

DAGSORDEN Lokalt arbejdsmiljøudvalg og Lokalt samarbejdsudvalg (LAU-LSU) på IMT d. 18-09-2026

Mødedato Fredag d. 18. september 2026 kl. 09:00

Mødested 02.1-157 (miljødynamik)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (09.00).....	3
Godkendelse af referat fra d. 18/6-2026 (09.00-09.05).....	3
Drøftelse af årlig afrapportering vedr. kompetenceudvikling (09.05-09.35).....	7
Drøftelse af RUC's seniorpolitik (09.35-10.05).....	8
Pause (10.05-10.10).....	9
Drøftelse af AMR-repræsentation (10.10-10.20).....	9
Mundtlige orienteringer (10.20-10.35).....	10
Aftale om kommunikation til medarbejdere (10.35-10.40).....	11
Skriftlige orienteringer.....	12
KUN LAU: Drøftelse af afrapportering til Arbejdstilsynet ang. aftaleforløb (10.40-10.50).....	13

Referat LAU/LSU d. 18/6-2026

Deltagere: Peter Kjær, Camilla Schmidt, Mads Christoffersen, Peter Busch-Jensen, Anne-Sophie Schrøder, Benedicte Rex Fleron, Betina Gjesing, Sabina Pultz

Afbud: Klaus Nielsen, Katia Dupret, Steen Baagøe

Referent: Sarah Hodde Friland

Punkt	Tid	Referat
1. Godkendelse af dagsorden	09.00-09.05	Godkendt.
2. Godkendelse af referat fra d. 21/4-2026	09.05-09.10	Referatet blev godkendt med følgende bemærkninger, som sekretæren tilføjer/retter - Oplysninger på hvem der deltog i mødet - I den afsluttende sætning under punkt 3 står der "begynde debatten". Dette bedes rettet til "fortsætte arbejdet".
3. Drøftelse af udkast til "god omgangstone på IMT"	9.10-9.50	Institutlederen forklarede, at principperne er et første bud på, hvordan vi kan komme videre i arbejdet med omgangstonen og åbne for input. Udvalget kom med følgende input - Forslag til at uddybe at vi alle er ansvarlige for den gode tone både i en konkret situation og mere generelt - Der skal skrives en rammesættende indledning for principperne, der beskriver afsættet i APV'en samt betingelser for vores organisation/arbejdsplads herunder betingelser for videnskabelig diskussion, som farver vores omgang med hinanden - Der bør fremgå skellen ml. konstruktiv og negativ kritik - Det skal tilføjes, under delen om "skrift og mundtlig kommunikation", at det også omfatter digital og visuel kommunikation - Der skal formuleres eksempler, hvor det er muligt

Deltagere: Peter Kjær, Camilla Schmidt, Mads Christoffersen, Peter Busch-Jensen, Anne-Sophie Schrøder, Benedicte Rex Fleron, Betina Gjesing, Sabina Pultz

Afbud: Klaus Nielsen, Katia Dupret, Steen Baagøe

Referent: Sarah Hodde Friland

		- Punktet "Det er den oplevede virkning hos modtageren, der er afgørende – ikke afsenderens hensigt" skal omformuleres, så der står, at der tages udgangspunkt i den krænkede part med respekt for alle parter oplevelse og konteksten - Dokumentet skal ikke være for langt men skal stadig vække noget i folk - Afsnittet om rolle og ansvar bør skrives mere ud og omfatte ansvar, medarbejdere kan have i forskellige sammenhænge både ledelsesmæssigt og hierarkisk (professor/ph.d., VIP/TAP, fast ansat/løst ansat) - Der bør stå noget om, at omgangstonen også omfatter, når man taler om en kollega eller leder, mens de ikke er til stede - Det bør fremgå, at der er enkelte/gentagne tilfælde, og så er der kultur - Det bør beskrives tydeligere, hvilke grader af sanktioner/konsekvenser der kan komme spil - Det bør være tydeligere i principperne, at hård omgangstone kan være fra leder til medarbejder såvel som den anden vej eller ml. medarbejdere.
4. Opfølgning på LSU-seminar d. 26. maj	9.50-10.20	Det blev besluttet, at forretningsordnerne for både LAU og LSU skal revideres. Sekretæren laver noget forberedende arbejde og sætter herefter gang i en revidering enten via mailinput eller ved indkaldelse af et par udvalgsmedlemmer til at deltage i revideringen. Det blev besluttet, at LAU/LSU gerne løbende vil have en medarbejderoversigt fra personalekoordinator Johanna Holbak, så de kan danne sig overblik over medarbejdere og stilling. Sekretæren følger op.

Referat LAU/LSU d. 18/6-2026

Deltagere: Peter Kjær, Camilla Schmidt, Mads Christoffersen, Peter Busch-Jensen, Anne-Sophie Schrøder, Benedicte Rex Fleron, Betina Gjesing, Sabina Pultz

Afbud: Klaus Nielsen, Katia Dupret, Steen Baagøe

Referent: Sarah Hodde Friland

		Der var i udvalget enighed om, at vi fast på hvert møde evaluerer dagsordenspunkternes relevans og aftaler, hvad der kommunikeres ud til medarbejderne og af hvem.
5. Drøftelse vedr. lokaler	10.20-10.45	Institutlederen orienterede om, at IMT skal afgive nogle lokaler i bygning 03.1, og at vi derfor beholder 44.2, hvor ledelsen har besluttet af Sektion for Arbejdsliv og Social Bæredygtighed skal flytte over. Sektion for Psykologi og Pædagogik får mere plads i bygning 03.1, og derudover skal vi midlertidigt afgive swing spaces til INM. I bygning 44 vil der ifm. flytningen være en opmærksomhed på, at Sektion for Sundhed og Samfund mangler plads. Det vides ikke, hvornår flytningen sker, da processen fastsættes af RUC Campus. Der vil blive set på principper for kontorfordeling mere generelt. Samtidig vil der blive kigget på kontorfordeling i bygning 02. Fra udvalget blev der opfordret til at orientere hele instituttet, så snart man kan. Det blev påpeget, at punktet er fortroligt, indtil de berørte medarbejdere er orienteret. Sekretæren lovede at orientere LAU/LSU så snart det er besluttet, hvornår medarbejderne orienteres.

Referat LAU/LSU d. 18/6-2026

Deltagere: Peter Kjær, Camilla Schmidt, Mads Christoffersen, Peter Busch-Jensen, Anne-Sophie Schrøder, Benedicte Rex Fleron, Betina Gjesing, Sabina Pultz

Afbud: Klaus Nielsen, Katia Dupret, Steen Baagøe

Referent: Sarah Hodde Friland

6. Eventuelt	10.45-10.47	Et udvalgsmedlem spurgte som opfølgning på sidste møde, om udvidet ledergruppe var blevet spurgt, om de kunne have punkter, der er relevante at få på LAU/LSU-møder. Det blev afklaret, at udvidet ledergruppe har fået tilbuddet og melder ind, hvis noget er relevant at bringe ind. Der blev samtidig spurgt til, om der var blevet fulgt op på sagen, hvor en medarbejder var blevet optaget ifm. en samtale med studerende. Det blev afklaret, at der skal ske yderligere opfølgning angående den administrative understøttelse. Et andet udvalgsmedlem orienterede om, at der ikke er kommet mange tilmeldinger til FLOK-fokusgruppesessioner, og at dette vil kræve noget opfølgningsarbejde. Det blev aftalt, at der sekretæren sender en påmindelse ud til medarbejderne, og at medlemmer af LAU står for eventuel kontakt til medarbejdere ved fortsat mangel på tilmeldinger.
7. KUN LAU: Deltagelse i Arbejdsmiljøkonference	10.47-10.50	Betina Gjesing vil gerne deltage. Sekretæren giver Pernille Birk besked og skriver til Steen Baagøe og spørger, om han vil deltage på VIP-siden.

HR har fremsendt følgende afrapportering om kompetenceudvikling til jeres drøftelse. Afrapporteringen er lavet pba. af anonym spørgeskemaundersøgelse, som sektionsledere, sekretariatsledere og ph.d. skoleledere fra IMT, har haft mulighed for at svare på.

Målet med afrapporteringen er, at identificere styrker, svagheder samt potentielle forbedringsområder, som LAU/LSU skal drøfte.

Spørgsmålene har givet anledning til forskellige perspektiver og forslag, som fremgår i rapporten.

Et af fundene på tværs i år er, at kompetenceudvikling i høj grad anses i en sammenhæng med MUS. Der opleves en tendens til, at flere ledere ikke svarer, fordi de ikke har afviklet MUS og derfor ikke vil udtale sig om kompetenceudvikling. Et forslag er, at I drøfter denne kobling, da kompetenceudvikling ikke nødvendigvis behøver hænge sammen med MUS, så det ikke udelades pga. manglende MUS.

Sekretær for LAU/LSU giver HR en tilbagemelding på udvalgets drøftelser efter forespørgsel fra HR.

Jf. LAU/LSU's årshjul skal udvalget i efteråret drøfte RUC politikker og retningslinjer ift. implementering, praksisser mv.

Formandskabet for LAU og LSU har besluttet, at udvalget ved dette møde skal drøfte RUC's seniorpolitik.

Der skal snart vælges nye Arbejdsmiljørepræsentanter (deadline for at stille op d. 21/9). Se mail herom nedenfor.

I den forbindelse bedes LAU/LSU drøfte, dels hvordan man kan opfordre folk til at stille op, og dels om der skal sikres bredere repræsentation ift. fx sektioner, bygninger eller lignende.

1. Status på arbejde med FLOK-undersøgelse/APV (LAU orienterer)
2. Orientering om meldt arbejdsskade (Sabina Pultz orienterer)
3. Status på flytning af uddannelsesmedarbejdere ifm. administrationsreform (prodekan og sekretariatsleder orienterer)
4. Status på ansættelse af ny sekretariatsleder (institutleder orienterer)
5. Status på arbejde med ressourceplanlægning og timebanker (institutleder orienterer)
6. Status for arbejdet med at håndtere udfordringer i forlængelse af KA-reform (institutleder orienterer)

Det er tidligere blevet aftalt, at udvalget i afslutningen af hvert møde aftaler, hvordan og hvem der kommunikerer vedr. punkter på mødet til medarbejderne.

Dette bedes udvalget afklare.

Medarbejderoversigt

Ved et tidligere møde har LAU/LSU bedt om en medarbejderoversigt til at danne sig et overblik på tværs af sektioner og stillingskategorier. Der oprettes snarest muligt en teams-gruppe, hvor medarbejderoversigten månedligt opdateres, sådan at det er muligt at sortere osv.

Som bekendt har IMT et aftaleforløb med Arbejdstilsynet ang. omgangstonen. Deadline er 15. januar 2027.

LAU og AT havde møde d. 29/6 angående aftaleforløbet, hvor følgende blev afklaret

- Det er ikke et problem at bede om udsættelse af deadline. Dette skal blot begrundes kort. Institutledelsen forventer at søge om udsættelse aht. at kunne nå både igangsættelsen af arbejde med principper for god omgangstone og udarbejdelse af afrapportering til AT
- Efter deadline skal vi lave en afrapportering til AT, hvor vi beskriver vores tiltag og foretager en miniundersøgelse med medarbejderinddragelse af, om der er sket forbedringer. Herefter laver AT en vurdering af, om dette er tilfredsstillende, eller om der skal laves yderligere undersøgelser mhp. et eventuelt påbud
- Vi bør have opmærksomhed på, hvad der kan lægge til grund for hård omgangstone fx uklare rammer/krav, arbejdsmængde/tid osv.
- Det er vigtigt, at vi gør medarbejderne opmærksomme på, hvordan de skal agere, hvis de oplever xyz herunder klare roller og kanaler, TR og AMR's roller, ledelsens rolle osv.
- Vi må gerne vurdere, om der er særlige grupper, vi vil fokusere på i vores arbejde med omgangstonen.

LAU bedes drøfte, hvordan en relevant undersøgelse med medarbejderinddragelse kan se ud ifm. afrapportering efter deadline. Bemærk at der er tale om en lille undersøgelse, og at der er metodefrihed.