

## Mødenoter

Møde den	Møde	Klokkeslæt	Sted
19-02-2026	LSU-møde (ekstraord.)	08:30 – 09:30	Kitchen 1862-211

<b>Deltagere</b>	Bettina Dencker Hansen Jesper Kittelmann (HK) Kirsten Jensen Kristina Aabling (HR) – deltog via Teams Lone Ryg Olsen (formand) Merethe Kruse (næstformand, AC/TR) Pernille Sølvhøj Roelsgaard Trine Hundevadt (LSU-suppleant)
<b>Afbud</b>	-
<b>Referent</b>	Kirsten Jensen

*B: Beslutning / D: Drøftelse / I: Information*

Dagsordenspunkt
<p><b>Mindre reorganisering mellem AU-enheder (I/D)</b></p> <p>Lone indledte med at opridse den hidtidige proces, inklusiv to ekstraordinære LSU-møder, og gentog at der ikke er tale om en spareøvelse, og dermed heller ikke om afskedigelser.</p> <p>Lone nævnte de overordnede bevæggrunde bag det påtænkte med udgangspunkt i AU's 2030-strategi, der indeholder store ambitioner både for Kitchen og andre områder på AU. Desuden nævnte hun, at det har vist sig vanskeligt at rumme den brede portefølje hos os, samtidig med at sikre gode arbejdspladser i form af fokus på opgaverne.</p> <p>Lone har haft dialog med rektor, universitetsdirektør og med lederne af de ”påtænkte modtagende afdelinger”. De sidstnævnte har givet udtryk for – i givet fald - at glæde sig til at inkludere opgaver og medarbejdere, og stiller sig til rådighed for dialog. Den positive tilkendegivelse var nødvendig for Lone ift. at ville gå videre med det påtænkte. Den 18. februar 2026 blev intentionen behandlet af Universitetsledelsen, og der er nu en høringsproces frem til den 5. marts med LSU som høringspart.</p> <p>Det forventes, at Universitetsledelsen forholder sig til de eventuelle høringssvar, og træffer endelig beslutning den 18. marts 2026. Hensigten er, at ændringen sker fra den 1. juni 2026, men hvis modtagende afdeling og de berørte medarbejdere finder det relevant at opstarte samarbejdet inden da, kan det bringes op til drøftelse.</p> <p>Kristina nævnte, at AU HR har vurderet, at der ikke ændres væsentligt i medarbejdernes ansættelsesvilkår herunder, at de påtænkes flyttet med uændret opgaveportefølje.</p> <p>Ift. timing tilkendegav Lone, at den overhovedet ikke er god i lyset af, at vi lige er flyttet i samme hus, men det har ikke været muligt at gøre det hurtigere pga. flere berørte afdelinger.</p> <p>Herefter gennemgik Lone de opgaveområder – og dermed medarbejdere – der indgår i det påtænkte</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• karriere ift. studerende</li><li>• karriere ift. unge forskere</li></ul>

## Dagsordenspunkt

- samarbejder med kommuner o.l.
- alumner
- CRM.

Samtidig med start på LSU-mødet blev de berørte medarbejdere indkaldt til møde. Alle medarbejdere ville blive indkaldt til et orienteringsmøde kl. 14:00, og få tilsendt notat om baggrunden for det påtænkte. ASU (Administrationens SamarbejdsUdvalg) holder også møde. Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at de er til rådighed for de berørte medarbejdere. Det blev aftalt, at dagsordenen på fællesmødet fredag gøres kortere, så medarbejderrepræsentanterne kan vælge at bruge den resterende tid.

Merethe m.fl. tilkendegav, at medarbejderrepræsentanterne ikke har følt sig involveret, og at processen har været unødvendig lukket, og det har været svært at give respons. Det er ærgerligt, at der ikke gives tid til at udnytte de synergieffekter, som sammenflytningen kan give, inkl. bevarelse af diversiteten. Merethe havde gerne set, at medarbejderne havde fået mulighed for at komme med forslag til model. Lone svarede, at de to ekstraordinære møder havde været en undtagelse hos os for så tidligt som muligt at nævne, at der var overvejelser i gang.

Det blev nævnt, at den ikke-berørte del af partnerskabsgruppen også påvirkes, da det er den største del af gruppen, der påtænkes flyttet. Man havde troet, at det blev en mere åben proces, men at det virker som om, at det allerede er besluttet. Lone svarede, at der er tale om en reel høringsproces. Der kom opfordring til, at ledelsen nøje overvejer *wordingen* – og nævner ambitionen for de berørte funktioner bag det påtænkte, samt overvejer hvordan synergier kan sikres bedst muligt, hvis det påtænkte gennemføres.

Kirsten svarede, at det ikke er en mulighed for medarbejderne at takke nej til eventuel flytning og i stedet blive i Kitchen, og at eventuelt skifte sker på uændrede vilkår. Der blev spurgt til, om der som konsekvens af det påtænkte skal opslås jobs i Kitchen. Lone svarede, at det er ikke planen, da vi i givet fald skal aflevere den økonomi, der hører til funktionerne, men at der hen ad vejen kan komme opslag ift. nye projekter mv. Lone afrundede med at opridse, at hun hørte udtrykt bekymring i form af, hvad der kommer til at ske med de berørte medarbejdere, hvad konsekvensen bliver for Kitchen inkl. de blivende medarbejdere, der skal sige farvel til nære kolleger, samt at hun som ønsket beder de eventuelle modtagende ledere om at række ud med mulighed for dialog.

### Eventuelt (D)

Ingen bemærkninger under dette punkt.