

Mødedato: 26. januar 2026

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

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

Afbud: TPB

Gæster:

Ordstyrer: MBA

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: PLA, OKN

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 19. november 2025

Dagsordenen og referatet fra seneste møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Økonomi

2.1 Status på regnskab 2025

CSJ orienterede kort om, at arbejdet med at færdiggøre regnskabet for 2025 er i fuld gang. Regnskabet forventes at være klar i begyndelsen af februar.

2.2 Sektionernes forbrug

CSJ kommenterede på oversigten, at der i 2025 blandt andet har været udgifter til udskiftning af en del computere. Derudover er der blevet brugt flere penge på efteruddannelse, hvilket er positivt.
Der var ikke yderligere kommentarer til oversigten.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

OKN bemærkede, at posten drift af laboratorier fortsat er stor, og at vi bør have løbende opmærksomhed på det og overveje, om der er projekter, der kan dække nogle af de timer.
Der var en drøftelse af, hvilke opgaver der kan henføres til inddækning, og hvilke der kan finansieres via projekter.
Der var ingen yderligere kommentarer til oversigten.

3. Personale

3.1 Opfølgning på årets MUS og Kompetenceudviklingsindsats

LFR bemærkede, at det at kompetenceudviklingspuljen bliver anvendt bedre end tidligere, måske kan hænge sammen med, at MUS-samtalerne har haft øget fokus på området.
Der er potentiale for at arbejde mere systematisk med sidemandsoplæring.
Der er allerede igangsat indsatser, og der arbejdes med læringsmiljøet i APV-gruppen, særligt med fokus på de ph.d.-studerende.
Der er en generel oplevelse af, at vidensdeling er en naturlig del af kulturen i huset, men det er endnu ikke formaliseret.

LFR tager punktet med videre til kompetenceudviklingsudvalget.

3.2 Generationsskifte med fokus på TAP-området

LFR bragte emnet op. Gennemsnitsalderen i medarbejdergruppen er stigende, og stadig flere af de TAP-ansatte befinder sig i midten af 60'erne. Det rejser et behov for at sikre, at vigtig viden og kompetencer ikke går tabt. LFR understregede, at hun og CSJ løbende har haft en god dialog om området, men at der er behov for en bredere drøftelse af, hvordan man fastholder medarbejdere og sikrer kontinuitet. Med den korte opsigelsesfrist og muligheden for afspadsering kan medarbejdere i praksis fratræde med meget kort varsel. LFR mindede om, at der har været afsat midler til generationsskifte på seniorforskerområdet, og spurgte til muligheden for at afsætte midler specifikt til generationsskifte på TAP-området.

CSJ oplyste, at der via forskningsreserven har været mulighed for at søge midler specifikt til generationsskifte blandt forskerne, og at vi har gjort brug af dette. Han bemærkede, at overgangen til pension for mange medarbejdere kan være et stort skridt, som kan være længe undervejs, og at vi derfor kan være tilbageholdende med at ansætte afløser(e) for tidligt, da det kan vise sig at være unødvendigt, hvis den pågældende medarbejder ikke er klar til at stoppe. Det kan være en stor hjælp for planlægningen og en god overdragelse af opgaver, hvis vi kan starte dialogen om pension i god tid, så det kunne vi godt opfordre mere åbent til.

OKN pegede på, at der bør arbejdes med, hvordan seniorsamtaler italesættes og gennemføres. Der har tidligere været fokus på dette i forbindelse med MUS, men det er uklart, om det sker systematisk. OKN foreslog, at sektionslederne bliver mere opmærksomme på, at MUS for medarbejdere over 60 år også kan indeholde et seniorelement. Derudover bør man være opmærksom på mulighederne for intern oplæring, så viden kan overdrages til kolleger, og det ikke altid er nødvendigt at rekruttere eksternt.

Der var en drøftelse af, hvordan man bedst kommunikerer medarbejdernes ret til en seniorsamtale.

PLA bemærkede, at seniorsamtaler ikke kun handler om pension, men også om muligheder for nedsat tid, ekstra fridage og andre fastholdelsestiltag. Hun understregede, at man ikke må spørge direkte til, hvornår en medarbejder planlægger at gå på pension, hvilket kan gøre samtalerne udfordrende. Hun delte erfaringer med både gode og mindre gode forløb og fremhævede, at det er en fordel, når medarbejdere kommer i god tid, så der kan planlægges kompetenceoverdragelse. Hun anbefalede, at man opfordrer til tidlig dialog, uden at gøre det til en fast regel.

OKN tilføjede, at vurderingen altid bør være individuel. Det er ikke nødvendigvis relevant at tale om tilbagetrækning, blot fordi en medarbejder er fyldt 60, men det kan være det. Det kræver opmærksomhed og situationsfornemmelse. HØN gjorde opmærksom på, at en samtale om pension ved 60 år kan

opleves som unødigt tidligt og sende et forkert signal i lyset af, at den officielle pensionsalder er 67.

3.3 DEI-udvalget input til MUS omkring "gendered service work in academia"

MBA og LHK har været til møde i DEI-udvalget. Instituttet skal hvert år indlevere en handleplan på ligestillingsområdet, og et af de temaer, udvalget ønsker at sætte fokus på i år, er "*gendered service work in academia*". Det er endnu uklart, om dette er en udfordring på ENVS, men første skridt er at undersøge området nærmere. Udvalget foreslår, at temaet adresseres i MUS-samtalerne, hvilket ledelsesgruppen bakker op om. Udvalget vil arbejde på formuleringen af nogle vejledende spørgsmål til brug i MUS.

OKN bemærkede, at det lyder som et fint initiativ, og at det bliver interessant at se, hvordan spørgsmålene formuleres. Han pegede på, at nogle medarbejdere frivilligt påtager sig bestemte opgaver, fordi de trives med dem, mens andre kan være trætte af de samme opgaver. Det er derfor et nuanceret område, og det vil være nyttigt med vejledning i, hvordan det kan adresseres i praksis.

HØN oplyste, at der har været en relevant undersøgelse på BSS/Statskundskab, og hun vil sende den som inspiration. *Opfølgning: der blev ikke spurgt til temaet i undersøgelsen, men det dukkede op i kvalitative interviews. En ny undersøgelse, hvor man formulerer spørgsmål til det, er under udarbejdelse.*

PLA tilføjede, at selvom der udarbejdes vejledende spørgsmål, har sektionslederne bedt om fortsat frihed til at spørge på den måde, der passer bedst til den enkelte MUS-samtale.

Når de konkrete spørgsmål foreligger, vil de også blive taget op i LSU.

3.4 Arbejdsmiljø fysisk/psykisk APV – opdatering fra APV handleplansudvalget

CSJ orienterede om, at PAPV-udvalget har haft møde med formanden for ph.d.-udvalget for at drøfte de udfordringer, som de ph.d.-studerende oplever. Der blev gennemgået de tiltag, der tidligere er iværksat på baggrund af den seneste APV, og vurderingen er, at de fungerer godt og har skabt mere struktur omkring indsatsen.

Der er ikke noget i den overordnede APV-rapport fra AU, der peger på behov for yderligere tiltag, men der kan være grund til at arbejde med, hvordan man gør det mindre "farligt" for de ph.d.-studerende at tage kontakt til os. Udvalget har nu en fast ph.d.-repræsentant, hvilket giver gruppen et direkte talerør. Da APV'en kun gennemføres hvert tredje år, afhænger resultaterne af, hvem der svarer, og hvor langt de er i deres ph.d.-forløb, når de svarer. Det kan derfor være vanskeligt at aflæse effekten af konkrete tiltag alene ud fra statistikkerne. Den løbende dialog med ph.d.-udvalgsformanden og ph.d.-repræsentanterne er derfor som vigtigere end tallene.

Arbejdet med stresskortene fortsætter, og CSJ og LFR ser det som et godt redskab til at skabe åbenhed og dialog om stress og arbejdsmiljø. Anerkendelse er ligeledes et fokuspunkt for udvalget.

3.5 Arbejdsmiljøstatistik efter 4. kvartal. Man tilgår statistikken her:

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

Statistikken for Q3 2025 blev behandlet på sidste møde, og Q4 2025 ligger ikke klar endnu, så punktet blev sprunget over.

3.6 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser

Der var ingen spørgsmål eller kommentarer til oversigten.

OKN spurgte til status på rekrutteringsplanen for ENV5. CSJ oplyste, at ledelsesgruppen senest har opdateret rekrutteringsplanen i efteråret, og at det er planen at opdatere og forholde sig til den løbende, som minimum i forbindelse med ØR3.

3.7 Status på planlægning af lønforhandlingsproces

CSJ orienterede om, at han har anmodet om at måtte samle AC-fagforeningerne til fælles forhandlinger, og dette er blevet godkendt. Der er booket lønforhandlingsslots i kalenderen i april. Der forventes en informationspakke, som skal videreformidles til instituttet, men den er endnu ikke modtaget. Når materialet foreligger, udsendes et fælles skriv. Processen forventes i øvrigt at forløbe som tidligere år.

Vi vil desuden få tilsendt statistik over den kønsmæssige fordeling i lønforhandlingerne.

I 2026 er der 0,7 % at forhandle om.

3.8 Institutseminar 2026 – orientering om foreløbigt program

MBA orienterede om status på planlægningen og programmet for institutseminaret. Vi arbejder på det, herunder på, hvordan vi får lavet nogle meningsfulde seancer, som kan favne alle, og hvor vi som deltagere også kan blive aktiveret lidt. På det praktiske plan er vi ret langt ifht. at have aftaler på plads, og planen er, at vi sender invitation ud i begyndelsen af februar. Der vil endnu ikke foreligge et detaljeret program på det tidspunkt, men de overordnede rammer vil vi have klar.

4. Institut og TECH

4.1 Ny SU-udpegningsperiode pr. 1/3-2026

Peter Langen indtræder i LSU pr. 1/3-26, så ledelsesgruppen fremover vil være repræsenteret af fire personer.

De øvrige medlemmer af LSU orienterede om, hvornår der er valg i de forskellige fagforbund.

KMH oplyste, at han ikke genopstiller, men da det er uhensigtsmæssigt at skifte TR midt i lønforhandlingsperioden, vil TR valget i DM blive skubbet til sommer. Der skal udpeges en ny næstformand, når udvalget konstituerer sig på næste møde i april.

4.2 Status på strategiprocesen

MBA orienterede. Ledelsesgruppen mødes til et temaledelsesmøde d. 4/2 og påbegynder arbejdet med den nye strategi. Der forventes herefter en skriveproces frem mod næste temaledelsesmøde d. 12. marts, hvorefter vi forventer at kunne have et udkast klar til høring i bl.a. LSU.

4.3 Status på renovering

Grundet personaleudskiftning i Bygningsstyrelsen er processen blevet forsinket, og den vil tidligst starte op til sommer – men mere sandsynligt først senere end det. Lige nu afventer vi, at der kommer et udbud. Når det kommer, kan vi begynde vi at få en fornemmelse af tidslinje og proces.

4.4 Myndighedsbetjening – orientering fra koordineringsmøder ECOS-ENVS-DCE

Der er en undersøgelse i gang, som skal afdække muligheden for at sammenlægge DCE og DCA. CSJ orienterede kort om status, men der er ingen konklusioner endnu.

4.5 Evt. andre emner (alle)

CSJ orienterede om AU Matchpoint, <https://matchpoints.au.dk/matchpoints2026>, som han med til at arrangere. Matchpoint finder sted i begyndelsen af maj, og der er inviteret en række spændende gæster og oplægsholdere. Temaet for arrangementet er resiliens.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet at bemærke.

5.2 FSU

OKN oplyste, at der er møde i FSU senere på ugen. Dekanen vil på mødet give en "State of Tech". Derudover er lønforhandlingerne på dagsordenen. Der er meldt ud fra universitetsledelsen, at der er 0,7 % at forhandle om, og det er også det, man forventer vil blive udmøntet. I FSU fremlægges statistik på lønforhøjelser fordelt på køn og statsborgerskab (dansk, EU/EØS og uden for EU/EØS).

5.3 Andre

OKN spurgte til, hvad status er på centrene, og CSJ gav en kort orientering. CSJ orienterede desuden om det nye europæiske videns- og innovationsfællesskab Water KIC (EIT Water), som AU bliver vært for.

6. Eventuelt

LFR orienterede om, at Dansk Erhverv har udmeldt, at der er udarbejdet beredskabsplaner for industrien i tilfælde af udfordringer som følge af den aktuelle verdenssituation. I den forbindelse skulle der efter sigende også være udarbejdet planer for, hvordan medarbejdere kan omplaceres, hvis der opstår behov for arbejdskraft andre steder end deres nuværende funktion. LFR efterspurgte derfor, hvad der eventuelt er gjort på AU.

MBA svarede, at der på fakultetsniveau ikke er meldt noget ud om sådanne planer, og at der ikke er set noget i fakultetsmaterialet. OKN tager spørgsmålet med videre til FSU.

LFR oplyste desuden, at hun er blevet spurgt, om AU har en holdning til samarbejdet med USA. Det har der ikke været nogen udmelding om.
