

Møde den: 11. september 2025

Lokation: Vennelyst Boulevard 9, bygning 1611, lokale 024

Samarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget, Administrationscenter Health

Deltagere: Lasse Munk Madsen (forperson), Nete Herskind Ramlau-Hansen, Mads Rasmussen, Søren Dam (næstforperson), Jann Zeiss, Antonio Sylvester, Sebastian Berg Petersen, Caroline Søndergaard Bendixen, Sofie Tinggaard,

Simon Bygdin, Søren Lundgård Laursen, Ingeborg Fredslund-Andersen, Louise Jensen.

Deltagere fra LAMU: Conor Leerhøj, Inger Rønde Jeppesen, Michael Andersen, Astrid Valentin Thyme Andersen, Henriette Lykke Sørensen, Helle Toftegaard Eliassen.

Afbud: Anne Fabricius Søndergaard.

Sekretariat: Rikke Askholm Bonde.

LSU-møde kl. 13.00

1. Godkendelse af referat

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. Der ses en vækst på 1,9 mio. kr., og tilsvarende en stigning i udgifter. Der er blandt andet tilført midler i forbindelse med overflytningen af Center for Registerforskning fra BSS til Health, og selve posteringen er først synlig i den kommende økonomirapport ØR2. For en periode på to år er der overført ekstra ressourcer svarende til ét årsværk, og derudover har fakultet hævet den økonomiske ramme for administrationscenteret, hvilket har muliggjort ansættelse af en jurist i fakultetssekretariatet til håndtering af GDPR-forespørgsler, aktindsigter mv.

Budgettet er i balance, og der ses forventelig en positiv tendens grundet refusioner og mindre justeringer på ansættelser. HE Økonomi er i gang med budgetterne for 2026, og næste års budget for administrationscenteret forventes at blive tilsvarende budgettet for 2025.

4. Evaluering af de årlige lønforhandlinger og fastsættelse af lønforhandlingskriterier 2026

Udvalget fulgte op på de tidligere drøftelser om lønforhandlingsprocessen. Der er ønske om at undersøge mulighed for en kortere periode til indstillinger fra ledere og tillidsrepræsentanter. Tidligere har perioden typisk været omkring en måned.

Der blev også udtrykt ønske om at få information om, hvornår administrationschefen og HR afholder møder med funktionscheferne. Det aftales, at disse input tages med i planlægningen for næste år lønforhandlinger.

Dernæst blev lønkriterierne evalueret, og der var særlig opmærksomhed på lønkriterie 8, som ikke har været anvendt i 2024 og 2025. Selvom nogle medarbejdere søger lønforbedring med henvisning til fx sidelæring og mentorroller, ses kriteriet ikke anvendt som begrundelse i praksis. Der var dog enighed om, at kriteriet stadig kan være relevant. Det samme gælder lønkriterie 5, hvor kompetenceudvikling ikke nødvendigvis fører til lønforbedring, men kan få øget relevans i de kommende år – særligt i relation til it-udvikling og teknologiske løsninger. Der var generel enighed om, at lønkriterierne fortsat er tidssvarende og relevante.

5. Evaluering af LSU-arbejdet

Udvalget evaluerede LSU-arbejdet, og drøftede blandt andet, hvordan det bedst sikres, at kommende møder er relevante og mødedeltagerne er engageret. Udvalget oplever, at baglandet ikke altid er interesseret i emnerne. I den forbindelse blev vigtigheden af at være forberedt, deltage aktivt og informere baglandet nævnt. Samtidig blev det foreslået, at der nedsættes en mindre arbejdsgruppe, som kan have ansvar for at facilitere temadrøftelser og sikre engagement. Der var enighed om, at det er vigtigt at overveje, hvad der skal afsættes tid til på mødet, og forslag til temadrøftelser kunne være fx krænkende adfærd, balance mellem tid og opgaver eller seniorpolitik. Derudover blev det foreslået, at der kan frigøres tid på møderne ved at arbejde mere med skriftlige orienteringer.

Udvalget drøftede også, om det stadig giver værdi at anvende Teams til dagsorden, referater mv. i udvalget. Der var delte meninger, nogle oplever at Teams fungerer godt, og andre foretrækker, at det sendes pr. mail.

Afslutningsvis takkede forpersonen for det gode samarbejde i LSU, både om de gode og de mere udfordrende emner.

6. MUS 2025

Punktet var medtaget til skriftlig orientering.

7. Lønkatalog

Punktet var medtaget til skriftlig orientering.

8. Eventuelt

Der blev rejst bekymring omkring parkeringsforholdene, særligt ved bygning 1320. Medarbejderne oplever, at det er svært at finde ledige pladser, og at der ofte holder biler tidligt om morgenen, som ser ud til at have stået natten over. Det blev

drøftet, om man kan nulstille og starte forfra med registrering af parkeringslicenser – evt. en gang årligt. Muligheder som én licens pr. person, teknisk understøttelse af reglerne, eller p-bomme blev nævnt, dog med erkendelse af, at det kan være mere krævende at understøtte for AU. Det blev aftalt, at næstforpersonen bringer emnet videre til ASU.

Fællesmøde LSU-LAMU kl. 14.00 – 15.00

1. Kort præsentationsrunde

Da der var valgt nye AMR, startede mødet med en kort præsentationsrunde. Udvalgene bød Henriette Lykke Sørensen og Helle Toftegaard Eliassen velkommen.

2. Arbejds miljøstatistik/sygefravær

Arbejdsgruppen bestående af Astrid, Anne, Sebastian og Louise fremlagde forslag til, hvordan der kan arbejdes mere værdiskabende med arbejds miljøstatistikken.

Der blev præsenteret en skabelon, hvor der lægges op til:

- En større temadrøftelse i marts måned, hvor der afsættes tid til at gå i dybden med tendenser og udviklinger.
- En mindre halvårlig status i september, som giver mulighed for at følge op og identificere eventuelle afvigelser.

Der var enighed og opbakning fra udvalget til forslaget. Det blev understreget, at det er vigtigt, at data behandles ensartet og med samme metode.

Det blev aftalt, at første større gennemgang tages på mødet i marts 2026. Den nuværende arbejdsgruppe præsenterer der et første bud, som fx kan indeholde et excel-ark med data og en powerpoint-præsentation, der fremhæver de vigtigste pointer.

3. Evaluering af AU's retningslinje for distancearbejde

AU's retningslinje for distancearbejde blev evalueret. Det blev drøftet, at både AU's retningslinjer, og de lokale retningslinjer i administrationscenteret fungerer som de skal, og der er generelt tilfredshed blandt medarbejderne i administrationscenteret. Afdelingerne anvender hjemmearbejde i det omfang det er muligt under hensyn til arbejdsfunktioner, fysiske møder mv.

Samtidig gjorde udvalget opmærksom på, at der ses tendenser i samfundet for tiden, hvor større arbejdspladser inddrager medarbejderes mulighed for hjemmearbejde. Udvalget bemærkede, at det kan være et vigtigt vilkår for tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere, at der på AU er mulighed for at planlægge hjemmearbejde løbende.

4. **Julefrokost 2025**

Forpersonen orienterede om, at der snart er nedsat et fuldt julefrokostudvalg, der mangler tilbagemelding fra én afdeling. Julefrokosten planlægges til afholdelse fredag den 28. november 2025 i kantinen på Tandlægeskolen.

5. **Status fra afdelingerne**

Forpersonen orienterede om, at kommunikationsafdelingen igennem længere tid havde været uden leder, og at funktionschefen ikke kommer tilbage til AU. Medarbejderne i afdelingen og organisationen er orienteret. Der arbejdes på et stillingsopslag med henblik på rekruttering af en ny kommunikationschef til afdelingen.

6. **Analyse af PhD administrationen på tværs af fakulteterne Nat, Tech og Health**

Simon Dinitzen gav en status på den igangværende analyse af afdelingens organisering. Dekanerne har anmodet om en analyse, som er blevet udført af konsulentfirmaet Implement. Rapporten blev færdiggjort inden sommerferien og bygger på interviews med bl.a. administrationschef, medarbejdere, ph.d.-skoleledere og programledere.

Implement har identificeret konkrete fokusområder og præsenteret fire scenarier for en mulig fremtidig organisering:

- Optimering indenfor nuværende organisering
- Etablering af et fuldt shared servicecenter
- Shared service med fakultetsspecifik variation
- Fuld decentralisering

En styregruppe har fulgt processen, bestående af Hanne Vester (Nat-Tech), ph.d.-skoleledere, de to teamledere og Simon selv. Arbejdet med analysen har givet anledning til bekymringer og usikkerhed blandt medarbejderne, og ledelsen har forsøgt at imødekomme dette bedst muligt.

Den 16. september 2025 drøfter dekanerne rapportens indhold og anbefalinger med ph.d.-skoleledere og administrationscheferne, og der planlægges et opfølgende medarbejdermøde med henblik på hurtig og tydelig kommunikation til medarbejderne.

7. **Highlights fra FAMU samt FSU og HSU**

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

8. **Evt.**

Der var intet til eventuelt.

LAMU-møde kl. 15.00 – 16.00

9. Fortætning på kontorgangen for Ph.d.-administrationen

Simon Dinitzen oplyste, at der har været afdækning af pladsbehov og principper for lokalefordeling hos Ph.d.-administrationen. Processen er drevet af Administrationscenter Nat-Tech, særligt med udgangspunkt i Nat-Tech Studiers behov.

Der er gennemført en analyse af ledige lokaler og mødefaciliteter, og ledelsen har drøftet principperne for, hvordan pladser fordeles. Drøftelsen har været en forløber en bredere snak om eventuelt fortætningsbehov. Der er besluttet, at studentermedhjælpere tildeles flyver-pladser. Der er også behandlet forslag om, at ledere kunne dele kontor med andre ledere, men det blev ikke vurderet som hensigtsmæssigt.

Det er besluttet, at der ikke sker fortætning eller flytning i indeværende år for Ph.d.-administrationen. Dette af hensyn til den gennemførte analyse fra Implement og afdelingens samlede situation.

Udvalget gjorde opmærksom på, at en fortætning eller flytning kan påvirke trivsel og arbejdsmiljøet, og opfordrede ledelsen til at sikre rettidig inddragelse af medarbejderne i processen. Udvalget bemærkede også, at der kunne overvejes flere fællesområder, hvis der tales om fortætning eller flytning.

10. Fælles arrangement

Inger og Astrid oplyste, at de har arbejdet videre med planlægning af en kommende temadag, som forventelig afholdes i november måned. Programmet er sat til tidsrummet 8.30 – 11.00, og formålet med dagen er at skabe refleksion og dialog blandt medarbejderne om håndtering af krænkende adfærd – både i relation til, når man selv oplever at blive krænkede eller hvis man er vidne til det. Det blev drøftet, at fokus i den forbindelse kan være på tavshedskulturen og hvordan man som medarbejder eller leder kan agere. Derudover blev det også drøftet, hvordan APV'en kan inddrages, så temadagen bliver relevant og genkendelig for medarbejderne.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Henriette, Inger, Astrid og Michael, som arbejder med scenarier/eksempler som indhold til dagen. Gruppen drøfter, om der fx skal fokuseres på tydelige krænkelse eller også de mere subtile, som kan forekomme i dagligdags situationer.

Derudover blev det aftalt at planlægge et arbejds møde i udvalget inden temadagen med henblik på at koordinere program og lignende.

11. Status på øvrige mål og aktiviteter i den årlige arbejdsmiljødrøftelse

LAMU drøftede opfølgning på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Der blev givet en status på arbejdet med APV 2025. Der arbejdes på den fælles temadag med fokus på arbejdsmiljø og krænkelser.

Derudover orienterede AMR om, at de har været på afdelingsbesøg, og mangler at besøge Bygningsservice og Rengøring. Tanken er først at besøge afdelingerne, og dernæst undersøge, hvad de enkelte afdelinger gør for at fremme et godt arbejdsmiljø. Eksempler som elastikøvelser, fælles kaffepauser og ergonomiske tiltag blev nævnt som inspiration. Det var enighed om, at arbejdsmiljø kan være mange ting – både fysisk, psykisk og socialt – og det blev foreslået at samle de gode historier og mikrohandlinger, og at dette indsatsområde kan indarbejdes i næste års årshjul.

Conor Leerhøj undersøger derudover status på tilbud om førstehjælp.

12. Kriseberedskab

Forpersonen orienterede om, at hændelsen med UV-lys i en kantine på AU, har givet anledning til evaluering af hvordan AU håndterer kriser og uforudsete situationer. AU har etableret en krisestab og udviklet en model for håndtering af ukendte kriser. Der findes endnu ikke konkrete beredskabsplaner, men der arbejdes med roller og ansvar i krisesituationer.

På Health er der igangsat drøftelser om, hvordan kriser håndteres lokalt på fakultetet – hvem håndterer hvad, hvordan kommunikeres der internt og eksternt, og hvilke roller aktiveres i hvilke situationer. På sikkerhedsområdet er der fokus på at beskrive de vigtigste informationsaktiver, som rækker ud over IT-udstyr – fx dyrestalde og biofrysere. Derudover arbejdes der med scenarier, hvor der fx ikke er strøm i længere tid.

Der er nedsat en gruppe på Health, hvor administrationschefen fungerer som kriseleder, og der indgår bl.a. institutledere, bygnings- og it-chefen. Der planlægges en drøftelse senere i fakultetsledelsen om prioritering og beredskab.

13. Opfølgning på evakueringsøvelser

Evakueringsøvelser forløber planmæssigt. På tandlægeskolen gennemføres evakueringsøvelser igen i efteråret.

14. Evt.

Der var intet til eventuelt.