



**LSU-LAMU-møde den 23. februar 2026
kl. 9.00 – 11.30 i lokale 320, bygning 1911**

Til stede: Anne Mette Mørcke (AMM), Bjarke Rahbek (BR), Berit Lassen (BL), Iris M. Pedersen (IMP), Julie Lykke Facius (JLF), Mette Krogh Christensen (MKC), Sarah Robinson (SR), Simon Jensby (SJ), Anders Hyldig (AH), Tina Bering Keiding (TBK), Hanne Kaiser (HAKA) AU HR (indtil kl. 10.50), og Bente Jønshøj (BJ) sekretær for udvalget.

AMM bød velkommen til Mette Krogh Christensen og Simon Jensby, der er valgt som henholdsvis medarbejderrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant til LSU-LAMU. SJ indtræder desuden i AMG.

Udvalget takkede desuden Berit Lassen og Sarah Robinson for deres fremragende og store indsats i henholdsvis LSU og AMG / LAMU gennem årene.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt

2. Godkendelse af ny forretningsorden for LSU-LAMU

Udvalget gennemgik udkast til ny forretningsorden og godkendte denne med en enkelt sproglig rettelse under punkt 6 ('hemmeligholde' rettes til 'lukket punkt'). Forretningsorden indgår i referatet som bilag 1.

3. Konstituering

LSU/LAMU konstituerede sig med AMM som formand og BR som næstformand.

4. Udkast til årshjul til drøftelse

Udkastet til årshjul for LSU-LAMU blev drøftet og efterfølgende godkendt med følgende rettelse under november-mødet: Principper for forårets lønforhandlinger ændres til Principper for lønforhandlinger. Årshjulet indgår i referatet som bilag 2.

5. Nyt fra arbejdsmiljøgruppen (AMG)

- a. AMG har inviteret alle medarbejdere på CED til en workshop om konflikthåndtering den 12. marts 2026 med Lars Mogensen fra conflict.dk, som vil holde oplægget "Konflikthåndtering og kommunikation i praksis".
- b. Det planlagte Førstehjælpskursus har ikke den store tilslutning. AMG undersøger derfor med Falck, hvor mange deltagere der skal til for at gennemføre kurset. Men flere af de medarbejdere, der deltog i kurset for to år siden, har efterspurgt et opfølgende kursus, og AMG vil drøfte dette på deres næste møde.





- c. Den godkendte APV handleplan er udsendt som mail til alle medarbejdere og ligger desuden tilgængelig på medarbejderportalen.

6. CED værdisæt om krænkende adfærd og konflikthåndtering

LSU-LAMU drøftede proces for udarbejdelse af et CED værdisæt om krænkende adfærd, grov eller nedladende tiltale og konflikthåndtering som beskrevet i vores APV handleplan.

Det blev besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal komme med forslag til sådant værdisæt (eller *code of conduct*) og udkast til en efterfølgende procesplan for inddragelse af hele centret. I arbejdsgruppen deltager AH, BR og IMP.

Som inspiration forventes arbejdsgruppen at inddrage AUs gældende værdisæt, CEDs stresspolitik, samt input fra Lars Mogensen's (Conflik.dk) oplæg.

MKC foreslog derudover, at arbejdsgruppen også kigger på Health's værdisæt, som hun snarest vil sende til arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppens første udkast forventes at kunne drøftes på næste LSU-LAMU møde i maj 2026.

7. Evaluering af E25 MUS og F26 kompetenceudvikling på CED

a. Drøftelse af MUS-proces og principielt indhold i E25

Kort gennemgang ved AMM med mulighed for spørgsmål og uddybende kommentarer. Generelt var MUS tilbagemeldingerne præget af god trivsel og godt dagligt samarbejde. Derudover havde den enkelte medarbejder naturligvis egne ønsker og problematikker til drøftelse, men der fremkom ikke principielle eller gennemgående indholdselementer i samtalerne. En kort overordnet rapport som opfølgning af årets MUS skal sædvanligvis indleveres til HSU i april, men vi har endnu ikke fået en skabelon. AMM udarbejder derfor CEDs afrapportering baseret på input fra funktionschefer og denne drøftelse i LSU-LAMU, når hun modtager skabelonen.

b. Spørgeskema-baseret undersøgelse af MUS på CED

BLs udarbejdelse af en spørgeskema-baseret undersøgelse om, hvordan det er gået med det nuværende koncept, er ikke gennemført, men BL planlægger at sætte den i gang, så vi kan drøfte resultaterne på næste LSU-LAMU-møde i maj 2026.

c. Aftalt kompetenceudvikling i F26 på CED

I 2026 er der afsat 420.000 kr. til kompetenceudvikling.

Der er ikke mange medarbejdere, som har efterlyst formel individuel kompetenceudvikling, men otte medarbejdere har dog ønsket (og fået) større kurser og 28 medarbejdere har aftalt deltagelse i forskellige nationale og



internationale konferencer. Afdelingerne planlægger derudover kollektiv kompetenceudvikling i form af interne netværksmøder, læsegrupper, temadage og internater. Endelig er der aftalt uformel og kollegial kompetenceudvikling og udvikling gennem nye opgaver.

d. Drøftelse af medarbejdernes indflydelse på egen kompetenceudvikling

BR rejste spørgsmålet om, hvor meget man selv kan bestemme om egen kompetenceudvikling. Spørgsmålet er affødt at et ønske om at kunne søge Statens Kompetencefond uden først at skulle aftale dette med egen leder.

AMM påpegede, at Kompetencefonden ikke giver midler til tid. Man må formode, at medarbejderen ønsker at anvende arbejdstid på eventuelle kurser eller tilsvarende. Kompetenceudvikling af større omfang skal derfor altid drøftes på MUS, hvor man har god tid til at forberede og afstemme ønsker og muligheder. Løbende – akut opståede og mindre behov – kan naturligvis drøftes på 1:1 samtaler.

I konteksten af denne drøftelse af indflydelse på egen kompetenceudvikling, drøftede LSU-LAMU også notatet "Ansættelser og titler, roller og opgaver på CED" hvor vigtigheden af at have udviklingstid også er understreget.

På forespørgsel afklarede AMM, at notatets udtryk 'egen udviklingstid' dækker over, vi på CED som udviklere af andre også selv skal udvikle os. Men denne udviklingstid skal naturligvis drøftes og aftales med egen leder på linje med alle andre arbejdsopgaver. Notatet er tidligere delt per mail, men lægges herefter i sin nyeste version på medarbejderportalen under MUS.

e. 1:1 samtaler

MKC rejste spørgsmålet, om man som medarbejdere må aflyse (sige nej til) et 1:1 møde, der er indkaldt af egen leder.

LSU-LAMU er enige om, at man som medarbejder godt må aflyse et møde med sin leder. Samtidig skal man være opmærksom på, at egen leder jo kan have gode grunde til at ønske regelmæssig 1:1 opfølgning på igangværende opgaver og samarbejde, så det vil være en god at tale om en eventuelt manglende afstemthed mellem medarbejder og leder, hvis man som medarbejder ønsker at aflyse ofte.

Der er i LSU-LAMU også enighed om, at 1:1 ikke er en mini-MUS, men en opfølgning på igangværende og kommende arbejdsopgaver og aktuelt samarbejde. På opfordring af LSU-LAMU kigger centerledelsen derfor på et sæt generiske retningslinjer for 1:1-møder på CED.



8. Regler for langtidssygefravær på AU (og CED)

Flere medarbejdere har efterspurgt en afklaring af reglerne om sygdom.

HAKA opklarer, at der på statens område ikke eksisterer et grundlag for afskedigelse pga. sygdom efter 120 dage, så medarbejdere behøver ikke at bekymre sig om denne regel, da den kun eksisterer på det private arbejdsmarked. I staten skal der altid laves en konkret og individuel vurdering i tilfælde af afskedigelse – også når det gælder sygdom.

En sygefraværssamtale skal ifølge lovgivningen afholdes senest 4 uger efter første sygedag. Samtalen har til formål at drøfte medarbejderens muligheder for at vende tilbage til arbejdet. Læs gerne mere under

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/fravaer-barsel-ferie-sygdom-mv/sygdom/under-sygdom>

Efter 4 ugers sygdom kan AU som arbejdsgiver søge sygedagpengerefusion for den sygemeldte medarbejder. I den forbindelse bliver der automatisk koblet en sagsbehandler på hos jobcenteret på kommunen. Dette er lovpligtigt. Det kan af nogle medarbejdere opleves som bekymrende, men sagsbehandlerens opgave er at hjælpe medarbejderen til at komme godt tilbage til arbejdet igen.

Der blev også spurgt ind til, hvordan en fastholdelsesplan indgår i processen. Fastholdelsesplanen er en aftale mellem medarbejderen og lederen, hvor man aftaler, hvordan medarbejderen kan genoptage arbejdet efter sygdom, og hvilke skånebehov der kan være i den forbindelse. Fastholdelsesplanen kan løbende justeres efter behov. Der er fokus på, at medarbejderen kommer fuldt tilbage i arbejde, så vidt muligt i samme funktion og med samme timetal som før sygdommeldingen, men i nogle tilfælde kan det også være, at der må ændres i den fremtidige opgaveportefølje og timetal.

9. Orientering om CEDs 2026 budget ved AMM

AMM gav en status på CEDs budget i 2026. Omsætningen i 2026 forventes at blive omkring 55 mio. kroner. Budget 2026 er i balance og stabil udvikling.

På spørgsmålene om, hvor indtægter fra projekter som fx Erasmus+ og foredrag indgik, oplyste AMM, at også de mindre projekter og indtægter er vigtige for CED og derfor indgår i budgettet under eksterne indtægter eller AU intern handel.

CED Budget 2026 oversigten indgår i referatet som bilag 3.



10. Status på Statens Administrative Arbejdsprogram

Boston Consulting Group har indsamlet data om universiteterne til analyse af administrative arbejdsgange. En række VIP er også inviteret til at bidrage via et spørgeskema. Rapporten fra Boston Consulting Group ventes klar i februar 2026, og skal derefter politisk behandles i marts-april, hvorefter effekter indarbejdes i Finansloven for 2027. Det er ukendt, hvordan det udskrevne valg påvirker processen. Grundforudsætningerne for fordeling og udmøntning af besparelserne er derfor også ukendte, herunder opgørelsesmetoder og tilgang, samt hvordan midlerne eventuelt tænkes tilbageført til de videregående uddannelser. Først når disse forudsætninger ligger klar, forudses inddragelse af HSU.

11. Eventuelt

- 1 BR foreslå, at det blev mere synliggjort når en medarbejder udgiver forskningsresultater og bøger. Dette kunne fx gøres med en tavle på E1 eller på E3. AMM kigger på det.
- 2 BR oplyste, at han i forbindelse med den årlige lønforhandling modtager lønlist, som giver en særlig indsigt i, hvordan løndannelsen ser ud på CED – på tværs af stillingstyper, anciennitet og afdelinger. Han vil i løbet af marts indkalde medarbejderne til frokostmøde om lønstatistik.

Anne Mette Mørcke
Centerleder
Forperson

Bjarke Rahbek
Chefkonsulent, AC TR CED
Næstforperson LSU-LAMU

/Bente Jønshøj
Afdelingsleder