

Mødedato: 22. november 2023

Mødested: Det store mødelokale bygning 142

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, KMH, OKN, HØN, LFR, CSP, TBP og MBA (referent)

Afbud:

Gæster: CHOL (punkt 2)

Ordstyrer: HØN

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: KMH, CSP, LFR

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 19. september 2023

Arbejds miljøstatistik for 2023 var blevet tilgængelig efter udsendelse af dagsorden, og der var derfor enighed om at tilføje arbejds miljøstatistikken som punkt 3.5. Dagsordenen blev herefter godkendt.

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 Budget 2023 – 2026

Der er i budgettet indlagt en budgetforbedring på 1.2 mio. kr. i 2024 – 2025, som er ENV'S's andel af nødvendige, samlede budgetforbedringer på Tech. Dette skyldes, at budgetudmeldingen var budgetlagt med et for lille bidrag til Techs fællesanliggender (fx den nye forskningsstøtteenhed, der oprettes i fakultetet), samt bortfald af en indtægt på finansloven vedr. energikompensation.

OKN konstaterede, at budgetforbedringen er fundet ved, at intern drift er reduceret. CSJ bekræftede dette og anførte, at det er realistisk at tage forbedringen fra driften, da den var relativt "rundhåndet" budgetlagt.

Ift. budget 2023 mangler der pt. at blive hentet 18 mio. kr. hjem ift. for at nå det budgetlagte årsresultat; heraf er de 12 mio. kr. løn. CSJ understregede, at det derfor er helt afgørende, at alle husker at tidsregistrere på de projekter, hvor der er krav om registrering. OKN påpegede, at det er svært at se, at vi kan nå at hente pengene ind i den resterende tid af året og anførte, at det er vigtigt, at der bliver ledelsesmæssigt fulgt op i tide.

A-siden bemærkede, at det er derfor, at det er så vigtigt, at indmeldingerne fra projektlederne ved ØR3 er realistiske, samt at der løbende bliver fulgt op på medarbejdere, som har timer budgetteret på projekter med tidsregistrering, der endnu ikke er registreret som afholdte i ProjektTid.



Det blev i forlængelse af dette bekræftet, at det – selvom det er ressourcekrævende – godt kan lade sig gøre at ompostere timer, hvis der er nogen, der har glemt at tidsregistrere tidligere på året.

Præmissen for det nye standard-årsværk 1460 timer er, at disse indeholder tid brugt på fx interne møder, og at man derfor skal tidsregistrere mere end før på projekterne. LFR anførte, at det er tvivlsomt, at alle, herunder projektlederne, har forstået dette.

B-siden opfordrede kraftigt til, at ledelsen understøtter, at projektlederne sikrer, at der bliver sammenhæng mellem ØR3-budgettet og årsresultatet

2.2 Sektionernes forbrug

Det blev konstateret, at der var et overforbrug i en enkelt sektion. B-siden fik bekræftet at dette ikke på forhånd var godkendt af CSJ og opfordrede til, at det huskes, hvis en sektion har et ekstraordinært behov. Derudover var der ingen bemærkninger.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

Det blev (igen) konstateret, at med tidsallokeringsystemet er det svært at vide, hvor meget reel ledig tid, som opgørelserne dækker over, da disse jo også dækker over tid afsat til fx udvalgsarbejde og sektionsledelse

PLA orienterede om, at der er ved at blive udarbejdet en opgørelse over det reelle overhead (OH) på NOVANA samt den samlede OH-indtægt og de udgifter, der skal dækkes af OH. Der bliver udarbejdet slides, som sektionslederne kan bruge til information i sektionerne, og det blev aftalt, at LSU også får disse.

2.4 Opfølgning på energispareindsats

Punktet blev ikke behandlet, da det ikke havde været muligt at få data fra BYG for elforbrug og varmekonsum for 2019 og frem. Det er vigtigt for at holde motivationen ift. energibesparelser, at vi kan få dokumentation for, hvilken effekt indsatsen har. LSU vil derfor fortsat efterspørge disse data. OKN tilkendegav, at han vil tage problemstillingen op i FSU.

2.5 Evaluering af tidsallokering

I forlængelse af CSJ's mail til alle ENVIS-medarbejdere om budget, tidsregistrering og tidsallokering, havde OKN indsamlet input fra medarbejderne om, hvordan de oplever det nye system. Tilbagemeldingerne omfatter bl.a. følgende problemstillinger:

- Risiko for overbelastning af medarbejdere, som ikke kan ses i systemet, fordi timer ud over budgetnormen flyttes til kolleger – men hvad med opgaverne – flyttes de også?
- Manglende motivation til at tage flere projekter ind, når man ikke længere kan se, at man har timer på projektet, men udfører opgaverne
- Bekymring for økonomien, når der ikke er en klar sammenhæng mellem timer og opgaver. Bliver opgaverne løst?
- Nogle medarbejdere får timer, som de ikke er klar over, at de har fået, fordi andre er overbooket. Tilsvarende skal folk vide, hvis de får allokeret timer, som er inddækning (og dermed ikke dækker over opgaver, der skal løses).
- Det er svært at få et overblik, når man har timer på både egne og andres projekter.
- De 1460 timer er meget rigide, og det gør det svært at sikre, at der er en balance mellem ressourcer og arbejdsopgaver.
- Ift. instituttimer, der bliver reduceret, hvis der kommer eksterne bevillinger ind, kan det medføre, at det bliver vanskeligt at rekruttere ressourcer til fx udvalgsarbejde.

Det blev konstateret, at mange tilsyneladende ikke ved, at man godt kan allokerer projekter til sidst på året, og at det kun er, hvis projektlederen ikke giver PØ'en besked, at timerne bliver fordelt over hele året.

CSJ tilkendegav, at det fremover handler om at få projekter med et stort OH hjem, så vi ad den vej kan sikre os lidt frihedsgrader.

HØN foreslog, at der i det nye år holdes et kursus for projektledere – bl.a. for at tydeliggøre inddækningsproblematikken, og hvordan man håndterer dette i praksis.

B-siden konkluderede, at der er grund til bekymring for, hvilke konsekvenser det nye system har/vil få for arbejdsmiljøet i instituttet. Der mangler overblik, og det er ikke synligt, hvor meget folk arbejder. B-siden mener ikke, at 1460 timers-reglen fungerer på et universitet og anbefaler, at dette adresseres opad i ledelsesstrengen.

CHOL påpegede i forlængelse af dette, at tidsallokeringen er en fordeling af lønkroner – ikke et arbejdsprogram. Dette betyder, at vi nu mangler et system til at følge op ift. den enkelte medarbejders arbejdsprogram. PLA tilføjede, at der i begyndelsen af året blev lavet en aftale om, at timer "reserveret" til ud-

valgsarbejde skulle allokeres til sidst på året, således at timerne kunne inddrages, hvis der kom eksterne projekter ind, skulle findes timer til. Dette er måske noget af det, der giver problemer nu.

2.6 Prioritering af udvalgsarbejde mv.

HØN påpegede, at når der gives timer til interne opgaver, og timer derefter forsvinder (jf. ovenfor), så bliver det op til den enkelte at prioritere. Det bør være instituttet/ledelsen, der laver denne prioritering, og B-siden opfordrede ledelsen til at sikre, at det løbende evalueres, om de interne udvalg opfylder deres formål, og om vi fortsat skal have alle udvalg. Ledelsen var enig i behovet for evaluering af udvalgene.

3. Personale

3.1 Evaluering af lønforhandlinger 2023

Udmelding om, hvem der har fået tildelt tillæg er i året kommet meget sent ud. Det blev derfor aftalt, at udmelding fremover sendes ud, så snart resultatet er godkendt af begge parter, og der er indhentet tilsagn om offentliggørelse hos medarbejderne uden at afvente HR's udsendelse af de officielle breve.

Der var desuden enighed om, at der ikke er behov for at udarbejde særlige ENVSLønforhandlingskriterier for næste runde. AC-tillidsrepræsentanterne ønsker også i 2024 at forhandle samlet.

3.2 Retningslinjer for hjemmearbejde – status for udmelding/opfølgning på diskussion på mødet 19.9

A-siden oplyste, at ledelsen i sin behandling af retningslinjerne efter LSU-mødet 19.9 havde tilsluttet sig LSU's indstilling om, at det klart meldes ud, at de eksisterende retningslinjer skal følges. Det var imidlertid også blevet aftalt, at udmeldingen skulle kobles sammen med styrkelse af instituttets sammenhængskraft. Det sidste er et emne, der behandles i Institutforum, og derfor har udmeldingen afventet indstilling herfra.

Det blev vendt, hvorvidt det er en idé at adressere hjemmearbejde på et institut-møde, men i lyset af at der er stor forskel fra sektion til sektion, hvor meget fremmøde der er, var der enighed om, at det vil være bedre og mere inkluderende efter behov at tage individuelle snakke med medarbejdere, der er meget fraværende på arbejdspladsen.

3.3 ENVSL' sekretariat – hvilke opgaver skal sekretariatet løse på længere sigt, og hvad kræver det af ressourcer?

OKN påpegede, at der dels er et akut behov efter, at KCC har valgt at gå på pension, men at B-siden derudover ser et behov for en diskussion af, hvilke opgaver

vi ønsker, at sekretariatet skal løse på længere sigt. OKN havde sammenlignet bemanningen af ENVS's sekretariat med bemanningen på andre sammenlignelige Tech-institutter. Det generelle billede er, at målt relativt på årsværk har vi ca. halv bemanning af sekretariatet ift. de andre institutter.

MBA medgav, at der er behov for en diskussion og prioritering af, hvilke opgaver sekretariatet skal løfte. Instituttet er med den nuværende bemanning sårbart ift. nogle af de klassiske driftsopgaver, som traditionelt løftes af sekretærene, ikke mindst på det personaleadministrative område. Derudover er der behov og ønsker ift. forskningsstøtte, ledelsesstøtte og udvalgsbetjening samt kommunikationsområdet – under hver af disse overskrifter er der en lang række potentielle opgaver, som kræver prioritering: Hvad er "need to have" og hvad er "nice to have"?

Det er besluttet, at vi hurtigst muligt slår hhv. en HK-institutsekretærstilling og en AC-stilling til ledelsesstøtte og udvalgsbetjening op. Opslag af en stilling til forskningsstøtte afventer udmelding om arbejdsdeling mellem fakultet og institutter i AU's nye organisering af forskningsstøtteområdet. Det er en vision over tid at opbygge en lille enhed i sekretariatet, som kan yde støtte både i ansøgningsproces og i drift af større projekter finansieret via eksterne projekter.

LFR opfordrede til, at fællestillidsmanden for HK-kontor inddrages i stillingsopslaget til institutsekretær og foreslog desuden, at det overvejes at slå to HK-stillinger op, og at det vurderes, om det er det rette med en AC-stilling. På baggrund af de opgaver, der skal varetages, er ledelsens klare vurdering, at der er behov for en AC-stilling.

Det blev desuden kort drøftet, hvordan vi får dækket serviceopgaver som fx praktisk bistand ved afvikling af arrangementer, og der var enighed om, at en løsning måske kan være timeansættelse af en pensionist eller af en ung på sabbatår eller at lave en flexjob-stilling.

3.4 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser siden sidste LSU

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning.

3.5 Arbejdsmiljøstatistik

Det blev konstateret, at vores sygefravær, som normalt ligger højere end de øvrige institutter i Tech, er faldet, så vi nu er på niveau med resten. Det blev foreslået, at dette måske skyldes, at medarbejderne ikke får registreret deres sygdom nu, hvor man ikke længere skal tidsregistrere alle dage.

Det blev også konstateret, at vi har haft tre arbejdsulykker i 2023, hvilket er mere end normalt – men også at dette er tilfældigt, idet der i LSU var viden om, hvilke ulykker der er tale om.

4. Institut og TECH

4.1 Bygninger – orientering fra tjenestedsudvalg

- Status for rotunde-fornyelse: Kaffemaskine er sat op. Møbler forventes at ankomme midt i december, så det nye rotunde-miljø vil være klart i løbet af januar.
- Der er fortsat ikke afklaring på, om Bygningsstyrelsen vil betale for flise-gang (armeringssten) over græsplæne til Risø-kantinen. Styrelsen er pt. lidt udfordrede i Aarhus på grund af oversvømmelser

4.2 Myndighedsbetjening – orientering fra DCE-møder mv.

PLA orienterede kort fra seneste DCE-møde, hvor rulning af rammeaftalen, status for NOVANA, opfølgning på servicetjek, opfølgning på Techs kommunikationsstrategi, rektors besøg i Roskilde samt struktur på DCE-møderne havde været på dagsordenen.

PLA fortalte desuden, at DCE har udarbejdet et rigtig godt notat om forskellen på forskning og rådgivning, og at vi har bedt om at få udarbejdet en pixi-udgave, der kan sendes ud i institutterne. Dette trækker imidlertid ud, da DCE ønsker at koordinere/cleare med DCA.

OKN spurgte, om DCE stadig holder faglige møder med forskellige organisationer, idet han har hørt, der er holdt et møde med SEGES. Hvis dette er tilfældet, vil det være hensigtsmæssigt, hvis de faglige miljøer inddrages. PLA tager dette op på næste DCE-møde.

4.3 Tilbage melding fra FSU/LSU-konference 13.11

CSJ, PLA, MBA, CSP samt KMH havde deltaget i konferencen. Udbyttet var lidt svingende, idet gruppearbejdsmetoderne ikke rigtig havde fungeret for ENVS-deltagerne, men oplæggene havde alligevel givet anledning til nogle gode diskussioner, og hvis der havde været flere deltagere, kunne det have bidraget til et ”fælles sprog” om inklusion og diversitet. De krænkelseskort, som ENVS’s APV-udvalg har lavet, var blevet rost af mødelederne.

I forlængelse af dette var der enighed om, at det vil være godt en gang om året at få input til LSU fra nogle af de andre ENVS-udvalg – fx diversitetsudvalget. Til næste LSU-møde bedes de forskellige udvalg om at komme med en status for deres arbejde.

4.4 Evt. andre emner

Intet.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU - intet

5.2 FSU - intet

5.3 AR - intet

5.4 Andre - intet

6. Eventuelt

- Der var enighed om, at evt. justering af ENVV's retningslinjer for ansøgninger i forlængelse af den nye finansieringsaftale mellem universiteterne og de private danske fonde sættes på dagsordenen for forårsmødet i LSU (marts/april).
- KMH oplyste, at en medarbejder har henvendt sig med et ønske om mere detaljerede referater fra ledelsesmøderne.