

Institut for Folkesundhed

Mødedato: 26. september 2025, kl. 8.30-10.30

Mødelokale: 1261-118

Mødeemne: Møde i lokalt samarbejdsudvalg (LSU)

Deltagere fra LSU: Michael Baggesen Klitgaard, Annette Bachmann, Bodil Hammer Bech, Vibeke Heitmann Gutzke, Lone Sand Simonsen, Thomas Munk Laursen, Bo Martin Bibby, Marianne Pedersen

Afbud fra: Mette Vinther Skriver, Vivi Schlünssen, Cecilia Ramlau-Hansen, Christine Cramer, Ulrika Enemark

Gæst: Louise Nygaard Kristensen, fakultetssekretariatet (punkt 1-3)

Referent: HR-partner Nicoline Dalsgaard

LSU-REFERAT

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Orientering om økonomi (10 min)

Orientering v/instituteder

Michael Baggesen Klitgaard gennemgik Økonomirapport 2 for 2025. Prognosen viser et forventet overskud på ca. 4 mio. kr. ved årets udgang. Heraf skyldes ca. 2 mio. kr. at den overførte ramme til Center for Registerforskning (NCRR) indeholder midler til dækning af feriepengeforpligtigelse for 2024, som først realiseres i 2026. Det medfører et tilsvarende underskud næste år, men samlet set er der økonomisk balance. Det resterende overskud på 2 mio. kr. skyldes øgede STÅ-indtægter, blandt andet grundet hurtigere studietid blandt de studerende end forventet. Samtidig er lønudgifterne faldet. Potentielle udgifter i forbindelse med flytning blev drøftet, herunder er der udgifter til reoler samt ønsker om flere lydæmpende mødebokse.

Udvalget spurgte til NCRR's budgetmæssige tilknytning. Michael præciserede, at NCRR har egen økonomimodel, men indgår i instituttets samlede budgetramme. Økonomimodellen for NCRR er beskrevet i en forretningsorden, som forventes præsenteret for LSU, når de sidste detaljer er endeligt på plads.

Michael orienterede om, at arbejdet med budget for 2026 er i gang. Budgettet er i balance trods uddannelsesdimensionering, og der er budgetteret med VIP-rekruttering i alle budgetår samt rekruttering til sekretariatet.

3. Drøftelse af forslag til justeret organisation på IFS (30 min)

Drøftelse v/instituteder og LSU

Michael orienterede om, at *Forslag til sammenhængende organisering* har været drøftet i sektionerne i løbet af september. På baggrund af drøftelserne og de modtagne input tegner der sig fire centrale hovedindtryk.

- 1) Proces og inddragelse: Der har været en oplevelse af, at processen har bevæget sig hurtigt, og der er udtrykt ønske om yderligere medarbejderinddragelse. Michael understregede, at institutledelsen prioriterer transparens og aktiv involvering højt.

- 2) Sikring af faglig identitet og synlighed: Der har været udtrykt bekymring i forhold til, at sektionernes faglige bredde ikke fremgår tydeligt – især eksternt på hjemmesiden. Det blev samtidig påpeget, at det kan være udfordrende at finde sektionsnavne, der rummer hele den faglige spændvidde. Michael understregede, at der ligger en vigtig formidlingsopgave i at gøre de faglige miljøer synlige. Samtidig er det vigtigt at bevare fleksibilitet i de videnskabelige miljøer, hvor nye ideer og områder kan udvikle sig. Sektionerne vil blive inddraget aktivt i, hvordan de profileres, designs mhp. sikring af nære kollegiale og faglige fællesskaber samt i forbindelse med navngivningen af sektionerne.
- 3) Sektionsledelsens rolle og mandat: I forslaget er der arbejdet på at tydeliggøre sektionsledernes opgaver og mandat. Derudover behandles undervisningskoordinatorens funktion. Videreudviklingen af undervisningens organisering i sektionerne pågår. Men aktuelt er vi også et sted i processen, hvor der ikke er svar på alle spørgsmål. Mette Vinther Skriver arbejder med emnet i uddannelsessporet.
- 4) Forskningsudvalgets rolle og funktion: Michael præciserede, at udvalget skal fungere som en støttestruktur for ansøgnings- og fundingarbejdet. Et udvalg, hvor forskningsansøgninger kan drøftes og kvalificeres, som yderligere arbejder tæt sammen med Health forskningsstøtte mhp. at optimere mulighederne for succes med ansøgningsarbejdet.

Hovedindtrykkene blev drøftet, og på baggrund af forslag fra LSU blev det besluttet, at forslaget drøftes på et Senior VIP-møde forud for institutseminaret. For at sikre bred inddragelse af yngre forskere inviteres også Early Career Netværket til at deltage i mødet. Institutledelsen kan på mødet gennemgå de indkomne kommentarer og orientere om, hvilke overvejelser og eventuelle justeringer de har givet anledning til. Herefter sendes det reviderede forslag tilbage til sektionerne med henblik på nye drøftelser inden institutseminaret. På institutseminaret er der afsat tid torsdag morgen til, at drøftelserne kan fortsætte i sektionerne.

4. MUS 2025 (10 min)

Orientering v/ institutleder

Michael orienterede om, at der i løbet af efteråret 2025 afholdes medarbejderudviklingssamtaler (MUS) på universitetet, og at den lokale MUS-proces på instituttet er i gang.

MUS-samtalen har tre hovedtemaer:

- Siden sidst - et godt afsæt for at tale om fremtiden
- Trivsel og arbejdsglæde
- Fremtidige opgaver og kompetenceudvikling

I dette efterår tilbydes der nye funktioner i MitHR, som kan understøtte: Karrieresamtaler, Indtjekning (1:1) samt Mål og aftaler, hvor alle konkrete mål og aftaler kan dokumenteres. Formålet med at tilbyde systemunderstøttelsen er, at sikre sammenhæng imellem de forskellige samtaler, der afholdes i løbet af året.

Medarbejdere kan læse mere om processen og forberedelsen her: [MUS for medarbejdere \(au.dk\)](#)

Ledere kan læse mere om processen og forberedelsen her: [MUS for ledere \(au.dk\)](#)

Udvalget besluttede på årets 2. LSU-møde, at instituttet ikke i år ønsker lokale temaer til MUS.

Der kan søges midler via Den Statslige Kompetencefond. kommende ansøgningsrunder er følgende:

- Tirsdag den 23. september 2025 kl. 10.00

- Tirsdag den 13. januar 2026 kl. 10.00.

Der kan læses mere om kompetencefonden [her](#).

Der sendes desuden en mail til seniorer fra sektionsleder med tilbud om seniorsamtale.

5. Lønkatalog på Health (5 min)

Orientering v/Nicoline Dalsgaard

Nicoline Dalsgaard orienterede om, at det gældende lønkatalog på Health udløber den 31. marts 2026. Lønkataloget kan tilgås på dansk [her](#) og på engelsk [her](#).

I den forbindelse er der nedsat en arbejdsgruppe, der skal arbejde med revideringen af lønkataloget, så det kan træde i kraft fra den 1. april 2026. Arbejdsgruppen består af følgende medarbejder- og ledelsesrepræsentanter:

- Malene Hvid (medarbejderrepræsentant)
- Agnete Larsen (medarbejderrepræsentant)
- Bertha Bech Mortensen (medarbejderrepræsentant)
- Sune Keidser-Nilsson (medarbejderrepræsentant)
- Vivien Schack (medarbejderrepræsentant)
- Thomas G. Jensen (ledelsesrepræsentant)
- Siri Beier Jensen (ledelsesrepræsentant)

Ligesom tidligere indtræder både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i arbejdet med mandat fra deres bagland således, at alle interesser er repræsenteret i arbejdet.

Annett Bülow Højgaard og Johanne Meyer Balle, fra Health HR, understøtter arbejdsgruppen i arbejdet med revisionen.

6. Evaluering af AU's retningslinje for distancearbejde (20 min)

Drøftelse v/LSU

HSU godkendte i 2022 en revideret [retningslinje for distancearbejde](#). I 2023 blev retningslinjen evalueret på baggrund af input fra arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalgene. Det blev besluttet at fastholde retningslinjen og gennemføre en ny erfaringsopsamling i 2025.

Som grundlag for evalueringen indsamles perspektiver og erfaringer fra arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalgene, for at sikre en systematisk og løbende dialog om, hvordan AU's retningslinjer for distancearbejde fungerer lokalt, og om der er behov for justeringer eller tilpasninger.

Udvalget blev bedt om at drøfte og udfylde *Evaluering af AU's retningslinje for distancearbejde* (vedhæftet bilag 2) i de lokale arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg, og derefter indsende udfyldte skema til Health HR senest d. 6. oktober 2025.

HR vil samle og fremsende erfaringerne og perspektiverne fra fakultetets lokale arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg til HAMU-HSU senest den 27. oktober 2025. Drøftelsen i HAMU-HSU finder sted den 13. november 2025.

Retningslinjen for distancearbejde blev drøftet med afsæt i ønsket om fleksibilitet og hensyn til forskellige medarbejdergrupper. Der er generelt tilfredshed med de nuværende retningslinjer, og det blev fremhævet, at campus er den primære arbejdsplads for ansattes opgaver, samarbejde og kollegiale fællesskab. For at sikre fortsat inddragelse og dialog tages emnet op på et kommende medarbejdermøde med ”summegrupper”.

7. Status på arbejdspladsvurdering (APV) (20 min)

Orientering v/instituteder og APV-følgegruppen

APV-følgegruppen gav en status på det igangværende arbejde. Bodil Hammer Bech er en del af arbejdsgruppen, der er i gang med at formulere inspiration og retningslinjer for god kollegial kontoradfærd. Bodil orienterede om, at der er fremsendt et udkast til et kodeks for arbejdskultur til APV-følgegruppen. Der lægges op til et nedskrevet kodeks, som kan visualiseres på kontorerne. Der er ligeledes lagt op til fleksibilitet i kontorplacering, herunder muligheden for at bytte plads ved særlige behov, samt forslag om at Senior VIP’ere stiller deres kontor til rådighed, når de ikke er til stede. Der blev også nævnt overvejelse om CO₂-målere på kontorerne som led i den fysiske arbejdsmiljøindsats.

Michael orienterede om, at der i flere sektioner afholdes møder med fokus på APV-data, og der er planlagt yderligere dialog. Der er samtidig igangsat et samarbejde mellem institutledelsen og Early Career Netværket om karriereudvikling, hvor netværket har tilkendegivet interesse i at bidrage aktivt. Initiativerne skal understøtte både faglig udvikling og trivsel blandt yngre forskere. Et særligt fokusområde er at styrke den interne sammenhæng på instituttet, som er geografisk spredt. Der arbejdes med både faglige og sociale tiltag, der skal fremme sammenhængskraften på tværs af lokationer.

Den fysiske APV behandles på det kommende LAMU-møde, og en flytte-APV (mellemmåling) planlægges til primo 2026. Udvalget opfordrede til at overveje, om spørgsmål om sammenhængskraft mellem lokationer kan indarbejdes i den kommende flytte-APV.

Der kan læses mere om mellemmålingssystemet her: [APV mellemmålingssystemet på Aarhus Universitet](#)

8. Kort status på flytteproces (5 min)

Orientering v/instituteder og sekretariatsleder

Michael og sekretariatsleder Annette Bachmann gav en kort status på de igangværende flytteprocesser. Første del af flytningen til Dalgas Avenue er gennemført. Ombygningen af lokalerne i bygning 1260-1261, hvor Almen Medicin og Forskningsenheden for Almen Praksis skal flytte til 3. etage, er en smule forsinket, men forventes færdiggjort inden 1. november 2025. Efterfølgende skal der foretages malerarbejde i stueetagen, hvorefter NCRR kan flytte ind. Der er desuden bestilt nyt udstyr til undervisningslokalerne på Dalgas.

9. Kommunikation fra LSU (5 min)

Kort drøftelse v/LSU

Der sendes kommunikation ud om Senior VIP-møde med deltagelse af Early Career Netværket, hvor forslag til justeret organisering vil blive drøftet.

Derudover oplyses der i nyhedsbrev om, at retningslinje for distancearbejde vil blive drøftet på et kommende medarbejdermøde.

10. 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](#).

11. Eventuelt

Der var ingen bemærkninger under dette punkt.