

## Mødenoter og kommentarer

Møde den	Møde	Klokkeslæt	Sted
12-01-2026	LSU-møde (ekstraordinært)	11:00 – 11:50	Kitchen 1862-212

<b>Deltagere</b>	Bettina Dencker Hansen – som deltog via Teams Jesper Kittelmann (HK) Kirsten Jensen Lone Ryg Olsen (formand) Merethe Kruse (næstformand, AC/TR) Trine Hundevadt (LSU-suppleant)
<b>Afbud</b>	Kristina Aabling (AUHR)
<b>Referent</b>	Kirsten Jensen

*B: Beslutning / D: Drøftelse / I: Information*

### **Udgangspunkt for det ekstraordinære LSU- møde:**

*Initialdrøftelse på ordinært LSU-møde, afholdt d. 11-12-2025 omkring det stigende fokus på iværksætterier og innovation i afdelingen og på AU generelt, der kan opleves ekskluderende af medarbejdere, der primært arbejder med erhverv og samarbejde, samt det igangværende strategiarbejde med målsætninger for KITCHEN.*

Dagsordenspunkt
<p>Hej LSU,</p> <p>Nedenfor mine noter fra dagens møde. Lone har nikket til disse. Giv selvfølgelig lyd, hvis jeg har opfattet noget helt skævt.</p> <p>Tak for et konstruktivt møde, hilsen Kirsten</p> <p><b>Ekstra LSU-møde den 12. januar 2026.</b></p> <p>Lone bød velkommen og kvitterede for, at medarbejderrepræsentanterne havde fundet tid til mødet, og at intentionen med mødet var at give en tidlig introduktion, da medarbejderrepræsentanterne tidligere har givet udtryk for ønske om at blive inddraget tidligt.</p> <p>Lone redegjorde for sine overvejelser herunder henvisning til drøftelsen på LSU-mødet i december om, at visse medarbejdere føler sig marginaliserede. Herudover de politiske vinde, AU's Strategi2030 og bestyrelsens nik til handleplaner for 2026, som vil påvirke vores portefølje/mål/planer i form af yderligere vægt på innovationsdelen. Tilsammen har det givet anledning til en overvejelse</p>

## Dagsordenspunkt

om, at visse opgaver (og medarbejdere) vil være bedre placeret andre steder på AU ift. mulighed for fokus, sparring mm.

Eogl (nu Kitchen) har knopskudt i sin levetid og dermed oparbejdet en bred – og vigtig - portefølje, som vi har håndteret på bedste vis af vores dygtige og dedikerede medarbejdere i samarbejde med øvrige dele af AU. Men ovennævnte gør, at vores portefølje skærpes. Lone understregede, at det ikke er en spareøvelse, og at der dermed ikke er tale om afskedigelser.

Lone uddelte et udkast til ”strategi-trekant”, der er et forsøg på at visualisere Strategi2030 og dens implikationer for os.

Medarbejderrepræsentanterne gav udtryk for blandt andet følgende, som Lone tager med i sine videre overvejelser

Drøftelsen på december-mødet var afledt af kernefortællingen, som kunne tilrettes i en intern version, hvor ikke kun innovation fremhæves og italesættes

I strategitrekanten indgår også ”Attraktive rammer for samarbejde og innovation”, så disse opgaver kunne godt fortsat være hos os – på samme vis med Partnerhuset - og blive anerkendt. Alle opgaver i vores portefølje fortjener ”at få lys på”, såvel front- som backoffice

Håbet er, at sammenflytningen kan gøre det muligt at realisere de synergimuligheder, som vi ikke hidtil har høstet pga. den fysiske opdeling. Det er ærgerligt, hvis der ikke bliver tid til at udforske disse muligheder, og der opleves forandringstræthed i organisationen

Hvis visse opgaver (og medarbejdere) skal flytte, er det vigtigt at sikre synergierne, og at der bliver en god proces ift. afgivende og modtagende afdeling

- Passe på med ikke kun at måle på antal cvr-numre
- Vigtigt at se på, hvad der er bedst for AU inkl. hvilke modeller, der giver det bedste alternativ, hvis vi er i den situation, at konklusionen bliver, at visse opgaver (medarbejdere) skal flyttes
- Lone svarede, at
  - Det er ikke hensigtsmæssigt at ændre flyttefase2 primo februar, da processen om eventuel ændring af opgaveporteføljen ikke kan afsluttes inden da
  - Der i givet fald ikke er frit valg på, om medarbejdere vil blive hos os eller følge med opgaven.

Den videre proces

- Det blev aftalt, at
  - Eventuelle synspunkter fra medarbejderrepræsentanterne kan sendes på mail til Lone senest fredag d. 16/1 med Kirsten cc
  - Derefter vender Lone hurtigst muligt tilbage med besked om status og den videre proces
  - Der holdes fuld fortrolighed, da det er uhensigtsmæssigt at sprede unødigt bekymring på nuværende tidspunkt. Den lange proces ift. afklaring omkring CRM's rolle m.m. ift. AU's kommende nyhedsbrevssystem blev givet som eksempel på, at det er uhensigtsmæssigt, når processer på AU trækker i langdrag og giver usikkerhed hos de berørte

## Dagsordenspunkt

medarbejdere, om end der kan være gode forklaringer på, at det er en kompleks proces.

Desuden orienterede Lone om at

- Hun nu kan se, at flytteopgaven har været undervurderet og trukket for hårde veksler på de, der har haft de primære opgaver med flytningen
- Der bremses en smule op, så der forsøges taget bestik af den pressede situation
- Fællesmødet d. 23/1 af samme grund aflyses

## Kommentarer til ovenstående noter fra mødet

Kære Lone og Kirsten

Tak for god opsummering.

Vi har følgende kommentarer:

- Timingen for organisationsændring er ærgerlig, idet den foregriber, at vi kan udforske synergi i de sammenbragte dele af organisationen og blive kloge på, hvordan vi kan bruge hinanden på tværs, nu hvor vi endelig flytter fysisk sammen.
- Hvis en gruppe af vores kolleger omorganiseres til at andet sted på AU (og deres opgaveporteføljen måske også ændres) inden vi når at få erfaringer fra den nye sammenflytning, som vi kan trække på til at række ud efterfølgende, så bliver det mere usikkert, hvordan vi fortsat kan samarbejde med dem og have synergier på tværs af AU.
- Vi synes ikke begrundelsen om 'marginaliserede' medarbejdere er tilstrækkelig. Dette kunne løses på andre måder, enten ved at inkludere de 'marginaliserede' medarbejdere i kernefortællingen, eller ved at vise dem anerkendelse på anden vis, synliggøre backoffice-funktion eller gennem intern kommunikation. De føler sig ikke generelt 'marginaliserede', men blot ikke repræsenteret i kernefortællingen.
- Vi er klar over, at der også er en begrundelse med afsæt i strategiens fokusområder, men fra et medarbejderperspektiv er det ikke ad den vej, der skabes mening i arbejdslivet. Det vil snarere gennem bl.a. relationer, være en del af en meningsfuld opgave og godt samarbejde i organisationen.
- Vi mangler info om, hvem ledelsen tænker skal omorganiseres, hvordan og hvorhen. Uden denne info er det vanskeligt for os at give feedback og vores input bliver uspecifikke og af principiel karakter. Man kan spørge, om det så faktisk er en drøftelse i LSU, som der står i samarbejdsaftalen, når vi ikke har kendskab til, hvad det helt konkret er, vi drøfter.
- Vi mangler info om, hvordan de berørte medarbejdere bliver inddraget i processen, og hvordan de får indflydelse på, hvor de evt. omorganiseres til. I opsummeringen står der, at der ikke er frit valg ift. om man vil 'flytte', eller om man vil blive. På mødet sagde Lone imidlertid, at der ikke er tale om tvangsflytning'. Vi oplever derfor at vilkårene er strammet i opsummeringen. Men hvordan kommer det så til at udmønte sig? Og hvilke valgmuligheder er der for de medarbejdere, som ikke ønsker at blive omplaceret til en anden del af AU?

## Dagsordenspunkt

- Det vil være vigtigt, at de medarbejdere, som har særlige hensyn/aftaler beholder disse ifm. en omplacering.
- Bliver medarbejderne delt op og omorganiseret til forskellige afdelinger eller placeres de som samlet gruppe? Hvis man også spreder medarbejdergruppen forskellige steder hen, er det mere indgribende, end hvis man flytter dem samlet.
- Hvordan ser den videre proces ud, og hvornår/ hvordan bliver de berørte medarbejdere og vi medarbejderrepræsentanter i LSU inddraget i den kommende tid?

Mvh

Merethe, Jesper, Trine og Bettina

## Bemærkninger til kommentarer på mødenoter

Kære Merethe, Bettina, Jesper og Trine

Tak for gode pointer og kommentarer.

Der er mange vinkler og hensyn, som jeg vil tage med ind i den videre overvejelse.

For at holde jer ajour med overvejelserne, og for at få evt. yderligere input, vil jeg foreslå, at Merethe og jeg tager en drøftelse i slutning af måneden.

Desuden vil jeg gerne forsikre om, at evt. overførelse af opgaver og medarbejdere kun vil blive foreslået herfra, hvis der er modtagende enheder, der har et strategisk sigte, en plan og et ønske om at udvikle de evt. berørte områder og medarbejdere.

Og der vil naturligvis, hvis det bliver aktuelt, blive en proces, hvor alle medarbejdere bliver hørt.

I forhold til timing mener jeg, at den nye strategi 2030 peger os i en klar retning. Vores opgave ændrer sig, og det reagerer jeg på.

I øvrigt tænker jeg meget over, at uanset hvad der sker hen over de næste måneder, vil der være behov for at synliggøre alle dele af organisationen i Kitchen, Aarhus Universitet.

Det ændrer en evt. omstrukturering ikke på. Også her kommer samarbejdsudvalget til at spille en vigtig rolle.

Mange hilsner

Lone

## Yderligere kommentar:

Tak for din mail.

Som du skriver, er der en nye strategi for AU, hvilket også medfører en ny 2030 handleplan for Kitchen. Det bør overvejes, om det ikke har en strategisk værdi, at Kitchen også bidrager på andre områder end "kærneområdet" Innovation? Jeg mener, at det har en både intern og ekstern politisk/strategisk værdi, at Kitchen bidrager med at løfte opgaver, der bidrager til samarbejdet med erhvervslivet, ph.d. studerende, dimittender og alumner. Jeg synes, at man skal overveje, hvordan dette kan inkluderes i 2030 handleplanen for Kitchen og drage nytte af disse muligheder.

## Dagsordenspunkt

Du foreslår, at LSU-formandskabet tager en snak i slutningen af måneden mht. "ajour med overvejelser". Jeg mener, at det er meget vigtigt, at dialogen holdes i LSU og ikke i formandskabet.

Med venlig hilsen

Jesper Kittelmann

Kære Lone

Tak for din mail.

Vi foretrækker på medarbejdersiden at der indkaldes til LSU-møde fremfor en bilateral drøftelse, så vi samlet kan drøfte og blive ført ajour.

Mange hilsner

Merethe

Kære alle, det er noteret. Jeg beder Jane finde en halv time i næste uge.

Mange hilsner

Lone