

Møde den: 3. juni 2025

Lokation: Vennelyst Boulevard 9, bygning 1613, lokale 433

Samarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget, Administrationscenter Health

Deltagere fra LSU: Lasse Munk Madsen (forperson), Mads Rasmussen, Søren Dam (næstforperson), Jann Zeiss, Antonio Sylvester, Sebastian Berg Petersen, Caroline Søndergaard Bendixen, Anne Fabricius Søndergaard, 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.

Afbud: Birgit Honoré, Mette Bechsgaard, Nete Herskind Ramlau-Hansen.

Sekretariat: Rikke Askholm Sørensen.

LSU-møde kl. 13.00

1. Referat LSU-LAMU den 12. marts 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. Økonomiaf-rapportering, ØR 1, viser at økonomien er i balance. Der er foretaget enkelte ram-meflytninger, og lønudgifterne forventes at blive ca. 2 mio. kr. højere end tidligere estimeret. De udmøntede besparelser fra tidligere er nu indarbejdet i budgettet.

Der blev derudover fulgt op på drøftelsen fra seneste møde om nyt afrapporte-ringsformat for kompetenceudvikling. Udgifterne er opgjort som bruttobeløb, uden fradrag for midler fra kompetencefonden. Udvalget besluttede, at det nye format kan anvendes fremadrettet, når data er tilgængelige i regnskaberne.

Afslutningsvis blev der drøftet opgaven med affaldssortering og Campus 2.0/uni-versitetsbyen, som har betydning for gartnerafdelingen. Der er lige nu ikke afkla-ring af, om opgaven skal i udbud, men fokus for gartnerafdelingen er som hidtil på drift af Universitetsparken.

4. Drøftelse om lønforhandlingsrunden

Forpersonen orienterede om afslutningen på årets lønforhandlingsrunde i Admi-nistrationscenter Health. I alt blev der modtaget 119 indstillinger fra medarbej-dere, ledere og tillidsrepræsentanter. Ud af disse har 62 medarbejdere opnået en

lønforbedring i form af enten engangsvederlag, varige kvalifikationstillæg, løngruppeskift eller omklassificeringer. Størstedelen af tillæggene er varige kvalifikationstillæg. Sammenlignet med sidste år, hvor der var 108 indstillinger og 44 lønforbedringer, er der i år sket en stigning i både antallet af indstillinger og tildelinger.

Lønforbedringerne er tildelt med udgangspunkt i de gældende lønkriterier for administrationscenteret. En oversigt over disse kriterier blev gennemgået, og der vil på det kommende LSU-møde i september blive evalueret på, om der er behov for justering af kriterierne inden næste års lønforhandlinger.

Udvalget bemærkede, at de havde en positiv oplevelse af processen og fremhævede de gode og åbne dialoger med funktionscheferne. Der var enighed om, at selve forhandlingsforløbet var velforberedt og godt understøttet. Det blev dog bemærket, at processen kan opleves som lang for medarbejderne. Der blev også drøftet forventninger i forbindelse med lønforhandlingerne – herunder balancen mellem at tildele mange medarbejdere mindre beløb eller færre medarbejdere større beløb.

5. MUS 2025: Opstart, fokuspunkter, status for kompetenceindsatsen på tværs af enheder i Administrationscenter Health

Udvalget drøftede opstarten af MUS 2025, som finder sted efter sommerferien. Fra 2025 afholdes der i administrationscenteret en gruppeudviklingssamtale forud for MUS. Flere afdelinger har tidligere haft en indledende status og drøftelse forud for MUS, men fra i år er det mere formaliseret ved afholdelse af en GRUS-samtale.

Som fokuspunkt til den kommende MUS blev emnet ”Balance mellem arbejdsopgaver og tid” foreslået, herunder hvordan man kan skabe bedre sammenhæng mellem opgaver, tid og forventninger til kvalitet og serviceniveau. Udvalget bemærkede, at der i dialogen kunne være fokus på, hvornår det er legitimt at sige nej til specifikke opgaver, der kræver mange ressourcer, og som ikke nødvendigvis ligger inden for fællesadministrationens kerneopgaver. Udvalget drøftede også behovet for en tydeligere servicepolitik, herunder kortlægning af opgaver og samarbejdsflader og handlemuligheder på lokalt niveau. Det blev fremhævet, at det er vigtigt at bruge de organisatoriske og ledelsesmæssige kanaler til at eskalere udfordringer, så de håndteres på rette niveau.

6. Eventuelt

Udvalget spurgte ind til administrative besparelser i staten. Forpersonen bemærkede, at der ikke foreligger konkrete udmeldinger om, hvordan besparelser i staten vil blive udmøntet, og i givet fald hvordan universiteterne bliver direkte berørt. Der er tale om en politisk beslutning, som endnu ikke er konkretiseret, og

som derfor på nuværende tidspunkt ikke har indflydelse på administrationscenteret. Som sædvanligt vil der ved ledige stillinger blive lavet en konkret vurdering af, om stillingen skal genbesættes, og hvilken profil der i så fald er behov for.

Det blev derudover drøftet, at der på Health er mange teknisk-administrativt personale (TAP) med akademisk baggrund på institutterne, som i praksis arbejder forskningsunderstøttende. AU har påbegyndt arbejdet med kategorisering af, hvem der reelt tæller som TAP, og hvordan TAP-kategorien skal forstås. På Health er der påbegyndt en intern proces vedr. stillingskategorien, forskningsunderstøttende AC-TAP.

Fællesmøde LSU-LAMU kl. 14.00 – 15.00

1. Arbejdsmiljøstatistik/sygefravær

LSU og LAMU drøftede de aktuelle data for Administrationscenter Health, som er tilgængelige via Power BI. På LSU-LAMU-mødet i marts blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af Sebastian og Astrid, som i fællesskab ser nærmere på tallene og præsenterer deres observationer på kommende møder. Sebastian og Astrid rejste spørgsmål om, hvilke sammenligninger udvalget ser er relevante – fx sammenligning på tværs af kvartaler eller med andre enheder. Anne og Louise meldte sig til at kigge nærmere på det. LSU og LAMU blev opfordret til selv løbende at orientere sig i Power BI.

Derudover blev der givet en status på brugen af psykologisk rådgivning. I perioden fra 2024 til og med 1. kvartal 2025 er der registreret 9 påbegyndte sager. To ud af tre sager var anonyme ved opstart. Det blev præciseret, at man kan starte anonymt – men ved længerevarende forløb sker der visitation.

2. Status på arbejdspladsvurdering – APV 2025

Forpersonen gav en kort status på arbejdet med APV'en. Arbejdet er i gang, og handleplanerne skal være færdige og indlæst i handleplanssystemet senest den 31. oktober 2025. Der er forskellig fremdrift i arbejdet på tværs af enhederne.

Fire overordnede temaer er blevet identificeret som særligt vigtige at forholde sig til, og som potentielt kan afspejle sig i de lokale handleplaner:

- Kritiske ytringer og psykologisk tryghed
- Tid og opgaver
- MUS og udvikling
- Krænkende adfærd og mobning

Særligt temaet om krænkende adfærd blev fremhævet som et område, alle afdelinger bør forholde sig til i deres lokale opfølgning. Det blev drøftet, hvordan man

sikrer, at der bliver fulgt op på oplevelser af krænkende adfærd i alle afdelinger – både i forhold til konkrete hændelser og i bredere samarbejdsrelationer. Det blev foreslået, at man i den lokale dialog undersøger, om der er genkendelse i tallene, og får italesat, hvordan man bedst håndterer situationer, hvor fx kolleger taler uhensigtsmæssigt til hinanden.

Der blev efterspurgt en temadrøftelse i relevante fora om, hvad man gør, hvis man selv oplever krænkende adfærd – eller hvis man er vidne til, at andre bliver krænkede. [Arbejdstilsynets hjemmeside](#) om krænkende handlinger og mobning blev nævnt som et nyttigt redskab, ligesom [AU's hjemmeside](#) kan bruges som støtte i det lokale arbejde.

Når de lokale handleplaner foreligger, vil der blive lavet en opsamling med henblik på at identificere eventuelle fælles temaer på tværs af enhederne.

3. Julefrokost 2025

Udvalget drøftede afholdelsen af årets julefrokost. Det blev foreslået, rammerne for julefrokosten følger samme koncept som sidste år, og at julefrokosten planlægges til at blive afholdt den sidste fredag i november. Det blev besluttet at afholde en fælles julefrokost igen.

Der nedsættes igen i år et julefrokostudvalg med repræsentanter fra de enkelte afdelinger og hver afdeling indmelder deltagere til Forpersonen. Der var enighed om, at det nye udvalg sammen med Forpersonen kan have en dialog om rammer og økonomi for arrangementet, herunder muligheden for at hente ekstern hjælp til fx oprydning.

4. Status fra afdelingerne

Der blev givet en kort status fra afdelingerne om aktuelle sager og opgaver med relevans for LSU-LAMU. Hos ph.d.-administrationen er der igangsat nye test af indeklimaet. Hos IT arbejdes der med at introducere små automatiseringsværktøjer "robotter" til brug på computere, og der planlægges afholdelse af en workshop, hvor medarbejdere kan få en kort introduktion og hjælp til simple automatiseringer. I HR arbejdes der på, at Louise Jensen i Birgits fravær bliver konstitueret som HR-partnerchef.

5. Highlights fra FAMU samt FSU og HSU

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

6. Evt.

Der var intet til eventuelt.

LAMU-møde kl. 15.00 – 16.00**7. Afholdelse af nyt AMR-valg?**

LAMU drøftede behovet for afholdelse af nyt AMR-valg, da to AMR'er for kontorområdet havde valgt at trække sig. Der er ønske om at sikre bred repræsentation på tværs af afdelinger – fx fra nogle af de større afdelinger studier og ph.d.-området – for at styrke nærhed og dækning i arbejdsmiljøarbejdet. Der blev også drøftet, om medarbejdere fra bygningsområdet kan vælges som repræsentanter for kontorgruppen.

Det blev besluttet, at der afholdes valg inden sommerferien, og at valget annonceres tirsdag den 10. juni 2025. Opstillingsperioden løber fra torsdag den 12. juni til tirsdag den 24. juni 2025. Der blev opfordret til, at alle afdelinger bakker op om valget og opmuntrer relevante medarbejdere til at stille op.

8. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

LAMU drøftede status på de mål og aktiviteter, der blev fastlagt i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Følgende emner blev berørt:

- **APV 2025:** Arbejdet er i gang, og der følges op i takt med, at handleplanerne udarbejdes og indmeldes.
- **Fælles arrangement:** Der var stemning for at arrangere et fælles arbejdsmiljøarrangement med fokus på krænkende adfærd. Et forslag lød på at inddrage skuespillere til at illustrere dilemmaer og skabe dialog. Arrangementet kunne indledes med fælles morgenmad og et oplæg fra AMR for at styrke kendskabet og synligheden.
- **Førstehjælpskursus:** Planlægges afholdt efter sommerferien.
- **AMR på afdelingsbesøg:** Arbejdsmiljørepræsentanterne er i gang med at besøge afdelingerne og præsentere sig.
- **Fælles deltagelse i kursus:** Der var opbakning til at deltage i kurset "AMO – hvordan styrker vi samarbejdet og skaber forandringer?", som afholdes i Aarhus den 7. oktober 2025. Rikke undersøger mulighed for samlet tilmelding.

9. Opfølgning på evakueringsøvelser

Evakueringsøvelser forløber planmæssigt. På Biomedicin kigges der pt. på evakueringsøvelser i forbindelse med at medarbejderne er flyttet til nye bygninger.

10. Evt.

Der var intet til eventuelt.