

LSU/LAMU-møde den 17. august 2026
kl. 9.15 – 12.00 i lokale 317, bygning 1911

Til stede: Anne Mette Mørcke (AMM), Tina Bering Keiding (TBK), Bjarke Rahbek (BR), Iris M. Pedersen (IMP), Mette Krogh Christensen (MKC), Anders Hyldig (AH), Julie Lykke Facius (JLF), Simon Jensby (SJ), Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl (JUU), Hanne Kaiser (HAK)

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev justeret for at gøre plads nyt punkt ”Fælles tilgang til meritering på Aarhus Universitet”, og ny rækkefølge blev besluttet for at imødekomme MKC, der var forhindret i at deltage i hele mødet.

2. Roller på CED

Bilag 6.1: Stillingskategorier, titler og opgaver på CED

LSU-LAMU har tidligere udtrykt ønske om en deling af centerledelsens notat om stillingskategorier, titler og opgaver på CED. Notatet har som primært formål at skabe en fælles forståelse i centerledelsen for anvendelsen af de forskellige ansættelseskategorier, men er efter LSU-LAMUs ønske også delt på medarbejderportalen. Notatet er til orientering, men der kan naturligvis stilles opklarende spørgsmål, hvilket LSU-LAMU fik lejlighed til på mødet.

Der blev stillet spørgsmål til forskellen mellem studieadjunkt- og studielektorstillinger samt til forskellen mellem studieadjunkt/-lektor og AC-TAP-stillinger på CED. Det blev fremhævet, at CED som organisation har en særlig konstruktion, hvor visse AC-TAP-stillinger på flere punkter minder om videnskabelige stillinger og blandt andet kan indeholde betydelige undervisningsopgaver.

Det blev drøftet, om undervisning bør fremhæves tydeligere i beskrivelsen af AC-TAP-stillingerne, samt om medarbejdere i disse stillingskategorier bør gennemføre universitetspædagogikum. Det blev samtidig bemærket, at AC-TAP-kategorien også omfatter stillinger uden undervisningsforpligtelser, hvorfor et generelt krav om universitetspædagogikum ikke vurderes hensigtsmæssigt.

Det blev præciseret, at CED's arbejde omhandler en del praksisbetonet undervisning. Den praksisbaserede undervisning muliggør ansættelse af studieadjunkter og -lektorer, der kan ske efter opslag eller gennem kvalificering. Derudover blev



reglerne for overgangen fra studieadjunkt til studielektor gennemgået. Overgangen kan ske efter studielektorbedømmelse og senest inden udløbet af en ansættelsesperiode på 6+2 år. Formuleringen i notatet kunne med fordel ændres fra "overgår" til "kan overgå til", for at tydeliggøre at dette kun sker i tilfælde af en positiv studielektorbedømmelse.

Endelig blev det bemærket, at AC-fuldmægtig kan være en slutstilling, og at dette med fordel også kunne fremgå tydeligere af notatet, ligesom tydeligheden måske kunne øges ved opsplitning af AC og VIP i to modeller. HAK påpegede at AC-medarbejder-stillingen også kan være relevant for CED. Overordnede forskelle på AC-fuldmægtig og akademisk medarbejder blev skitseret.

AMM takker for spørgsmål og bemærkninger. Notatet revideres løbende efter drøftelser i centerledelsen, når der er behov for større justeringer. Nyeste version vil løbende blive lagt på Medarbejderportalen til orientering.

Hvis en medarbejder har konkrete spørgsmål eller ønsker til sin egen indplacing, opgaver og karrierespor, så opfordres man til at drøfte dette på efterårets kommende MUS.

3. Høring af fælles tilgang til meritering på Aarhus Universitet

LSU-LAMU drøftede Aarhus Universitets forslag til en fælles tilgang til meritering.

Det blev bemærket, at der fortsat er usikkerhed om, hvordan undervisningsdimensionen sikres i praksis. Udvalget udtrykte bekymring for, at undervisningskompetencer kan blive nedprioriteret, hvis vægten i bedømmelsen flyttes til de to øvrige meritdomæner. LSU-LAMU ønsker særligt følgende bemærkninger indsendt som høringssvar:

- Det er positivt, at medarbejdere skal bedømmes inden for alle tre domæner, men det bør præciseres, hvordan der sikres kvalificerede bedømmere og robuste bedømmelseskriterier.
- Der bør redegøres for, hvordan undervisningskompetencer undgår at blive devalueret, hvis det alene er nødvendigt at dokumentere stærke kvalifikationer inden for to domæner.
- Niveau 1 og 2 synes primært at være baseret på kvantitative mål. LSU-LAMU anbefaler, at formuleringerne i højere grad lægger sig op ad det



oprindelige nationale rammeværk og også indeholder kvalitative vurderingskriterier

4. Tværgående større temadrøftelse: implementering af værdisæt

Bilag 2.1: Forpligtende værdisæt for CED 1.1 – eftersendes.

LSU-LAMU behandlede det reviderede forslag til CED's værdisæt. Værdisættet blev godkendt.

IMP præsenterede et foreløbigt program for temadagen, herunder korte oplæg og et bystander-dilemmaspil. Programmet blev drøftet, og der blev foreslået mindre justeringer af tidsplan og indhold.

Der blev desuden orienteret om dialogen med Center for Konfliktløsning. Centret deltager ikke på CED Talks den 7. september, men arbejdsgruppen vil efterfølgende vurdere behovet for en særskilt workshop om konflikthåndtering, omgangstone og krænkende adfærd.

5. Sikring af gode relationer ifm. ansættelsessamtaler og afslag

Punktet tog udgangspunkt i, hvordan CED kan sikre en professionel og positiv oplevelse for ansøgere, også når de ikke opnår ansættelse.

De tilstedeværende ledere understregede, at dialogen med ansøgere er vigtig og ikke ønskes uddelegeret. Samtidig blev det fremhævet, at gode ansøgeroplevelser bidrager til CED's omdømme og kan styrke relationen til potentielle fremtidige kandidater.

Der blev drøftet muligheder for at kategorisere afslag og tilpasse kommunikationen. Samtidig blev det påpeget, at en udvidet kommunikation skal stå mål med ressourceforbruget. Et alternativt forslag om en justering af standardafslag med en smule mere information, f.eks. antallet af ansøgere og opfordring til at følge CED på LinkedIn fik blandet modtagelse.

6. Opfølgning på løbende sager og gensidig orientering

AMM orienterede om, at notatet om 1:1-samtaler er færdiggjort og tilgængeligt på medarbejderportalen



JLF gav en kort opsummering af evakueringsøvelsen gennemført i juni. Evakueringsøvelsen gennemføres fremadrettet en gang om året.

7. Arbejdsmiljøstatistik

AMM præsenterede sygefraværstatistikken for CED.

I første og andet kvartal af 2026 havde CED i gennemsnit 5,8 sygedage pr. medarbejder sammenlignet med 3,5 sygedage på de tværfakultære enheder som helhed. Korttidsfraværet på CED er højere end gennemsnittet for AU, mens langtidsfraværet ligger på niveau med universitetet som helhed.

Derudover blev det oplyst, at både arbejdsulykker og brug af psykologisk rådgivning ligger på niveau med AU's gennemsnit.

HAK mindede om, at der er notatpligt i forbindelse med sygefraværssamtaler.

8. Kommunikation fra mødet

Følgende emner blev fremhævet til videre kommunikation:

- Værdisættet og den kommende temadag/CED Talks med opfordring til at deltage.
- Eventuel henvisning til materialet om roller og stillingskategorier på CED.

Anne Mette Mørcke
Centerleder
Forperson

Bjarke Rahbek
Projektleder
Næstforperson,
LSU-LAMU

Julie Lykke Facius
Centersekretær
Næstforperson,
AMG

/Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl
Sekretariatsleder

