Institut for Folkesundhed

Mødedato: 15. juni 2026, kl. 13.00-15.00
Mødelokale: 1261-118
Mødeemne: Møde i lokalt samarbejdsudvalg (LSU) og lokalt arbejdsmiljøudvalg (LAMU)
Deltagere fra LSU: Michael Baggesen Klitgaard (forperson), Annette Bachmann, Mette Vinther Skriver, Bodil Hammer Bech, Bo Martin Bibby, Vibeke Heitmann Gutzke, Thomas Munk Laursen, Lone Sand Simonsen, Marianne Pedersen (næstforperson), Louise Ruby Illum
Gæst: Økonomipartner Pernille Vilholm Ibsen
Deltagere fra LAMU: Kristian Overgaard, Kirsten Østergaard, Gitte Kaiser Hartvigsen, Lone Fredslund, Anne Vested, Ane Marie Closter, Martin Hawkins (referent for LAMU)
Afbud fra: Cecilia Ramlau-Hansen, Ulrika Enemark, Bjarni Jóhann Vilhjálmsson og Andreas Breenfeldt Andersen
Referent: HR-partner Nicoline Dalsgaard

REFERAT FÆLLESMØDE LAMU/LSU

1. Arbejdsmiljøstatistik

Drøftelse v/institutleder og daglig arbejdsmiljøleder Bodil Hammer Bech
Daglig arbejdsmiljøleder, Bodil Hammer Bach, orienterede om arbejdsmiljøstatistikken for Institut for Folkesundhed. Det blev fremhævet, at instituttet samlet set ligger lidt under niveauet for Health i samlet antal sygedage. Ses der kun på kort tids sygefravær er niveauet sammenligneligt med fakultetet. Udviklingen over tid viser, at faldet i fravær sygefravær samlet set primært skyldes et fald i det længerevarende sygefravær, mens det korte fravær ligger relativt stabilt. I forhold til arbejdsulykker ligger instituttet lavere end fakultetet, og der har ikke været registreret arbejdsulykker i 2025. I forhold til psykologisk rådgivning ligger instituttet lidt højere end gennemsnittet på Health med 7 sager pr. 100 medarbejdere mod 5,4 på Health-niveau. Det blev bemærket, at opgørelserne for psykologisk rådgivning kan indeholde flere årsager pr. sag, hvorfor totalerne ikke kan summeres direkte.

Den daglige arbejdsmiljøleder vurderede, at instituttets tal samlet set ligger pænt i forhold til de øvrige institutter. Endelig blev det påpeget, at der er variationer mellem medarbejdergrupper, særligt for det korte sygefravær, hvor der kan være en tendens til, at VIP-medarbejdere i mindre grad registrerer sygefravær.

Udvalgene opfordres til selv at orientere sig i PowerBI via dette link.
For en guide til at benytte arbejdsmiljøstatistik i Power BI se her.

2. Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) 2026

Drøftelse v/institutleder
Udvalget drøftede, om der var behov for at formulere særlige lokale temaer eller supplerende spørgsmål ud over de allerede fastlagte i MUS-samtaleskemaet.
På baggrund af drøftelsen vurderede udvalget, at de eksisterende temaer i MUS-skemaet er dækkende, og at der ikke aktuelt er behov for yderligere lokale temaer. Det blev derfor besluttet, at instituttet ikke ønsker lokale, supplerende temaer for MUS-processen 2026.

MUS-samtaleskemaer fra 2025 kan tilgås her: Udviklingssamtaler i mitHR
Information om MUS findes her: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

3. Status på APV

Orientering v/institutleder

Institutlederen oplyste, at instituttet er godt i gang med de besluttede APV-indsatser og at der er arbejdet systematisk med de identificerede fokusområder. Derudover orienterede institutlederen om en fælles indsats på Health-niveau, besluttet i FSU, med fokus på at styrke en god og sund omgangstone. Baggrunden herfor er, at 12 % af medarbejderne i APV'en fra 2025 har angivet at have oplevet grov, stødende eller nedladende tiltale det seneste år. Som led i indsatsen udbydes workshops faciliteret af erhvervspsykologer fra Human House. Disse workshops har en varighed på 2-4 timer og tager udgangspunkt i deltagernes konkrete arbejdssituation. Det er forventningen, at instituttet benytter tilbuddet. Instituttets APV vil blive anvendt ift. at identificere enheder, hvor der ses mindre positive besvarelser ift. omgangstonen. På instituttet forventes det aktuelt, at der vil blive planlagt to workshops, som gennemføres på sektionsniveau for at sikre en målrettet og relevant indsats. Det blev afslutningsvist understreget, at arbejdet med trivsel og god omgangstone er kontinuerlig indsats, som kræver løbende opmærksomhed.

Link til artikel om indsatsen: Health stiller skarpt på den gode omgangstone

4. Status på Flytte-APV

Orientering v/institutleder

Institutlederen orienterede om at flytte APV'en nu er gennemført. Omkring en tredjedel af instituttets medarbejdere har besvaret samtlige spørgsmål, mens en lidt større andel har besvaret APV'en delvist. Næste skridt er, at resultaterne skal behandles i LAMU.

Institutlederen delte nogle indledende observationer. Overordnet peger besvarelserne på, at der er en generel tilfredshed med flytteprocessen. Der er stor opbakning til de sociale aktiviteter, der er iværksat efterfølgende, herunder Work-in progress og institutseminariet. Samtidig viser besvarelserne nogle opmærksomhedspunkter. For medarbejdere fra NCRR opleves det som en udfordring, at enheden nu er fordelt på to bygninger, hvilket påvirker sammenhængskraften. Tilsvarende giver medarbejdere, der er flyttet fra Universitetsparken til Dalgas Avenue, udtryk for, at det er svært at vedligeholde de faglige og sociale fællesskaber med kolleger i parken. Samtidig peges der på positive effekter, herunder øget liv og aktivitet på Dalgas Avenue, selvom flere nu deler faciliteterne. Afslutningsvist blev det understreget, at der er tale om en foreløbig gennemgang, og at der forventes at fremkomme flere nuancer, kommentarer og forslag i den videre behandling i LAMU.

5. Highlights fra LAMU, FAMU samt FSU og HSU

Udvalgsmedlemmerne opfordres til selv at orienterer sig i referaterne fra møderne.
Materiale fra Institut for Folkesundheds arbejdsmiljøudvalg (LAMU) findes her.
Materiale fra møderne i Fakultetsarbejdsmiljøudvalget (FAMU) findes her.
Materiale fra møderne i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) findes her.
Materiale fra møderne i Fakultetssamarbejdsudvalget (FSU) findes her.
Materiale fra møderne i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) findes her.

6. Eventuelt

Fra FAMU blev der orienteret om, at der arbejdes med initiativer for mere bevægelse i hverdagen, herunder kort over ruter, som kan benyttes og bookes. Det blev foreslået at bruge infoskærmen til at informere om aktiviteterne. Der blev desuden orienteret om, at valg til LAMU på medarbejdersiden finder sted i efteråret.

LSU-DAGSORDEN

7. Godkendelse af dagsorden

8. Velkommen til nyt LSU-medlem

Kort orientering v/institutleder
Nye LSU-medlemmer bedes tilmelde sig SU-kursus via Samarbejdssekretariatets hjemmeside.
Information om tilmelding til SU-kursus findes her:
Samarbejdsudvalg-kursus - for medarbejdere på Aarhus Universitet

9. Orientering om økonomi

Orientering v/institutleder og økonomipartner Pernille Vilholm Ibsen
Institutlederen og økonomipartner Pernille Vilholm Ibsen gennemgik økonomirapporten for 1. kvartal 2026. Instituttet forventer aktuelt et underskud på 6 mio. kr., hvilket er 3 mio. kr. højere end det forventede underskud i Budget 2026. Afvigelsen skyldes primært lavere STÅ- og EVU-indtægter samt øgede løn- og driftsudgifter og bidrag til nye stillinger i Health Økonomi. De samlede bevægelser giver anledning til skærpet opmærksomhed på instituttets økonomi. Overordnet er både økonomi og budgetstyring dog kontrolleret.

På indtægtssiden forventes en stigning som følge af øgede undervisningsopgaver på medicinuddannelsen, samtidig med at undervisningsindtægterne reduceres som følge af dimensionering. Der foretages nødvendige investeringer i undervisningen på medicinuddannelsen, hvilket er omkostningsdrivende, men der arbejdes parallelt strategisk med at konvertere udgifter fra D-VIP. På forskningsområdet arbejdes der målrettet for at øge hjemtaget af eksterne midler samt forbedre OH og inddækning.

Ændringer i bl.a. ph.d.-modellen medfører tekniske forskydninger i budgettet, idet ph.d.-midler nu er placeret på dekanens budget. Dette påvirker både indtægter og omkostninger, men ikke den reelle økonomi. Samtidig blev det fremhævet, at bortfald af uforbrugte ph.d.-midler kan kræve øget opmærksomhed fremadrettet.

Det aktuelt større forventede underskud ændrer ikke ved, at instituttets budget i overslagsårene er fortsat balanceret, men flere forhold skaber en vis usikkerhed om, hvor balancepunktet præcist ligger, og der forventes et klarere billede efter sommerferien.

10. Status og evaluering af de årlige lønforhandlinger 2026 og kriterier for de årlige lønforhandlinger 2027

Orientering og drøftelse v/institutleder
Institutlederen orienterede om, at de årlige lønforhandlinger for 2026 er afsluttet. Omkring to tredjedele af ansøgningerne blev imødekommet, mens cirka en tredjedel fik afslag. Forhandlingerne er gennemført inden for den aftalte ramme på 0,7 %. Udvalget evaluerede herefter processen, som overordnet blev beskrevet som god og konstruktiv, og det ses positivt, at der var flere ansøgninger end året før.

I forhold til kriterierne for lønforhandlingerne i 2027 blev de eksisterende lokale kriterier drøftet. Det blev fremhævet, at kriterierne, som blev fastlagt i 2023, har til formål at supplere Healths lønforhandlingskriterier og gøre grundlaget mere konkret og genkendeligt for både VIP- og TAP-medarbejdere.

Udvalget besluttede at fastholde de nuværende lokale lønkriterier for 2027.

11. Påtænkt organisationsændring af Ph.d.-administrationen
Orientering og kort drøftelse v/institutleder
Institutlederen orienterede om, at dekanerne på Health, Nat og Tech samt universitetsdirektøren på Aarhus Universitet arbejder med en påtænkt organisationsændring af Ph.d.-administrationen med mulig ikrafttrædelse pr. 1. september 2026.

Ændringen indebærer en overvejelse om at opdele administrationen i en Health enhed og en Nat Tech enhed samt en afdækning af den fremtidige organisatoriske forankring af AU ph.d. og Fondsbetjening. en påtænkt organisationsændring af ph.d.-administrationen på tværs af Health, Nat og Tech med mulig ikrafttrædelse pr. 1. september 2026. Udvalget blev inviteret til at komme med inputs og perspektiver til den påtænkte organisationsændring.

I drøftelsen blev det bemærket, at det er positivt, hvis man er villig til at justere organiseringen, hvis den ikke fungerer optimalt. Samtidig blev det påpeget, at organisationsændringer også medfører omkostninger, og at der bør være opmærksomhed på at give nye strukturer tid til at falde på plads. Udvalget har generelt oplevet et godt samarbejde med ph.d.-administrationen, og der blev udtrykt anerkendelse af den måde opgaverne er blevet løst på. Udvalget havde ikke yderligere bemærkninger til punktet.

12. Opfølgning og erfaringsopsamling på organisering af sekretariat
Orientering og drøftelse v/sekretariatsleder
Sekretariatsleder Annette Bachmann orienterede om status på den nye organisering af sekretariatet, som blev implementeret i starten af 2026. Funktionspostkasserne er etableret, og der arbejdes fortsat med at opgaverne lander korrekt. Udvalget kvitterede med at funktionspostkasser fungerer godt i praksis, når de anvendes.

Annette orienterede om, at enhederne inden for de enkelte sektioner samles systemmæssigt og organisatorisk under ét enhedsnummer, således at hver sektion fremover får eget enhedsnummer. De to sekretariatsmedarbejdere, Lasse og Sarah, kommer til at understøtte to sektionsledere hver fra 1. juli 2026. I drøftelsen blev der efterspurgt bedre overblik over medarbejdere i sektionerne, hvilket vil blive etableret. Annette oplyste, at der også kan oprettes nye maillister via IT. Samtidig blev det drøftet, at flere opgaver er lagt over til selvbetjening, og at der er behov for at vurdere opgavefordelingen, herunder om visse opgaver med fordel kan forblive centralt placeret.

13. Orienteringer om diverse
Kort orientering v/institutleder
Institutlederen orienterede om, at forskningsrådet har afholdt et godt første møde og nu er ved at være klar til at modtage ansøgninger. Michael orienterede om, at forhåbningen er, at rådet kan blive en vigtig støttefunktion.

Michael oplyste desuden, at der arbejdes på en ny procedure for projektgodkendelse, herunder underskrift på budgetter og klarere retningslinjer for indsendelse. Forskningsstøtteenheden skal inddrages ved større projekter. Hjemmesiden er opdateret i overensstemmelse hermed, og yderligere information følger.

Endelig blev der orienteret om institutseminaret den 27. august. Her vil der være fokus på impact og oplæg fra forskningsrådet, samt øvrige oplæg både udefra og fra egne medarbejdere.

12.1 Status angående Center for Registerforskning
Dette punkt udsættes til næste møde, hvor centerleder Bjarni Jóhann Vilhjálmsson deltager.

12.2 Status på rekrutteringer på instituttet samt rekrutteringsudvalgsarbejde
Michael oplyste, at samtaler til lektorstillinger er afsluttet, og at der er givet tilbud om ansættelse til én kandidat. Samtaler til adjunktstilling gennemføres d. 16. juni 2026. Instituttet forventer at opslå nye brede stillingsopslag på lektor- og adjunktniveau omkring september 2026. Arbejdet med sammensætning af bedømmelsesudvalg igangsættes tidligere.

Derudover blev det oplyst, at rekrutteringsudvalget har afholdt tre møder og haft inspirationsoplæg fra Kaj Grønbæk, institutleder ved institut for Datalogi, AU. Arbejdet har indtil videre haft fokus på overordnede principper for rekruttering, og næste skridt er at arbejdere mere med rekrutteringsprocesserne. Et udkast til et samlet papir vil blive forelagt LSU, før der træffes endelige konklusioner.

14. Kommunikation fra LSU
Kort drøftelse v/LSU
Punktet blev ikke behandlet på mødet som følge af tidsmangel.

15. Highlights fra LAMU, FAMU samt FSU og HSU
LSU-medlemmerne opfordres til selv at orienterer sig i referaterne fra møderne.
Materiale fra Institut for Folkesundheds arbejdsmiljøudvalg (LAMU) findes her.
Materiale fra møderne i Fakultetsarbejdsmiljøudvalget (FAMU) findes her.
Materiale fra møderne i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) findes her.
Materiale fra møderne i Fakultetssamarbejdsudvalget (FSU) findes her.
Materiale fra møderne i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) findes her.

16. Eventuelt
Der var ikke noget til punktet.