

Institut for Folkesundhed

Mødedato: 18. marts 2026, kl. 13.00-15.00

Mødelokale: 1261-118

Mødeemne: Møde i lokalt samarbejdsudvalg (LSU)

Deltagere fra LSU: Michael Baggesen Klitgaard (forperson), Annette Bachmann, Cecilia Ramlau-Hansen, Mette Vinther Skriver, Bodil Hammer Bech, Bo Martin Bibby, Ulrika Enemark, Vibeke Heitmann Gutzke, Thomas Munk Laursen, Lone Sand Simonson, Marianne Pedersen (næstforperson), Christine Cramer, Andreas Breenfeldt Andersen, Louise Ruby Illum (observatør)

Afbud fra: Preben Bo Mortensen

Referent: HR-partner Nicoline Dalsgaard

LSU-REFERAT

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Konstituering af nyt LSU

Orientering v/institutleder

Institutleder Michael Baggesen Klitgaard bød velkommen til nye medlemmer af samarbejdsudvalget. Medarbejderrepræsentanterne orienterede om, at Marianne Pedersen fortsætter som næstforperson og udvalget blev dermed konstitueret.

Nye LSU-medlemmer bedes tilmelde sig SU-kursus via Samarbejdssekretariatets hjemmeside. Kurset har til formål at klæde nye medlemmer godt på til at varetage rollen og de forpligtelser, der følger med arbejdet i samarbejdsudvalget.

Information om tilmelding til SU-kursus findes her:

[Samarbejdsudvalg-kursus - for medarbejdere på Aarhus Universitet](#)

3. Revidering og vedtagelse af forretningsorden

Drøftelse v/institutleder og næstforperson

Institutleder og næstforperson orienterede om forslag til ny forretningsorden med henblik på vedtagelse.

Forretningsorden blev vedtaget med den tilføjelse, at udvalget ønsker dagsorden udsendt 14 dage før LSU-møderne. Det blev desuden drøftet, at forretningsordenen i næste konstitueringsperiode kan behandles på decembermødet, så den kan være endeligt godkendt pr. 1. marts til underskrift ved forperson og næstforperson.

4. Orientering om økonomi

Orientering v/institutleder

Institutlederen orienterede om den økonomiske status for 2025. Årsresultatet viser et samlet overskud på 3 mio. kr., hvoraf 2,2 mio. kr. udgør midler modtaget til dækning af feriepengeforpligtelsen for Center for Registerforskning i 2026 og derfor ikke er disponible midler for instituttet. Ved ØR3 var der forventet et overskud på 4,2 mio. kr., og resultatet ligger således 1,2 mio. kr. under forventningen.

Afvigelsen skyldes primært ikke-budgetterede udgifter til undervisning leveret af Arts, hvor en mulig fejlfaktureringsundersøgelse, samt udgifter til DEFACTUM i forlængelse af ny undervisningsaftale. Derudover er uddannelsesindtægterne på kandidatuddannelsen i sygeplejevidenskab og EVU lavere end budgetteret. Resultatet er samlet set tilfredsstillende, men afvigelsen fra ØR3 vurderes ikke som tilfredsstillende.

Basisforskningsmidlerne er steget med 6 mio. kr., hvilket skyldes overflytning af Center for Registerforskning og tildeling af nye forskningsmidler til REACH. Instituttet har modtaget 13 mio. kr. til REACH, hvor 12,5 mio. kr. er overført til intern opsparing til forbrug i senere år.

Institutlederen vurderer, at budgettet for 2026 er i balance, og instituttets opsparing på omkring 4 mio. kr. ligger inden for rammen. Der var dialog om udviklingen i STÅ-indtægter, hvor det forventes, at bidraget fra Medicin stiger i takt med undervisningsindsatsen, mens STÅ-indtægter fra Sygeplejevidenskab svinger mere.

Udvalget spurgte til, hvorfor rammeaflytningerne i budgettet for 2026 fortsat ligger på samme niveau som i budgettet for 2025. Efter dialog med økonomipartner er det afklaret, at forskellen skyldes tilførsel af REACH-midler på 4 mio. kr. samt forlængelse af CIRRAU-bevillingen med tilskud fra Dekanen og BSS på i alt 2,6 mio. kr. Disse to tilskud var ikke indarbejdet i budget 2025, men er medtaget i ØR1 2025 og i budgettet for 2026.

5. Optakt til de årlige lønforhandlinger

Orientering v/institutleder

I perioden 3. februar 2026 – 26. februar 2026 havde medarbejderne 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 11. og 12. maj 2026. Umiddelbart efter forhandlingen bliver medarbejderne orienteret om udfaldet af forhandlingen og senest med udgangen af juni måned 2026.

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 2026 til op til 0,7 % af lønsummen til kvalifikationstillæg, funktionstillæg, omklassificeringer, løngruppeskift og engangsvederlag.

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

Der blev fra udvalget udtrykt et ønske om større transparens ift. lønniveauer på tværs af institutterne. Ønsket er også løftet til HSU og FSU. Det blev samtidigt nævnt, at et kommende EU-direktiv om løngennemsigtighed skal implementeres og har til formål at gøre lønforhold mere gennemsigtige.

Tillidsrepræsentanter modtager i forbindelse med de årlige lønforhandlinger lønstatistik på universitetsniveau, men der var usikkerhed om, hvorvidt dette materiale kan deles i LSU. HR har efterføl-

gende undersøgt dette og kan oplyse, at tillidsrepræsentanterne gerne må viderelede materialet. Yderligere offentlig lønstatistik kan findes på siden [Lønoverblik](#), som indeholder lønstatistikker for alle personalegrupper i staten. Hjemmesiden findes her: [Lønoverblik](#).

Instituttlederen orienterede om, at der efter den årlige lønforhandling vil blive kommunikeret på institutniveau ift. anvendelse af lønrammen. Afslutningsvis oplyste instituttlederen, at han vil bringe ønsket om større længennemsigthed med på et fakultetsledelsesmøde.

6. Dialogværktøj om balance mellem opgaver, ressourcer og trivsel

Drøftelse v/alle

På FAMU, den 22. maj 2025, blev balancen mellem tid og opgaver drøftet – et tema, der også var centralt i APV 2022. På baggrund af APV'en fra 2022 blev et dialogværktøj udviklet, [Dialogværktøj om balance mellem opgaver, ressourcer og trivsel](#). På FSU, den 25. november 2025, blev det anbefalet, at dialogværktøjet skal drøftes i de lokale samarbejdsudvalg.

Udvalget opfordres derfor til at drøfte dialogværktøjet med henblik på at vurdere:

- om værktøjet opleves som brugbart lokalt
- om der er behov for justeringer eller tilpasninger

Efter drøftelsen bedes LSU indsende deres samlede tilbagemeldinger til Health HR senest d. 1. april 2026.

Det blev fremhævet, at værktøjet ikke er bredt kendt, og at medlemmerne derfor har begrænsede erfaringer med det. Værktøjet opleves som intuitivt, men der er uklarhed om, hvordan det skal implementeres, om det fx skal bruges i MUS-samtaler, i andre strukturerede dialoger mellem leder og medarbejder eller primært som et refleksionsværktøj. Flere pegede på, at tydelig rammesætning vil være gavnligt for at sikre reel anvendelse.

Derudover blev det nævnt, at andre værktøjer, såsom stressværktøjet, har været nyttige i konkrete forløb, og at erfaringen herfra kan være relevant for vurderingen af det nye værktøj. Samtidig blev det drøftet, at værktøjet bør ses som et redskab til at fremme trivsel, ikke kun som en indsats, der tages i brug, når medarbejdere er pressede.

Udvalget overvejer at invitere eksempelvis fakultets koordinerende arbejdsmiljøleder David Kraft til at præsentere værktøjet og dets anvendelsesmuligheder. Instituttlederen bemærkede, at temaet også kan tages op i institutledelsen, da der endnu kun er begrænsede erfaringer at evaluere på.

7. APV-status, herunder flytte-APV

Kort orientering v/instituttleder

Instituttlederen gav en kort status på APV-arbejdet. På LAMU-mødet i marts gennemgås APV-status, og den væsentligste opgave fremadrettet er udarbejdelsen af en særskilt flytte-APV i forbindelse med instituttets fysiske flytning. Flytte-APV'en er en ekstraordinær måling, der suppleres med relevante spørgsmål fra den ordinære APV og mulighed for at tilføje fem lokale spørgsmål, der kan dække både fysiske og psykiske forhold. I drøftelsen blev det fremhævet, at det er vigtigt at medtage åbne spørgsmål, så medarbejderne har mulighed for at nuancere deres svar og pege på forhold, der ellers kunne overses.

8. Opfølgning på årets MUS og kompetenceindsats

Drøftelse v/instituteder

Institutederen orienterede om, at LSU som led i årshjulet for [medarbejderudviklingssamtaler \(MUS\)](#) igen i år skal følge op på MUS og kompetenceudviklingsindsatsen på instituttet. Det overordnede formål med opfølgningen er at sikre en systematisk og løbende dialog om den lokale MUS og kompetenceudviklingsindsats med henblik på optimering og forbedring. Instituttets opfølgning viderefremmes til fakultets samarbejdsudvalg (FSU) og derefter til hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

På baggrund af sidste års MUS-opfølgning havde udvalget aftalt, at institutledelsen forud for årets drøftelse skulle samle input, så der kunne gives en samlet tilbagemelding på instituttets vegne. I MUS-opfølgningen for 2025 fremhæves følgende hovedtemaer:

Temaer i MUS 2025

Det er besluttet på LSU, at instituttet ikke ønskede lokale temaer for MUS i 2025. På VIP-området har MUS været præget af fokus på kompetenceudvikling, dialog om opgaver, oplevede flaskehalse i sekretariatet samt stor arbejdsbelastning i forbindelse med studieordningsrevisioner og administrative opgaver. Desuden har flytningen og nedlæggelse af laboratorium samt en oplevelse af afkobling fra administration og kolleger, grundet flytning fra parken, fyldt. Derudover har ansættelser, karrieremuligheder og usikkerhed om tidsbegrænsede stillinger været et tema. Der er et ønske om større stabilitet og mulighed for at fokusere på kerneopgaverne forskning og uddannelse. På TAP-området har ændringer i sekretariatet, lange responstider og generelt højt arbejdspress fyldt. Institutledelsen bemærkede, at 2025 samlet set har været et år med betydelige organisatoriske processer, som forventes at lette omkring sommeren 2026.

Strategisk kompetenceudvikling

Der ses ønske om tydeligere rammer for MUS-ledernes mandat ift. økonomi og beslutningskompetence i forhold til kurser og udviklingsforløb. For TAP-medarbejdere har fokus især været på Office 365, automatiseringer og AI-kompetencer; disse prioriteres videre i 2026.

Økonomi og ressourcer

Udgifterne til kompetenceudvikling i det seneste år:

Efteruddannelse af VIP: 68.339 kr. samt to forskerlederkurser

Efteruddannelse af TAP: 23.213 kr.

Instituttet har afsat et mindre budget til kompetenceudvikling og opfordrer fortsat medarbejdere til at søge [Den Statslige Kompetencefond](#). På TAP-området anvendes sidemandsoplæring i stort omfang. Instituttet lægger vægt på, at kompetenceudvikling ses bredt og kobles til instituttets strategi.

9. Involvering af LSU i instituttets strategiske arbejde

Drøftelse v/alle

Institutederen orienterede om de strategiske indsatser, der aktuelt arbejdes med på instituttet, og som også relaterer sig til medarbejdersidens ønske om større inddragelse.

Arbejdet med at etablere både et forskningsråd og et uddannelsesråd er nu i gang som følge af beslutninger truffet sidste år. Uddannelsesrådet skal samle organiseringen af uddannelsesområdet og forventes indledningsvis at bestå af studienævnsmænd, undervisningskoordinatorer og med viceinstituteder for uddannelse, Mette Vinter Skriver som mødeleder. Et oplæg fra arbejdsgruppen forventes før sommerferien. For forskningsrådet er der udarbejdet et kommissorium, og rådet sammensættes

med repræsentation af to senior VIP samt to junior VIP fra hver sektion og Center for Registerforskning. Derudover vil institutlederen indgå og Vivi Schlünssen, viceinstitutleder for forskning, vil være mødeleder. Rådet skal fungere som forum for både strategisk drøftelse af forskning og konkret understøttelse af forskningsansøgninger.

Institutlederen orienterede dernæst om det igangsatte udvalgsarbejde vedrørende rekrutteringsprocesser på instituttet. Formålet er at få beskrevet de institutspecifikke arbejdsgange i et rekrutteringsforløb, så der skabes større klarhed over roller, opgaver og tidsplaner. Initiativet udspringer af inspiration fra Videnskabernes Selskab og skal bidrage til en mere gennemsigtig og effektiv proces, herunder at undgå unødige forsinkelser. Der er nedsat en arbejdsgruppe med kommissorium, og det udarbejdede materiale vil blive forelagt LSU til kommentering, før der træffes endelige beslutninger.

Endelig blev der præsenteret en idé om at styrke medarbejderinddragelsen gennem faste inddragelsesmøder i forbindelse med instituttets årlige forskningsseminar (forår) og uddannelsesseminarer (efterår). Disse seminarer kan indeholde kort status fra ledelsen samt en drøftelse af strategiske emner, som både medarbejdere og ledelse kan bringe op. Udvalget kvitterede med, at faste mødepunkter i årshjulet vil være en god måde at understøtte inddragelse, og der blev foreslået at indhente dagsordensforslag via sektionslederne. Et forslag om en "spørgetime" med institutlederen blev også nævnt. Årets forårsseminar afholdes i august og efterårsseminaret i december; fra 2027 forventes de placeret i maj og december.

10. Status på overflytning af Center for Registerforskning til Folkesundhed

Orientering v/institutleder og Thomas Munk Laursen

Institutlederen gav sammen med Thomas Munk Laursen en kort status på overflytningen af Center for Registerforskning til Health pr. 1. januar 2025. Overflytningen vurderes samlet set at være gået godt, og Michael hører, at medarbejderne oplever at være kommet til et fagmiljø, hvor de føler sig fagligt forankrede. Thomas pegede på, at fordelingen af medarbejdere på to bygninger, særligt placeringen af de ph.d.-studerende, giver nogle praktiske udfordringer. Der er desuden mindre forhold, der skal samles op på, og institutlederen oplyste, at enkelte lokaler trænger til en opdatering.

11. Kommunikation fra LSU (5 min)

Kort drøftelse v/LSU

Udvalget drøftede, at dialogværktøjerne først behandles i institutledelsen, hvorefter en eventuel beslutning kan meldes ud i nyhedsbrevet. Det overvejes desuden at informere om den kommende flytte-APV i kommende nyhedsbreve.

12. 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](#).

13. Eventuelt

Der var ikke noget til punktet.