

Mødedato: 3. juli 2026

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, KMH, CSP, OKN, MZ (suppleant for HØN) AGL (suppleant for LFR), PLL, TPB (HR-partner) og LHK (referent)

Afbud: LFR, HØN, MBA, BSV

Gæster:

Ordstyrer: OKN

Ordstyrrækkefølge kommende møder: CSP, LFR, MBA, PLA, OKN, HØN, KMH

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 29. april 2026 og opdateret årshjul

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

Udkastet til opdateret årshjul blev godkendt med en enkelt rettelse. LHK lægger den opdaterede version på intranettet under LSU.

2. Økonomi

2.1 Budget efter ØR1 (CSJ)

BSV havde forud for mødet sendt grundigt bilagsmateriale til økonomipunkterne, hvilket der blev sat pris på i LSU.

CSJ redegjorde for tallene i ØR1-budgettet. Der sigtes efter, at instituttet skal lande på 0 ved årets udgang.

Der blev spurgt ind til den gæld, som instituttet tidligere har haft. CSJ svarede, at gælden blev nulstillet for et par år siden.

CSJ redegjorde for økonomien på PhD-området. For hver færdiggjorte PhD-forløb får instituttet 330.000 kr., dog opdelt over to omgange og med henholdsvis to og tre års forsinkelse efter færdiggørelsen af PhD-forløbet.

OKN havde desuden et par opklarende spørgsmål til nogle af linjerne i regnskabet, som ikke kunne besvares på mødet. Disse er efterfølgende blevet besvaret af BSV.

CSJ og PLA orienterede om, at Lizi Keinicke Christensen kommer til at overtage funktionen som forretningscontroller. Det er vi rigtig glade for, da Lizi allerede kender huset og ved, hvordan vores økonomi hænger sammen.

2.2 Sektionernes forbrug (CSJ)

Der blev spurgt lidt ind til, hvordan oversigten skal læses og forstås. CSJ uddybede dette.

Det blev bemærket, at der bruges en del penge på dataudstyr og kontormaskiner. Det er en udfordring, men det er et vilkår, at vi ikke kan få dækket disse omkostninger i vores EU-projekter.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne (CSJ)

AGL spurgte ind til, hvorvidt omfanget af ledig tid i sektionerne giver anledning til bekymring i ledelsen. CSJ og PLA svarede, at man er opmærksom på, at omfanget er ulige fordelt mellem sektionerne, og at det derfor giver mening

at fokusere på at øge mængden af rådgivningsopgaver hele vejen rundt, men at det ikke er noget, der vækker bekymring i ledelsen.

Der var ikke yderligere spørgsmål til økonomipunkterne.

3. Personale

3.1 Status på lønforhandlinger (CSJ)

CSJ informerede om, at årets lønforhandlinger er afsluttede, og at der tilgår breve til de medarbejdere, der har modtaget tillæg, i næste uge.

KMH mindede om, at der skal indhentes samtykke til offentliggørelse fra de pågældende medarbejdere. CSJ og TR'erne aftalte en fordeling af denne opgave mellem sig.

I forhold til en evaluering af årets lønforhandlinger, så nævnte KMH, at forløbet ikke har kørt helt så glat som foregående år, og at det endnu en gang er blevet afsluttet meget sent på året. Han foreslog, at man allerede nu lægger nogle forhandlingsmøder i kalenderen i marts 2027, med henblik på at prøve at nå at få afsluttet processen og indhentet tilsagn inden folk går på sommerferie til næste år.

TBP svarede, at vi formentlig vil se nogenlunde samme tidsplan næste forår. Forløbet er blandet andet bundet op på møder med prodekanen, hvor det sikres, at vi følger principperne om ligeløn – et emne, som vi længe har haft fokus på i vores institut.

CSJ nævnte, at den interne korrespondance også har taget tid, og at det har bidraget til, at processen blev forsinket. Det tager vi ved lære af i forhold til næste års forløb.

3.2 Status på MUS (CSJ)

CSJ informerede om, at alle sektioner er færdige eller tæt på at være færdige med MUS. Undtagelsen er ATMI, men det er efter planen, at MUS strækker sig gennem hele året.

PLL nævnte, at spørgsmålet omkring *gendered service work* ikke er kommet direkte med i årets MUS i ATMO –DEI-udvalget har tidligere lovet at komme med forslag til, hvordan det adresseres – men at emnet alligevel er blevet drøftet i nogle samtaler.

TPB informerede om, at MUS fra og med næste år bliver obligatorisk. Tidligere har det kun været et tilbud til medarbejderen.

3.3 Arbejdsmiljøstatistik efter 2. kvartal (PLA). Man tilgår statistikken her:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoe-statistik/>

PLA gennemgik statistikken. Sygefraværet i Q1 var lidt lavere, end den plejer at være – det hænger måske sammen med, at der var flere syge i Q3 og Q4.

Vi har en stigning i arbejdsulykker, som vi er bekendt med i hvert fald til dels, hænger sammen med manglende rydning og saltning på området, da vi havde meget sne i vinters.

Vi har også en stigning i brugen af psykologisk rådgivning. Det kan hænge sammen med, at vi for nylig har gjort en indsats for at gøre opmærksom på, at vi har dette tilbud til medarbejderne.

3.4 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser (CSP)

CSP har udarbejdet oversigten og orienterede udvalget om igangværende opgaver.

Der arbejdes stadig på at få det sidste på plads i forhold til den forskergruppe, der overflyttes fra KU. Selvom vi har været tidligt i gang, har det været en vanskelig og tung opgave at koordinere med KU's administration.

3.5 Fornyet aftale med online kursus fra Åben og Rolig (CSP)

Der er indgået en ny aftale med udbyderen af det online stresskursus Åben og Rolig. Den nye aftale inkluderer tre gratis udskrifter på brugen af systemet, så vi kan følge med i, hvor mange af vores medarbejdere, der har glæde af det, samt en midtvejsevaluering, hvis vi ønsker det.

Indtil videre findes kurset kun på dansk. Det vil selvfølgelig være ønskeligt, at det oversættes til engelsk, men det er ikke lige på trapperne.

Der planlægges et nyt intro-webinar til efteråret. Datoen er endnu ikke fastlagt. Man kan også stadig finde optagelsen af sidste års intro-webinar på intranettet.

Der blev talt om vigtigheden af, at vi løbende gør opmærksom på, at dette tilbud findes. Det skal gentages løbende og i forskellige sammenhænge, så vi er sikre på, at alle får informationen.

MZ foreslog at udarbejde nogle fysiske materialer, for eksempel plakater eller flyers, for at synliggøre tilbuddet endnu mere.

4. Institut og TECH

4.1 Bygninger

4.1.1 Orientering om renoveringsproces (PLA)

PLA informerede om status. Lige nu er der ret stille - vi håber, at det er fordi der foregår nogle forhandlinger. Bygningsstyrelsen har tidligere meldt ud, at renoveringen af bygningerne skulle være tre gange så dyr som forventet. Det er ikke en pris, vi kan eller vil være med på, men vores behov for en i hvert fald delvis renovering bliver ikke mindre. Emnet blev drøftet videre under punktet nedenfor.

4.1.2 Orientering om brev sendt til rektor fra to AMR (CSJ)

To arbejdsmiljørepræsentanter fra MITO og EMBI har sendt et brev til rektor, hvori de beskriver de nuværende arbejdsforhold, sikkerhedsrisici

og de konkrete behov for renovering og udskiftning af apparatur og inventar. Brevet opsummerer godt den situation, vi står i lige nu, herunder det akutte behov for renovering af ventilationssystem, gulv og lys samt indkøb af nye STINK-skabe og LAF-bænke med hæve-sænkefunktion.

AGL supplerede med at fortælle, at ventilationssystemet er overbelastet i forhold til, hvad det er bygget til, og at det giver bekymring for, om det kan holde til det. Der er stort pres på laboratorierne, hvor alle STINK-skabe ofte er i brug på samme tid, hvilket med mellemrum forårsager nedbrud på strømmen.

Der blev talt om de nuværende udfordringer og mulige løsninger på kort og lang sigt. Der er brug for, at der bliver taget en beslutning om, hvad der skal ske. PLA vil følge op og forsøge at finde ud af, om der sker noget – og i givet fald hvad.

4.2 Myndighedsbetjening – alm. orientering (PLA)

Fakultetsledelsen besluttede for nogle år tilbage, at alle, der arbejder med myndighedsbetjening, skal have et myndighedsbetjeningskursus, og deadline for dette blev sat til d. 1. juli 2027.

Lige nu mangler ca. 100-120 medarbejdere på tværs af TECH at gennemgå kurset, og der er aktuelt ca. 50 ledige pladser inden deadline.

Det har ført til, at man har anbefalet at ændre deadline, så alle projektledere skal have gennemført kurset inden d. 31. juli 2027, mens øvrige medarbejdere med myndighedsbetjeningsopgaver får en anden og senere deadline, muligvis udgangen af 2028.

PLA er i gang med sammen med sektionslederne at udarbejde en liste over, hvilke medarbejdere, vi skal have på kursus. Pt. er det omkring 20-25 personer, som skal afsted på kurset inden deadline d. 31. juli 2027, hvis de fortsat skal kunne varetage myndighedsbetjening efter den dato. Mange af disse er meget erfarne inden for rådgivning, men det er et krav fra fakultetet, at de gennemgår kurset uanset.

PLL nævnte, at det ikke er så let at få et overblik over, hvem der tidligere har været afsted på kurset. PLA vil bede Thomas Plesner om en oversigt over dette.

MZ spurgte, om kurset regnes som gennemført, hvis man har deltaget i undervisningen, men ikke har været oppe til den afsluttende eksamen. PLA svarede, at eksamen er en del af kurset, så den er en forudsætning for, at kurset tæller som fuldført og man fortsat kan være projektleder på rådgivningsopgaver efter d. 31. juli 2027.

PLL spurgte til, om der eventuelt kunne tilbydes en kortere version af kurset for erfarne rådgivere. PLA svarede, at det ikke umiddelbart bliver en mulighed.

AGL nævnte, at eksamensformen muligvis kunne være en hindring for nogle, og foreslog, at formatet kunne ændres til en test på andendagen af kurset.

MZ kom med et forslag om at have en form for superbruger, som kunne hjælpe med at sætte spot på, hvad man skal huske eller være særligt opmærksom på, når man arbejder med kvalitetsledelsessystemet. En idé kunne være et lukket AI, hvor man lægger al information om kvalitetsledelsessystemet ind, så man kan få dialogbaseret hjælp af systemet, frem for selv at skulle læse sig frem og slå alting op.

PLA sluttede diskussionen af med at informere om, at man altid kan komme til DCE eller til hende for en grundlæggende introduktion til kvalitetsledelsessystemet.

Under dette punkt informerede PLA desuden om, at vi har fået fornyet instituttets certificering for de næste par år.

4.3 Dialog om fordybelsestiltagene på baggrund af institutmøde d. 3. juni, hvor CSJ spurgte til, hvorvidt disse tiltag bliver brugt (KMH)

KMH orienterede om, at der efter det seneste institutmøde opstod lidt usikkerhed blandt medarbejderne om, hvordan ledelsen oplevede medarbejdernes tilfredshed med og brug af fordybelsestiltagene. KMH viderebragte TR's oplevelse af, at folk generelt er glade for både den (så vidt muligt) mødefri torsdag og de to årlige fordybelsesuger. KMH spurgte til baggrunden for, at emnet blev taget op til institutmødet?

CSJ svarede, at baggrunden dels var, at vi måtte aflyse institutmødet i maj, fordi det lå i en fordybelsesuge, hvilket var ærgerligt, da disse møder har god værdi for sammenhængskraften i instituttet – dels at det er meget begrænset, hvor mange der anmoder om tilskud til afvikling af writing camps i de to fordybelsesuger.

LSU drøftede spørgsmålet om, hvorvidt der kan ligge et institutmøde i en fordybelsesuge, uden at det fjerner muligheden for fordybelse, og der var generel enighed om, at det kan der godt.

OKN og MZ nævnte dog også, at man måske godt kunne have flere uger i løbet af året, hvor man forsøgte at undgå institut- og sektionsmøder samt andre "administrative" og ikke projektrelaterede møder.

Der blev talt om muligheden for at gentænke konceptet omkring writing camps, så de kan arrangeres løbende igennem året og ikke begrænses til de to fordybelsesuger.

MZ spurgte til muligheden for at lave writing camps for PhD-studerende. PLA og CSJ svarede, at det er bestemt en mulighed – evt. i fællesskab med post-docs eller PhD-studerende fra ECOS.

CSJ nævnte desuden muligheden for i højere grad at koordinere tilstedeværelsen på campus på tværs af alle enheder her. Eventuelt kunne man aftale to

”tilstedeværelsesdage”, så man i højere grad er til stede samtidig, men samtidig bevarer noget fleksibilitet omkring en ugentlig hjemmearbejdsdag.

4.4 Status på strategiproces og feedback på strategiudkast fra LSU (PLA, LHK)

PLA oplyste, at udkastet til den overordnede ENVS-strategi 2027-2030 i øjeblikket er i høring i Forskningsudvalget, Rådgivningsudvalget, Ph.d.-udvalget, DEI udvalget, LAMU, LSU og Institutforum. Udvalgene har indtil d. 1. august til at indsende feedback på udkastet. De input, der måtte komme, behandles samlet på ledelsesmødet d. 11.08.2026.

OKN nævnte, at der i udkastet er nogle overlap ifht. den nuværende strategi, og spurgte til, hvordan vi sikrer, at der følges op på de målsætninger, vi stiller op for os selv?

PLA svarede, at der vil blive udarbejdet årlige handleplaner med udgangspunkt i strategien, som netop skal sikre, at vi får fulgt op på vores målsætninger og løbende vurderer, om vi følger med og om der er anledning til at justere noget.

MZ nævnte, at biodiversitet bør have en større plads i strategien, hvor klima allerede er fremhævet, men ikke bør stå alene. Det kunne være meget positivt, hvis AU ville gå forrest og blive Danmarks første ”nature positive” universitet.

4.5 Evt. andre emner (alle)

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU – ikke noget at bemærke her.

5.2 FSU – OKN refererede kort fra seneste FSU-møde i juni. På dagsordenen var blandt andet status på fakultetets økonomi, det nye EIT Water, en orientering om kommende drøftelser med institutledere om institutternes fremtid samt det nye rekrutteringssystem.

5.3 Andre – ikke noget at bemærke her.

6. Eventuelt

KMH mindede om, at dette var hans sidste LSU-møde efter 17 år som TR og LSU-medlem. Der er TR-valg i august, og foreløbig er opstillet en kandidat til posten. OKN takkede på LSU’s vegne KMH for hans store og langvarige indsats i LSU.

Herefter blev mødet rundet af.