



Referat fra LSU/LAMU-møde i AU Forskning

Mødedato: Fredag den 30. januar kl. 9.30-11.30 (med buffer til 12.00)

Mødested: 3210-05.071

Deltagere: Jakob Rathlev (forperson), Mette Søgaard Presser (næstforperson), John Westensee, Morten Hollænder Beeck, Inge Andresen, Na Ree Sørensen, Lisbeth Guld-bæk Smith (LAMU-repræsentant), Søren Broberg Nielsen (observatør/referent), Vibeke Huus Rosenquist (gæst, tiltrædende LSU-medlem).

Afbud: Michelle Lund Kyvsgaard (TR), Rikke Hartmann Haugaard (LAMU-repræsentant), Maria Risdal Drejer (TR/orlov), Kristina Aabling (HR-partner)

Punkt	Beskrivelse	Beslutningsreferat
1	Velkommen og godkendelse af dagsordenen (5 min.)	Dagsordenen blev godkendt.
2	Opsamling på ”Det gode arbejdsmiljø” (20 min.) Vi samler op på arbejdsprocessen i LSU/LAMU, udmeldingen i Plenum 9.1 samt, hvordan vi fremadrettet erfaringsopsamler og evaluerer.	<p>Der blev samlet op på processen i LSU/LAMU og udmeldingen i Plenum den 9. januar.</p> <p>Der var fælles ærgrelse over, at der blev brugt betydelige kræfter i LSU/LAMU, men at processen ikke førte til fælles forståelser. Der blev reflekteret over, om samarbejdet var grebet hensigtsmæssigt an, og om forventningerne til LSU/LAMU's rolle var tydeligt afstemt fra start. Medarbejdersiden hæftede sig navnlig ved oplevelse af manglende lydhørhed i processen, idet der var ønske om tydeligere afklaring af indflydelsesrum. Ledelsessiden understregede vigtigheden af, at LSU/LAMU repræsenterer hele medarbejdergruppen, særligt i konfliktsituationer. Der var således enighed om, at forløbet havde givet anledning til refleksioner og læringspunkter for begge parter.</p> <p>Der følges op på den nye balance i arbejdsfællesskabet i LSU/LAMU-regi, idet der nu skal være tid til at gøre sig erfaringer.</p>
3	Evaluerings af LSU/LAMU-arbejdet inkl. forretningsorden og årshjul (15 min.) Den årlige evaluering af samarbejdet og de formelle dokumenter, der rammesætter vores arbejde. BILAG: Forretningsorden for LSU/LAMU BILAG: Årshjul for LSU/LAMU	<p>Der var enighed om at konsekvensrette i forretningsordenen således, at henvisninger til sekretariatet fjernes, og at der ændres fra fire til de nu seks årlige møder.</p> <p>I årshjulet foreslog medarbejdersiden, at selve drøftelsen af arbejdsmiljødrøftelsen placeres i december og godkendelsen i februar. Dette blev tilsluttet.</p>





4	<p>Aktuel status i AU Forskning (20 min.)</p> <ul style="list-style-type: none">a. Fortløbende orientering om administrative besparelserb. Plan for ledelsesafdækning ifm. vicedirektørbarselc. Køkkenturnus – løbende erfaringsopsamlingd. Budget 2026 – status quo, men obs på stort vakancebudget og smal flytteøkonomi <p>BILAG: Plan for ledelsesafdækning ifm. VD-barsel</p>	<p>Ad a) Administrative besparelser: BCG-arbejdet pågår fortsat. LSU orienteres, når der foreligger nyt.</p> <p>Ad b) Ledelsesafdækning ifm. Vicedirektørbarsel: Planen blev gennemgået. Na Ree Sørensen konstitueres i perioden 20.4-26.6 (10 uger) for at sikre kontinuitet.</p> <p>Ad c) Køkkenturnus: Der er fortsat varierede oplevelser af ordningen. Nogle oplever uens engagement og forskellig opfattelse af standarder. Der blev drøftet behov for tydeligere retningslinjer, og der blev herunder også drøftet, at nogle var bedre end andre til at koordinere med kolleger, når de ikke fysisk var på kontoret, når de havde køkkentjansen. Ordningen fortsætter foreløbigt, og erfaringer samles op løbende. Ift. flytning skal vi i bygning 1182 selv stå for at holde tekøkkener ryddelige, men vi vil ikke blive ansvarlige for rengøring af det store fælleskøkken/spiseområde.</p> <p>Ad d) Budget 2026: Der er et stort vakancebudget, som skal reduceres i 2026. Flytteøkonomien fra AU er stram og dækker kun nødvendige udgifter – ikke "nice to have" som nye møbler eller kaffemaskiner.</p> <p>Der blev drøftet balancen mellem æstetik og arbejdsmiljø i de nye lokaler. Ledelsen vurderer, at visse engangsinvesteringer i æstetik (upcycling af især skriveborde) er rigtige at gøre nu, da det vil blive betydeligt dyrere, hvis vi udskyder og fortrykker senere. Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, om dette presser vores interne driftsbudget til især kompetenceudvikling. Ledelsen sætter ikke en stopper for forbrug af driftsmidler, men har flytningen med i overvejelserne i den løbende udmøntning. Der blev fra medarbejdersiden også spurgt ind til, hvor længe man potentielt ville skulle undvære sit skrivebord ved upcycling, hvilket der ikke helt er klarhed over.</p>
5	<p>Flytteprojekt – status og medarbejderinvolvering (20 min.)</p> <p>Vi gør status på flytteprojektet og drøfter medarbejderinvolveringen i den videre proces – herunder opdaterede plantegninger, ledelsens bud på fordelingen af afdelinger i bygningen samt flytteøkonomi.</p> <p>BILAG: Opdaterede plantegninger</p>	<p>Flytteprojektet følger planen. Medarbejderinvolvering iværksættes, når det rette tidspunkt er nået.</p> <p>Den konkrete kontorfordeling vender vi tilbage til, men ledelsen har besluttet, at udgangspunktet bliver, at afdelinger sidder på samme etage med TTO på 1. sal samt FDK og FSE på 2. sal, og herudover vil VD løbende skifte etage.</p> <p>Der kan blive behov for principper for indretning, herunder loungeområder. Der var spørgsmål til mødebokse/lokaler til virtuelle møder. Der bliver mødelokaler på kontoretagerne på 1. og 2. sal samt i mødecenteret i stuen, og det vil også blive</p>



		<p>mulighed for at benytte lokalerne på 3. sal. Det bliver en medarbejderinvolvering ligesom i designfasen.</p> <p>Ledelsen vender tilbage, når det hele bliver mere konkret.</p>
6	<p>Opfølgning på MUS, GRUS og kompetenceudvikling (20 min.) Den årlige drøftelse og skabelonudfyldelse – herunder spørgsmål som:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan har MUS- og GRUS-processen fungeret?• Hvilke tendenser er der i kompetenceudviklingsbehov?• Har vi et godt læringsmiljø i det daglige?• Hvordan skabes kontinuerlig læring og udvikling?• Har vi et tilstrækkeligt forbrug på kompetenceudvikling? <p>BILAG: Skabelon til opsamling på MUS og GRUS – med foreløbige forslag til udfyldelse</p>	<p>AU Forskning bidrager til den fælles FA-opsamling. Ledelsen har udarbejdet et udkast til AU Forsknings del.</p> <p>Der var enighed om, at når opsamlingen indgår i en samlet FA-rapport, er der ikke behov for yderligere lokal behandling.</p> <p>Det blev bemærket, at medarbejdere, der vender tilbage fra barsel, tilbydes MUS ved tilbagekomst.</p> <p>Der var i 2025 budgetteret for AU Forskning budgetteret med 491.000 til kompetenceudvikling, hvoraf der blev brugt ca. 480.000. Det forventes at prioritere omtrent tilsvarende for 2026.</p> <p>Med henblik på den årlige lønforbedring er der en pulje på 234.939 (2012-kr.) for AU Forskning.</p>
7	<p>Arbejdsmiljø (15 min.)</p> <ol style="list-style-type: none">a. Status på arbejdsmiljøstatistik jf. link (kun hvis nye tal)b. Godkendelse af rapporten ”Arbejdsmiljødrøftelse 2025” <p>BILAG: Arbejdsmiljødrøftelse 2025</p>	<p>Der var ingen nye tal i arbejdsmiljøstatistikken.</p> <p>Rapporten Arbejdsmiljødrøftelse 2025 blev godkendt med den bemærkning, at kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere også er relevant (og indgår i VLIF-planen), hvorfor dette tages særskilt på næste LSU/LAMU-møde.</p>
8	<p>Eventuelt (5 min.)</p>	<p>Vibeke opfordrede FSE til at stille med kræfter i festudvalget.</p> <p>Morten blev takket for sin deltagelse i LSU.</p>