



**Fælles LSU/LAMU-møde den 23. september 2025
kl. 10.15 – 12.00 i lokale 128, bygning 1911**

Deltagere: Anne Mette Mørcke (AMM), Liza Strandgaard (LS), Bjarke Rahbek (BR), Berit Lassesen (BL), Iris M. Pedersen (IMP), Sarah Robinson (SR), Julie Lykke Facius (JLF), Bente Jønshøj (BJ).

Afbud: Tina Bering Keiding (TBK), Anders Hyldig (AH), Hanne Kaiser (HAK).

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Godkendelse af referat af fællesmødet den 15. maj 2025 blev godkendt med følgende rettelser under pkt. 3.:

"Krænkende adfærd: 16% har oplevet det én enkelt gang – et mindre, men vigtigt problem" rettes til "Krænkende adfærd: 16% har oplevet det én enkelt gang, det er et vigtigt problem".

Og under afsnittet om Afdeling for Undervisningsudvikling: "Positivt billede, men stress og ensomhed nævnes. Ønske om klarere mål og mere indflydelse." ændres til "Positivt billede og udvikling; men støj fra byggeri generer, ligesom stress og ensomhed blev vendt."

AMM opfordrede medlemmerne til at sende skriftlige rettelser til BJ via e-mail, når referatet er udsendt. Ved udsendelsen vil vi være konsekvente med at angive en deadline i form af ledsageteksten *Rettelser og tilføjelser til undertegnede senest den xx.*

3. APV 2025

Arbejds miljøgruppens udkast til APV-handleplan for CED blev drøftet.

Der var enighed om, at CED-medarbejdermødet 1. september bidrog med mange gode input fra medarbejderne.

Med afsæt deri prioriterer LSU/LAMU følgende tre indsatsområder:

a) indsats i forhold til grov, stødende eller nedladende tiltale, b) mere tydelighed i forventninger til samarbejde og c) en CED sprogpolitik.

Temaerne tryghed i job, karriereudvikling, stress, samt MUS-samtaler tages op og drøftes i de enkelte afdelinger efter behov.

Tidshorisonten for gennemførsel af handleplanen strækker sig over det kommende år (2026). AMM udarbejder en tidsplan med



arbejdsmiljøgruppen og centerledelsen. Den godkendte handleplan indeholder 7 punkter fordelt på de tre indsatsområder, som beskrevet nedenfor.

a) Grov, stødende eller nedladende tiltale

Med afsæt i input fra medarbejdermødet den 1. september konkluderes, at omgangstonen på CED generelt er behagelig og respektfuld. Samtidig rapporterede 16% af medarbejderne i APV, at de én enkelt gang har oplevet grov, stødende eller nedladende tiltale fra kolleger fra egen enhed, personer fra andre dele af AU eller en leder.

LSU/LAMU aftalte derfor disse tre handlinger og indsatser:

- 1) LSU/LAMU udarbejder forslag til et kort, men forpligtende værdisæt for CED som efterfølgende godkendes i centerledelsen med henblik på implementering i CED. AU's værdisæt og personalepolitikens grundlæggende principper bruges som afsæt: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/politikkerogstrategier>. Arbejdet sættes i gang i efteråret 2025.
- 2) Arbejdsmiljøgruppen finder og booker en ekstern konsulent til at facilitere en workshop for CED om konflikthåndtering. Workshopen skal give alle medarbejdere redskaber til håndtering af konflikt både internt og eksternt. Derudover skal workshopen give plads til at drøfte, hvordan konflikt bruges (vendes) til en konstruktiv mulighed for udvikling. Workshopen planlægges til en eftermiddag i foråret 2026.
- 3) Arbejdsmiljøgruppen udarbejder en procesbeskrivelse, som kan være handlingsramme for, hvad en medarbejder kan gøre, hvis man oplever diskrimination eller grov tiltale. Gerne i stil med vores anbefalinger i stresspolitikken (<https://ced.medarbejdere.au.dk/arbejdsmiljoe>). Tidshorisonten er sommer 2026.

b) Samarbejde

De skriftlige kommentarer fra medarbejdermødet den 1. september går primært på manglende tydelighed af, hvad der kan forventes af afdelingerne i forhold til samarbejde på CED, manglende transparens i strategi og organisation og målopfyldelse, styrkelse af løbende opfølgning, samt tydelighed i forhold til hvilke typer af samarbejde, der er tilladt.

LSU/LAMU aftalte disse tre handlinger og indsatser:

- 4) Centerledelsen har igangsat arbejdet med at øge transparens og synlighed i målopfyldelse på tværs af CED. Herunder etableres et nyt board (på E2) med visualisering af inputs, aktiviteter, outputs, outcomes og impact for udviklings- og driftsområder på tværs af CED.
- 5) Funktionscheferne udarbejder i samarbejde med medarbejderne en oversigt, der viser, hvad de enkelte afdelinger kan tilbyde kolleger på

CED i forhold til sparring. Efterfølgende beskriver centerledelsen tydelige processer for ledelsesopbakning i samarbejdsopgaverne. Forventet i foråret 2026.

- 6) Funktionscheferne er tovholdere på et opklaringsarbejde i de enkelte afdelinger, hvor man drøfter, om der derudover måtte være mangler og i så fald hvilke, for at hver enkelt afdeling kan etablere de nødvendige samarbejder med de to andre afdelinger og sekretariatet. Forventet i efteråret 2026.

c) Sproglig inklusion/eksklusion

På medarbejdermødet 1. september var der stor opmærksomhed på risici for sproglig eksklusion. Det kan være medarbejdere, der ikke taler dansk. Men det kan også være medarbejdere, som ikke er trygge i engelsk. Dette er en udfordring, hvor en sproglig inklusion af nogle kan føre til eksklusion af andre.

LSU/LAMU aftalte derfor nedenstående handling og indsats:

- 7) Centerledelsen udarbejder i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen en sprogpolitik for CED, der skal sikre sproglig balance og mest mulig inklusion. Efterfølgende arbejdes der afdelingsvis med den konkrete udmøntning af den fælles sprogpolitik i hverdagens arbejdskultur. Forventes igangsat i foråret 2026.

4. Evaluering af APV 2025 til HSU

LSU/LAMU drøftede evaluering af APV 2025 og havde følgende kommentarer til et fremtidigt format for APV-undersøgelse.

Der var enighed om, at den overordnede del af rapporten, der viser resultaterne over tid er rigtig fint. Den anden del på enhedsniveau viser resultaterne meget detaljeret og man mister let overblikket.

Vi savner et åbent kommentarfelt, der kun deles på enhedsniveau. AMM fremsender vores evaluering til AU HR.

5. Forslag om sammenlægning af LSU og LAMU

AMM gav et kort oplæg om en sammenlægning af LSU og LAMU fra 2026. Begrundelsen for sammenlægningen er primært, at det er de samme emner som drøftes både i LSU og LAMU. Det vil også betyde, at der ikke skal holdes så mange møder, da de nuværende 4 LSU møder og 2 fælles LSU-LAMU møder og 2 LAMU møder kan samles til 4 møder om året. Ændringen vil ikke ændre noget væsentligt for LSU, men de nuværende deltagere i LAMU får et større indblik i LSU-sager fx centrets økonomi. Arbejdsmiljøgruppens arbejde er upåvirket af en sammenlægning.



LSU/LAMU drøftede forslaget og godkendte at sammenlægge de to udvalg fra 2026. AMM laver et udkast til fælles forretningsorden.

6. Eventuelt

BR efterlyste en opdatering af LSU's og LAMU's dagsordener og referater på hjemmesiden, samt opdatering af medarbejdersider med forældet info. BJ vil få opdateret hjemmesiden hurtigst muligt.

Anne Mette Mørcke
Centerleder
Formand

Bjarke Rahbek
Projektleder
Næstformand LSU

Julie Lykke Facius
Centersekretær
Næstformand LAMU

/Bente Jønshøj
Afdelingsleder