



**Fælles LSU/LAMU-møde den 26. maj 2026  
kl. 9.00 – 11.30 i lokale 320, 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), Sarah Robinson (SR), Julie Lykke Facius (JLF), Simon Jensby (SJ), Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl (JUU). Gæst under punkt 5: Berit Lassen (BL)

**Afbud:** Hanne Kaiser (HAK)

**1. Godkendelse af dagsorden (9.00 / 5 min.)**

Dagsorden blev godkendt

**2. Nyt fra arbejdsmiljøgruppen (9.05 / 55 min.)**

**• 2.1 Status på APV-handleplan**

Arbejdsmiljøgruppen orienterede om status på APV-handleplanen. Arbejdet følger planen, og det forløber tilfredsstillende.

**• 2.2 Evaluering af workshop om konflikthåndtering den 12. marts 2026 med Lars Mogensen fra conflict.dk**

Der var bred enighed om, at workshoppen var engagerende og underholdende, men at indholdet i begrænset omfang tog udgangspunkt i CEDs konkrete udfordringer og APV-resultater. Flere efterspurgte mere praksisnær træning med konkrete cases og handlingsanvisninger.

Udvalget vurderede, at temaet fortsat er relevant og bør følges op. Arbejdsmiljøgruppen arbejder videre med muligheden for et mere målrettet forløb om hård omgangstone, krænkende adfærd og håndtering af konkrete situationer – evt. via center for konflikthåndtering. Se også videre drøftelse under pkt. 2.3.

**• 2.3 Præsentation af udkast til værdisæt**

Arbejdsgruppen præsenterede udkast til et fælles værdisæt for CED. LSU-LAMU vurderede samlet, at der var tale om et gennearbejdet og velformuleret udkast.





De enkelte punkter blev diskuteret enkeltvis med forslag til små præciseringer, fx at tilføje en sætning om vores forskellighed og forskellige grænser.

Implementering:

Værdisættet justeres og godkendes på næste møde i LSU-LAMU d. 17. august. Herefter lægges det op på CED's medarbejderside inkl. henvisning til TR-funktionen på CED. Arbejdsgruppen/LSU-LAMU præsenterer herefter værdisættet for medarbejdere til CED Talks mandag d. 7. sep. Samtidig oplyses om AU's medarbejderside vedr. arbejdsmiljø og trivsel.

Ifm. præsentationen af værdisættet til CED Talks undersøger arbejdsgruppen, om der kan gennemføres en workshop om hård omgangstone og krænkende adfærd jf. pkt. 2.2 – enten via center for konflikthåndtering, eller gennem kontakt til Michael Martini, der også afholder workshop om krænkende adfærd for ledere og ledelsesrådgivere på AU.

### 3. Status på evakuering og beredskab (9.50 / 20 min.)

- Status på førstehjælpskurser og forslag til 2-årigt rul

Der var 10 deltagere på grundkursus og 7 deltagere på repetitionskursus. For at sikre vedligeholdelse af certificering blev der foreslået et fast toårigt rul med henholdsvis grundkurser og opfølgingskurser. Forslaget blev godkendt.

- Status på evakueringsøvelse

Der blev orienteret om planlægning af en ikke-varslet evakueringsøvelse i bygning 1910 og 1911 i 2026. Efter dialog med bygningsdrift vurderes det hensigtsmæssigt at gennemføre brandøvelse hvert andet år og anden relevant træning i de mellemliggende år.

### 4. Pause (10.10 / 10 min.)

### 5. Principper for årets MUS (10.20 / 15 min.)

Inkl. oplæg fra BL om medarbejdersurvey.

BL præsenterede resultater fra en undersøgelse om medarbejdernes oplevelse af MUS-samtaler.



Undersøgelsen viste blandt andet, at temaerne arbejdsbelastning og prioritering samt kompetenceudvikling opleves som centrale. Der var enighed om, at MUS fortsat bør have et mere langsigtet perspektiv med fokus på udvikling og kompetencer, mens konkrete opgaver og daglig prioritering i højere grad hører hjemme i 1:1-samtaler. Det blev desuden drøftet, hvordan dialogguiden kan understøtte tydeligere adskillelse mellem MUS og 1:1-samtaler.

BL's præsentation udsendes til LSU/LAMU sammen med referatet.

## 6. CEDs årsrapport (10.35/ 20 min.)

AMM præsenterede CEDs årsrapport for 2025.

AMM orienterede blandt andet om den store outreach for centrets aktiviteter. CED er i kontakt med en stor andel af universitetets medarbejdere og en bred gruppe af universitetets undervisere. Der blev samtidig peget på, at postdocs og uddannelsesledere er grupper, som er svære at nå, men at vi stadig har ambitioner om at øge andelen af postdocs og uddannelsesledere, der har kontakt med CED.

## 7. Publicering og scholarship (10.55/ 15 min.)

AMM orienterede om gældende praksis ved brug af data i forbindelse med forsknings- og publiceringsaktiviteter, som det også fremgår af CED's medarbejderportal: [www.ced.medarbejdere.au.dk/research](http://www.ced.medarbejdere.au.dk/research)

Det blev desuden drøftet, hvordan udviklingsprojekter håndteres i forhold til publicering, herunder særligt i relation til databehandling og GDPR. Ift. publicering gælder samme retningslinjer som for forskningsprojekter. AMM understregede, at det er vigtigt at afklare brug af data tidligt i projekter for at undgå senere begrænsninger i mulighederne for publicering.

## 8. Opfølgning på løbende sager og gensidig orientering (11.10/ 10 min.)

- Renovering/ombygning af 1914 og 1912

Der blev orienteret om kommende renoveringsarbejde i bygning 1912 og 1914. Der må forventes perioder med støjgener. Vi skal nok være forberedt på, at vi



kan risikere at møde op til en støjfyldt arbejdsplads, og at dette ikke nødvendigvis kan forudsiges. I så fald kan øget hjemmearbejde accepteres. JJJ forsøger forløbende at få information og arbejdet og potentielle gener.

- Opfølgning på parkeringsforhold fra HSU

BR gav en orientering fra HSU om kommende initiativer med henblik på at reducere antallet af biler på campusområdet. Syv forskellige initiativer skal sikre færre biler – fx udelukke langtidsparkering og indskrænkning til max en parkeringstilladelse.

---

## 9. Kommunikation fra mødet (11.20/ 5 min.)

Følgende blev fremhævet til videre kommunikation:

- Værdisættet og temaet for kommende CED Talks
- Årsrapportens resultater og nøgletal

---

## 10. Eventuelt (11.25/ 5 min.)

Der blev spurgt til status på lønforhandlinger, hvor det blev oplyst, at processen er let forsinket, men nærmer sig afslutning. Derudover blev behovet for eventuel vikardækning i sekretariatet ved sygemelding rejst.

Til næste møde:

- Sikring af gode repræsentanter (branding) for CED v. offboarding og afslag på ansøgninger
- Værdisæt – opfølgning og godkendelse.

---

Anne Mette Mørcke  
Centerleder  
Formand

Bjarke Rahbek  
Projektleder  
Næstformand LSU

Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl  
Sekretariatsleder