

Mødedato: 21. september 2026

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, LFR, CSP, MSP (suppleant for OKN), HØN, JKN, PLL, MBA, BSV, LKC, TPB (HR-partner) og LHK (referent)

Afbud: OKN

Gæster:

Ordstyrer: HØN

Ordstyrrækkefølge kommende møder: HØN, CSP, LFR, MBA, PLL, PLA, JKN, OKN

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 3. juli 2026

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 ØR3 og budget 2027-2030 (CSJ, BSV, LKC)

CSJ orienterede om processen for ØR3, hvor der som altid udarbejdes budgetter for de kommende år. Her overvejer vi, om vores aktiviteter skal fortsætte på nuværende niveau, eller om vi har ambitioner om vækst – det sidste forudsætter, at vi kan hente flere midler hjem.

CSJ gennemgik oversigten med tallene for budget 2026, ØR1 og ØR3. Finanslovstilskuddet ligger lidt højere end forventet. Eksterne tilskud er reduceret en smule. Øvrige salgsindtægter – her ligger rådgivning (ud over myndighedskontrakten) også – ligger en smule højere.

Samlet set ligger indtægterne aktuelt på 181 mio. kr., og efter interne bidrag er der ca. 150 mio. kr. til rådighed. Disse fordeles på løn (103 mio. kr. – lønninger er fremskrevet med 2,5 % pr. år), husleje og øvrige driftsomkostninger. De sidstnævnte er reelt højere end budgetteret, men udlignes af internt salg, fx via aktiviteter vi har sammen med ECOS.

Vores økonomiske situation ser fornuftig ud. Omsætningen er højere, end den nogensinde har været tidligere. CSJ og LKC er ved at forberede CSJ's fremlæggelse af ØR3 for dekanatet d. 30/9.

LKC bemærkede, at ca. 99 % af de eksterne tilskud er sikre, og at der forventes en mindre stigning i år. Det forudsætter dog, at medarbejderne får registreret timerne korrekt for, at vi kan få pengene hjem.

JKN spurgte til forskellen mellem bench fee og OH. LKC forklarede, at bench fee er et fast beløb pr. postdoc eller ph.d. i visse bevillinger (bl.a. Novo), men at ordningen udfases i nye bevillinger, hvor der i stedet gives projekttillæg. Bench fee bortfalder, hvis en postdoc ansættes som AC-TAP.

LFR spurgte til stigningen i interne bidrag og ramme-flytninger. CSJ og LKC forklarede, at bidragene beregnes procentvis af omsætningen to år tilbage i tiden. Stigningen skyldes derfor ambitionen om vækst, som slår igennem på de interne bidrag med et par års forsinkelse.

CSJ gennemgik udviklingen i årsværk. Der er et ønske om at øge antallet af ph.d.-årsværk med ca. to pr. år, da vi er nede på et meget lavt antal ph.d.-studerende, og instituttet ønsker at styrke ph.d.-området. Der skal arbejdes med hele strukturen på ph.d.-området og incitamenter for vejledere til at tage ph.d.-studerende ind. Ph.d.-udvalget har lavet et oplæg, der skal drøftes i ledelsesgruppen i denne uge. Et af forslagene i oplægget er at give vejledere to måneders vejledning frem for den måned, der afsættes i arbejdsprogrammet nu. LFR udtrykte bekymring for, om kollegaerne har tid til den øgede ph.d.-vejledning, og om man husker at passe på medarbejdere, der allerede kan være fyldt op med opgaver.

CSJ understregede, at ledelsen ønsker at øge indtægterne fra rådgivning, blandt andet fordi disse giver høj OH og bidrager til finansiering af faste medarbejdere. Nogle sektioner ligger højere end andre på rådgivningsområdet.

HØN spurgte, om det er realistisk, at kommuner kan og vil betale den pris, vi tilbyder. LKC bemærkede, at kommunerne også ville betale tilsvarende beløb hos private konsulentfirmaer, og at instituttet ikke må underbyde disse.

PLA tilføjede, at mindre kommuner ofte ikke har midlerne, mens større kommuner bruger betydelige beløb på konsulenter. Universitetspriser kræver derfor en vis "opdragelse", men der kan findes løsninger, fx kommunesamarbejder.

CSJ fremhævede, at regioner især på jord- og grundvandsområdet er oplagte fokusområder, da disse i høj grad anvender rådgivere og potentielt også kunne bruge instituttet. LKC bemærkede, at alternativet er forskningsaftaler med 44 % overhead, hvilket kræver juridisk involvering for at sikre korrekt kontraktindhold.

CSJ nævnte, at ledelsen er opmærksomme på, at der er senior-VIP'er, der ikke er dækket tilstrækkeligt i deres arbejdsprogram. Der skal desuden sikres opfølgning på længere postdoc-ansættelser, så vi sikrer, at finansieringen er på plads.

2.2 Sektionernes forbrug (CSJ, BSV, LKC)

Alle sektionsledere får en tildelt pulje til at dække kontorudstyr, rejser, teambuilding m.v., som de administrerer, og som beregnes ud fra antallet af ansatte. CSJ fremviste oversigten og bemærkede, at posterne for dataudstyr generelt ligger ret højt, hvilket primært skyldes, at EU-projekter og private fonde typisk ikke dækker computere m.v. PLL tilføjede, at der er kommet et større pres på netop den udgiftspost, og at der stort set ikke længere er indtægter, hvor man kan købe computere eller telefoner. PLA understøttede dette og bemærkede, at fondene har strammet betydeligt op på området – uden samtidig at hæve deres OH.

LFR konstaterede, at der i arbejdet med kompetenceudvikling har været en positiv bevægelse, og at det ser ud til at have gjort en forskel, at instituttet har haft fokus på området.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne (CSJ, BSV, LKC)

CSJ orienterede. Samlet set er der 17 ledige årsværk. Det ligger ikke over niveauet fra tidligere år og giver ikke anledning til bekymring, men det er stadig meget, og det ville være rigtig godt, hvis vi kan få flere medarbejdere ud på projekterne. PLA bemærkede at en bedre dækning ville give en stærkere økonomi og dermed bedre mulighed for strategiske satsninger. Instituttet løber rundt som det er nu, og der vil altid være en vis mængde ledig tid, men hvis man reducerer den, giver det større frihed til at prioritere andre opgaver.

LFR pegede på, at nogle medarbejdere føler, det er forkert at registrere timer på et projekt, de ikke selv er med i, især hvis de samtidig arbejder på et andet projekt. CSJ tilbød at uddybe i relevante fora, at registreringen handler om den samlede økonomi og ikke om individuel projekttidentitet, og at der ikke er noget "forkert" ved at registrere timer på andre projekter; det er et vilkår i vores økonomi.

3. Personale

3.1 Evaluering af MUS 2026 (CSJ)

Evalueringen af årets MUS har ikke være behandlet i ledelsesgruppen endnu.

CSJ afventer dekanens indkaldelse og tager derefter hul på næste runde. Typisk startes der op i sektionerne efter nytår.

MBA informerede om, at spørgsmålet fra DEI-udvalget om hvorvidt "kønnet" servicearbejde er blevet bragt op i årets MUS tages op på ledelsesmødet d. 22.09.2026.

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

LFR orienterede omkring arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdet med opfølgning på den psykiske APV's resultater om stress nu færdigt. Der er udarbejdet nogle materialer, som deles på sektionsmøderne for at understøtte dialogen om stress. Gruppen har blandt andet udviklet dialogkort som værktøj til at få samtalen i gang. Der har været fokus på at sikre, at dialogen også kan foregå på dansk, da det kan være sværere for nogle at udtrykke sig om psykiske forhold på engelsk.

Gruppen har også fokus på anerkendelse, og der ligger en fin politik på området, som tidligere er udarbejdet. Senest har gruppen fået nogle ph.d.-studerende til at læse den igennem og give input – den kan godt tåle en opdatering.

Der arbejdes generelt med, hvordan initiativerne kommer ud at leve i praksis. Der er indgået en aftale med BFA om at hjælpe os med at sætte fokus på dette, og derfor er alle tilstedeværende her inviteret til en workshop om netop anerkendelse i januar. Arbejdsgruppen holder møde i oktober om den konkrete tilrettelæggelse. Det blev aftalt, at LSU's suppleanter også skal inviteres med til workshoppen. Lea sender invitationerne. MBA bemærkede, at det generelt er svært at få initiativer til at "komme ud og leve" og blive til kultur, og at det gælder på mange områder.

PLA supplerede fra Arbejdsmiljøudvalget om den fysiske del af arbejdsmiljøet. På laboratoriesiden er der stigende pres, fordi renoveringen ikke ser ud til at blive gennemført. Der har været bemærkninger i APV'en om mange forhold relateret til det fysiske ar-

Arbejdsmiljø gennem længere tid, men disse er blevet skudt til hjørne, fordi vi har afventet renoveringen – som stadig ikke ser ud til at være på vej. Nu dukker problemerne op igen. På kontorsiden fungerer tingene nogenlunde som de skal, men laboratoriedelen er en udfordring, hvor der skal findes en løsning. Renoveringen behandles senere på mødet.

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

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

PLA gennemgik statistikken. Der har været lidt færre syge hen over foråret og sommeren, hvilket nok ikke er så overraskende. Vi ligger en anelse højere end fakultets gennemsnit, hvilket der ikke er noget nyt i. Vores antal af langtidssygemeldinger ligger nogenlunde konstant. Der har ikke været nogle arbejdsulykker i Q2. Vi har bemærkelsesværdigt få, der bruger den psykologiske rådgivning – men dog flere, end vi har haft tidligere. Det er måske et udtryk for, at vi er blevet bedre til at gøre opmærksom på, at vi har et tilbud om psykologisk rådgivning. De fleste langtidssygemeldinger på tværs af TECH er relateret til stress/udbrændthed. LFR spurgte, om vi har kendskab til, at nogen oplever udbrændthed frem for stress; hvis vi kendte til årsagen, kunne vi være opmærksomme på at forsøge at forebygge problemet. Det er dog ikke noget, vi har kendskab til.

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

CSP viste oversigten over ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser. PLA spurgte til, hvordan det nye rekrutteringssystem er at arbejde i. CSP svarede, at der opstår en del spørgsmål, fordi systemet er nyt og brugerfladen end anden, end vi har været vant til, men det fungerer fint og skal nok komme til at køre godt, når vi har vænnet os til det. PLL supplerede, at introduktionen af det nye system har været overraskende problemfri, hvilket jo er rigtig positivt.

LFR bemærkede, at vi skal være opmærksomme på, at vi får ansat studentermedhjælpere korrekt. Hun opfordrede til at tage fat i hende, når eller hvis vi får nye studentermedhjælpere.

Gruppen drøftede, hvorvidt studentermedhjælpere bør registrere arbejdstid og evt. af-rapportere, fx en gang månedligt, til deres leder. Det er et emne, der skal drøftes igen, så vi sikrer klare retningslinjer.

CSP mindede om, at studentermedhjælpere skal huske at få afholdt deres ferie.

3.5 Orientering om kommende Åben og Rolig introwebinar (CSP)

Der er indgået aftale med Åben og Rolig om et nyt forløb med det online stresskursus. D. 30. oktober afholdes et introwebinar, tilsvarende det, vi havde sidste år.

LFR, MBA og CSP har aftalt, at der meldes ud om tilbuddet bredt i instituttet, også selvom kurset kun foreligger på dansk. Både MBA og CSP har undersøgt, om det er mu-

ligt at finde et tilsvarende kursus på engelsk, men det er ikke lykkedes. Hvis der er engelsktalende medarbejdere, som har et behov for et lignende kursus – eller måske endda kender til et relevant tilbud, må man meget gerne tage fat i sin sektionsleder.

CSP undersøger muligheden for at printe fysiske plakater for at gøre ekstra opmærksom på tilbuddet.

3.6 Orientering om vedtagne retningslinjer for dækning af arbejds- og opholdstilladelse samt flytning fra udlandet (MBA)

MBA orienterede om, at vedlagte retningslinjer er blevet vedtaget i ledelsesgruppen. Der var ingen bemærkninger eller spørgsmål til dokumentet fra LSU.

LKH lægger retningslinjerne ud på intranettet.

4. Institut og TECH

4.1 Bygninger

4.1.1 Orientering om renoveringsproces (CSJ)

CSJ orienterede om, at der er planlagt et møde mellem AU's Universitetsdirektør og Bygningsstyrelsen. AU's ønske og formål med mødet er at få lov til at trække renoveringen hjem til AU's budget. Vi har dog ikke hørt noget fra mødet og ved ikke, om det har været muligt at lave sådan en aftale.

Hvis ikke det lykkes, bliver alternativet at se, hvor meget renovering vi kan få for de penge, vi har til rådighed gennem Bygningsstyrelsen. Det vil i så fald blive det allervigtigste, der vil blive prioriteret, herunder ventilationssystemet i hovedbygningen. Derudover kan vi også godt få lavet mindre projekter i AU-regi uden Bygningsstyrelsens indblanding.

MP spurgte, om det sket før, at et universitet er lykkedes med at kunne trække en entreprise hjem fra Bygningsstyrelsen. PLA og CSJ svarede, at det er sket en enkelt gang tidligere.

4.2 Myndighedsbetjening – orientering og dialog:

4.2.1 Status på det obligatoriske rådgivningskursus – udbud og tilmelding (PLA)

PLA opsummerede baggrunden for punktet. Fakultetsledelsen har tidligere besluttet, at alle, som arbejder med forskningsbaseret rådgivning, skal have været på rådgivningskursus inden d. 1/7-27. Nu har man konstateret, at der er tale om en del medarbejdere, og at det ikke nås. Ledelsen er blevet enige om, at man laver en prioritering og sikrer, at alle der er eller potentielt skal være projektleder, skal have været på kursus inden den deadline. I ENVIS har vi ca. 30 medarbejdere, som er projektledere på rådgivningsprojekter – dertil kommer alle de andre, som bidrager til projekter løbende. Øvrige institutter har også meldt deres behov ind, og vurderingen er, at hvis man kan få presset tre kurser ind i foråret, så kan man nå at få alle afsted. Fakultetet har lovet, at vi snarest muligt får datoerne. PLA sender en mail rundt til de medarbejdere, som skal afsted i første omgang, så de er opmærksomme på at få sat dagene af i deres kalender og få tilmeldt sig et kursus.

PLL spurgte, hvorvidt det vil være muligt at afholde et af kurserne i Roskilde, så vores medarbejdere ikke behøver den lange transporttid samt overnatning. PLA vil gentage ønsket hos fakultetet.

4.2.2 Forslag om at krav om deltagelse erstattes af relevansvurdering (HØN)

HØN spurgte ind til, hvor mange der skal afsted – PLA præciserede, at det kun er de medarbejdere, som deltager i rådgivningsprojekter, om man så er projektleder eller ej. Derfor er der tale om en ret stor flok fra ENVS.

HØN gjorde opmærksom på, at nogle faggrupper på ENVS er mindre involveret i rådgivning end andre. Hun foreslog, at man lægger en relevansformulering ind i kommunikationen til medarbejderne, så de medarbejdere, der ikke umiddelbart er involveret i rådgivning, ved, at der ikke er pres på for at få dem afsted på kursus her og nu.

Nogle af vores medarbejdere er meget erfarne inden for rådgivningsopgaver og vil givetvis allerede vide meget af det, der undervises i på kurset – men der var bred enighed om, at man altid kan lære noget nyt, og at man som erfaren deltager også kan bidrage med en masse viden til de øvrige deltagere, hvilket også er vigtigt.

4.3 Drøftelse om relationen mellem institut og fakultet, herunder TECH Summer Hangout (CSJ)

CSJ indledte punktet. Årets TECH Summer Hangout blev afviklet i Aarhus d. 14. august med omkring 1200 deltagere. En mindre gruppe fra ENVS deltog også. Fakultetet ser gerne, at flere fra ENVS deltager, men afstanden og rejsetiden er selvfølgelig en faktor, der kan afholde vores medarbejdere fra at tage af sted. Samtidig er arrangementet et tiltag for at skabe en fællesskabsfølelse på fakultetet, som vi er en del af.

Der blev drøftet forskellige ideer – herunder muligheden for at lave et sjællandsk arrangement sammen med Flakkebjerg, opfordre til at Summer Hangout afholdes senere for at undgå sommerferie, og/eller at det afholdes en torsdag i stedet for en fredag, så det ikke går ud over weekenden, hvis man kommer sent hjem.

Der blev ikke givet nogen konkret anbefaling på området, men emnet drøftes igen på et kommende ledelsesmøde.

4.4 Status på strategiproces (MBA, PLA, LHK)

MBA orienterede om, at der nu ligger et revideret udkast til institutstrategien, hvor kommentarer fra sektioner og udvalg er blevet indarbejdet. Ledelsesgruppen har godkendt den reviderede tekst og går nu i gang med at udarbejde handleplan for 2027 på baggrund af strategien. I slutningen af oktober afholder ledelsesgruppen et temaledelsesmøde, hvor der skal arbejdes med netop handleplanen. Planen er, at både den endelige strategi og handleplanen for 2027 kan præsenteres på et institutmøde inden udgangen af året.

CSJ gav en orientering om, hvordan projektet er skruet sammen og nævnte, at prodekan Ole Hertel vil holde et oplæg om AU på det kommende Risø Gateway-møde d. 6. oktober.