



**Mødedato: 16.06.2025**

**Mødested: 1481-366**

**Mødeemne: LAMU (kl. 12.00-13.00) LAMU-LSU (kl. 13.00-14.30)**

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

**LSU:** Unni From, Marie Lund, Claus Bossen; Jody Pennington; Tina Fredsted, Lars Kiel Bertelsen; Marianne Rasmussen; Steffen Krogh; Rikke Andersen Kraglund; Morten Breinbjerg, Joshua Charles Skewes, Louise Søndergaard;

**Referent:** Tine Arsinevici

Afbud: Alexandra Regina Kratschmer; Anne Møldrup Overballe;

### LAMU-møde kl. 12.00-13.00

#### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

#### 2. Opfølgning på den fysiske APV med skriftlige og/eller mundtlige tilbagemeldinger fra de 3 arbejdsmiljøgrupper

Drøftelse af, hvad der med fordel kan arbejdes med lokalt, og hvad der skal behandles på institut- eller evt. fakultetsniveau

**På Katrinebjerg** er der en række centrale punkter, hvor man har handlet i forhold til det, der umiddelbart kan løses.

Stillesiddende arbejde: Øvelser er genfremsendt + liste over genvejstaster + indstilling af kontorstole.

Ergoterapeut efterspørges - både til alm. kontor-/skærmarbejde og til medarbejdere, som har tunge eller mange løft m.v.

Belysning: Udskiftning til de ønskede dagslyspærer er sat i stå, da AU er i gang med en større general udskiftning af belysning. En status på dette efterlyses.

Indeklima: Store gener fra kloaklugt, utilstrækkelig rengøring.

I Adorno kulde om vinteren.

I øvrige bygninger svært at åbne og lukke vinduer, fordi greb ikke må sidde fast på vinduet. Siden ud mod vejen er varm, og forsøg med solafskærmning har ikke været effektive. Den anden side til gengæld mørk.

Der lukkes for tidligt for varmen.





Der er støj fra døre, toiletter og køkkener. Henstilling om ikke at larme, men der ER meget lyd. I Adorno også larm udefra.

Kraftig opfordring til at sørge for langt bedre lydisolering, udluftning og solafskærmning i om- og nybyggeri.

AMG er i dialog med Bygningservice på NAT-TECH om mulige løsninger på ovenstående.

Årlige evakueringsøvelser kører fint, men information om evakuering skal bedre med i onboarding af nye medarbejdere.

**I Nobelparken** er der mange af de samme problemstillinger.

Især på 6. sal er der meget varmt om sommeren.

Trøjborgvej: Koldt om vinteren.

Også her kloaklugt.

Dertil kommer larm fra udluftning og græsslåning og støj, fordi der er undervisningslokaler for enden af kontorgangene. Tætningslister på nogle af kontordørene hjælper delvist, men kraftig opfordring til i nyt byggeri at sørge for, at kontorgange ikke bliver gennemgang til undervisning eller andet.

Der efterlyses (bedre) teleslynger i auditorier/undervisningslokaler.

Der har været afholdt evakueringsøvelser, men enkelte savner alligevel information – også om procedurer ved amokhandlinger.

Samlepladserne er for små, hvis der sker en omfattende evakuering.

**På Kasernen** går nogle af problemstillingerne også igen. Her er det primært afhjælpning af gener fra stillesiddende arbejde samt evakueringsøvelser, der efterspørges. Dette sættes i værk.

### **Fra den fælles drøftelse**

Arbejds miljørepræsentanterne giver jævnligt opdateringer i nyhedsbrevet og via mails for at tydeliggøre, hvem man kan gå til med arbejdsmiljøproblemer, så problemer kan tages i opløbet.

De fleste problemer kan enten løses lokalt – eller i få tilfælde slet ikke i de nuværende bygninger. Viser der sig løsninger, som er udgiftstunge, involveres institutniveauet.

Der gøres opmærksom på [siden om akutte situationer](#), som også omfatter amokhandlinger.

LAMU besluttede, at der igen rekvireres en ergoterapeut til at rådgive VIP og TAP om god kontorergonomi. Evt. en kombi af et online-kursus for alle på instituttet med efterfølgende mulighed for besøg på eget kontor.

Online-kurset under Corona var bedre besøgt end de senere individuelle oplæg på lokationerne sidste år.

Tine undersøger muligheden for oplæg for alle, en grundigere instruktion for AMR, så de



bedre kan vejlede andre, samt et kursus for folk med tunge/mange løft.

3. **Eventuelt**

Der var ikke noget til punktet

**LAMU/LSU-møde kl. 13.00-14.30**

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt

2. **Godkendelse af referat fra 02.05.2025**

Referatet blev godkendt.

3. **APV-opfølgning** – Orientering fra APV-følgegruppen, som havde første møde 26. maj med mulighed for at byde ind med status fra de enheder, som allerede har afholdt dialogmøder.

Unni From (UF) gennemgik kort opfølgningsprocessen på IKK.

LSU-LAMU havde haft en første opfølgning på mødet den 2. maj, og en sammenskrivning af de ideer til, hvordan man kan få det bedst mulige arbejdsmiljø, som kom frem her, var vedlagt som bilag til dagens møde.

APV-følgegruppen har taget afsæt i dette og samlede her udfordringer og idéer under disse overskrifter:

- Psykologisk tryghed
- Krænkende adfærd
- Særligt fokus på (senior-)VIP
- Nærværende og lyttende ledelse. Kommunikation står meget centralt mange steder. Ikke bare mere, men det rigtige
- Afvejning mlm. høj grad af frihed og behov for rammer og prioritering
- Digitalt arbejdsmiljø

LSU-LAMU blev herefter bedt om at komme med input, som kan bidrage til, at følgegruppen på sit næste møde 29. august kan udvælge nogle få væsentlige fokuspunkter med tilhørende indsats til instituthandleplanen.

Den efterfølgende drøftelse understøttede vigtigheden af de nævnte områder.

Det blev her tydeligt, at ubalancen mellem tid og opgaver er en gennemgående og stor udfordring, som imidlertid kun i begrænset omfang kan løses på institutniveauet. Der opfordres derfor kraftigt til at have dette for øje i forhandlingerne af en ny arbejdstidsaftale for VIP på Arts.



I nogle fagmiljøer vurderes manglende anerkendelse – både fra de overliggende niveauer og fra kolleger - at være en væsentlig udfordring. Her vil man evt. arbejde mere med GRUS og samarbejde – også om undervisningen.

Hvad angår den vertikale anerkendelse efterlyses professoratstrategier.

Der ønskes også bedre muligheder for anerkendelse af kollektive indsatser. Noget kan evt. løses gennem nytænkning af forskningstilsynet.

Enkelte steder er det vanskeligt at rekruttere kvinder, og nogle steder opleves der forskelsbehandling pga. bl.a. køn.

For TAP-gruppen er der i første omgang fokus på kommunikation, roller, tydelighed, ledelse, anerkendelse, tryghed, tillid, samarbejde på tværs, igangsætning af opgaver.

UF takkede for input, som hun og følgegruppen vil tage med i det videre arbejde, hvor følgegruppen som nævnt inden næste LSU-LAMU-møde vil forsøge at komme med et bud på nogle få væsentlige fokusområder til instituthandleplanen.

#### 4. **Kommissorium for APV-følgegruppen – indledende drøftelse**

UF redegjorde for, at APV-følgegruppen savner et klart mandat, og at hun derfor havde lavet et udkast til kommissorium, som dog havde medført nogle spørgsmål, som først skal afklares, inden der kan fremlægges et udkast for LSU-LAMU.

Der er enighed om, at følgegruppen er rådgivende og refererer til både LSU-LAMU og institutledelsen. Opgaven må være at indsamle og bearbejde input fra enheder og institutorganer, bearbejde disse og omsætte dem til konkrete handleplaner, men hvordan kobler gruppen de centrale dagsordener, som drøftes i HSU/HAMU, FSU/FAMU og institutledelsen og drøftelser med tillidsrepræsentanter fælles og lokalt og FSU-LAMU?

Marie Lund (ML) tilføjede, at gruppen hidtil har arbejdet fleksibelt og har taget oplæg videre fra følgegruppen til LSU-LAMU.

Flere gav udtryk for, at det egentlig er klart nok, hvordan man følger ting op og ned mellem de forskellige samarbejdsorganer, og der var enighed om, at der er brug for handlinger, og at LSU-LAMU gerne giver følgegruppen mandat til at handle uden at alt først skal godkendes i udvalgene.

Konklusionen var, at LSU-LAMU som sådan ikke ser et stort behov for et kommissorium, men at man gerne tager stilling til et sådan, hvis det kan styrke følgegruppens arbejde.



5. **Politik for tilstedeværelse – indledende drøftelse** som opfølgning på en drøftelse i FAMU/FSU 27. maj, hvor nogle af medlemmerne efterlyste klarere retningslinjer.

ML orienterede om, at dekanen havde taget punktet op, fordi nogen ønskede mere klare retningslinjer. IKS har tidligere formuleret en tilstedeværelsespolitik, mens DPU arbejder på at gøre det mere attraktivt at være på campus. Der er fordele ved både tilstedeværelse og fleksibilitet.

På IKK har man p.t. kun udmeldt en politik for sekretariatet.

På VIP-siden har vi AU's retningslinjer for distancearbejde, og i stillingsopslag står, at der forventes daglig tilstedeværelse. Samtidig har der i en årrække været kutyme for at sige, at forventningen var minimum 3 dages tilstedeværelse om ugen.

En har erfaringer fra et andet sted, hvor ph.d.-studerende havde delekontorer, mens flere énpersoners professorkontorer stod tomme.

Flere pegede på, at det kan virke underligt at have en politik, der ikke bliver håndhævet.

Det er selvsagt at foretrække, at folk møder op, fordi der er et godt fællesskab, man kan være en del af. Det er da også tilfældet mange steder, men de steder, hvor det mangler, kan det være vanskeligt at få det etableret uden krav om fremmøde.

Der er enighed om, at synlighed og tilgængelighed er vigtig – også ved hjemmearbejde.

I forbindelse med campusplanerne tales der om fortætning, og dekanen har sagt, at der i Universitetsbyen bliver større vægt på fællesarealer end på kontorer.

Der er brug for gode arbejdsforhold. Nogle mener, at det kræver eget kontor, mens andre godt kan se fordele ved at dele med andre.

Der er dog erfaringer for at storrumskontorer med mange personer i samme rum giver stress, så vi må i fællesskab finde løsninger efter flytningerne, som giver alle gode vilkår.

Den tilstedeværelsespolitik, vi evt. skal formulere nu, skal du under de nuværende forhold. Om den evt. skal justeres senere, må vi se på til den tid.

Der var en vis sympati for at signalere en forventning om dagligt (evt. lidt mindre) tilstedeværelse med lokal fleksibilitet – men samtidig en erkendelse af, at det er vanskeligt at håndhæve, hvis der ikke er opbygget et fællesskab, folk har lyst til at deltage i.

Punktet var da også sat på som en foreløbig drøftelse, og det tages op igen på næste møde.

6. **Årets rekrutteringer** – en drøftelse af, hvordan LSU-LAMU ønsker, at en sådan drøftelse skal foregå i disse udvalg, efter at dekan og fælles-TR har besluttet, at denne ligger bedst på institutterne frem for som hidtil på fakultetet

UF indledte punktet med, at det er en opgave, vi har fået fra FSU-FAMU, og at det godt kan være en nyttig drøftelse. Vi har på IKK grundige ansættelsesprocesser, men de kan nok godt blive endnu mere transparente.

UF vil gerne drøfte, hvad der er vigtigt i forbindelse med rekruttering.



Fra fakultetets side bliver vi bedt om at sikre retfærdig konkurrence og et tilstrækkeligt antal shortlistede ansøgere, ellers skal processen gå om. Disse ting er selvfølgelig vigtige, men herudover vil UF også gerne drøfte, hvad vi skal have af værdier i vores ansættelser, og om der er andre typer af data end de fremsendte, der efterspørges.

I den efterfølgende drøftelse bliver der peget på:

- Spørgsmålet om brug af postdocs. Vi vil gerne tiltrække folk fra udlandet, men det er synd, hvis de kun kan blive i fx 2 år. Hvad er vores ansvar her?
- Ønsker vi at tilgodese/sikre ansættelse af ægtefæller? P.t. spiller det en meget lille rolle.
- Oplysninger om køn er p.t. binære.
- Kan der laves oversigter over, hvor mange adjunktstillinger, der fører til et lektorat?

Unni noterer bl.a., at der er et ønske om bedre overblik over og understøttelse af karriereveje.

## 7. Orientering fra medarbejderne

## 8. Orientering fra institutleder

- a. Campus 3.0 – herunder nedsættelse af nye brugergrupper  
Man er nu ved at se på, hvor de enkelte institutter og afdelinger vil kunne placeres i Universitetsbyen.  
IKK har meldt deltager ind til de nye brugergrupper til fase 1 og 2.
- b. Lønforhandling 2025 er afsluttet – evaluering på næste møde  
Vi bør drøfte i LSU, om man kan bruge lønforhandlinger mere aktivt. Det er dog ikke let. Vil gerne have faste tillæg, og så er det svært at give noget for særlige indsatser.  
Det kunne være brugen af M-tillæg, som stort set kun have været brugt, når folk fik store bevillinger. Skal man give til andet også?  
For TAP kan man se på kvalifikationstillæg.  
Den nu afsluttede proces evalueres på næste møde.

## 9. Eventuelt

Tine Arsinevici (TA) foreslog at oprette en liste med punkter til kommende møder.  
Jan Ulrik Juhl (JUJ) henledte opmærksomheden på, at man ved brug af AU's whistleblowerordning indberetter via en formular til advokatfirmaet Plesner, som den seneste tid har været kritiseret for en række forhold.