

REFERAT Lokalt arbejdsmiljøudvalg og Lokalt samarbejdsudvalg (LAU-LSU) på IMT d. 21-04-2026

Mødedato Tirsdag d. 21. april 2026 kl. 13:00

Mødested 03.1-e37

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05).....	3
Godkendelse af referat fra d. 28/1-2026 (13.05-13.10).....	4
Drøftelse af aftaleforløb med Arbejdstilsynet om krænkende handlinger (hård omgangstone) på IM'	11
Drøftelse af indhold i dagsordener på LAU/LSU-møder (13.40-14.10).....	13
Orientering om APV-handleplan og FLOK-kortlægning (14.10-14.15).....	15
Orientering om status på administrativ driftsmodel / "Sammen om opgaven" (14.15-14.25).....	16
Orientering om proces for indflytning i bygning 8 og 10 (14.25-14.30).....	17
Eventuelt (14.30-14.35).....	18
KUN LAU Afklaring vedr. runderinger (14.35-14.50).....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra d. 28/1-2026 (13.05-13.10)

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt	Tid	Beskrivelse	Referat
1. Godkendelse af dagsorden	13:00-13:05 (5 min)	Det indstilles at LSU/LAU godkender dagsordenen for mødet den 30. september 2025	Dagsordenen blev godkendt.
2. Godkendelse af referat fra d. 9. december 2025	13:05-13:10 (5 min)	Det indstilles, at LSU/LAU godkender referatet fra ekstraordinært møde.	Referatet blev godkendt.
3. Årshjul for LAU/LSU	13.10-13.20 (10 min)	LAU/LSU bedes revidere årshjulet, såfremt det er relevant.	Fra kredsen blev det bemærket, at lønforhandlingsrelaterede emner ikke skal tages i denne kreds udover i særtilfælde med orienteringer. Ellers vedrører det udelukkende LSU. Det blev besluttet, at procesorientering fastholdes i årshjulet, og at evaluering af lønforhandling tages ud, og udelukkende tages op i LSU inkl. HK TR mv. Det blev ønsket, at rundringer startes snarligt og skal sættes i system. Ledelsessekretæren inviterer til møde, hvor rundringerne kan startes. Et medlem af kredsen foreslog, at det kunne være relevante at kigge løbende på lokale praksisser og implementering af RUC's politikker fx mangfoldighedspolitikken. Det blev besluttet, at dette lægges ind i efteråret. Der blev spurgt til, hvad Mental Health Day er. Hertil blev det forklarede, at Pernille Birk i HR tidligere har stået for at markere det.

4. Indstilling vedr. sikring af bagland	13.15-13.45 (30 min)	Drøftelse af mulighed for at sikre inddragelse af baglandet herunder på Institutrådsmøder. Der stilles forslag om, at LAU/LSU-medlemmer får mulighed for at indsende forslag til punkter til IR, når IR-næstformand indhenter punkter fra det øvrige IR.	Sabina Pultz rammesatte punktet med ønske om at sikre inddragelse af bagland ifm. formøder. Kredsen ønskede afklaring om, hvilke møder der var tale om, og Sabina forklarede, at der er tale om formøder for VIP forud for Institutrådsmøder. Institutlederen konkluderede, at VIP TR selv afklarer, hvordan de vil inddrage baglandet. Desuden ønskede et kredsmedlem, at det bliver et fast punkt på møderne, hvordan vi sikrer kommunikation herunder hvem der kommunikerer hvad.
5. Orientering om opfølgning på APV-arbejdet: oplæg til Flok	13.45-14.00 (15 min)	Orientering om status på APV-opfølgning og dialog med FLOK.	Institutlederen rammesatte punktet med status på APV-opfølgning samt præsenterede planer om ekstern hjælp til dele af kortlægningen. Hertil blev det besluttet, at Sabina Pultz kontakter FLOK. Der blev inviteret til at kommentere på oplægget til mail til FLOK. Fra kredsen blev der spurgt til, om det er nærmere besluttet, hvem der skal være en del af fokusgrupperne i kortlægningen. Hertil kunne Sabina fortælle, at de på ISE har sammensat fokusgrupper med medarbejdere i blandede stillinger. Et medlem af kredsen bemærkede, at det er vigtigt at huske studentermedhjælperne. Det blev hertil foreslået at lave en fokusgruppe med studentermedhjælpere, og at det noteres

			i handleplanen, at vi vil sætte noget i værk relateret til deres arbejdsmiljø. Fra kredsen blev der udtrykt bekymring om, hvorvidt vi kan nå at lave handleplaner inden 1. april. Hertil blev det afklaret, at vi udelukkende skal have lavet handleplaner d. 1. april og ikke udført opfølgerne i handleplanerne. Instituttlederen påpegede, at vi i handleplanen skal notere alle udpegede temaer, der giver sig til kende i APV'en og lave handleplan dertil, selvom handleplanen indeholder, at vi ikke gør noget for nu. Dette for at sikre, at vi har dækket alle punkter. Dette støttede kredsen. Der var en diskussion omkring sammenlægning af omgangstone og krænkelse i ét punkt, og det blev besluttet, at det forbliver hver sit punkt. Det blev besluttet, at FLOK skal kortlægge punkterne om nær ledelse og eventuelt omgangstone. Resten af punkterne står vi selv for, og det skal skræddersyes til, at der er forskelle på VIP og TAP. Et medlem af kredsen spurgte, hvad processen er, og hvem der gør hvad. Hertil blev det afklaret, at APV-arbejdet bor hos
--	--	--	--

			LAU, og at LSU kun orienteres eller i enkelte tilfælde inddrages i arbejdet. Fra kredsen blev det påpeget, at der er mistillid til den øverste ledelse, og i den forbindelse blev der spurgt til, hvordan der følges op. Der blev fra andre i kredsen svaret, at hvad angår den øverste ledelse, må man tale med repræsentanter i hovedsamarbejdsudvalg mv.
6. Orientering om kompetenceudviklingsmidler	14.00-14.10 (10 min.)	Orientering om brug af kompetenceudviklingsmidler. Her er kun tale om TAP.	Kredsen tog orienteringen til efterretning. Hertil blev det forklaret, at den gamle RUC-pulje ikke længere findes, og at det nu ligger hos institutterne selv at fordele kompetenceudviklingsmidler. Dette overvåges via en kontostreng. Kredsen drøfter, hvornår der er tale om kompetenceudvikling og hvorvidt der er forskel på, om TAP og VIP får midler. Hertil bemærkes det, at VIP'ere har midler dertil gennem annuum, og at TAP'ere ikke har tilsvarende midler. Instituttlederen påpegede afslutningsvis, at man kan vælge at satse på forskningsledelseskompeterenceudvikling, og at det muligvis kan tænkes ind i forskningsstrategien.
7. Proces for lønforhandling fra HR	14.10-14.20	Orientering om HR's lønforhandlingsproces.	Orienteringen tages til efterretning. Der spørges til, om processen har ændret sig, og

	(10 min.)		hertil er svaret, at den nogenlunde ser ud, som den plejer. Der spørges til, hvorvidt ledelsessekretæren indgår i lønforhandlingsmøder som angivet i processen. Hertil svares der, at det ikke vides med sikkerhed. Fra kredsen spørges der til, hvorvidt HR lægger op til individuelt indspil til lønforbedring, og det forklares, at det vil være som det plejer.
8. Kommende punkter	14.20-14.25 (5 min.)	- APV-opfølgningsstatus - Forebyggelsesaktivitet (runderinger, chikane, stress, ulykker) - Status på proces for lønforhandlinger - Implementering af beslutninger omkring styrket administrativ driftsmodel.	Kredsen besluttede, at lønforhandling kun bringes op, hvis der er noget meget vigtigt. Kredsen bad om, at der primært er drøftelser på møderne, og at de ligger først og orienteringer sidst. Det tog ledelsessekretæren til efterretning.
9. Eventuelt	14.25-14.40 (15min.)		Kredsen spurgte til sekretariatslederens sygemelding. Hertil blev der givet status.
10. KUN LAU: Udvælgelse af repræsentanter til besøg fra Arbejdstilsynet	14.40-14.50 (10 min.)	LAU bedes også beslutte, om kredsen skal holde et møde forud for Arbejdstilsynets besøg.	Der blev givet orientering om, at Pernille Birk inviterer til forberedelsesmøder.

Referat LAU/LSU d. 28/1-2026
Afbud: Peter Busch, Katia Dupret

		Arbejdstilsynet holder samtale med AMR fra institutterne d. 3. marts kl. 9.30-12.00, og hertil skal IMT LAU udvælge én VIP AMR og én TAP AMR til mødet (bemærk at alle AMR'erne kan deltage, men at dette ikke forventes).	Ledelsessekretæren fik afklaring på, at Anne og Betina dækker FabLab, og at alle AMR deltager i møde med Arbejdstilsynet. Ledelsessekretæren giver Pernille Birk besked.
--	--	--	--

Punkt 3: Drøftelse af aftaleforløb med Arbejdstilsynet om krænkende handlinger (hård omgangstone) på IMT (13.10-13.40)

Primo marts 2026 var Arbejdstilsynet på rutinebesøg på RUC, og i den forbindelse har de fået mistanke om et problem med krænkende handlinger og mere specifikt hård omgangstone på IMT. Derfor har IMT og RUC indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, som ikke er et påbud, men som er en mulighed for, at vi kan få hjælp/vejledning fra Arbejdstilsynet til selv at gøre noget ved problemet. IMT har forpligtet sig på at finde en løsning på problemet med krænkende handlinger **senest 15. januar 2027**.

Vedhæftet er brev fra Arbejdstilsynet om aftaleforløb (se bort fra ordet "berigtigelse" i overskriften, da det skyldes en fejl, der er rettet).

Som en del af APV-handleplanen ligger en nærmere kortlægning af problemer med omgangstonen med snitflader til andre problematikker. Nærmere herom i punkt 5 på dagsordenen, hvor dette uddybes både i materialet og mundtligt på mødet.

LAU/LSU bedes drøfte, hvilke tiltag der kan tages i løsning af problemer omkring krænkende handlinger og mere specifikt omkring hård omgangstone. Dette mhp. institutledelsen videre beslutning om, hvordan der skal tages hånd om problemet.

Beslutning

Institutlederen 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 institutlederen 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.

Instituttlederen konkluderede, at vi skal fortsætte arbejdet i LAU. Det blev derudover påpeget, at FLOK ikke kommer til at løse problemet, men at de kan være med til at belyse problemet.

Bilag

Aftale IMT endelig.pdf

Punkt 4: Drøftelse af indhold i dagsordener på LAU/LSU-møder (13.40-14.10)

I august 2025 blev der afholdt temadag for RUC's samarbejdsorganisation, som IMT LAU/LSU fulgte op på d. 30. september 2025. Vedhæftet er indstilling og referat fra mødet til baggrund. Én af konklusionerne her blev, at der primært skal være drøftelser på dagsordenen og ikke orienteringer. Hertil er følgende relevant at fremhæve fra den vedhæftede indstilling:

"Centrale punkter for det fremtidige samarbejde:

- LAU/LSU er et dialogforum, ikke et beslutningsforum – fokus skal være på kvalificering af ledelsens beslutningsgrundlag
- Møderne skal fremme aktiv lytning og fælles refleksion ("klogere i fællesskab")
- Orientering/information bør som udgangspunkt ske skriftligt forud for møderne, så TR og AMR kan forberede input
- Dagsordenen skal tydeligt angive, hvad der ønskes drøftet, så AMR/TR kan indhente synspunkter fra baglandet
- Referater skal afspejle de samlede tilkendegivelser, bekymringer og forslag – ikke enkeltsynspunkter."

På indeværende møde indstilles LAU/LSU til at drøfte, hvordan vi sikrer, at der overvejende er drøftelsespunkter på møderne i kredsen og ikke - som det ofte er tilfældet - at der primært er orienteringspunkter på dagsordenen.

Bemærk at det vedlagte materiale er til baggrund, og at indstillinger deri ikke indstilles på indeværende møde. Læg derfor vægt på ovenstående indstilling.

Udover at ledelsen sætter punkter på dagsordenen skriver sekretæren ud til 2 medlemmer (én VIP og én TAP) af LAU og 2 medlemmer (én VIP og én TAP) af LSU ca. 1 måned før hvert møde mhp. at indhente punkter til møderne.

Beslutning

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.

Bilag

LAU_LSU_30sep.pdf

20250930 referat LAULSU (1).docx

Punkt 5: Orientering om APV-handleplan og FLOK-kortlægning (14.10-14.15)

APV-handleplanen (pba. APV 2025) er færdig pr. 1. april 2026 og er afleveret til RUC's Arbejdsmiljøorganisation. Den er vedhæftet her.

Som det fremgår af handleplanen, får vi hjælp til kortlægning af en række temaer i APV af konsulenthuset FLOK. LAU orienterer mundtligt om status på FLOK's arbejde. LSU kan stille spørgsmål til handleplanen, FLOK's kortlægning og opfølgning herpå.

Beslutning

Instituttlederen 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.

Bilag

APV-handleplan (APV 2025).docx

Punkt 6: Orientering om status på administrativ driftsmodel / "Sammen om opgaven" (14.15-14.25)

Institutedelsen orienterer mundtligt om status på administrativ driftsmodel, som nu går under navnet "Sammen om opgaven".

Beslutning

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.

Punkt 7: Orientering om proces for indflytning i bygning 8 og 10 (14.25-14.30)

En del af Pergolabyggeriet har omfattet bygning 8 og 10, og indflytningen kommer til at foregå ultimo juli og primo august, så den er overstået til semesterstart. Vedhæftet er plantegninger.

Indretningen er udarbejdet på workshop med medarbejderrepræsentation i 2020. Indretning og stil vil være den samme som i de nye bygninger 4, 5 og 6, men farvetemaet i bygning 8 og 10 vil være grøn. Der er lagt stor vægt på akustik i bygningerne, og studielederne har givet input til motiverne på disse plader, så det afspejler fagligheden i miljøet.

HumTek skal være i 8.1 og 10.1, og Sektion for Datalogi og Digitalisering skal være i 8.2 og 10.2.

Ledelsessekretærer Louise og Sarah varetager i samarbejde med RUC Campus processen omkring indflytningen med inddragelse af de relevante parter herunder sektionsleder for Datalogi og Digitalisering, studieledere på HumTek, Computer Science og Digital Transformation, studienævnsekretærer samt andre relevante medarbejdere.

Medarbejdere, der skal flytte kontor, vil skulle pakke deres kontorer ned, inden de går på sommerferie, sådan at medarbejderne ikke kræves at være på arbejde under indflytningen, hvor de fleste holder sommerferie. Der er ikke udsendt en proces til de relevante medarbejdere endnu, da Louise og Sarah afventer en endelig procesplan fra RUC Campus.

Beslutning

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.

Bilag

1. sal.pdf

2. sal.pdf

Farvetema bygninger.png

Punkt 8: Eventuelt (14.30-14.35)

Beslutning

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.

Punkt 9: KUN LAU Afklaring vedr. runderinger (14.35-14.50)

LAU ønskede på LAU/LSU møde d. 28/1, at runderingerne startes snarligt og sættes i system. Ledelsessekretærene har ikke historik for, hvordan runderinger plejer at foregå. Derfor bedes LAU blive enige om følgende (eller informere sekretæren herom, hvis noget ligger fast):

Hvor ofte skal der laves runderinger?

Hvordan skal områderne opdeles?

Forslag til opdeling

- Bygning 2
- Bygning 3.1
- Bygning 8.1 og 10.1 (først relevant fra efteråret 2026)
- Bygning 8.1 og 10.2 (først relevant fra efteråret 2026)
- Bygning 44.1
- Bygning 44.2 og 44.3 (kun relevant i foråret 2026)
- Bygning 37 (FabLab)
- Bygning 9.1 (FabLab).

Hvor mange AMR skal deltage ved runderingerne? Skal der være x antal AMR pr. område jf. opdeling ovenfor?

Overvej fordeling af VIP og TAP AMR.

Hvem skal spørges ifm. rundering?

Jf. Vejledning til lokaludvalg om de lokale processer – APV2025, vejledning til rundering skal LAU i forbindelse med en rundering tale med medarbejdere om deres arbejdsmiljø - fysisk som psykisk.

LAU bedes beslutte, hvordan disse medarbejdere skal udpeges. Skal der udpeges deltagere:

1. tilfældigt ved runderingen
2. enkeltvis til samtaler, booket på forhånd
3. i grupper til samtaler, booket på forhånd

Skal medarbejdernes udpeges af de relevante AMR, der har ansvar for de respektive områder?

Hvad skal der spørges om?

Jf. vejledning til rundering skal LAU beslutte om der skal spørges til alle ting på runderingsskemaet, eller om det skal bero på en konkret vurdering ved hver rundering.

Hvor lang tid skal der afsættes til hver rundering?

Proces

Ledelsessekretæren forslår følgende proces

- Ledelsessekretær indkalder AMR til rundering og til fælles opfølgning på rundering
- AMR planlægger og udfører selv runderingen i det tidsrum, som er lagt i kalenderen
- Samlet opfølgning på møde mhp. at opsummere og udpege eventuelle opmærksomhedspunkter (jf. vejledning til runderinger).

Vedhæftet er hhv. vejledning til rundering og runderingsskema (lavet af AMO).

Beslutning

Det blev besluttet, at der laves runderinger 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 runderinger 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 runderinger i undervisningslokaler, i de områder, vi primært bor i.

Bilag

Bilag 1 - Vejledning til rundering.pdf

Bilag 2 – Samlet runderingsskema til APV 2025.xlsx