

Mødedato: 18. juni 2025 kl. 12.10-13.50

Mødested: Lokale A1301-100, Indgang A, Palle Juul-Jensens Boulevard 11, 8200 Aarhus N

Mødeemne: Møde i LSU - LAMU

Mødedeltagere:

LSU: Jørgen Frøkiær, Mie Gade Farsinsen, Thomas Dencker Christensen, Kira Sonnichsen Graahede, Marit Nyholm Nielsen, Birgitte Olrik Schlemmer, Dorte Wilhardt Qualmann, Malene Hvid, Lone Hanberg Sørensen, Lone Taulborg, Betina Elfving, Thomas Nia Jensen, Bjarke Westergaard, Maria Bøndergaard Røjkjær.

LAMU: Jørgen Frøkiær, Beatrice Tscherning-Olesen, Alma Bečić Pedersen, Anna Bay Nielsen, Henning Grønbæk, Lars Henning Pedersen, Per Højgaard Christensen, Trine Werenberg Mikkelsen, Tina Bach Aaen.

Dato: 18. juni 2025

Afbud: Holger Jon Møller, Agnete Larsen, Heidi Kaastrup Müller.

Referat

v/ HR-partner Pia Lind Lunau Kristensen

Afs. CVR-nr.: 31119103

1. Godkendelse af dagsorden (12.10-12.15) v/ Jørgen Frøkiær
Dagsordenen blev godkendt

Side 1/4

2. Drøftelse af APV-handleplaner (12.15-13.40) v/ Tina Bach Aaen
APV-følgegruppen har lavet udkast til APV-handleplaner ud fra input fra sidste fælles LSU/LAMU-møde. APV-handleplanerne drøftes.

Tina (daglig arbejdsmiljøleder) indledte mødet, der i dag bliver en drøftelse af udkast til handleplanerne, herunder om de ses dækkende, hvem skal være ansvarlig og hvordan følger vi op.

LSU/LAMU kvitterede for det fine forudgående arbejde med at udarbejde udkast til handleplaner.

Udvalgsmedlemmerne havde følgende input inden gruppearbejdet blev påbegyndt:

- Er der behov for at inkludere work-life balance i én af grupperne, fx den med lederudvikling.
- Vedr. APV-rapporten blev der spurgt til, om det er muligt at se, hvorfor noget fungerer godt nogen steder og mindre godt andre steder.

Tina oplyste, at en del af forklaringen ses at ligge i, hvorvidt der lokalt afholdes forskningsgruppemøder.

Tina tilføjede, at der er mulighed for at supplere med lokale handleplaner,

hvis man, fx i en forskningsgruppe ikke føler sig dækker af instituthandleplanerne.

- Det blev påpeget, at det forsat ses svært at lave handleplaner vedrørende krænkende adfærd, idet handleplaner bliver generiske, men ikke afdækker præcist, hvor episoder for krænkende adfærd har fundet sted, og hvor der tilsvarende burde følges op med mere konkrete handleplaner.
- Det blev aftalt, at AU-initiativet vedr. karriereveje i dag indgår i den gruppe, der skal arbejde med lederudvikling (gruppe 2).

Diskrimination og krænkende adfærd

Gruppe 1 pegede på, at medarbejdere generelt ikke kender konsekvenserne ved at indmelde krænkende adfærd, udover en generel tillid til ledelsens håndtering. Der efterlyses tydeligere kommunikation om procedurer og konsekvenser, da henvisning til hjemmesiden ikke anses som tilstrækkelig. Det blev drøftet, hvorfor konkrete sager ikke indberettes, og at APV'en mangler information til at skabe brugbare handleplaner. Tina tager dette med i evalueringen af APV. Arbejdsmiljøgen og dilemmaspil foreslås brugt til at sætte fokus på emnet, og lederuddannelse nævnes som relevant.

Jørgen bekræftede, at der handles, når ledelsen bliver bekendt med sager, men at der er flere sager, end ledelsen informeres om.

Det blev også drøftet, hvordan man kan kommunikere om sager uden at kompromittere anonymitet. Yngre forskere kan frygte, at klager påvirker deres fremtid på instituttet/AU. Der er behov for synlig opfølgning og kommunikation om, at der faktisk handles. Dilemmaspiilet ønskes opdateret, og der mangler ansvar og tidsplan for handleplanen.

Lederudvikling

Gruppe 2 fremhævede, at forskningslederkurset er populært, og at der tidligere har været lagt op til obligatorisk lederudvikling. Der bør være særlig opmærksomhed på ledelsesniveauet fra lektorer og op, samt evt. adjunkter med personaleansvar.

Det blev understreget, at alle med personaleledelse skal klædes ordentligt på til personaleledelsesopgaven - uanset stilling eller ansættelsesgrad. Internationale gruppeledere nævnes som en særlig målgruppe med henblik på at kende de danske regler og rammer. AU's generelle lederkursus (AU-lederskab) opleves som værende for overordnet, og der blev drøftet behov for flere eller mere intensive kurser, hvor det tydeligt fremgår, hvad deltagerne får ud af dem.

Der bør også være et fokus på allerede ansatte ledere – ikke kun nye og ved onboarding.

Det blev foreslået, at ledelsesudvikling drøftes ved MUS, og at tilbud gives ved ansættelse samt følges op på for eksisterende ledere.

Der er mulighed for skræddersyede ledelsesforløb ved AU HR, og mentor-/buddyordninger blev foreslået som supplement.

Jørgen pointerede behovet for differentierede kurser, da ledelsesopgaver varierer.

Side 3/4

Onboarding og løbende information i ansættelsen

Gruppe 3 har drøftet, at der opleves lav deltagelse og engagement ved institutleder-møder, som derfor kommer til at fremstå som envejs-kommunikation. Det blev drøftet, om nyhedsbrevet kunne være et alternativ til møderne, og om der overhovedet er behov for fælles møder, eller om lokal tilknytning er vigtigere. Samtidig blev det nævnt, at lektorer og professorer forventes at være opsøgende ud over egen gruppe.

Jørgen understregede, at ledelse primært skal ske i det daglige og lokalt, men at det også er muligt at samle bredere - fx har Annual Research Meeting stor tilslutning.

Gruppen foreslog herefter, at medarbejdere i højere grad inddrages i lokale møder, så det ikke alene er ledelsens ansvar.

Gruppen bakkede op om forslaget omkring intro/velkomstvideo.

Gruppen pegede på, at onboarding- og buddy-materiale skal formidles til nye ledere og bruges til nye medarbejdere.

Jørgen vil overveje, hvordan den information bedst kan bringes videre til den udvidede lederkreds.

Gruppen foreslog, at HR indsætter link til onboardingmateriale i advis ved nyansettelser. HR har undersøgt, at det allerede sker og at Institut og tillidsrepræsentant altid adviseres, når ansættelse er faldet på plads.

Opfølgning på nuværende tiltag

Gruppe 4 udtrykte bekymring for informationsmæthed. Det blev foreslået at bruge fx en Chatbot internt på AU's hjemmeside til at finde relevant information, så kommunikationen gør en forskel.

Gruppen var af den opfattelse, at institutlederens nyhedsbrev bliver læst og kan være en god informationskanal, men bør suppleres, så nyhedsbrevet ikke bliver for langt.

Ved drøftelse nåede det samlede udvalg frem til, at det bedste tidspunkt for en arbejdsmiljøtema-uge kunne være efterår 2026 - gerne ugen efter Annual Research Meeting.

Jørgen nævnte, at fysiske forhold også er en del af APV'en, og at de fysiske forhold adresseres via andre kanaler, da instituttet ikke har til huse i AU-bygninger.

Tina opsummerede den videre proces: LSU og LAMU har fællesmøde den 10. september, her tilstræbes det, at APV-handleplanerne endeligt vedtages på baggrund af tilretninger drøftet på dagens møde.

Jørgen takkede for den aktive deltagelse. Arbejdet i dag bidrager til, at Jørgen inden ferien kan kommunikere, hvad der bliver arbejdet videre med, også selv om handleplanerne ikke foreligger i en endelig form.

Side 4/4

Arbejdsmiljøstatistik 2024 (13.40-13.45) v/ Tina Bach Aaen

Arbejdsmiljøstatistikken for 2024 for Institut for Klinisk Medicin. For yderligere detaljer om arbejdsmiljødata henvises til [Power BI](#).

Tina orienterede om arbejdsmiljøstatistikken. Instituttet har lavere sygefravær end øvrige institutter, hvilket formentlig ikke er helt korrekt, men snarere udtryk for underreportering og manglende registrering af sygefravær. TAP-ansatte ses således at have højere sygefravær end VIP-ansatte

Instituttet har haft seks indrapporterede arbejdsulykker i 2024, hvilket er lidt mindre end tidligere, hvor tallet gennemsnitlig plejer at være omkring 10 pr. år. Vedrørende arbejdsulykker forventes det, at der er tale om det reelle antal hændelser, idet opfordringen generelt er at indrapportere ulykker. Anvendelsen af psykologisk rådgivning er i stigning, det er et generelt billede på AU.

Maria supplerede med, at der også løbende gøres opmærksom på muligheden for psykologisk rådgivning.

3. Evt. (13.45-13.50) v/ Jørgen Frøkiær

Jørgen takkede Tina for at facilitere APV-drøftelserne og for udvalgets engagement og medvirken til at udarbejde og kvalificere handleplaner.

Jørgen ønskede alle en god sommer.