

DAGSORDEN Lokalt arbejdsmiljøudvalg og Lokalt samarbejdsudvalg (LAU-LSU) på IMT d. 18-06-2026

Mødedato Torsdag d. 18. juni 2026 kl. 09:00

Mødested 03.1-e37

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (9.00-9.05).....	3
Godkendelse af referat (9.05-9.10).....	4
Drøftelse af udkast til "god omgangstone på IMT" (9.10-9.50).....	9
Opfølgning på LSU-seminar d. 26. maj (9.50-10.20).....	10
Drøftelse vedr. lokaler (10.20-10.45).....	11
Eventuelt (10.45-10.47).....	12
KUN LAU: Deltagelse i Arbejdsmiljøkonference (10.47-10.50).....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (9.00-9.05)

Punkt 2: Godkendelse af referat (9.05-9.10)

Punkt	Tid	Referat
1. Godkendelse af dagsorden	13.00-13.05 (5 min)	Dagsordenen blev godkendt.
2. Godkendelse af referat fra d. 9. december 2025	13.05-13.10 (5 min)	Referatet blev godkendt.
3. Drøftelse af aftaleforløb med Arbejdstilsynet om krænkende handlinger (hård omgangstone) på IMT	13.10-13.40 (30 min)	Instituttlederen forklarede, at IMT har indgået i et aftaleforløb med Arbejdstilsynet pba. mistanke om krænkende handlinger, der mere specifikt handler om "hård omgangstone". Han pointerede, at vi skal tage problemet alvorligt, og at konsulenthuset FLOK vil inddrage det i sin undersøgelse ifm. APV-opfølgning. Derudover inviterede instituttlederen LAU/LSU til at komme med forslag til, hvilke tiltag vi kan tage allerede nu. Der var bred støtte til at inddrage FLOK i videre kortlægning af problemet, og at man skal overveje, hvilken metode der anvendes af FLOK til at se på problemet. Samtidig blev det af flere anbefalet, at arbejdet med problemet igangsættes før FLOK's arbejde er afsluttet. Fra et medlem af udvalget blev det foreslået, at det gøres klar, hvad medarbejdere kan gøre, hvis de oplever en grænseoverskridende hård omgangstone herunder, hvem man kan række ud til. Det blev fra en anden i udvalget tilføjet, at man også bør overveje at have en debat om dét at overvære en krænkende handling eller hård omgangstone. Det blev anbefalet, at der lægges vægt på, at det er et fællesskabsproblem, som alle medarbejdere har ansvar for. Det blev konkret foreslået at lave et workshopformat, og at man kan undersøge om HR kan facilitere det. Der blev desuden talt om dilemmakort og eksternt oplæg.

		Udvalget talte om, at faggruppens karakter og vilkårene for gruppens arbejde spiller en rolle for, hvordan og hvorfor problemet med hård omgangstone kommer til udtryk herunder både engagement og karakteren af videnskabeligt arbejde. Det blev fra et medlem påpeget, at medarbejdere også kan opleve hård tone fra ledelsen ligesom det opleves omvendt. Det blev bemærket fra et medlem af udvalget, at der kan være forskel på, hvordan problemet ser ud ml. VIP og TAP. Derudover blev det trukket frem, at hierarkier på forskellig vis også spiller en rolle samt, at det ligeledes er en generel RUC-problematik med hård omgangstone, som hænger sammen med forandringer. Hertil blev det foreslået, at det kan afhjælpe problemet ved at skabe transparens omkring processer, der skaber spændinger. Institutlederen konkluderede, at vi skal begynde debatten i LAU. Det blev derudover påpeget, at FLOK ikke kommer til at løse problemet, men at de kan være med til at belyse problemet.
4. Drøftelse af indhold i dagsordener på LAU/LSU-møder	13.40-14.10 (30 min)	Institutlederen og sekretæren rammesatte punktet og lagde op til input til, hvordan vi indsamler drøftelsespunkter til møderne. Fra et medlem blev det pointeret, at der er nødt til at være god tid til at indhente input fra bagland til punkterne på møderne. Det blev foretrukket, at sekretæren fortsat kun indhenter punkter hos 1 TAP og 1 VIP i LAU og 1 TAP og 1 VIP i LSU fremfor at indhente punkter fra alle. Et medlem anbefalede ledelsen at bruge LAU/LSU i højere grad til at spare om fx ufærdige ting/sager som et fortroligt rum. Et andet medlem udfordrede, at rummet er fortroligt. Dette skal i hvert fald være tydeligt afklaret. Det blev derudover foreslået, at rådet kan bruges til at drøfte dagsordener til personalemøder og seminarer. Derudover blev der spurgt til, om sektionslederne

		kunne have interesse i at bruge LAU/LSU. Institutlederen vil spørge på Udvidet Ledergruppemøde, om det er relevant. Det blev foreslået, at udvalget i starten af det akademiske år genererer temaer eller dilemmaer til dagsordenen for året. Institutlederen påpegede, at der muligvis skal være bedre forhold for, at ledelsen og AMR samt ledelsen og TR kan tjekke ind løbende. Institutlederen konkluderede, at man ønsker, at ledelsen i højere grad bruger udvalget løbende - også tidligt i processer.
5. Orientering om APV-handleplan og FLOK-kortlægning	14.10-14.15 (5 min)	Institutlederen forklarede, at APV-handleplanen er slut og henviste til FLOK's arbejde, som også blev omtalt under punkt 3. Der var et konkret spørgsmål til en formulering, som blev afklaret.
6. Orientering om status på administrativ driftsmodel / "Sammen om opgaven"	14.15-14.25 (10 min)	Institutlederen gav status på ph.d.-omorganisering, som de berørte medarbejdere har fået besked om. Det omfatter Anne og Lene på instituttet, som flytter til HR. Det blev forklaret, at der sker en løbende overgang, og at der ikke slippes opgaver, før andet er aftalt. Der blev fra udvalget spurgt til, om opgaver vedr. ansættelsesforhold for ph.d.-studerende fremover vil blive varetaget på instituttet. Dette blev bekræftet af institutlederen. Prodekanen orienterede om uddannelsesadministrationsomorganisering, som der snart vil være udmelding om. Der skal blive et årsværk på instituttet, og der skal ske redefineres om den uddannelsesstrategiske rolle næste år. Det blev spurgt om prodekanerne bliver inviteret til definering af den rolle. Det vides endnu ikke.

7. Orientering om proces for indflytning i bygning 8 og 10	14.25-14.30 (5 min)	Fra et medlem, som sidder i sektionen der skal flytte, blev det bemærket, at der er problemer med manglende ledninger i de nye bygninger, og at der dialog med RUC Campus.
8. Eventuelt	14.30-14.35 (5 min)	Et udvalgsmedlem orienterede om en episode, hvor vedkommende var blevet optaget af nogle studerende i en samtale om eksamenssnyd, og at det efterfølgende var blevet klart, at dette er tilladt. Udvalgsmedlemmet gav udtryk for, at det i og for sig er ok, at man optager en samtale, men at det er ubehageligt ikke at vide det. Derudover stiller det flere krav til referatskrivning mv. Prodekanen pointerede, at vi skal træne, hvordan vi håndtere den slags, og at hun vil tale med det pågældende udvalgsmedlem om opfølgning udenfor indeværende møde.
9. KUN LAU: Afklaring vedr. rundringer	14.35-14.50 (15 min)	Det blev besluttet, at der laves rundringer én gang årligt, og at alle IMT's områder ikke skal runderes i hver omgang. Der blev lagt op til at lave et dokumentationsspor, hvor det trackes, hvor der har været rundringer de seneste år herunder notere, at FabLab er blevet gennemgået i 2026 ifm. Arbejdstilsynets besøg. Det blev aftalt, at sekretæren indkalder i efteråret, kigger APV-kommentarer igennem for potentielle særlige opmærksomhedspunkter og spørger HR, om LAU også har ansvar for rundringer i undervisningslokaler, i de områder, vi primært bor i.

Punkt 3: Drøftelse af udkast til "god omgangstone på IMT" (9.10-9.50)

Som LAU/LSU allerede er blevet inddraget i, har IMT et aftaleforløb med Arbejdstilsynet pga. hård omgangstone. Institutledelsen har besluttet, at der skal laves nogle principper for god omgangstone, vi kan tage udgangspunkt i, når vi skal arbejde med at forbedre omgangstonen. Dette er det første udkast. LAU/LSU bedes drøfte indholdet i udkastet og give input til ændringer og tilføjelser.

Udkastet inkl. LAU/LSU's input vil herefter blive drøftet i Institutrådet ultimo august.

Bilag

Udkast code of conduct omgangstone (1).docx

Punkt 4: Opfølgning på LSU-seminar d. 26. maj (9.50-10.20)

LSU har d. 26. maj holdt seminar faciliteret af Kamilla fra Samarbejdssekretariatet omhandlende LSU's rolle og samarbejde.

Sarah, sekretær for LAU/LSU, har samlet følgende konkrete punkter til opfølgning, hvoraf dele af dem også har relevans for LAU, da LAU og LSU's møder afholdes samlet. Udvalget bedes afklare, hvordan vi følger op på punkterne:

- Eventuel revidering af forretningsordener. Eksisterende er vedlagt her.
- Alle skal vide hvem de repræsenterer (fx eksterne lektorer osv.)
- Evaluere punkter på dagsordenen til sidst på møder mhp. at punkter på dagsordenen skal være relevante og have karakter af drøftelse
- LSU skal sikre sig, at alle medarbejdere er orienteret om deres arbejde. Der skal være en kanal for orientering bredt ud (fx nyhedsbrev). Skal det på hvert møde afslutningsvist aftales, hvordan og hvem der kommunikerer ud?
- Dagsordensmøder fremover med næstforperson (også fra LAU). Dette er besluttet af institutlederen og vil blive implementeret fra det kommende LAU/LSU-møde.

Bilag

Forretningsorden LAU okt.22 (002).pdf

Forretningsorden LSU okt.22.pdf

Punkt 5: Drøftelse vedr. lokaler (10.20-10.45)

Rammesætning af punktet vil foregå mundtligt på mødet, da ledelsen mangler yderligere afklaring.

Ledelsen vil formentlig bede om, at punktet holdes fortroligt i en periode. Nærmere herom på mødet.

Punkt 6: Eventuelt (10.45-10.47)

Punkt 7: KUN LAU: Deltagelse i Arbejdsmiljøkonference (10.47-10.50)

LAU bedes beslutte, om nogen vil deltage i Universiteternes Arbejdsmiljøkonference i Nyborg d. 4.-5. november og i så fald hvor mange. Se vedhæftede for detaljer.

Bilag

Invitation til Universiteternes Arbejdsmiljøkonference _ den 4 _-5 _ november 2026.msg