

**Møde den:** 4. december 2025

**Lokation:** Vennelyst Boulevard 9, bygning 1613, lokale 047

**Samarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget, Administrationscenter Health**

**Deltagere:** Lasse Munk Madsen (forperson), Mads Rasmussen, Søren Dam (næstforperson), Jann Thiele Zeiss, Antonio Sylvester, Caroline Søndergaard Bendixen, Anne Fabricius Søndergaard, Ingeborg Fredslund-Andersen (suppleant for Mette Bechsgaard), Simon Bygdin, Sofie Tinggaard, Søren Lundgård Laursen, Louise Jensen.

**Deltagere fra LAMU:** Conor Leerhøj, Inger Rønne Jeppesen, Michael Andersen, Astrid Valentin Thyme Andersen, Henriette Lykke Sørensen.

**Afbud:** Helle Toftegaard Eliassen, Sebastian Berg Petersen, Nete Herskind Ramlau-Hansen.

**Sekretariat:** Rikke Askholm Bonde.

## LSU-møde kl. 13.00

### 1. Referat LSU-LAMU den 11. september 2025

Der var ingen bemærkninger til referatet.

### 2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

### 3. Økonomi

Forpersonen gav en status på økonomien i administrationscenteret og orienterede om det nye budget for perioden 2026-2029. Aktuelt er der negative omkostninger på ca. 2,5 mio. kr., hvilket dog forventes dækket gennem vakancer og refusioner i budgetperioden, som det også har været tilfældet tidligere år. Derudover estimeres et underskud i budgetperioden på ca. 6 mio. kr. Underskuddet skyldes blandt andet, at personaleudgifterne overstiger administrationscenterets indtægter, og der skal derfor findes løsninger på denne ubalance. Den eksterne bevillingsvækst medfører en vis kompensation, men skaber samtidig et øget behov for yderligere ressourcer. Der er dialog med fakultetet om muligheden for at øge antallet af medarbejdere til at understøtte de eksterne projekter. En afklaring og beslutning forventes primo 2026, og denne del er derfor endnu ikke indarbejdet i det nuværende budget. Desuden udløber bevillingen til partnerskabet for børneforskning i AU ph.d. og fondsbetjening i 2027, hvilket ikke er indregnet negativt i budgettet. Afklaring om denne finansiering forventes inden sommeren 2026.

### 4. Planlægning af årshjul 2026

Udvalget drøftede planlægningen af årshjulet for 2026, herunder forslag til emner til større temadrøftelser i det kommende år. Der arbejdes mere med skriftlige orienteringer fremadrettet, hvorved der skabes tid til at arbejde med temaer på møderne.

Temaerne seniorliv og seniorpolitik samt balance mellem tid og opgaver blev fremhævet som relevante. Det blev aftalt, at temaet seniorliv og seniorpolitik drøftes på marts-mødet i 2026, og balance mellem tid og arbejdsopgaver på september-mødet i 2026. Vedrørende temaet seniorliv blev der fremhævet et ønske om at se et samlet overblik over datagrundlaget for administrationscenteret for seniordage; antallet af medarbejdere, der er berettiget til seniordage, og hvor mange de har fået seniordage tildelt. Medarbejderrepræsentanterne oplyste i den forbindelse, at TAP-klubben i oktober måned har modtaget data over aftalebase-ret seniordage fordelt på fakulteterne fra vicedirektøren for HR. Det blev nævnt, at hensynet til persondata, og at data ikke må kunne henføres til enkeltpersoner, kan være en mulighed hindring for at ledelsen kan dele disse typer af oplysninger på afdelingsniveau i administrationscenteret. Derudover drøftede udvalget behovet for at skabe klarhed over gældende retningslinjer for seniorordninger, samt hvordan de anvendes i administrationscenteret. Det aftaltes, at forpersonskabet sammen med Rikke Bonde arbejder videre med at konkretisere et oplæg og afklare relevante datagrundlag.

## 5. Lønforhandlingsrunde 2026

Forpersonen samlede op på den tidligere drøftelse om muligheden for at gøre processen i forbindelse med de årlige lønforhandlinger mere effektiv. Fra det nye år arbejdes der med muligheder for øget automatisering og digitalisering af dele af processen. Det er dog endnu usikkert, hvornår en mere effektiv løsning kan være fuldt implementeret. Det blev i den forbindelse nævnt, at tidsplanen fra medarbejderindstillingsperioden og til selve forhandlingsmøderne ikke forventes at ændre sig væsentligt i den kommende runde. Efter forhandlingsmøderne tilstræbes det fortsat, at medarbejderne modtager besked om udfaldet hurtigt, men omtrent samtidigt, og at lederne er klædt på til at håndtere eventuelle opfølgende dialoger med medarbejderne.

*Følgende var derudover medtaget på dagsordenen til skriftlig orientering:*

I perioden 3. februar – 26. februar 2026 kan medarbejdere give oplysninger til brug for de årlige lønforhandlinger. De årlige lønforhandlinger understøttes via mitHR, hvor medarbejderen tilgår indstillingsskemaet.

I Administrationscenter Health kan ledere og tillidsrepræsentanter indgive indstillinger senest den 25. marts 2026. Derudover vil der igen i år være mulighed for at TR booker funktionscheferne til møder forud for forhandlingerne. Administrationschefen og HR mødes med funktionscheferne og drøfter indstillinger forventelig i perioden 7. – 10. april 2026.

Der forhandles for perioden 1. april 2025 – 31. marts 2026. De forhandlede lønforbedringer træder i kraft med virkning fra 1. april 2026. Forhandlingsmøder

med tillidsrepræsentanter og selvforhandlere i Administrationscenter Health er planlagt til møder den 6., 7. og evt. 8. maj 2026.

## 6. Valg/udpegning af medlemmer og suppleanter til LSU

Forpersonen orienterede om, at Nete Herskind Ramlau-Hansen udtræder som ledelsesrepræsentant fra den nye periode, og at Louise Jensen indtræder.

*Følgende var derudover medtaget på dagsordenen til skriftlig orientering:*

Der henledes opmærksom på, at der inden 1. marts 2026 skal udpeges både ledelses- og medarbejderrepræsentanter samt suppleanter til LSU.

Næstforpersonen meddeler ledelsen og HR skriftligt, hvilke medarbejderrepræsentanter der udpeges. Ledelsesrepræsentanter og suppleanter herfor udpeges af forpersonen.

Konstitueringen af LSU er gældende for perioden 1. marts 2026 – 28. februar 2028, og sættes på som punkt til det 1. LSU-møde i 2026.

Blanket til registrering af SU-medlemskab findes [her](#).

Blanket til afmelding af SU-medlemskab findes [her](#).

For mere information om samarbejdsvalget og sammensætning henvises der til gældende [forretningsorden](#).

## 7. Evt.

Der var intet til eventuelt.

## Fællesmøde LSU-LAMU kl. 14.00

## 8. Årshjul 2026

Udvalget drøftede årshjulet for LSU-LAMU for 2026, herunder de fremlagte mødedatoer den 12. marts, 3. juni, 15. september og 3. december. Der var overordnet enighed om årshjulet.

Følgende temaer blev foreslået til større temadrøftelser i løbet af det nye år: status på APV, opsamling på temaarrangementet om krænkende adfærd samt fortsat drøftelse af krænkende adfærd løbende. Det blev aftalt, at der på et møde forud for evt. temadrøftelser nedsættes en arbejdsgruppe, som arbejder med teamet og står for at facilitere drøftelsen på det kommende møde.

Planlægning af årets julefrokost blev også drøftet, og der blev fremsat ønske om, at julefrokostudvalget fremover nedsættes tidligere på året for at sikre bedre tid til overdragelse, koordinering og evaluering. Der blev fremhævet behov for tydelig

udpegning af en tovholder, klar kommunikation om deltagerkreds og mødedatoer og tidligere booking af lokaler. LSU-LAMU udtrykte samtidig en stor tak til julefrokostudvalgets for deres indsats med årets julefrokost.

Udvalget drøftede afslutningsvist de foreslåede ændringer til mødetidspunkterne. Flere medlemmer pegede på, at møderne med fordel kan afholdes om formiddagen. Forpersonskabet undersøger sammen med Rikke Bonde, om det er praktisk muligt at omlægge de kommende møder til om formiddagen, og det aftaltes, at marts-mødet fastholdes i den nuværende form.

### **9. APV 2025 – status på handleplansarbejdet**

Udvalget gav en status på APV-arbejdet i de enkelte afdelinger. Flere afdelinger har valgt at nedsat en APV-følgegruppe bestående af ledelsen og medarbejderrepræsentanter, som arbejder med at identificere og prioritere indsatsområder lokalt, andre afdelinger har gennemgået og prioriteret på fælles møder i afdelingerne. Det blev bemærket, at kommunikation ikke har igangsat konkrete opfølgingsaktiviteter, da afdelingen befinder sig i en rekrutteringsproces, og det derfor afventer tiltrædelse af en ny leder. Afdelingerne har indmeldt status i handleplanssystemet, og arbejdet fortsætter løbende frem mod den næste APV. Et gennemgående tema i flere afdelinger er balance mellem arbejdsopgaver og tid.

Udvalget spurgte til muligheden for at gennemføre spotmålinger løbende. Det blev drøftet, at det er muligt, men typisk anvendes i afdelinger med særlige fokusområder eller konkrete problemstillinger. En eventuel spotmåling kan aftales lokalt, hvis der vurderes behov. Udvalget bemærkede desuden, at trivselssamtaler og løbende dialog mellem leder og medarbejder fortsat udgør en væsentlig kilde til at vurdere trivsel og udvikling i afdelingerne.

Derudover blev der orienteret om det fælles initiativ på tværs af administrationscenteret; et fællesarrangement med temaet håndtering af krænkende adfærd og gråzoner i hverdagen. Arrangementet skal blandt andet belyse, hvornår en situation kan betragtes som en krænkelse, hvordan kulturelle baggrunde kan påvirke opfattelser og misforståelser, samt hvordan man som medarbejder kan agere som vidne. Invitationen til arrangementet udsendes snarest til medarbejdere i administrationscenteret.

### **10. Status fra afdelingerne**

Der blev orienteret om status på arbejdet med analysen af Ph.d.-administrationen. De tre dekaner, ph.d.-skolelederne og prodekanerne, samt administrationscheferne har drøftet den udarbejdede rapport fra Implement med fokus på, hvad der fungerer godt, og hvilke justeringer der ønskes fremadrettet. Der er en fælles forståelse af, at den nuværende organisering af ph.d.-området fastholdes som én samlet organisatorisk enhed med shared service. Fokus er at bevæge sig væk fra

en standardiseret tilgang og i højere grad at tage udgangspunkt i de faglige og faktuelle behov i opgavevaretagelsen. Visse områder vil fortsat skulle løses fælles, f.eks. kursusadministration og rejseafregning. Derudover er der et ønske om at styrke HR-opgaven. Der arbejdes på at tydeliggøre roller, rammer og ansvarsfordeling samt muligheder for at placere visse opgaver tættere på fakulteternes HR-afdelinger, f.eks. i relation til barselsregler og juridisk rådgivning. Der har været afholdt informationsmøde om processen for medarbejderne i Ph.d.-administrationen, og der er generel tilfredshed med den øgede afklaring. Der er dog også ønske om fortsat at kunne kvalificere bestillingerne på området.

Derudover var der kort orientering fra de øvrige afdelinger. I Kommunikation nedskaleres enkelte aktiviteter grundet en opsigelse. Hos Studier er afdelingen ramt af sygemeldinger, som påvirket fremdriften på flere projekter. Derudover fylder arbejdet med kandidatreformen samt udfordringer med det studieadministrative system, der er ramt af forsinkelser. I HR implementeres pr. 1. januar 2026 en ny organisering, hvor de to eksisterende teams nedlægges og samles til et. Pia Lind bliver souschef for HR-supporterne, og Louise Jensen fortsætter som konstitueret HR-chef og får personaleansvar for HR-partnerne. Hos Økonomi forberedes den kommende årsafslutning. Afdelingen oplever lige nu et højt arbejdspress, og har derfor i en periode særligt fokus på at prioritere opgaver efter vigtigheden.

#### **11. Besparelser i medfør af det statslige arbejdsprogram**

Forpersonskabet orienterede om status for Statens arbejdsprogram, som også blev drøftet på ASU-mødet den 1. oktober 2025. På sektorniveau har ministeriet engageret Boston Consulting Group til at udarbejde hypoteser om mulige effektiviseringspotentialer. Boston Consulting Group har anmodet om datamateriale fra universiteterne, blandt andet inden for studier, økonomi og forskningsstøtte. Der har været afholdt en workshop med deltagelse af repræsentanter fra AU på sektorniveau, hvor VIP'ernes forskningsvilkår og hverdag blev drøftet. Derudover skal sagen drøftes i Danske Universiteter. Rapporten fra Boston Consulting Group forventes færdiggjort inden de politiske drøftelser, som efter planen vil finde sted i foråret 2026. Arbejdsprogrammets anbefalinger skal efter planen indarbejdes i 2027, med en gradvis implementering frem mod 2030. Det er endnu uklart, hvordan eventuelle besparelser eller prioriteringer kommer til at påvirke sektoren, da dette vil afhænge af de politiske forhandlinger.

#### **12. Highlights fra HSU, FSU, HAMU, FAMU, ASU og AAMU**

Der var ingen bemærkninger til punktet. LSU- og LAMU-medlemmerne var opfordret til selv at orienterer sig i referaterne fra møderne.

- [Hovedsamarbejdsudvalget \(HSU\)](#)
- [Fakultetssamarbejdsudvalget \(FSU\)](#)

- [Hovedarbejdsmiljøudvalget \(HAMU\)](#)
- [Fakultetsarbejdsmiljøudvalget \(FAMU\)](#)
- [Administrationens Samarbejdsudvalg \(ASU\)](#)
- [Administrationens Arbejdsmiljøudvalg \(AAMU\)](#)

### **13. Eventuelt**

Der blev rejst frustration over de begrænsede parkeringsmuligheder omkring bygningerne ved Skou. Derudover opleves det også, at parkeringspladser indimellem inddrages i forbindelse med byggeprojekter, hvilket skaber udfordringer i hverdagen. Udvalget anbefalede, at der arbejdes videre med en reduktion til én parkeringstilladelse pr. medarbejder, eller fokus på at frigøre parkeringstilladelser, f.eks. ved at studentermedhjælpere ikke tildeles pladser.

### **LAMU-møde kl. 15.00**

#### **14. Evaluering af LAMU's arbejde**

Udvalget gennemførte en fælles drøftelse og evaluering af arbejdet i LAMU med udgangspunkt i erfaringer fra året, samt ønsker til det fremadrettede arbejde. Det blev fremhævet, at det som AMR kan være svært at få en tilstrækkelig fornemmelse af forholdene i de enkelte afdelinger, da der ikke nødvendigvis er faste anledninger til kontakt. Planlægningen af arrangementer og deltagelse i kursusforløb har fungeret godt, men der savnes stadig mere kontakt til afdelingerne. Det blev i den forbindelse drøftet, om der var behov for at justere ambitionerne eller etablere nye måder at arbejde med baglandsopgaverne på, herunder hvordan man bedst sikrer kontakt til medarbejdere og afdelinger uden at øge udvalgets størrelse. Færdiggørelse af en informationsfolder samt planlægning af hyppigere besøg i afdelingerne blev nævnt som en måde at styrke synlighed og kontakt. Forpersonen takkede for en god og konstruktiv drøftelse.

#### **15. Planlægning af årshjul 2026**

Udvalget drøftede planlægningen af årshjulet for 2026, herunder forslag til emner til større temadrøftelser i det kommende år. Der var ønske om, at temaet om synlighed, kontakt til baglandet og udvalgets rolle i forhold til trivsel og velbefindende sættes på som et særskilt tema til mødet i marts 2026.

#### **16. Fællesarrangement status**

Der blev kort orienteret om planlægningen af det kommende fællesarrangement, som afholdes den 16. marts 2026. Det blev aftalt at afholde et ekstraordinært møde inden dagen med en varighed på ca. 1,5 time, for at planlægge de sidste detaljer, herunder forplejning. Det blev desuden aftalt, at Conor sørger for indkøb af trafikveste i lyserød/pink til arrangementet.

### 17. Arbejdsmiljø-pjece

Det blev aftalt at flytte punktet til den kommende drøftelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse på marts-mødet i 2026.

### 18. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Udvalget samlede op på emnerne fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2025:

- **APV 2025:** der arbejdes løbende med opfølgning på APV'en i afdelingerne, og emnet blev også drøftet på fællesmødet. Der foregår forskellige indsatser på tværs af enhederne afhængigt af lokale behov.
- **Førstehjælpskursus:** det senest afholdt førstehjælpskursus blev evalueret som meget positivt, og der er planlagt yderligere kurser. Udvalget gjorde opmærksom på behovet for bedre koordinering på tværs af afdelingerne, herunder en fordelingsnøgle og mulighed for at tilbyde ledige pladser til andre afdelinger, hvis der opstår afbud.
- **AMR på afdelingsbesøg:** AMR mangler ét afdelingsbesøg, som gennemføres i december 2025.
- **Fælles kursusdeltagelse:** udvalget var enige om, at det fælles kursusforløb i september måned fungerede godt. Der blev drøftet, om der fremadrettet kan være fokus på behov for årlige arrangementer eller konferencer. Noca-arrangementet om krænkende adfærd blev nævnt som et relevant eksempel.

Det blev derudover besluttet, at udvalget drøfter og aftaler mulige emner til det kommende års årlige arbejdsmiljødrøftelse på marts-mødet i 2026.

### 19. Opfølgning af evakueringsøvelser

Conor Leerhøj orienterede om, at evakueringsøvelserne er afsluttet for i år. Henriette Lykke Sørensen orienterede i den forbindelse om, at der efter evakueringsøvelsen på Tandlægeskolen i efteråret havde været en drøftelse i HR om placering af nødudgange mv. Dette havde afstedkommet en kort rundtur i bygningen, hvor medarbejderne i HR blev gjort bekendt med relevante nødudgange, placering af hjertestarter i bygning mv. Udvalget bemærkede, at der på et kommende møde kunne drøftes behov for udbredning af dette til flere af afdelingerne.

### 20. Evt.

Michael Andersen orienterede om, at han er valgt som ny TR for metal i administrationscenteret, men indtil videre også fortsætter som AMR.