

Møde den: 3. juni 2026

Lokation: Bygning 1613, lokale 109 Asklepius

Samarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget, Administrationscenter Health

Referat

Deltagere fra LSU: Louise Jensen (forperson), Mads Rasmussen, Søren Dam (næstforperson), Anne Fabricius Søndergaard, Antonio Sylvester, Caroline Søndergaard Bendixen, Lise Marie Andersen, Mette Bechsgaard, Michael Andersen, Sofie Tinggaard, Søren Lundgård Laursen, Jeppe H. Mange.

Deltagere fra LAMU: Louise Jensen (forperson), Michael Andersen, Helle Toftegaard Eliassen.

Afbud: Henriette Lykke Sørensen, Astrid Valentin Thyme Andersen, Inger Rønde Jepsen, Conor Leerhøj.

Sekretariat: Rikke Askholm Bonde.

LSU- og LAMU-møde
Dato: 26. juni 2026
Ref.: RAB

Side 1/10

LSU kl. 9.00 – kl. 10.00

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

2. Referat af 12. marts 2026

Der var ingen bemærkninger til referatet.

3. De årlige lønforhandlinger 2026

Louise orienterede om afslutningen af årets lønforhandlingsrunde i administrationscenteret, hvor hun i år har varetaget forhandlingerne på vegne af dekanen. Administrationscenteret har anvendt givne ramme på 0,7 % af lønsummen. Der er modtaget 126 indstillinger til lønforbedring, hvor ca. halvdelen af disse er imødekommet i form af kvalifikationstillæg, omklassificeringer og/eller løngruppeskift. Der er ikke givet engangsvederlag i årets runde.

Udvalget kvitterede for processen og bemærkede, at orienteringsmailen efter forhandlingerne, er blevet positivt modtaget. Det blev efterspurgt, om medarbejderne fremover kan få en mundtlig tilbagemelding fra lederne på resultatet inden de modtager formel besked i e-Boks. Louise fremhævede, at der er et hensyn til, at alle medarbejdere får svar omtrent samtidigt, og de praktiske rammer kan gøre det vanskeligt at give individuelle tilbagemeldinger forud for den fælles udmelding. Det blev også drøftet, at det risikerer at skabe uens vilkår og oplevet forskelsbehandling blandt kollegaer i administrationen, hvis resultaterne gives asynkront. Det blev i den sammenhæng fremhævet, at den efterfølgende dialog om lønforhandlingsresultatet ofte afhænger af medarbejderens eget initiativ, og at ledelsen med fordel i højere grad kan tydeliggøre tilbuddet om en samtale.

Louise og Mads kunne ikke genkende billedet, men vil dele perspektivet med funktionslederkredsen, som et fremadrettet opmærksomhedspunkt.

Udvalget drøftede også forskellige oplevelser af forhandlingsrummet, herunder at nogle selvforhandlere ikke oplever en reel forhandling i rummet. Udvalget udviste forståelse for perspektivet, men det var også svært at se en reel løsning på den problemstilling. Det blev aftalt, at det vil være et opmærksomhedspunkt til næste års lønforhandling.

Derudover blev beløbsstørrelserne drøftet. Det er fast praksis at størstedelen af tildeling af tillæg tager udgangspunkt i minimumsbeløbene, jf. lønaftaler på AU for at kunne tilgodese flest muligt. Det blev aftalt, at medarbejdersiden indhenter input fra baglandet op til næste års lønforhandling for at bidrage med perspektiver på denne praksis.

Derudover blev det fremhævet, at lønforhandlingsprocessen fortsat er relativt manuel, og at arbejdet med systemunderstøttelse er i gang, men mere komplekst end forventet. Det er derfor ikke udsigt til væsentlige ændringer til næste års lønforhandlingsproces.

Spørgsmålet om deltagelse af suppleanter blev kort berørt, hvor der var ønske om en mere fleksibel praksis. Louise oplyste, at der er gode erfaringer andre steder på fakultetet med deltagelse af enten suppleanter eller FTR, og at det med fordel kan drøftes videre, når en ny administrationschef er tiltrådt.

Endelig var der enighed om, at lønkriterierne, der er besluttet i 2018 og revideret i 2023 med fordel kan gennemgås og evt. opdateres på et senere tidspunkt, når en ny administrationschef er tiltrådt.

Louise takkede for inputtene og tager det med videre til funktionscheferne og i overleveringen til den nye administrationschef inden de næste lønforhandlinger.

4. MUS 2026: Opstart, fokuspunkter og status på kompetenceindsats

Udvalget drøftede opstarten af MUS 2025, som gennemføres efter sommerferien, og om der er behov for fælles temaer på tværs af administrationscentret, herunder med afsæt i resultaterne fra APV 2025.

Der var ikke et ønske i LSU om at fastlægge fælles temaer, men enighed om, at teknologisk udvikling – herunder AI og automatisering – kan være et relevant opmærksomhedspunkt i flere enheder. Det blev i den forbindelse fremhævet, at den teknologiske udvikling kan give anledning til usikkerhed blandt medarbejdere om fremtidige roller og behov for opkvalificering.

Der blev desuden drøftet, at nogle oplever MUS som en formel eller mindre meningsfuld proces, bl.a. hvis der ikke følges op på aftaler, eller hvis udviklingsinitiativer i høj grad ligger hos den enkelte medarbejder. Det blev nævnt, at løbende dialoger og hyppigere opfølgning – fx i 1:1-samtaler – kan bidrage til at gøre udviklingsarbejdet mere kontinuerligt.

Erfaringerne med GRUS blev generelt beskrevet som positive, bl.a. fordi metoden kan tilpasses lokalt, og fordi den understøtter fælles drøftelser om retning, samarbejde og opgaver i enhederne.

5. Fælles SU-kursus i foråret 2027

Udvalget drøftede muligheden for et fælles SU-kursus i foråret 2027 og var enige om, at det vil være relevant, bl.a. for at styrke samarbejdet og de gode dialoger i udvalget – også i lyset af den kommende rekruttering af en ny administrationschef. Der var ønske om fokus på dialog, samarbejde og relevante temaer, som udvalget selv er med til at definere. En ekstern lokation blev fremhævet som en god ramme. Det blev aftalt, at der nedsættes en mindre arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med indhold og planlægning. LSU overvejer frem mod næste møde, hvem der kunne have interesse i at indgå i arbejdsgruppen.

6. Økonomi

Louise orienterede om status på økonomien i administrationscenteret. Der ses samlet set en stigning i udgifterne i nogle afdelinger, bl.a. i Økonomi, som hænger sammen med et øget bidrag fra institutterne. Samtidig har der været færre personaleudgifter i Kommunikation og Forskningsstøtte, bl.a. som følge af vakante stillinger. Samlet forventes budgettet for året at kunne overholdes.

Det blev fremhævet, at kompetencefonden generelt i administrationscenteret dækker en del af udgifterne til Power Automate. I Studier er der øgede investeringer i relation til robotteknologi, og automatisering, men der i Økonomi er tilbageført midler, da et kursus er blevet aflyst. I forhold til opgørelsen af udgifter til kompetenceudvikling, blev der peget på et behov for en mere ensartet praksis på tværs af afdelingerne ift. kontering mellem drifts- og kompetencemidler, da der er forskelle i registreringen af fx hotel og transport.

Udvalget spurgte ind til det negative forbrug på driftsomkostninger på ph.d.-området, hvilket Louise følger op på. Derudover blev der stillet spørgsmål til opgørelsen af kompetencemidler for bygnings- og gartnerområdet, som undersøges nærmere.

Det blev i forlængelse af orienteringen om økonomien i administrationscenteret bemærket, at der på fakultetsniveau er en generelt positiv økonomisk udvikling, bl.a. drevet af øget aktivitet på eksterne midler og fortsat stor investeringsvillig-

hed fra fonde inden for det sundhedsvidenskabelige område. Samtidig er uddannelsesindtægter fortsat vanskelige at forudsige.

Side 4/10

Afslutningsvis blev det understreget, at økonomirapporten endnu ikke er godkendt af bestyrelsen og derfor er fortroligt frem til bestyrelsesmødet den 25. juni 2026.

7. Eventuelt

Der var intet til eventuelt.

Fællesmøde LSU-LAMU kl. 10.00 – kl. 11.10

8. Evaluering af fællesarrangement den 16. marts 2026

Udvalget evaluerede det fælles arrangement og anerkendte intentionen bag samt værdien i at samle hele administrationscenteret på tværs. Brugen af skuespillere og de opstillede scenarier blev fremhævet som et positivt element, som gav anledning til refleksion og dialog. Samtidig pegede flere på, at det store forum med mange deltagere gjorde det vanskeligt at skabe et tilstrækkeligt trygt rum for dialog, særligt i plenum. Der var også oplevelser for nogle af, at scenarierne ikke altid var lette at spejle sig i, og at det kunne være uklart, hvad de vigtigste læringspointer var. Det blev nævnt, at der med fordel kunne være en opfølgning på fællesarrangementet.

Udvalget fremhævede, at den lokale ledelse med fordel kunne have været mere inddraget i forberedelsen til arrangementet, så opfølgningen kunne understøttes bedre lokalt. Der blev peget på, at mindre fora og mere målrettede aktiviteter kunne være en god tilgang fremadrettet, suppleret af fællesarrangementer. Emnet psykologisk tryghed blev berørt som et muligt tema til et fremtidigt fælles arrangement.

9. Julefrokost 2026

Louise orienterede om, at funktionscheferne ønsker at stå for planlægningen af årets julefrokost som et fælles ryste-sammen-initiativ. Udvalget bakkede op om forslaget, og det blev nævnt, at funktionscheferne kan trække på erfaringer og få en overlevering fra sidste års udvalg.

10. Status fra afdelingerne

Der blev orienteret om aktuelle forhold i afdelingerne.

- **Ph.d.-administrationen, AU Ph.d. og Fondsbetjening:** der opleves lige nu usikkerhed i forbindelse med den påtænkte organisationsændring, herunder oplevelsen af ikke at være tydeligt beskrevet i ledelsens oplæg. Der blev peget på behov for klarhed om fremtidig organisering og opgavevaretagelse. Punktet om den påtænkte organisationsændring var

sat på som selvstændigt punkt senere på dagsordenen, og der var enighed om, at yderligere bemærkninger hertil blev behandlet der.

- **Økonomi:** der opleves et vedvarende ressourcepres. Gruppen af projektcontrollere har fået tilført nye ressourcer, som aktuelt er under oplæring. Særligt forretningscontrollerne oplever fortsat en længerevarende høj belastning, både opgavemæssigt og i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Der er igangsat et forløb med en ekstern konsulent med fokus på arbejdsmiljøet. Medarbejderrepræsentanterne bemærkede i den forbindelse, at medarbejder oplever at forløbet har fokus på samarbejdet internt i medarbejdergruppen, og at der er et ønske om i højere grad også at adressere samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. Der er igangsat dialog om forløbet.
- **Studier:** der er aktuelt et omfattende arbejde med implementering af nye IT-systemer, som medfører ændringer i arbejdsgange frem mod 2027.
- **HR:** der skal implementeres et nyt rekrutteringssystem på AU pr. 1. august, som forventes at kræve mange ressourcer i implementeringen.
- **Forskningsstøtte:** medarbejderne oplever, at enheden fortsat er i en opstartsfasen, grundet ny leder og vakant stilling. Omend med en fortsat positiv stemning og forventning om mere stabil drift fremadrettet. Det er forventningen, at den vakante stilling rekrutteres snarest.
- **Bygningsservice:** der opleves udfordringer med rekruttering af håndværker til bygningsdriften, og der påtænkes genopslag af en stilling som tekniker.

11. Orientering om Administrationscenter Health

Dekanen orienterede om den midlertidige håndtering af opgaver i fraværet af en administrationschef, herunder fordeling af opgaver på både AU-niveau og fakultetsniveau.

På fakultetsniveau er der etableret en midlertidig fordeling af opgaver og ansvar. Funktionscheferne mødes fortsat hver 14. dag, med deltagelse fra dekanen efter behov, og de eksisterende 1:1-mødestrukturer fortsætter. Louise varetager bl.a. de årlige lønforhandlinger samt rollen som ledelsesrepræsentant i FSU-FAMU og forpersonskab i LSU-LAMU. Hos Ph.d.-administrationen er ledelsesopgaver fordelt mellem flere, herunder administrationschef på Nat-Tech Gertrud Tefre, viceadministrationschef på Nat-Tech Hanne Vester og ph.d.-skoleleder Helene Nørrelund, efter at det tidligere ledelseslag er væk.

På tværgående områder blev det nævnt, at sekretariatsleder Nete Herskind Ramlau-Hansen blandt andet deltager som repræsentant i administrationsledelsen, samt varetager koordinering i forbindelse med koordineringsmøder med institutsekretariatslederne, og at prodekan Lise Wogensen deltager i det nye besluttelsesforum på uddannelsesområdet, men Louise deltager i styregruppearbejde i

relation til nyt rekrutteringssystem. Derudover deltager dekanen aktuelt i den nedsatte rådgivningsgruppe i relation til administrative besparelser. Bygningschef Conor Leerhøj varetager med Mads opgaver i relation til beredskab.

Dekanen orienterede derudover om processen for rekruttering af en ny administrationschef. Stillingen forventes opslået inden sommerferien med ansættelse pr. 1. november. Rekrutteringsprocessen forankres i AU HR, og der anvendes rekrutteringsfirma. Ansættelsesudvalget er sammensat på tværs af organisationen, herunder med deltagelse af en medarbejderrepræsentant fra Health Økonomi. Udvalget spurgte i den forbindelse ind til processen for udpegning af medarbejderrepræsentanten til ansættelsesudvalget. Det blev bemærket, at LSU ikke har været inddraget i udpegningen, og medarbejderrepræsentanterne pegede samtidig på, at der ikke er udpeget en repræsentant, som er TR, AMR eller medlem af LSU. Udvalget udtrykte undren over dette og fremhævede, at det kunne have været en fordel, da en kommende administrationschef vil have en bred samarbejdsflade med TR, AMR og LSU. Dekanen bemærkede, at der er set på et helhedsbillede, herunder hvilke områder der ikke allerede være repræsenteret.

Endelig blev der orienteret om den aktuelle situation i økonomiafdelingen. Dekanen fortalte, at der er løbende dialog mellem ledelsen og afdelingen for at håndtere de udfordringer, dette medfører.

12. Påtænkt organisationsændring af ph.d.-administrationen

Dekanen orienterede om den påtænkte organisationsændring af ph.d.-administrationen med mulig ikrafttrædelse pr. 1. september 2026. Formålet med punktet var at indhente perspektiver og opmærksomhedspunkter til det videre arbejde.

Dekanen redegjorde for, at den fælles ph.d.-administration mellem Health, Nat og Tech blev etableret i 2019 med henblik på at skabe synergier og en mere robust ph.d.-administration på tværs af de tre fakulteter. Erfaringer har imidlertid vist, at de forventede synergier ikke i tilstrækkelig grad er realiseret her 6 år senere, og at de faglige forskelle mellem fakulteterne har gjort det vanskeligt at udnytte potentialet i en fælles organisering. Dekanen understregede, at dette ikke skyldes medarbejdernes kompetencer, men at organiseringen ikke har understøttet opgaveløsningen som forventet. På den baggrund arbejdes der med en model, hvor ph.d.-administrationen fremover organiseres fakultetsnært. AU Ph.d. og fondsbetjeningen tænkes midlertidigt overført sammen med ph.d.-administrationen på Nat-Tech til Administrationscenter Nat-Tech, hvorefter der skal gennemføres en nærmere afdækning af den mest hensigtsmæssige fremtidige placering. Dekanen oplyste, at medarbejderne i ph.d.-administrationen er blevet inddraget tidligt i processen.

Udvalget drøftede oplægget og bidrog med en række perspektiver. Udvalget kvitterede positivt for, at medarbejderne i ph.d.-administrationen var inddraget tidligt i processen. Udvalget forklarede, at medarbejderne oplever, at beslutningen i praksis er truffet, men at der også er et ønske om en hurtig afklaring. Samtidig blev det fremhævet, at medarbejderne kan se de faglige argumenter for en opdeling, særligt fordi det opleves vanskeligt at arbejde ens på tværs af områder med forskellige behov. Det blev samtidig nævnt, at medarbejderne efterspørger en hurtig beslutning frem for en længere proces samt tydelig og løbende information.

Derudover blev der peget på forskellige oplevelser på tværs af områder. Ph.d.-administrationen Nat/Tech oplever forslaget som genkendeligt og som en tilbagemelding til en struktur, de kender, mens der i ph.d.-administrationen Health er usikkerhed om organisering i teams, ledelsesstruktur og det at høre til i et administrativt fællesskab i relation til samarbejdssystemet, arbejdsmiljøsystemet og øvrige fælles strukturer. Medarbejderne i AU ph.d.- og fondsbetjening oplever, at de i begrænset omfang er beskrevet i det fremsendte materiale, hvilket har skabt usikkerhed om fremtidigt ledelsesophæng og opgaveportefølje. Der blev peget på behov for en tydeligere beskrivelse af opgaver, historik og deres tværgående rolle, samt et ønske om en inddragende proces, hvor opgaver og placering afklares, før der træffes beslutning. Der blev også fremhævet behov for strategiske drøftelser af opgaveporteføljen, herunder i relation til eksterne samarbejder.

Dekanen fremhævede, at der endnu ikke er truffet beslutning, og at formålet med inddragelsen er at kvalificere beslutningsgrundlaget. Dekanen bemærkede, at for ph.d.-administrationen på Health er intentionen at styrke den ledelsesmæssige tilstedeværelse tættere på ph.d.-administrationen. Første skridt er en afklaring af, om der skal ske en opdeling af ph.d.-administrationerne for Health og Nat/Tech, hvorefter der arbejdes videre med den konkrete organisering på Health. For AU ph.d.- og fondsbetjening lægges der op til en særskilt, inddragende proces, hvor den fremtidige organisatoriske placering skal afdækkes nærmere, som forventelig opstartes for enheden i uge 24 eller 25.

Afslutningsvist takkede dekanen for drøftelsen og orienterede om, at udvalgets input er noteret, og at der er mulighed for at indsende supplerende skriftlige input frem til den 17. juni 2026. Herefter vil dekanerne på Health, Nat og Tech samt universitetsdirektøren samle op og træffe endelig beslutning, forventeligt inden sommerferien, hvorefter der vil ske samlet kommunikation.

Input kan gives frem til 17. juni 2026 ved fremsendelse af skriftlige bemærkninger til health.hr@au.dk.

13. Highlights fra HSU, FSU, HAMU, FAMU, ASU og AAMU

Punktet var medtaget på dagsorden som et læs-selv punkt. Der var ingen bemærkninger til dette punkt.

Side 8/10

- [Hovedsamarbejdsudvalget \(HSU\)](#)
- [Fakultetssamarbejdsudvalget \(FSU\)](#)
- [Hovedarbejds miljøudvalget \(HAMU\)](#)
- [Fakultetsarbejds miljøudvalget \(FAMU\)](#)
- [Administrationens Samarbejdsudvalg \(ASU\)](#)
- [Administrationens Arbejds miljøudvalg \(AAMU\)](#)

14. Eventuelt

Der var intet til eventuelt.

LAMU kl. 11.15

15. Status – aktiviteter iht. den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Louise startede med at byde velkommen og sige, at hun sad med i stedet for administrationschefen, da stillingen er vakant. Louise sagde herefter, at da hun er ny i rollen, og ikke normalt indgår i LAMU, har hun brug for udvalgets hjælp til at guide dagens møde, herunder italesætte, hvis der er nogle særlige opmærksomhedspunkter, da medlemmerne af udvalget er de mest erfarne i rummet.

Udvalget kvitterede for tilkendegivelsen, og der var enighed om, at man i fællesskab vil sikre, at udvalget kom rundt om de vigtigste emner og de problematikker, det eventuelt fylder. Det blev også drøftet, at der var et meget lille fremmøde til dagens møde, da der var flere afbud. Der var derfor en fælles forståelse for, at nogle punkter udskydes eller genoptages på næste møde.

Udvalget drøftede herefter status på arbejdsmiljøarbejdet med afsæt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2026, herunder arbejdet med aktiviteter i årshjulet samt opfølgning på APV-indsatser.

Der blev i den forbindelse peget på et ønske om mere systematisk opfølgning i afdelingerne f.eks. via funktionscheferne, herunder en status på, om relevante tiltag er iværksat.

Følgende indsatser blev bl.a. fremhævet:

- Fokus på krænkende adfærd ved LAMU-arrangement i foråret 2026
- Stor efterspørgsel på førstehjælpskurser, hvilket medførte oprettelse af et ekstrahold

Det blev foreslået, at førstehjælpskurser fremover udbydes hyppigere, både som grundkurser og opfølgningskurser. Louise sagde, at hun ikke var bekendt med

rammerne for udbud af kurser, men at hun ville snakke med Conor og Inger om mulighederne.

Side 9/10

Det blev endvidere bemærket, at der i henhold til lovgivningen er krav om kompetenceudvikling i LAMU, og at der plejer at være en god opbakning hertil. Helle nævnte i den forbindelse, at ligesom man i LSU vil se på en fælles SU-dag, når den nye administrationschef er tiltrådt, så vil hun appellere til, at det samme gør sig gældende i LAMU. Hun nævnte, at det er særligt vigtigt, fordi der også skal være valg af nye arbejdsmiljørepræsentanter i år. Louise tog dette til efterretning og kvitterede for den gode opmærksomhed, herunder vigtigheden af, at en ny arbejdsmiljøorganisation kommer godt fra start.

16. Orientering om AMO-valg 2027

Louise orienterede om, at der er valg til arbejdsmiljøorganisationen på Aarhus Universitet hvert 3. år. Den igangværende valgperiode udløber den 28. februar 2027, og forberedelserne er i gang til det nye AMO-valg for perioden den 1. marts 2027 til den 28. februar 2030.

De vigtigste datoer i den forbindelse er:

- 30. september 2026: Frist for beslutning af arbejdsmiljøorganisationsstruktur hos institutter/centre/vicedirektørområder
- 29. oktober 2026: Frist for beslutning af AU's arbejdsmiljøorganisationsstruktur
- 16. november 2026 - 27. november 2026: Opstilling af arbejdsmiljørepræsentant-kandidater til arbejdsmiljøgrupperne og udpegning af arbejdsledere til arbejdsmiljøgrupperne
- 30. november 2026 - 11. december 2026: Valg af arbejdsmiljørepræsentanter, hvor der er kampvalg
- marts 2027: Den nye arbejdsmiljøorganisation tiltræder

Det blev drøftet, at flere nuværende LAMU-medlemmer allerede er fraværende i en længere periode, og nogle forventes at udtræde helt. Derfor ses der allerede nu et behov for at sikre større robusthed i udvalget. Muligheden for at anvende suppleanter blev bragt i spil som en mulig løsning. Louise vil med hjælp fra Mette se på, hvad der er af muligheder indenfor rammerne.

Derudover var enighed om, at det efter et nyvalg vil være hensigtsmæssigt med en struktureret overlevering fra nuværende AMR'er til nye medlemmer.

17. Opfølgning på evakueringsøvelser

Punktet blev udsat, men det blev kort italesat, at de planlagte øvelser er gennemført, og der aktuelt ikke er planlagt yderligere.

18. Eventuelt

Der var intet til eventuelt.

Side 10/10