

Mødedato: 29. april 2026
Mødested: Kronehullet
Mødeemne: Ordinært LSU-møde
Deltagere: CSJ, PLA, OKN, KMH, HØN, LFR, CSP, PLL, TPB (HR partner), MBA og LHK (referent)
Afbud: BSV
Gæster:
Ordstyrer: PLA
Ordstyrrækkefølge kommende møder: KMH, CSP, LFR, MBA, PLA, OKN

PLA åbnede mødet og bød velkommen til PLL, som er indtrådt i LSU pr. 1/3. Ledelsesgruppen er nu repræsenteret med fire medlemmer i LSU.

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 26. januar 2026

Dagsordenen og referatet fra seneste møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Konstituering af LSU

Der blev givet status på valgene af tillidsrepræsentanter i fagforbundene:

OKN er genvalgt som TR for IDA.

Der er endnu ikke afholdt valg i DJØF.

DM-valget er udskudt til efter sommerferien.

TR-gruppen har besluttet, at LFR bliver ny næstformand i LSU, forudsat at hun genvælges på laboranternes generalforsamling i slutningen af maj.

3. Evaluering af LSU's arbejde + årshjul

OKN kommenterede, at LSU fungerer godt, og at møderne er konstruktive. Årshjulet opleves som et brugbart værktøj, og de faste punkter fungerer efter hensigten.

Januarmødet indeholder også faste punkter, som ikke fremgår af årshjulet i dag. Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøstatistik vurderes dog ikke relevante på januarmødet, da der ikke er nye data siden årets afslutning. LHK opdaterer årshjulet.

4. Økonomi

4.1 Status på ØR1 2026 (CSJ)

CSJ gennemgik de aktuelle tal. Budgettet afspejler dekanatets ønske om, at instituttet skal lande på 0 ved årets udgang. Der kan naturligvis ske ændringer i løbet af året, men tallene ser fornuftige ud på nuværende tidspunkt. Et øget salg af rådgivningsopgaver vil styrke økonomien yderligere.

PLA orienterede om, at NOVANA er sendt i udbud. Hvis instituttet får de for os relevante opgaver, vil det tilføre flere midler til budgettet.

OKN spurgte til budgetterne for de kommende år. CSJ svarede, at dette først behandles i forbindelse med ØR3.

KMH bragte op, at det i forbindelse med den seneste nedskæringsrunde i ECOS kunne være relevant at høre, hvorfor vores situation på ENVS ser anderledes ud end deres?

CSJ og PLA svarede, at der ikke er bekymring for ENVS' økonomi. ENVS har ikke samme type projekter som ECOS, hvor der nu mangler indtjening. Dertil har ECOS en anden struktur med primært fastansatte forskere, mens ENVS har mange postdocs og midlertidigt ansatte. Det betyder, at økonomien i ENVS svinger mere i takt med projekterne og dermed er mere robust. ECOS har i højere grad fastholdt organiseringen fra DMU-tiden.

CSJ orienterede om, at fakultetet har gjort os opmærksom på, at instituttet modtager et basisbeløb på 130.000 kr. tre år efter en ph.d. er færdiggjort, oveni de 200.000 kr. der gives ved selve færdiggørelsen. En eksternt finansieret ph.d. giver dermed samlet 330.000 kr. over to omgange. Det er blot én af grundene til, at det er vigtigt at sikre tilstrækkelig vejledningstid hos vores PhD-vejledere. Ledelsen ønsker at drøfte dette nærmere og arbejder for at tiltrække flere ph.d.-projekter.

OKN bemærkede, at der på ECOS har været en diskussion af, hvordan man har kommunikeret forventninger til de fastansatte, fx vedrørende ph.d.-vejledning og hjemtagning af midler. I lyset af dette kunne det være relevant at sikre tydeligere forventningsafstemning på ENVS, for at undgå samme diskussion og evt. utryghed blandt medarbejderne.

CSJ svarede, at dette er et spørgsmål som er blevet diskuteret i mange år, men at han ikke ser KPI'er som vejen frem, da vores institut drives anderledes end andre institutter.

PLA vurderede, at ledelsen generelt kommunikerer forventninger tydeligt, og spurgte TR'erne, om der opleves utryghed blandt medlemmerne.

HØN svarede, at usikkerheden efter hendes opfattelse primært findes blandt midlertidigt ansatte. Der er generelt en forståelse af, at det handler om at søge så mange midler som muligt. HØN udtrykte også bekymring for KPI'er, da instituttet rummer meget forskellige fagligheder.

CSJ var enig og bemærkede desuden, at enkelte medarbejdere ikke er fuldt belagt i arbejdsprogrammerne, og at der derfor er plads til at hente flere rådgivningsopgaver. Seniorforskere bør gerne kunne bruge deres erfaring til at sælge opgaver til regioner og andre kunder.

HØN påpegede, at ikke alle fagligheder efterspørges lige meget i rådgivningsopgaver.

KMH bemærkede, at der naturligt opstår bekymring, når der sker nedskæringer i ECOS, som ENVS ofte sammenlignes med. Derfor er det vigtigt at kommunikere tydeligt, at der ikke er tilsvarende bekymring for økonomien på ENVS.

OKN spurgte, om instituttet har fået gældssanering. CSJ bekræftede dette. OKN bemærkede, at et eventuelt overskud nu kan opspares, hvilket gør det mere attraktivt at skabe et positivt resultat.

4.2 Sektionernes forbrug

OKN bemærkede, at der her tidligt på året generelt er god luft i sektionernes budgetter. Dog har ATMI haft et relativt højt forbrug, bl.a. på data og kontormaskiner.

CSJ oplyste, at ledelsen endnu ikke har drøftet dette, men at det kan skyldes en forsinket effekt af sidste års udskiftning af computere.

PLL tilføjede, at nye regler betyder, at projekter ikke længere må betale for pc'er, hvilket nu belaster sektionernes budgetter.

4.3 Budgetteret tid i sektionerne

LFR spurgte, hvordan tallene ser ud sammenlignet med sidste år. OKN vurderede, at niveauet er lidt højere end normalt, og at den ikke-allokerede tid er nogenlunde jævnt fordelt mellem sektionerne. Den ikke-allokerede tid vil forventeligt falde løbende hen over året.

Det blev bemærket, at nogle sektioner har flere ad hoc-rådgivningsopgaver end andre.

5. Personale

5.1 Arbejdsmiljø fysisk/psykisk APV – opdatering fra APV handleplansudvalget (LFR, CSJ)

LFR orienterede fra udvalgets møde dagen før. Fokus var på at færdiggøre stressspillet, og der blev truffet beslutning om de endelige kort til spillet. Udvalget er nu i gang med at aftale besøg i sektionerne for at komme ud og spille spillet i de enkelte sektioner.

Der har været drøftelser om, hvordan både danske og engelsktalende medarbejdere bedst inkluderes. Udvalget lægger op til, at sektionerne sammensætter grupper, der spiller på hhv. dansk og engelsk, for at man kan komme mest muligt i dybden med temaerne. I denne aktivitet er det den enkelte medarbejders oplevelse og udbytte, der er i fokus. Målet er at gennemføre spillet i to sektioner inden sommerferien.

Aftalen om det online stresskursus Åben og Rolig udløber på et tidspunkt, formentlig i starten af efteråret. MBA og CSP vender tilbage til LFR med en konkret dato. *(CSP har efterfølgende oplyst, at aftalen ophører d. 30. september 2026. Der vil være et midtvejswebinar i løbet af juni).*

Tilbagemeldingerne fra de medarbejdere, som vi ved allerede har brugt programmet, er positive, men meget forskellige, da programmet kan tilgås på flere niveauer.

Udvalget foreslår, at ordningen bør fortsætte. Det tager tid, før kendskabet spreder sig, og et år er formentlig for kort til at vurdere den fulde effekt. Det er dog ikke sikkert, at det kræver en ny aftale med ubegrænset antal licenser. Udvalget vil informere medarbejderne om tilbuddet i forbindelse med afholdelsen af de planlagte spil-arrangementer.

MBA og CSP opfordrede til, at medarbejderne i sekretariatet også inviteres med, gerne sammen med én eller flere sektioner.

LFR oplyste, at det tidligere udviklede krænkelsesspil nu ligger frit tilgængeligt på AU's hjemmeside. Det er positivt, at materialet er nået så bredt ud.

5.2 Arbejdsmiljøstatistik efter 4. kvartal (PLA)

Man tilgår statistikken her: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik/>

PLA gennemgik arbejdsmiljøstatistikken for 4. kvartal.

Sygefraværet ligger som sædvanligt lidt højere end gennemsnittet for TECH. Langtidssygemeldinger er faldet en smule. Der har været meget virus i omløb i år, men overordnet set ligner tallene det, man plejer at se.

Brugen af psykologrådgivning er fortsat meget lav på instituttet. Muligheden er dog tydeligt kommunikeret, blandt andet via plakater, og det tolkes som et tegn på, at behovet ikke er stort. Samtidig er der iværksat flere initiativer i forbindelse med stresspolitikken, som måske betyder, at medarbejdere bliver grebet tidligere eller på andre måder. Instituttet har også en huspsykolog, som primært arbejder med længere forløb. Til akutte behov anvendes det øvrige rådgivningssystem.

LFR bemærkede, at det kan være relevant at gentage informationen om de forskellige tilbud, når udvalget kommer rundt i sektionerne i forbindelse med stressspillet.

5.3 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser siden sidste LSU-møde (MBA)

OKN spurgte, om CSJ kunne give lidt information om den forskergruppe, der kommer fra KU. CSJ orienterede herom.

OKN spurgte, om der er noget medarbejdere bør være opmærksomme på i forbindelse med det nye rekrutteringssystem.

PLA refererede fra et fakultetsmøde, at det nye system er det samme, som anvendes i staten og på andre universiteter. Det nye system går i drift 1. juni, og der vil være et par måneders overlap, inden det gamle system lukkes 1. august. Der blev opfordret til, at man – hvis muligt – enten færdiggør igangværende rekrutteringer i det gamle system eller udskyder dem til det nye er trådt i kraft.

CSP og LFR gjorde opmærksom på, at der er akut behov for at ansætte en laborant med start 1. august. Det kan dog blive vanskeligt at nå en fuld rekrutteringsproces inden 1. juni, hvor det nye system går i gang. TBP lovede at følge op på, hvad der kan lade sig gøre i den nuværende situation. *(Det er efterfølgende blevet afklaret, at ansættelsesforløbet vil blive gennemført som planlagt).*

CSP spurgte, om det nye system kommer til at tale sammen med medarbejderstamkortet. TBP svarede, at der arbejdes på det, men at tidsrammen er meget kort. Der vil derfor være en overgangsperiode, hvor nogle ting må håndteres manuelt.

5.4 Status på lønforhandling (CSJ, TPB)

CSJ orienterede om, at man er meget tæt på at kunne præsentere et udspil til lønforhandlingerne, som LSU kan se nærmere på. Der har været afholdt forhandlinger med flere af de fagforbund, der ikke er repræsenteret i LSU, og der er i øjeblikket møder med selvforhandlerne.

5.5 Rekrutteringsplan (OKN)

OKN har sat punktet på dagsordenen, fordi han finder det nyttigt, at instituttet arbejder med en rekrutteringsplan, både som led i den strategiske udvikling og i forhold til generationsskifte og yngre forskeres karriereveje. Han spurgte, om ledelsen vil arbejde videre med dette.

CSJ svarede, at der i forbindelse med ØR3 og budgetlægningen for de kommende år løbende er meldt ind til fakultetet, hvad vi har haft af planlagte ansættelser, men at arbejdet hidtil har været relativt løst struktureret. Tidligere har der ikke været krav om en formel rekrutteringsplan, og godkendelser af kandidater til dekanatet har derfor været mere ad hoc. Nu er der imidlertid kommet et krav om en plan, og CSJ vurderer, at det er fornuftigt. Instituttet har tidligere på året indmeldt en plan til fakultetet for 2026, som var den tidshorisont, der blev efterspurgt.

CSJ orienterede desuden om, at der foregår vidensdeling på tværs af institutterne om rekrutteringsstrategier, herunder hvem man ansætter, og hvordan man gør det.

MBA oplyste, at instituttet har en intern plan, der rækker frem til 2029 og omfatter alle stillingstyper. Denne plan tages op løbende i ledelsen, og vi kan også overveje at dele den i LSU-regi.

OKN bemærkede, at dette lyder positivt, og at en tydelig rekrutteringsplan også vil gøre strategiarbejdet mere relevant og nærværende for medarbejderne.

6. Institut og TECH

6.1 Bygninger – orientering om renoveringsproces (CSJ, PLA)

CSJ orienterede om, at den nye bygningschef er på besøg i dag for at gennemgå bygningerne.

Bygningsstyrelsen har tidligere meldt ud, at renoveringen af bygningerne skulle være tre gange så dyr som forventet. ECOS flytter nu tilbage i den arktiske bygning, uden at der reelt er sket ændringer, og der er fortsat ingen klar udmelding om den videre proces.

Bygningschefen har tilkendegivet, at han ikke kan se, hvordan Bygningsstyrelsen er nået frem til de nuværende prisestimer, som efter hans vurdering overstiger prisen for at bygge nyt. Han undersøger derfor, hvad det vil koste at opføre en helt ny bygning, så AU er forberedt på en kommende dialog med Bygningsstyrelsen.

OKN bemærkede, at det vil være godt at få løbende opdateringer, også selvom der ikke altid er meget nyt, fx på institutmorgenmøderne. OKN spurgte til den videre proces.

PLA svarede, at meldingen er, at der under alle omstændigheder vil blive gennemført en form for renovering – muligvis en mindre løsning, hvor man tager de mest nødvendige elementer, fx ventilationssystemet.

CSJ tilføjede, at instituttet fortsætter business as usual, og at man må håndtere situationen, når der kommer konkrete beslutninger.

6.2 Evaluering af institutseminar 2026 (CSJ, MBA)

CSJ oplevede arrangementet som rigtig godt – sjovt, underholdende, god stemning og med meget læring.

HØN havde også en meget positiv oplevelse, særligt med paneldebatten, hvor deltagerne blev inddraget gennem formulering af spørgsmål. Det kunne dog have været en fordel at brede perspektivet på impact ud, så det ikke kun handlede om rådgivning. En deltager efterspurgte desuden mere løbende involvering, fx gruppearbejde.

KMH havde også fået overvejende positive tilbagemeldinger, men enkelte oplevede, at de interne oplæg pegede i forskellige retninger. Det kunne give indtryk af manglende fælles retning eller instruks. PLA bemærkede, at det var bevidst, at oplægsholderne havde frihed til at tage udgangspunkt i deres egne oplevelser.

KMH tilføjede, at det derfor kunne fremstå uklart, hvad det overordnede formål var ud over at tale om rådgivning. Til gengæld var stedet og maden meget vellykket.

LFR fortalte, at mange roste, at temaet blev belyst fra forskellige vinkler. Det er ærgerligt, når der planlægges aktiviteter, og nogle vælger ikke at deltage – men måske skal man også acceptere, at nogle har brug for alenetid eller blot ønsker at sidde og tale sammen. Det gav også værdi, og der var tydelig blanding på tværs af grupper i løbet af de to dage. Om alkohol: Nogle mente, at der

ikke burde serveres alkohol, mens andre oplevede, at en tjener var meget restriktiv. Der blev foreslået drikkebilletter som en måde at styre det på, men det var ikke en holdning, alle delte.

OKN har hørt generelt stor tilfredshed og ros til rammerne. To ting blev dog fremhævet, dels at det var uklart, hvilke hovedpointer deltagerne skulle tage med sig fra dagen, dels at ikke alle spørgsmål kom med i paneldebatten, selvom der var brugt meget tid på at formulere dem. Der blev kun læst få op, og løftet om anonymitet blev ikke overholdt.

Der var ros til planlægningsgruppen for indsatsen.

6.3 Status på strategiarbejdet (PLA, MBA)

MBA orienterede om, at arbejdet med strategien er lidt forsinket i forhold til den oprindelige tidsplan. Målet er nu at have et endeligt udkast klar efter ledelsesmødet den 11. maj. Herefter udarbejdes en revideret tidsplan, og strategien sendes i høring i sektionerne og de relevante udvalg. Der er endnu ikke fastsat en høringsfrist, men det bliver formentlig efter sommerferien.

Når alle input er modtaget, vurderes det, om der er behov for justeringer. Efteråret skal derefter bruges på at udarbejde en handlingsplan for 2027. Strategien træder i kraft 1. januar, og der vil fremover blive udarbejdet årlige handlingsplaner, så strategien bliver et aktivt dokument, der løbende prioriteres og bruges i praksis. Der vil blive arbejdet med handlingsplan for 2027 i efteråret. HØN bemærkede, at interessen for at kommentere på strategien formentlig øges, hvis medarbejderne får et overblik over, hvordan den tidligere strategi faktisk har påvirket det daglige arbejde.

MBA understregede, at netop derfor er konkrete handlingsplaner vigtige.

PLA tilføjede, at instituttet ikke tidligere har haft handlingsplaner på institutniveau. Forhåbningen er, at de kommende handlingsplaner kan hjælpe med at prioritere og tydeliggøre, hvor kræfterne skal lægges, så strategien ikke blot bliver et "flashdokument".

HØN fremhævede, at en strategi også skal hjælpe medarbejderne med at prioritere deres tid.

PLA var enig og bemærkede, at for mange mål og indsatser kan føre til, at arbejdet går i stå.

OKN afsluttede med at sige, at det lyder lovende, og at det handlingsorienterede element er noget, der længe har været efterspurgt, især i forhold til at forstå, hvordan strategien konkret påvirker hverdagen.

7. Orientering fra andre FORA

7.1 HSU

LFR orienterede om, at et centralt punkt i referatet fra seneste møde er status på de administrative besparelser i staten. Der meldes fortsat ud, at man endnu ikke ved, hvordan besparelserne konkret vil ramme. LFR spurgte, om der var yderligere viden herom.

PLA svarede, at AU i øjeblikket er i gang med at kategorisere alle AC-TAP-grupper som led i forberedelserne, men at vi ikke ved så meget mere lige nu.

7.2 FSU

OKN orienterede om, at der var møde i FSU i sidste uge. Der var skuffelse over fremmødet ved stormødet om lønforhandlingerne, og det blev erkendt, at mødet med fordel kunne have været placeret senere på dagen af hensyn til medarbejdere fra Sjælland. Der var også ønske om at få besked mere end én dag i forvejen, når der ikke tilbydes online deltagelse. Dette vil man forsøge at tage højde for næste gang.

Der var desuden en kort orientering om sammenlægningen af DCA og DCE, men der er endnu ikke mange konkrete detaljer.

7.3 Andre

Intet at bemærke.

8. Eventuelt

Intet at bemærke.