har svært ved at se hele deres arbejdsområde repræsenteret i den kommunikation og branding, der har været om sammenlægningen. Herunder fokus på både erhvervssamarbejde og iværksætteri i gruppens arbejde.
 - Ringgaden har givet udtryk for, at der gerne må kommunikeres mere fra ledelsen om processen med sammenlægningen. Der er en kollegial interesse for, om det går godt med de nye kollegaer.
 - Det opleves som vigtigt for sammenlægningen og samarbejdet, at de nuværende pladser/ lokalefordeling er midlertidige, og at man inden længe genovervejer, hvordan medarbejderne sidder.
- Proces for IP- og kommercialiseringsstrategi



Processen er blevet forlænget fra nytår og indtil februar. Udkast til scenarier laves i løbet af november, herefter skal udkastet verificeres og kvalificeres ift. fakulteterne, efterfølgende endelig godkendes af UL. Den endelige strategi kan få betydning for hvorledes arbejdsområdet skal organiseres fremadrettet. Medarbejderne i LSU betonedede vigtigheden af at involvere medarbejderne løbende og tilstrækkeligt i processen.

7. Drøfte. Ændring i ledelsesreferencer på Ringgade

LRO fremlagde, at der havde været fokus på både at tage hånd om en presset kollega og tage hensyn til såvel medarbejdere som ledere, der i nogen tid har været i en midlertidig situation. Ønsket fra ledelsen var at skabe tryghed og en langtidsholdbar løsning. De lokale LSU-medarbejdere blev orienteret men ikke hele LSU, da man mente, der var tale om lokale ændringer uden stor betydning for hele Eogl.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på deres synspunkt: At organisationsændringer jf. samarbejdsaftalen og forretningsordenen for LSU skal drøftes i LSU. Ledersiden hæftede sig på deres side ved, at der i den aktuelle sag er forskellige holdninger til, om der er tale om ”betydelige ændringer” i arbejdets tilrettelæggelse og forskellige tolkninger af aftalernes ordlyd om at ”information og drøftelse sker mellem den ledelse, der har kompetencen og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres”.

Efter drøftelsen stod det klart at:

- Medarbejdersiden meget gerne vil give konstruktive input. Medarbejderne blev overraskede over, at det skulle det gå så stærkt og manglede en mere fyldestgørende kommunikation om beslutningen. Desuden manglede kommunikation til alle i afdelingen
- Nu er det landet godt
- For fremtiden er ledelsen opmærksomme på medarbejdernes synspunkt og ønske om at åbne for en drøftelse i LSU i så god tid som muligt, når man planlægger organisationsændringer eller ændringer i ledelsesreferencer for grupper af medarbejdere i Erhverv og Innovation for at sikre tid til overvejelse af proces
- Medarbejderne er på deres side opmærksomme på, at ledelsen i den proces har behov for at inddrage en vurdering af, hvorvidt der er tale om betydelige ændringer og tage hensyn til, hvem der i konkrete sager kan opfattes som berørte personalegrupper
- Der er opmærksomhed omkring information til alle – ikke kun de direkte involverede.”



8. Drøfte. Opgavebortfald ifm. projektet "Ignite" (KJ) (LUKKET)

Ignite-projektet har været finansieret af midler fra Grundfos. Disse projektmidler udløber ved årets udgang, og det er pt. ikke sikkert, at det lykkes at finde nye midler. Der er tale om studenterstudievejledere med tilsammen ca. 1,5 årsværk.

Der arbejdes fortsat på at finde nye projektmidler, også blandt de studerende i Ignite, men af hensyn til reglerne er det nødvendigt at varsle afskedigelse af studenterstudievejlederne på grund af opgavebortfald.

Det blev drøftet, om det er muligt at holde en vis aktivitet i Ignite gennem en mindre bevilling af driftsbudgettet – trods det stramme budget. Der holdes øje med muligheder.

Ros til processen og vi gør, hvad vi kan for at for at hente midler hjem.

9. Drøfte. Opsamle på lønrunde og drøfte lønkriterier (KJ)

Skemaet er meget anonymiseret og giver ikke det fulde billede, men det er gjort efter forskrifter fra HR. Formatet er godkendt til fremtidig brug.

Lønkriterier – ansøgning inden marts 2024. Septembermødet var det første kig, og punktet sættes på decembermødet. KIP har ikke kigget på kriterier endnu, men vender tilbage med evt. input.

Både medarbejdersiden og ledersiden havde en god oplevelse af den seneste lønrunde. Det nye lønkriterium blev bragt i anvendelse og vurderes som en god tilføjelse.

10. Drøfte. Opsamle på Mini-Mus og kommende MUS-runde (KJ)

- Opsamling på Mini-Mus. Opsamling har fundet sted i de enkelte grupper. Alle møder for den kommende MUS-runde er booket.
- Drøfte/fastlægge eventuelle "årets temaer" for den kommende runde samt hvordan vi vil gøre brug af MitHR til formålet.
 - Medarbejderrepræsentanterne skal give respons til KJ senest 1. oktober om evt. emner. Trivsel især set i lyset af den nye, større enhed og bredere opgaver blev nævnt.
 - Stadig metodefrihed – der skal som altid skrives en konklusion fra MUS, og denne konklusion skal i år skrives ind i MitHR. Som noget nyt kan man forberede sig og lederen til mødet ved at sende emner til lederen på forhånd. Har man nogle lidt vanskelige emner at drøfte, behøver man ikke beskrive dem fuldt ud, men blot slå temaet an f.eks. "Kollegaforhold"
 - Der sendes mail ud til medarbejderne inden efterårsferien – inkl. temaer. Hver leder taler med sin medarbejder, om der skal bruges MitHR.
 - Processen kridtes også op på et fællesmøde.



11. Drøfte. Evaluering af Sandbjergseminaret

Mange medarbejderne mente, at det var det bedste seminar til dato. Nogle ønskede dog fremadrettet mere fokus på det faglige. Godt at bruge hele Sandbjerg og de to eksterne oplægsholdere. Man savnede ikke konsulenter, workshopholderne fik noget konkret med hjem.

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

Større ramme ift. eksterne tilskud f.eks. Spinout Denmark. Stramt budget. I lønpuljen er ønskestillinger, som ikke effektueres, med mindre der er penge til det. Vi skal ikke overansætte. Hvad angår eksterne tilskud, skal vi ikke regne med noget, førend det er i hus.

13. Meddelelse. Opdatering af proces for ferie- og sygefravær ifm indførelsen af MitHR (KJ)

LSU tog den opdaterede proces for ferie- og sygefravær til efterretning.

14. Meddelelse. Næste møde/møder 2024

- Torsdag den 14. december 2023 kl. 11.30-14.30 (udvidet)
- Torsdag den 14. marts 2024 kl. 13.30-15.30
- 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)

- se brutto-huske-liste nedenfor. Meldinger til/fra listen modtages på mødet, eller via mail til eb@au.dk

Øvrige emner, der er blevet nævnt tidligere af medarbejderrepræsentanter

- arbejdstid (emnet drøftes af medarbejderrepræsentanterne, da det evt. kan slettes)

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

- Jobrotation/jobbytte/jobsted
- Økonomi-, HR- og LAMU-punkter, når det er relevant

December

- Status på Budget 2024
- Status på og drøftelse af kompetenceudvikling
- Status på "lokalerokaden" på Ringgaden
- Fællesmøder i EogI, evaluere/evt. planlægge
- Hjemmearbejde
- Lønrunnen 2024 og lønkriterier
- Evaluering af arbejdet i LSU/LAMU



- LSU/LAMU-årshjul for 2024
- Status på overflytningen af AUF

2024

Marts

- Velkommen til evt. nye LSU-medlemmer
- Velkommen til evt. nye LAMU-medlemmer
- Opsamle på MUS-runden 2023

Juni

September

December