



Mødedato: 20.03.2026

Mødested: 1481-366

Mødeemne: LAMU (kl. 10.00-10.30) LAMU-LSU (kl. 10.30-12.00)

Deltagere: LAMU: Unni From; Tina Pabst, Morten Breinbjerg, Jan Ulrik Saksø
Chrintz Juhl, Steen Kaargaard Nielsen, Nelly Lucie Nicole Dupont

LSU: Unni From, Marie Lund, Claus Bossen; Tina Fredsted, Lars Kiel Bertelsen,
Bente Mosgaard Jørgensen, Kathrine Thisted Petersen, Alexandra Regina Kratschmer,
Anne Møldrup Overballe, Morten Breinbjerg, Joshua Charles Skewes, Steen Kaar-
gaard Nielsen, Louise Søndergaard

Referenter: Pernille Kiss Hansen/Tine Arsinevici

Afbud: Joshua Charles Skewes

Referat

LAMU kl. 10.00-10.30

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Godkendelse af referat - Bilag 2.1 [Referat fra LSU-LAMU 17.11.2025](#)

Referat godkendt

3. Opfølgning efter ergonomioplæg

Ergoterapeut har været på besøg på Kasernen og Katrinebjerg. Besøget i Nobel er i den kommende uge, hvor der også er et kursus for arbejdsmiljørepræsentanterne og et for ansatte med tungere fysisk arbejde.

Desværre har ikke ret mange VIP'er der deltaget i besøget, hvilket er ærgerligt, da de også har meldt ind på fysisk APV.

Arbejdsmiljørepræsentanterne videresender fra deres funktionspostkasse det materiale, vi har modtaget fra Human House inklusive elastikøvelser i en fælles mail til alle ansatte sammen med en opfordring til at komme op fra kontorstolen til fx korte øvelser eller flere walk and talk's, hvor det er muligt.

4. Strømnedbrud – orientering om hændelse og opfølgning

Dørene blev automatisk låst, Securitas var informeret omkring proceduren, men havde ikke fået givet denne videre til vagterne.

Der er back-up batteri op på alle kortlæsere.





5. Brandsikkerhed i Nobelparken

Lokalerne i Nobelparken bliver brugt på anden vis end de blev bygget til, dvs. både antal personer i lokalet og varsling passer ikke længere med den faktiske anvendelse.

IKK skal selv betale for evt. at udskifte vinduer for at etablere en nødudgang, forventningen er ca. 100.000 kr. pr vinduesparti. Det er besluttet at vi skal have et prisoverslag inden en endelig beslutning.

Oplevelsesøkonomi er i bygning på Katrinebjerg (som hører under NAT/Tech's Bygningsservice) og har også en fredagsbar, som skal undersøges. Hvem er ansvarlig for brand/evakueringsøvelser?

6. Eventuelt

Intet til eventuelt

LAMU-LSU-møde kl. 10.30-12.00

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Godkendelse af referat

Referat godkendt med følgende kommentar fra Marie Lund: Under pkt. 6 Seniorordninger er det noteret, at det skal undersøges, hvem der kan beslutte at tildele seniordage uden løntræk. Hvem undersøger dette? Tine Arsinevici har efterfølgende undersøgt dette, og det er institutlederen, der i særlige situationer kan godkende tildeling af seniordage.

3. Velkommen til nye medlemmer og sekretær for udvalget

Der bydes velkommen til nye medlemmer, efter TR-valget er der følgende ændringer i LSU:

Kathrine Thisted Petersen træder ind i stedet for Rikke Andersen Kraglund

Bente Mosgaard Jørgensen træder ind i stedet for Steffen Krogh.

Bjarke Skærlund Risager træder ind i stedet for Marianne Rasmussen (AC-TAP)

Der skal derudover findes en repræsentant for de ph.d.-studerende.

Pernille Kiss Hansen afløser Tine Arsinevici som sekretær for udvalgene.

4. Arbejdet i LSU-LAMU – kort introduktion og drøftelse af temaer for det kommende år.

[Samarbejdsaftalen m.v. findes på AU's side om samarbejdsudvalg](#)

Institutleder gennemgik kort de overordnede punkter og tematikker samarbejdsudvalget skal arbejde med:

- Arbejds- og personaleforhold
- Tillid, samarbejde og trivsel
- Omstillinger på arbejdspladsen

Tematikker: Økonomi, arbejdsmiljø (APV, arbejdsmiljøstatistik, Vip-O-Matic osv.), organisatoriske forandringer.



Udvalget opfordres til løbende at melde emner ind til fremtidige temadrøftelser. Der er stadig tvivl om brug af seniorordninger, og Bente Mosgaard Jørgensen opfordrer til at dette tages op på et kommende møde, hvilket bakkes op af Marie Lund. I den forbindelse kan også den kommende overenskomstmæssige frit-valgskonto indgå, så der bliver klarhed over, hvordan denne implementeres på AU og hvordan det kommunikeres ud. Marie Lund har bedt Steen Weisner om at bidrage til afklaringen.

Unni From gjorde opmærksom på, at hun ville komme nærmere ind på brug af senioraftaler under MUS-opsamlingen, men at det også kan tages op igen senere, hvis der er behov for det.

Marie Lund informerede om, at medarbejdersiden holder formøde inden LSU-møde.

Hidtil har praksis været, at orienteringspunkter fra medarbejderne kan fremsendes til Tine Arsinevici senest dagen inden mødet, så der afsættes tid på mødet.

Medarbejdersiden foreslår, at det i stedet bliver et åbent punkt, hvor der er afsat tid til at "gå bordet rundt". På denne måde kan alle give en kort status.

Det blev besluttet, at vi fremadrettet afprøver dette.

LAMU-LSU-møder lægges så vidt muligt før FAMU-FSU-møder.

5. **MUS-opfølgning** – orientering om tendenser fra den seneste MUS-runde samt drøftelse af opmærksomhedspunkter

Institutleder gav en opsamling på MUS i afdelingerne. MUS var endnu ikke afsluttet i sekretariatet, og sekretariatsleder vil informere på et senere tidspunkt.

Kompetenceudvikling: Kollektiv kompetenceudvikling prioriteres højt, men der er også en bred vifte af individuelle ønsker. Eksempler på bevilgede forløb:

- Medietræningsforløb – Ledelsen har initieret igangsættelse af forløb ved Publico
- Forskningsledelse: [Leadership-programme-for-research-managers](#)
- Sproglige kompetenceløft
- Pædagogisk-didaktiske kurser
- Arbejde med personprofiler
- IT-systemer og Cyber Security
- AI i forskning og undervisning

MUS-opsamling:

- Kandidatreform og tilvalg fylder stadig meget, og selv om det i mange afdelinger nu er en accepteret opgave, er der behov for at institutledelsen bidrager til at få skabt mening i processen.

- Undervisningsportfolier – ikke systematisk adresseret. Men eftersom det er et krav, skal det sættes mere i system. En efterfølgende runde har bragt gode forslag på banen, herunder at drøfte disse i GRUS.
- Normer og arbejdspress er stadig et problem. Langtidsplanlægning kan, hvor det lykkes, gøre presset en anelse mindre. Et andet punkt, som opleves som et problem/pres er lavt fremmøde af studerende. Fjernelsen af aktiv deltagelse som forudsætningskrav har forstærket dette. Studieleder påpeger, at lavt fremmøde løbende italesættes i studienævn og lignende udvalg og det er vigtigt at huske på, at det er et systemisk problem, som ikke kun forekommer på IKK, eller AU, men som forekommer globalt. Flere nævner, at tilstedeværelsespligt og obligatoriske opgaver kan være en mulighed for at komme problemet til livs.
- Karrieremuligheder fylder i afdelingerne, og det gælder hele spekteret fra ph.d.-studerende til professor samt fratrædelsesaftaler og seniordage. Vi vil gerne have flere professorer, men ikke alle kan blive professor.
- Fratrædelsesaftaler ønskes af en del medarbejdere. Ved aftaler om nedsat tid i forbindelse med en fratrædelsesaftale aftales nogle gange en ændret fordeling mellem forskning og undervisning. Der er også mulighed for at aftale nedsat tid i en periode frem mod pensionering med tilsvarende nedgang i løn, men med fuld pensionsindbetaling. Ved evt. overskud/underskud i Vip-O-Matic ved fratrædelse kompenseres ikke gennem betaling. Der er tale om, at der har været en anderledes fordeling mellem undervisning, administration og andre opgaver, som registreres, og forskning, som ikke opgøres i tidsforbrug.

Arbejdsmiljø og trivsel: Generelt tilfredshed blandt medarbejderne, men de steder, hvor der er behov for at styrke trivslen, afsættes ressourcer. Specielt fagspecifikke og enhedsspecifikke initiativer har stor positiv effekt.

MUS 2026: Unni From pegede på nedenstående opmærksomhedspunkter, og spurgte, om der var andet, LSU ønskede taget op:

- Fælles og individuel kompetenceudvikling MUS-format, mødekultur: Asymmetriske magtrelationer, ledelse af møder,
- Arbejdsmiljø og trivsel
- Forskningsplaner
- Undervisningsporteføljer
- Campusudvikling – ikke mindst kontorfordelinger

Der var ikke på mødet yderligere ønsker, men man er velkommen til at fremsende forslag.

6. Orientering om påtænkt beslutning om omorganisering af ACA
En påtænkt beslutning om omorganisering af Administrationscenter Arts (ACA) var i høring i ACA's LSU og FAMU/FSU. Når høringen er slut og endelig beslutning er truffet, vil



fakultetet udarbejde en proces, hvori institutterne indgår i dialogen om samarbejdet om implementeringen. Institutorganerne er ikke høringspart, men en del medarbejdere på instituttet har læst og forholdt sig til materialet, og bl.a. ph.d.-programlederne har fremsendt kommentarer. Derfor samler vi i fællesskab op på centrale overvejelser og bekymringer.

Unni From har også selv ønsket, at man så på organiseringen. Fx har institutterne behov for mere HR-support, da 7-800 medarbejdere er for meget for én supporter. På kommunikationsområdet er der allerede sket ændringer, idet nogle af kommunikationsmedarbejdere blev flyttet ud på institutterne, og den resterende del planlægges nu delvist at komme til at indgå i andre enheder.

Det er vigtigt at påpege, at det er den organisatoriske forandring, som er i høring, dvs. at de enkelte detaljerne endnu ikke er besluttet.

FTR har samlet input og indsendt høringssvar.

Flere har peget på, at høringsprocessen har været forvirrende, og er utilfredse med ikke at være hørt og være høringsberettiget.

Flere udtrykker bekymring for ph.d.-skolen og den dertil hørende understøttelse af ph.d.-studerende og ph.d.-vejledere. Der er brug for specialistviden, bl.a. ved joint degrees. Der var undren over timingen, idet det forekom rimeligt at afvente den igangværende evaluering af Ph.d.-skolen.

De, der havde deltaget på mødet i FAMU, havde ikke fundet svar på, hvor opgaverne lander, og der er derfor bekymring for opgaveglidning fra ACA til institutter.

Der er enighed om, at dialogen er vigtig – den skal være et stort opmærksomhedspunkt.

7. Arbejdsmiljøstatistik

[Arbejdsmiljøstatistikken, hvor man selv kan vælge enheder og perioder kan tilgås her.](#)

Institutleder gennemgik arbejdsmiljøstatistikken. Der er stadig store forskelle i antal sygedage mellem de forskellige medarbejdergrupper, men det er svært at afdække, hvad årsagerne kan være. Formodningen har været, at VIP måske har undladt at melde sig syge i samme grad som andre. Opfordringen er, at er man syg, så er man syg – der er ingen krav om at arbejde ved sygdom. Der skal dog også være plads til at arbejde hjemme, hvis man er rask nok til det, men usikker på, om man er ved at blive syg, så man undgår at smitte kolleger og studerende.

Marie Lund nævnte, at der med fordel kan ses på tendenser, eg, hvorfor ph.d.-studerende er mere syge. Og også på, at stress og udbrændthed kan være et problem i alle medarbejdergrupper.



Det blev besluttet, at udvalget ved næste drøftelse af arbejdsmiljøstatistikken inviterer en arbejdsmiljøkonsulent, som kan lave et kort oplæg og bidrage til, hvordan der kan arbejdes med emnet på en anden måde.

8. Orientering fra medarbejderne

Marie Lund informerede om, at der er planlagt en temadag d. 28. oktober 2026 i tidsrummet 12-17. Alle SU, AMO samt AL inviteres til at deltage på dagen. Temadagen vil omhandle:

- Stress, hvordan forebygger og håndterer vi stress? Oplæg af Einar Baldvin Baldursson, forsker fra AAU og drøftelse af, hvordan Arts kan arbejde med udfordringen.
- Drøftelse af klager og kvaliteten af klagebehandling i forbindelse med krænkende adfærd med fokus på de forskellige parter i sagen, herunder eventuelle udfordringer med anonymitet. Oplæg fra chef for personalejura, AU HR Charlotte Fog-Nielsen.

9. Orientering fra institutleder

Intet til referat

10. Skriftlig orientering: [Den årlige arbejdsmiljødrøftelse](#) har været afholdt og resultatet er sendt til fakultetsniveauet

11. Eventuelt

Der bestilles ikke længere vand til møderne. Fremadrettet opfordres til, at mødedeltagerne medbringer de til formålet udleverede termovandflasker.