

**Møde den: 17. marts 2025, kl. 13.30–15.30**

**Lokalt samarbejdsudvalgsmøde (LSU)**

**Institut for Folkesundhed**

**Mødelokale: 1261-118**

**Deltagere:** Michael Baggesen Klitgaard, Annette Bachmann, Cecilia Ramlau-Hansen, Mette Vinther Skriver, Søren K. Kjærgaard, Marianne Pedersen, Bodil Hammer Bech, Vibeke Heitmann Gutzke, Ulrika Enemark, Lone Sand Simonsen, Thomas Munk Laursen, Bo Martin Bibby (observatør)

**Afbud fra:** Vivi Schlünssen, Christine Cramer

**Gæst:** Økonomipartner Kathrine Trolle Mortensen

**Referent:** HR-partner Nicoline Dalsgaard

### 1. Godkendelse af dagsorden

Instituttlederen indledte med at byde velkommen til Thomas Munk Laursen, som er nyt LSU-medlem. Dagsorden blev godkendt.

### 2. Godkendelse af referat

Referat godkendt.

### 3. Vedtagelse af LSU årshjul for 2025 (5 min.)

*Drøftelse v/instituttleder*

På baggrund af drøftelse på LSU-mødet i december 2024 ønskedes årshjulet for 2025 vedtaget. Instituttlederen oplyste, at flytninger og APV bliver vigtige punkter for år 2025, hvorfor punkterne ses på alle årets fire møder. Årshjulet for 2025 blev godkendt.

**Bilag 1:** LSU Årshjul 2025 Institut for Folkesundhed

### 4. Orientering om økonomien (10 min.)

*Orientering v/instituttleder og økonomipartner Katrine Trolle Mortensen*

**Bilag 2:** Økonomirapport ØR4 2024 for Institut for Folkesundhed

Økonomipartner Kathrine Trolle Mortensen gennemgik årsregnskabet for 2024. Instituttet kommer ud med et samlet underskud på 0,5 mio. kr. i 2024, hvilket samlet set er et tilfredsstillende resultat. Uddannelsesindtægterne er faldet i løbet af året, hvilket især skyldes reducerede STÅ-indtægter på Sygeplejevidenskab og Idræt. Sektordimensionering og kandidatreformen vil også fremover have en betydelig negativ budgeteffekt på indtægtssiden som følge af reduceret optag på Idræt og Folkesundhedsvidenskab. Der kompenseres i noget omfang gennem flere undervisningsopgaver på medicinuddannelsen, men ikke i et omfang, der udligner tabet. Derfor vil der også fremadrettet være fokus på at reducere lønudgifter til D-VIP, dels for at reducere udgiftstrykket generelt, men også i forlængelse af en strategisk prioritering med sigte på at konvertere til fastansatte.

Resultatet skal ses i lyset af, at instituttet i 2024 er kommet i mål med en større ombygning og renovering af bygningsmassen i universitetsparken, en ombygning der ikke oprindeligt var budgetteret

med. Grundet flytninger i 2025 af medarbejdere og studerende til bygningerne på Dalgas Avenue og Center for Registerforsknings indflytning, vil der også i 2025 ske tilpasninger af bygningerne. Dog i mindre omfang end i udgangspunktet antaget, og forventningen er at økonomien hertil tilvejebringes gennem aftaler med fakultetet.

LSU spurgte hvornår Center for Registerforsknings økonomi bliver synligt i budgetterne i forbindelse med overflytning til instituttet. Kathrine Trolle Mortensen svarede hertil, at Center for Registerforskning ikke ses i årsrapporten for 2024, da centeret først blev overflyttet pr. 1. januar 2025. Centeret vil fremadrettet få indflydelse på instituttets økonomi og især påvirke sammensætningen af institutøkonomien gennem øget aktivitet på de eksterne bevillinger (DR4). Michael supplerede med, at Center for Registerforskning fortsat og indtil videre vil fremgå som et selvstændigt center med separat økonomi i budgetterne. Michael oplyste, at han og centerlederen har løbende drøftelser om delelementer i overflytningen af centeret, herunder eksempelvis økonomi samt afholdelse af institutseminar.

## **5. Status vedr. flytninger på instituttet (15 min.)**

*Orientering v/institutleder*

Michael orienterede om status på flytninger på instituttet, herunder høringsproces. Flytteplanerne er blevet præsenteret på medarbejdermøder på instituttet og Center for Registerforskning. Der har været en høringsperiode, hvor medarbejderne har haft mulighed for at give kommentarer og forslag via sektionerne. Institutledelsen vil nu forholde sig til høringsmaterialet, og Michael tilkendegav, at han kan se flytteplanerne lande på en måde, så de fleste vil være tilgodeset.

Der vil blive nedsat et flytteudvalg på tværs af instituttet med medarbejderrepræsentanter fra sektionerne og Center for Registerforskning, hvor den endelige kontorfordeling besluttet. Formålet er at sikre inddragelse og involvering og ligeledes optimere mulighederne for at få skabt de gode løsninger, hvor der tages hensyn til gensidige afhængigheder. Institutledelsen er i gang med at udarbejde en procesplan for hvordan flytningerne kommer til at forløbe og Michael forventer at kunne kommunikere i uge 12 via sektionsledere og centerlederen.

Udvalget spurgte til laboratorier på instituttet, som skal lukkes og Michael tilkendegav at man har opmærksomhed på laboratorierne, og er i tæt dialog med Health Bygningsservice om løsninger, der tilgodeser behovene. Udvalget gjorde opmærksom på, at der skal allokeres tid til at tømme laboratorierne, hvortil Annette Bachmann oplyste, at der er afsat tid og at medarbejderne vil blive involveret i tilrettelæggelsen af flytning af laboratorier. Annette oplyste også, at man så vidt det er muligt vil sørge for at afvikle laboratorier med fokus, hvad der kan aftages andre steder på AU samt genanvendelse.

## **6. Optakt til de årlige lønforhandlinger (5 min.)**

*Orientering v/institutleder*

I perioden 1. februar 2025 til 24. februar 2025 havde medarbejdere mulighed for at indgive oplysninger til brug for de årlige lønforhandlinger. Herefter vil der være en forberedelsesperiode for henholdsvis forhandlende leder, tillidsrepræsentanter og HR.

Forhandlinger på instituttet forventes at finde sted den 12-13. maj 2025. Umiddelbart efter forhandlingen bliver medarbejderne orienteret om udfaldet af forhandlingen og senest med udgangen af juni måned 2025. Alle forhandlinger vil blive foretaget i 31.3.2012 niveau – bortset fra engangsvederlag der vil være i aktuelt niveau. Som udgangspunkt er alle tillæg pensionsgivende. Dog er engangsvederlag ikke pensionsgivende.

Universitetsledelsen har fastlagt rammen for lønforhandlinger 2025 til op til 0,8 % af lønsummen til kvalifikationstillæg, funktionstillæg, omklassificeringer, løngruppeskift og engangsvederlag.

Yderligere information om lønforhandlingerne findes på [Lønforhandlinger på HEALTH](#).

Michael oplyste, at han og tillidsrepræsentanterne er i gang med forberedelserne til de årlige lønforhandlinger. Udvalget spurgte, om det er besluttet hvordan de årlige lønforhandlinger for Center for Registerforskning håndteres, og hertil svarede Michael, at han forventer at varetage forhandlingerne med deltagelse af centerlederen.

Søren K. Kjærgaard efterspurgte afrapportering på forhandlingsresultaterne i forhold til AU's politikker om ligestilling og oplyste, at han ligeledes vil bringe ønsket op i FSU.

## 7. Opfølgning på årets MUS og kompetenceudviklingsindsats (25 min.)

*Drøftelse v/institutleder*

Det overordnede formål med opfølgningen er at sikre en løbende dialog om den lokale MUS-praksis og kompetenceudviklingsindsats.

Drøftelsen af kompetenceudviklingsindsatsen skal have fokus på, hvorvidt der arbejdes systematisk og målrettet med kompetenceudvikling. Det er både den kompetenceudvikling, der kræver særskilte økonomiske midler (kurser og efteruddannelse) og læringsmiljøet i det daglige der skal drøftes. I forhold til sidstnævnte handler det om hvorvidt læringsmiljøet i det daglige er godt, og om der anvendes teknikker og metoder i hverdagen, til at skabe kontinuerlig læring og udvikling af medarbejderne (fx sidemandsoplæring, mentoring, sparring og videndeling, udviklingsfeedback mm.)

Målet er at sikre en systematisk og løbende dialog om den lokale MUS- og kompetenceudviklingsindsats, med henblik på optimering og forbedring.

Udvalget drøfter nedenstående:

- **Temaer ifm. MUS 2024**
  - Hvilke temaer har præget MUS 2024?
- **Strategisk kompetenceudvikling**
  - Hvilke kompetenceudviklingsbehov er blevet tydelige pba. MUS?
  - Hvilke kompetenceudviklingsbehov forventer I at prioritere i år?
- **Midler til kompetenceudvikling**
  - Hvad har den samlede udgift til kompetenceudvikling været i det seneste år?
  - Hvad budgetterer I med til kompetenceudvikling i år?
- **Andre ressourcer**
  - Hvilke andre ressourcer er stillet til rådighed? (fx udviklings- og sparringsforløb, jobrotation eller sidemandsoplæring)
- **Eventuelle yderligere input til FSU og HSU?**

Som noget nyt i 2024 var undervisningsportfolio et obligatorisk tema i MUS for videnskabelige medarbejdere. Derudover har instituttet ikke haft lokale temaer for MUS i 2024.

Der skal udarbejdes en kort skriftlig redegørelse fra hvert fakultet/enhedsadministration til HSU's årlige opsamling på MUS/GRUS og kompetenceudvikling på HSU-mødet den 5. maj 2025. Som følge deraf skal instituttet afrapportere på ovenstående spørgsmål.

Michael indledte med at oplyse, at det er aftalt at sektionslederne laver en opsamling på tværs af instituttet, så udvalget har et bedre grundlag for den lokale drøftelse. Forpersonskabet har derfor aftalt, at punktet drøftes på indeværende møde og at der også efterfølgende vil ske en skriftlig behandling i LSU, før der sendes en opsamling til FSU. Desuden sættes MUS-opsamling på som punkt til næste LSU-møde.

Udvalget kvitterede for den beskrevne proces, og bemærkede, at der ønskes klarhed over hvilke rammer MUS-ledere har for at indgå aftaler om tildeling af midler til kompetenceudvikling. Michael oplyste hertil, at rammerne for MUS-ledere vil blive drøftet i forbindelse med delegeringsprojektet på AU.

Thomas Munk Laursen oplyste, at på Center for Registerforskning afholdes udgiften til kompetenceudvikling lokalt samt at der grundet flytningen ikke er afholdt MUS i 2024.

Annette Bachmann oplyste, at instituttet har en lokale pulje hvor der løbende kan søges midler til deltagelse i efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Det blev ønsket, at der ved kommende MUS henvises til den lokale pulje.

Instituttets lokale pulje til Efter-videreuddannelse findes på denne side: [Personaleforhold](#)

Der kan ligeledes søges midler ved Den Statslige Kompetencefond, som er aftalt i overenskomstforliget mellem de statslige overenskomstpartier og er for ansatte i staten: [Den Statslige Kompetencefond](#)

## **8. Temadrøftelse om seniorpolitik og seniordage (15 min.)**

*Drøftelse v/institutleder og seniorudvalget*

På LSU-mødet i december 2024 blev det aftalt, at følgende spørgsmål drøftes på indeværende møde:

- Overblik over hvilke muligheder der er inden for seniorpolitik.
- Drøftelse af hvornår man som medarbejder første gang kan forvente at blive tilbudt en seniorsamtale på instituttet.
- Drøftelse af om seniorsamtalen ligger bedst sammen med MUS eller særskilt, herunder om det er institutleder eller en leder, der er tættere på medarbejderen, der afholder seniorsamtalen.

Der kan læses mere på [Seniorhjemmesiden](#).

Seniorudvalget på instituttet bestående af Søren, Marianne Pedersen og Mette Vinther har udarbejdet et forslag til ledelsen vedrørende seniorpolitik, fremsendt til udvalget forud for indeværende møde.

I udkastet foreslår seniorudvalget, at alle medarbejdere første gang tilbydes en seniorsamtale når man er fyldt 60 år og at tilbuddet gentages årligt. Følgende temaer kan indgå i drøftelsen: arbejdstid, særlige arbejdsopgaver, f.eks. overdragelse af viden og erfaring til andre kolleger, arbejdsmængde, fritagelse for opgaver samt nye faglige udfordringer. Seniorudvalget foreslår, at det udsendes et brev med tilbud om seniorsamtale. Processen kan understøttes af HR ved årligt at trække en liste over medarbejdere over 60 år.

Seniorudvalget opfordrede til at gøre brug af de forskellige muligheder for seniorer, herunder emeritustilknytning for fratrådte videnskabelige medarbejdere. Seniorudvalget opfordrede ligeledes til at indgå aftaler om seniordage. Michael gjorde opmærksom på, at både emeritustilknytning og seniordage er aftalebaserede ordninger, der forudsætter en konkret og individuel vurdering. Bemærk at seniordage først kan bevilliges når medarbejderen er fyldt 62 år.

Udvalget foreslår desuden, at fratrådte medarbejdere kan tilknyttes som eksterne lektorer. Hertil gjorde Noline Dalsgaard, HR, opmærksom på, at ansættelse som ekstern lektor i henhold til

stillingsstrukturen forudsætter enten 1) relevant praksiserfaring på højt niveau, der ikke er opnået gennem en universitær, videnskabelig ansættelse eller 2) ansættelse i en videnskabelig hovedstilling på et andet universitet. Derfor kan pensionerede medarbejdere som udgangspunkt ikke ansættes som eksterne lektorer.

Hvorvidt seniorsamtalen ligger bedst sammen med MUS eller særskilt foreslår seniorudvalget at den enkelte medarbejder og leder aftaler i fællesskab. I forhold til om det er MUS-leder eller institutleder der afholder seniorsamtalen, foreslår seniorudvalget, at det som udgangspunkt er MUS-leder. Er der behov for yderligere beslutningskompetence (senioraftaler), kan institutlederen afholde den næste seniorsamtale. Igen blev der henvist til delegeringsprojektet på AU i forhold til hvilken beslutningskompetence der ligger hos den enkelte leder.

Udvalget takkede for et fint oplæg til institutledelsen og lagde vægt på, at seniorsamtaler er et tilbud og ikke et krav. Det handler om en gensidig drøftelse af perspektiver, ønsker og forventninger på en positiv måde. Michael takkede også for forslagene, som man vil drøfte videre i institutledelsen og samle op på ved et kommende LSU-møde.

## **9. APV-status (5 min.)**

*Orientering v/institutleder*

Det gode arbejdsmiljø er en fælles opgave, som kræver kontinuerligt fokus hos både ledere og medarbejdere – året rundt. APV er en lovpligtig undersøgelse, som måler på organisationens arbejdsmiljø og trivsel, og et værktøj til at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet.

Ledere og medlemmer af et arbejdsmiljø- eller samarbejdsudvalg har et særligt ansvar for det opfølgende APV-arbejde. Der er mulighed for at tilmelder sig HR's APV-workshops, som afholdes i perioden fra januar til april 2025. Her fås inspiration til, hvordan man kan arbejde med APV lokalt.

Der kan læses mere om APV, herunder tilmelding til workshops på [APV-hjemmesiden](#).

Michael orienterede om, at APV-spørgeskemaet for instituttet endte med en flot svarprocent på 82%. Rapporten bliver tilgængelig d. 7. april 2025.

Nedsættelse af APV-følgegruppe blev drøftet. Det blev besluttet, at APV-følgegruppen skal bestå af institutleder, arbejdsmiljøleder og Bodil Hammer Bech, Marianne Pedersen fra LSU samt to LAMU-repræsentanter.

HR udbyder workshops til ledere og medlemmer af arbejdsmiljø- eller samarbejdsorganisationen, der skal understøtte APV 2025. Find dem her [APV Workshops](#).

## **10. Status på forskningsevaluering (5 min.)**

*Orientering v/institutleder*

Institutledelsen har i januar gennemgået de ni anbefalinger fra ekspertpanelet. Drøftelsen fokuserede på, hvilke anbefalinger der med fordel kan implementeres først. Det blev besluttet, at den første prioritet er at arbejde med organisationen for at øge transparens og sammenhæng. Målet er at skabe en mere sammenhængende forsknings- og undervisningsorganisation, og forbedre den interne sammenhæng, herunder integration af Center for Registerforskning.

Flytteprocessen er vores største prioritet, og derfor vil arbejdet med anbefalingerne ske gradvist med respekt for at flytningen er tidskrævende. Det vil være en kontinuerlig proces, hvor de enkelte miljøer vil blive involveret.

Thomas Munk Laursen oplyste, at Center for Registerforskning også har gennemgået en forskningsevaluering, som centeret selv håndterer. Der er fremsat konkrete anbefalinger, men det er endnu uklart, hvor mange af disse der kan realiseres.

Michael vil orientere yderligere om forskningsevalueringen på medarbejdermødet den 27. marts 2025.

## 11. Status på sektordimensionering og kandidatreform (10 min.)

*Orientering v/Mette Vinther Skriver*

Viceinstituttleder for uddannelse, Mette Vinther Skriver, orienterede om status på sektordimensionering og kandidatreform.

**Kandidatreform:** Der skal foretages ændringer i kandidatuddannelserne, herunder udvikling af 75 ECTS-uddannelser. I foråret 2025 skal rammerne for revision af eksisterende uddannelser afklares, og i efteråret 2025 skal studieordninger og kompetenceprofiler udarbejdes. Studieordningerne skal godkendes i efteråret 2027. Processen skal godkendes på institutledelsesmødet i marts 2025. Der planlægges en projektorganisering i to spor: 1) revision af eksisterende studieordninger og udvikling af erhvervskandidater, og 2) afklaring af tema/emnefelt for ny 75 ECTS-uddannelse og nedsættelse af arbejdsgrupper.

**Sektordimensionering:** Flytningen af de studerende til Dalgas går efter planen. De studerende er involveret og bidrager positivt og konstruktivt, blandt andet med input vedrørende indretning af studiemiljøer på Dalgas.

Mette orienterede om, at instituttet får 15 ekstra studiepladser, som skal fordeles. Instituttet er forpligtet til at optage egne bachelorer på kandidatuddannelserne. Optages der for mange på kandidatuddannelserne, risikerer man at skulle tilbagebetale STA-indtægter. Vurderingen er, at det mest rentable vil være 15 ekstra pladser på bacheloruddannelserne.

Mette Vinther Skriver orienterede yderligere om, at uddannelserne Idræt og Folkesundhedsvidenskab lukker på Aalborg Universitet. Det er uklart hvad lukningen på Aalborg Universitet betyder for ledighedsdimensioneringen.

Udvalget spurgte til den udmelding der har været på Health om, at der i forbindelse med sektordimensioneringen ikke kan reduceres i optaget af studerende på medicinuddannelsen, da det er en autorisationsgivende uddannelse. På Københavns Universitet er det meldt ud, at medicinuddannelsen optager 35 færre studerende. Mette oplyste, at det måske kan skyldes at der tages udgangspunkt i forskellige år for optag. Søren oplyste, at han vil forhøre sig om ovenstående i FSU.

## 12. Siden sidst (10 min.)

*Orientering v/instituttleder*

Der var ikke noget til punktet *siden sidst*.

### **13. Kommunikation fra LSU**

*v/LSU*

Det blev aftalt at kommunikere at der sendes tilbud om seniorsamtale ud, efter man fylder 60 år og umiddelbart inden MUS igangsættes.

Ligeledes, vil Michael fortsat kommunikere om NCRR i nyhedsbreve, da der kontinuerligt er emner, der skal tages stilling til.

### **14. Highlights fra LAMU, FAMU samt FSU og HSU**

LSU-medlemmerne opfordres til selv at orienterer sig i referaterne fra møderne.

Materiale fra møderne i 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](#).

### **15. Eventuelt**

Michael orienterede om, at ledelsen ønsker en standardiseret, fast dagsorden til medarbejdermøderne i et forsøg på at gøre møderne mere dynamiske. Her overvejes det med et punkt om ”nyt fra de kollegiale organer”, gerne hvor nogle af medarbejderrepræsentanterne kan orientere om relevante emner.

Udvalget var positivt stemt over for dette.