

Mødedato: 19. november 2025

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, HØN, KMH, MSP (suppleant for OKN), LFR, CSP, MBA og LHK (referent)

Afbud: OKN, TPB

Gæster: LJ

Ordstyrer: LFR

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: MBA, PLA, OKN

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 23. september 2025

Dagsordenen og referatet fra seneste møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Økonomi

2.1 Budget 2026-2029

CSJ orienterede om budgettet 2026-2029. Generelt om vores økonomi kan vi sige, at det går godt, og at det ser fornuftigt ud for de kommende år, hvor vi forventer at vækste.

På nuværende tidspunkt har vi kun halvt så mange ansøgninger registreret i ReAp, som vi har haft på samme tidspunkt de seneste år. Forhåbentlig handler det om, at der er projektansøgninger, som endnu ikke er blevet registreret i ReAp og ikke om en nedgang i ansøgningsaktivitet.

Som bekendt har vi lavet en ny procedure for forskningsprojekter, hvor CSJ skal indsende ansøgningen til ReAp, og forhåbentlig kan det rette op på en evt. manglende registrering.

Indtægtsmæssigt er vi dog på ca. samme niveau som vi plejer, da der er indsendt nogle ansøgninger om store beløb i år.

KMH bad om en forklaring af indholdet i bilag 2.1a. LJ oplyste, at bilaget indeholder alle de budgetlinjer, som der bogføres på institutprojektet inkl. sektionsbudgetterne

2.2 Sektionernes forbrug

LJ orienterede om, at der er blevet brugt mere på sektionsbudgetterne end de sidste år, hvilket er positivt, fordi det afspejler en større aktivitet på efteruddannelsesaktiviteter.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

Der var ingen kommentarer eller spørgsmål til bilaget.

3. Personale

3.1 Afskaffelse af fælles NAT-TECH lønkriterier.

I forbindelse med opdatering af Nat-Techs lønkriterier er det besluttet ikke at fortsætte med fælles lønkriterier for Nat og Tech. Hensigten er at give plads til fakultetsspecifikke behov og at sikre en mindre ressourcekrævende proces i forbindelse med fremtidige ændringer af kriterierne.

Administrationscenteret har fremsendt Techs lønkriterier for de årlige lønforhandlinger 2026. De er meget generiske, men samtidig også godt dækkende for, hvad vi laver. Det er positivt, at rådgivning er nævnt i kriterierne.

3.2 Arbejdsmiljø fysisk/psykisk APV – opdatering fra APV handleplansudvalget

Hverken LFR eller CSJ var til stede ved sidste møde i handleplansudvalget.

Men de har været til en workshop på AU, som handlede om krænkelser. Det var positivt at erfare, at ENVs gør det rigtig godt på dette område, og at andre institutter har gavn af at lytte til vores erfaringer. Vi fik også ros for krænkelsspillet.

Der kan være behov for en dialog om forskellen mellem at føle sig hhv. stødt og krænket. LFR har sammen med Stephan gennemgået vores egen krænkelsspolitik, og vurderer ikke umiddelbart, at der er behov for ændringer i den. Det er ikke et stort problem hos os, men måske er der behov for, at universitetet overordnet har denne dialog.

Vi har en stor udskiftning af medarbejdere, og der kommer hele tiden nye folk til. Derfor er det nødvendigt, at der i sektionerne bliver fulgt op på dette hvert år. Der kommer også en årlig opfølgning fra AU's side på, hvad vi har gjort på området.

LFR fik nogle værktøjer og ideer med hjem fra workshoppen, som hun regner med at præsentere for handleplansudvalget.

Der blev talt om det uhensigtsmæssige i, at spørgsmålene i APV'en ændres fra år til år. Det gør det meget vanskeligt at sammenligne de svar, vi får, og følge op på eventuelle tendenser. Det er også et problem, at lederen af en enhed inkluderes i enhedens svar, endda uden at der gøres opmærksom på det. Særligt i små enheder får det stor betydning for det samlede billede.

LFR nævnte, at online-stresskurset fra Åben og Rolig er startet op, og at det ligger fint på intranettet, men at vi måske skal sende en mail ud og gøre yderligere opmærksom på det i begyndelsen af det nye år.

Vi skal også have lagt en beskrivelse af, hvordan man får adgang til kursus, ind på intranettet. Det koordinerer CSP med LHK.

3.3 Arbejdsmiljøstatistik efter 3. kvartal. Man tilgår statistikken her:

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

PLA redegjorde for status på sygefraværet. Det korte sygefravær er steget lidt i 3. kvartal, hvilket må siges at være forventeligt, set i lyset af årstiden.

Efter at have ligget lavt i noget tid er langtidssygefraværet pludselig steget markant. Selvom stigningen ser voldsom ud, handler den om ganske få personer. Årsagen til fraværet er kendt af ledelse og TR'er, og det er ikke noget, som vi som arbejdsplads har indflydelse på.

Generelt ligger vores sygefravær højere end gennemsnittet på TECH, og det har det altid gjort. Det kan muligvis have noget at gøre med, at vi er gode til at få registreret vores sygefravær. Det er ikke alle steder, man har samme praksis.

Der har ikke været nogen arbejdsulykker i 3. kvartal.

3.4 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser

MBA orienterede om, at der ikke er så mange nye medarbejdere på listen lige i øjeblikket. Der var ingen spørgsmål eller kommentarer til oversigten.

CSJ orienterede om, at ledelsen har drøftet proceduren i forbindelse med rekruttering af laborantelever. Ledelsen vil gerne have, at de laborantelever, der ansættes fremover, bliver forankret i en sektion, så de har en sektionsleder at referere til. Det er stadig meningen, at laborantelever skal rundt i de forskellige sektioner, der har laboratorier, og prøve at arbejde med forskellige opgaver. Men en sektionsleder vil deltage i ansættelsessamtalerne og have det endelige ledelsesansvar for den enkelte elev.

LFR kommenterede, at hun er helt enig og at hun gerne vil fortsætte dialogen om, hvordan vi kan gøre det mere hensigtsmæssigt, både når vi rekrutterer laborantelever, men også når vi planlægger deres arbejdsprogram.

CSJ, LFR og PLA vil arbejde videre med dette og invitere elevudvalget til en snak om det, når der ligger et første udspil klar.

3.5 Institutseminar 2026 – orientering om foreløbigt program

MBA orienterede om status på planlægningen af institutseminaret 2026.

Ledelsesgruppen har besluttet, at overskriften på det faglige indhold bliver rådgivning - hvorfor rådgivning er instituttets raison d'être, svarende til "klassiske" institutters undervisningsopgave, hvorfor der er vigtigt for os at få flere rådgivningsopgaver, samt at rådgivningen er vores samfundsbidrag, som er vigtigt, som er vores kilde til at få vores forskning ud, og som vi kan være rigtig stolte af.

Ledelsesgruppen har besluttet, at ledelsesgruppen tager ansvaret for det faglige program, og sekretariatet har tilbudt at tage ansvaret for alt det praktiske samt de sociale aktiviteter.

Sidder der nogle rundt omkring i sektionerne med gode ideer til de sociale aktiviteter, er de naturligvis meget velkomne til at henvende sig til sekretariatet.

Der var fra LSU's side enighed i og opbakning til, at rådgivning er et rigtig godt emne at tage op på institutseminaret.

4. Institut og TECH

4.1 Strategiproces – orientering

MBA gav en status på strategiarbejdet på fakultets- og institutniveau. TECH-strategien er næsten godkendt, og vi forventer at den offentliggøres inden udgangen af året. Ledelsesgruppen er inviteret til strategiworkshop i Aarhus i næste uge, hvor der skal arbejdes med, hvordan vi bærer os ad med at implementere fakultetets strategi på institutniveau. Derefter skal institutterne udarbejde eller tilpasse deres eksisterende strategi, så den taler ind i den ramme, fakultetet har sat.

Ledelsesgruppen har aftalt, at strategiarbejdet kører i første halvår af 2026. Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af MBA, PCA, PLA og LHK, som skal udarbejde et oplæg til strategiproces til behandling på årets sidste ledelsesmøde d. 16/12.

Da vi har meget materiale at trække på, herunder vores nuværende strategier, selvevalueringen og evalueringspanelets rapport fra 2024 samt TECHs strategi 2030, forventer vi ikke at skulle bruge lige så lang tid på processen, som vi gjorde sidste gang, hvor den tog tæt på halvandet år. Men vi kommer til at bruge nogle kræfter på, hvordan vi får implementeret vores nye strategi og omsat den til at være andet end et stykke papir.

4.2 Status på renovering

PLA orienterede om, at alle tegninger er blevet gjort færdig og sendt ind til Bygningsstyrelsen. Bygningsstyrelsen skal vurdere, om det ser realistisk og fornuftigt ud, og herefter sendes det i udbud. Lige nu afventer vi derfor det næste skridt i processen. Vi ved, at der er blevet tilknyttet en projektleder, men derudover har vi ingen fornemmelse af, hvor lang tid der går, før der sker mere.

PLA ligger inde med alle tegninger, så hvis nogle er interesserede i at se dem, skal de bare sige til.

4.3 Myndighedsbetjening – orientering fra koordineringsmøder ECOS-ENVS-DCE

CSJ orienterede om, at planlægningsmøderne med DCE er blevet lavet om til, at det i stedet for institutledere, viceinstitutledere og sekretariatsledere fra ENVS og ECOS nu kun er Carsten, Mikkel og Maria, der mødes. DCE (Maria) sørger så for at kommunikere om relevante emner via nyhedsbrevsformat. Vi forventer, at det kommer til at fungere godt både med et mindre ledelsesrum og at relevant information kommer direkte ud til modtagerne, frem for at CSJ eller PLA skal huske at videregive informationerne efter hvert møde. Den "store kreds" mødes så fysisk to gange om året omkring et specifikt tema.

Der gennemføres i øjeblikket en kortlægning af fordele og ulemper ved at sammenlægge DCE og DCA.

4.4 Evt. andre emner (alle)

CSJ orienterede om, at der torsdag d. 20.11 kl. 16-19 afholdes et Åbent Hus-arrangement på Risø, hvor eksterne deltagere kan opleve området indefra og høre om fremtidsplanerne for RISØ Gateway. Arrangementet omfatter tur og rundvisning rundt på området, herunder et stop ved målestationen, samt middag, hvor bl.a. Carsten skal holde et oplæg.

MBA orienterede om, at der i øjeblikket er ved at blive udarbejdet nogle analyser i forbindelse med, at regeringen vil spare en halv mia. på universiteterne på "forskningsadministration". Det er et konsulentbureau, som står for analyserne. Dels er der blevet sendt en spørgeskemaundersøgelse ud til udvalgte videnskabelige medarbejdere, hvor de bliver bedt om at svare på, hvor meget de er belastet af administrative opgaver. Dels er MBA som sekretariatsleder blevet bedt om med ekstremt kort frist at udfylde et skema med nogle anslåede værdier i forhold til, hvor meget tid instituttets TAP-medarbejdere bruger på forskningsadministration.

CSJ og MBA orienterede kort om det ledelsesforløb, som FU og ledelsesgruppen har kørt sammen med AU HR. Forløbet har blandt andet haft fokus på, hvordan vi finder den bedste måde at lede på, hvilke beslutninger der skal ligge i hhv. FU og ledelsesgruppen, hvordan vi arbejder sammen som et team, samt hvordan vi sikrer kontakt til og aktivering af alle vores udvalg.

MBA foreslog, at man fremover kunne lave en meddelelsesliste til LSU, ligesom det bliver gjort til ledelsesmøderne. Så kan relevant information, som ikke nødvendigvis skal diskuteres nærmere, blive sendt ud inden mødet, så man ikke behøver at bruge tid på den på mødet, medmindre der er spørgsmål til den. Det var der opbakning til fra LSU's side.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU – intet at bemærke.

5.2 FSU – intet at bemærke.

5.3 Andre – intet at bemærke.

6. Eventuelt

LFR udtrykte en bekymring og en irritation over, at vi efterhånden mange gange har oplevet, at der ikke er pc'er til rådighed til nye medarbejdere. Der kan gå flere uger fra en medarbejder starter, til vedkommende får en computer, og så er der endda ofte stadig problemer med at få adgang til forskellige

ting. LFR vil gerne opfordre ledelsesgruppen til at finde en løsning på det, da det både sender et dårligt signal fra os som arbejdsplads, men også er et spild af rigtig mange medarbejdertimer.

PLA kommenterede, at AU ikke har noget lager, og at computere derfor først bestilles hjem, når vi ved, at der er en ny medarbejder på vej. Vi har før oplevet, at det er svært at få leveret computere i årets sidste måneder af året, så måske skulle IT opfordres til at sende en mail ud og minde om, at der er en forventet lang leveringstid, og at man gerne må være i så god tid som muligt, når man bestiller.