

Mødedato: 19. november 2024

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, HØN, KMH, MSP (suppl.), LFR, CSP, MBR (online), og MBA (referent)

Afbud: OKN

Gæster

Ordstyrer: PLA

Ordstyrrækkefølge kommende møder: PLA, OKN, HØN, KMH, CSP, LFR

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 17. september 2024

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 Budget 2024-2028

Bilaget til mødet var det samme som til mødet 17.9., der ikke var lavet ændringer i budgettet siden da. Derfor var der ingen bemærkninger dette. B-siden henstillede dog til, at budget-bilaget til næste møde kommer til som sædvanlig at indeholde de underliggende tabeller.

2.2 Sektionernes forbrug

Det blev konstateret, at der er stor forskel på, hvor meget der er forbrugt i sektionerne.

B-siden foreslog, at et overskud ift. det budgetterede bruges på at indkøbe et online individuelt 8 ugers stresskursus til alle medarbejdere. Dette koster 300 kr. pr. person, når der købes mere end 50 forløb. Kurset består af online-seancer samt individuelle opgaver ind mellem. Det er en af akademikerfagforeningerne, der udbyder forløbet, og nogle ENVS-medarbejdere har allerede prøvet det med godt udbytte. Det blev aftalt, at LFR indhenter oplysninger og sender disse til ledelsesgruppen og MBR.

B-siden spurgte desuden til status for evt. dansk-kurser på Risø. MBA oplyste, at ideen ikke er lagt ned, men at dagsordenerne for ledelsesmøderne siden sidste LSU-møde har været meget pressede, og at det derfor har været nødvendigt at udskyde behandlingen af emnet.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

PLA konstaterede, at oversigterne viser, at medarbejderne er usædvanligt godt fyldt op med timer – også mere end de seneste 2 – 3 år, hvor sektionerne generelt har været godt dækket ind.

På spørgsmål fra B-siden orienterede PLA desuden om status for arbejdet i den arbejdsgruppe, der kigger på mulighederne for at udvikle et system, der kan give et overblik over tidsforbruget i sektionerne under lønallokering. Der er en erkendelse af, at økonomisystemet ikke kan bruges til dette, og at det er nødvendigt at etablere en bagatelgrænse ift. timer, der flyttes rundt på, idet PC'erne bruger uforholdsmæssigt meget tid på at flytte rundt på små mængder af timer. I ATMI testes i øjeblikket Microsofts projektstyringsprogram "Project", som både kan bruges til at styre projekter og til at koordinere ressourcer imellem forskellige projekter hen over året. Dette vil blive præsenteret for ledelsesgruppen på møde d. 20.11.24. Arbejdsgruppen vil anbefale, at instituttet indkøber "Project" til brug for styring af arbejdsprogrammer, som således frakobles økonomisystemet, der udelukkende bruges til allokering af løn.

CSJ tilkendegav, at inden der indføres nyt styringssystem, vendes dette med LSU.

Der var ingen kommentarer til forbruget af instituttimer.

3. Personale

3.1 Ny HR-partner: Præsentation af Malene, barselsvikar for Tania

MBR præsenterede kort sig selv. Hun kommer fra Teknik- og miljøforvaltningen i Københavns kommune og er for nyligt flyttet til Aarhus. MBR har arbejdet med HR i 15 år, men altid i en "satellitfunktion", så det er spændende at være en del af en større HR-afdeling.

3.2 MUS 2024/2025 – forberedelse af samtaler – er der noget særligt, der skal fokuseres på i denne runde?

CSJ har sin MUS med dekanen i slutningen af november, og hans MUS med ledelsesgruppens medlemmer er så lagt i kalenderen i ugerne efter. Der er udarbejdet en skabelon til undervisningsportofolio til brug for dokumentation af undervisning og formidlingsaktiviteter for den enkelte VIP-ansatte, da det jo er blevet indført i stillingsstrukturen, at man både for at blive seniorforsker og lektor skal have undervisningserfaring. Det er aftalt i ledelsesgruppen, at sektionslederne som test udfylder portofoliet til deres egen MUS og så efterfølgende beder "deres egne" VIP'ere om at udfylde i forbindelse med deres MUS, således at der i samtalen kan lægges planer for, hvordan især de unge på postdoc- og adjunktniveau kan få tilstrækkelig undervisningserfaring til at kunne søge faste stillinger.

Der var enighed om, at den kommende APV 2025 ligger for sent til, at resultater fra denne kan drøftes i MUS-runden. Men B-siden opfordrede i lighed med sidste år til, at sektionslederne bruger værktøjet "ressourcevægten" til at tage en dialog omkring ressourcer og belastninger i arbejdet. B-siden har forstået, at det langt fra er alle medarbejdere, der har oplevet at have haft denne dialog ved sidste

runde. CSJ tilkendegav, at han egentlig gerne ser en mere ensartet MUS på tværs af instituttet, men at medarbejderne jo er forskellige, og at det ikke er alle der synes, at denne type værktøjer er anvendelige. Derfor var vil CSJ ikke stille alt for firkantede krav til formen på samtalerne. Det overvejes, om CSJ skal sende en fælles mail ud til alle medarbejdere, hvor ressourcenvægten vedhæftes, og/eller der linkes til den nye stresspolitik. Dette vil give den enkelte medarbejder mulighed for selv tage emnet på under MUS.

3.3 Implementering af URIS-retningslinjer – orientering om baggrundstjek.

MBA orienterede: Det er fra 1.11.24 indført, at der skal gennemføres baggrundstjek på alle medarbejdere og gæster til AU fra de lande, som PET definerer som risikolande (pt. Kina, Iran og Rusland). Ved ansættelser og phd-studerende går processen automatisk i gang – dvs. at ansættende leder/bevillingshaver får besked fra HR/phd-administration om, at der til en given stilling/phd-opslag er ansøgere fra de pågældende lande. Ved gæster er der ikke denne automatik, da HR ikke har mulighed for at vide, hvem vi planlægger at invitere. Derfor skal vi have lavet interne retningslinjer til at håndtere dette – disse skal skrives sammen med vores eksisterende retningslinjer for gæster. Lige nu er det vigtigste, at man er opmærksom på, at man ikke må invitere en gæst fra et af risikolandene, før der er gennemført baggrundstjek. Påtænker man at invitere, skal man henvende sig til sekretariatet (MBA, CSP eller MPU).

Det er vigtigt at understrege, at vi skal være opmærksomme på ikke at mistænkeliggøre vores ansatte fra de pågældende lande – tværtimod skal vi passe på dem og gøre hvad vi kan for at sikre, at de ikke bliver underlagt pres fra deres nationale regeringer.

3.4 Arbejdsmiljøstatistik efter 3. kvartal

Det blev konstateret, at sygefraværet fortsat ligger lavere end tidligere – både hvad angår langtids- og korttidsfravær. Især faldet i langtidsfravær er positivt, mens det er mere tvivlsomt, hvor retvisende faldet i korttidsfravær er, idet dette kan skyldes, at medarbejdere glemmer at registrere fraværet i MitHR nu, hvor vi ikke længere har obligatorisk tidsregistrering for alle i ét system.

3.5 Institutseminar 2025 – drøftelse af tema

CSJ fortalte, at ledelsesgruppen på sit sidste møde var enige om, at det kunne være godt med et tema med en hovedoverskrift ”kulturelle forskelle”. B-siden bakkede op om dette, og LFR foreslog konkret, at man kan lave en cultural awareness workshop, som den vi havde i Smørhullet for nogle år siden. Den var rigtig lærerig, men desværre var der ikke så mange deltagere. Der var ligeledes enighed om, at det også vil være godt at inkludere noget om generationsforskelle.

Det er planen, at der nedsættes en planlægningsgruppe med repræsentanter alle sektioner, som sammen med CSJ sammensætter program for institutseminaret. Seminaret er denne gang et en-dagsarrangement, som holdes i Roskilde Kongrescenter.

3.6 Writing camp – orientering om ledelsesgruppens overvejelser

CSJ oplyste, at ledelsesgruppen har besluttet at undersøge endnu en gang, om der kan findes et godt alternativ til Søminestationen. Hvis dette ikke kan lade sig gøre tilbydes det i stedet, at medarbejdere kan organisere deres egne writing camps, hvor der kan søges ledelsen om støtte til at leje et sommerhus. Det vil i givet fald være et krav, at der er deltagere i campen fra mindst to sektioner mhp. at bevare en funktion ift. sammenhængskraften og tværgående samarbejde i instituttet.

På spørgsmål fra HØN præciserede CSJ, at det ikke er et krav, at deltagere skal arbejde tværfagligt sammen, men blot at der skal være deltagere fra flere sektioner for, at en camp også kan have en social funktion på tværs i instituttet. CSJ forestiller sig, at der bliver lavet "en opskrift" på, hvordan en camp gennemføres – fx at der dagligt er bordrunder omkring, hvad deltagerne arbejder med under opholdet, og hvordan det går.

3.7 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning. Det blev nævnt, at ENVIS vist nok har en personaleomsætning på 20 % om året. MBR oplyste, at hun har haft efterspurgt disse tal, men har fået at vide, at der ikke findes sådanne opgørelser på AU. MBR lovede at undersøge dette igen (*MBR har efterfølgende oplyst, at der arbejdes på en oversigt, som endnu ikke er offentliggjort, men at tallene for ENVIS viser en personaleomsætning i 2023 på 13.1 %, ref.*)

4. Institut og TECH

4.1 Bygninger – orientering frabygningsstyregruppe og tjenstedsudvalg

CSJ oplyste, at renoveringen af I-bygningen og hovedbygningen går i gang meget snart efter, at vi har ventet på dette siden 2016. Planerne fra den gang findes ikke længere og det, at tiden er gået, gør også, at behovene har ændret sig. Der startes med I-bygningen og bygning af en frysehal, hvor ECOS kan opbevare sæler. Det diskuteres nu, hvordan hovedbygningen skal renoveres, og hvordan processen bedst muligt køres, så det giver mindst mulige gener. Det optimale ville være at renovere hele bygningen på én gang, men dette kan næppe lade sig gøre, da ekstraktionslaboratorierne ikke kan midlertidigt placeres i containere.

4.2 Myndighedsbetjening – orientering fra DCE-møder mv.

PLA gennemgik hovedpunkterne i den skriftlige orientering, der var sendt ud til mødet, herunder:

- At der i finanslovsforslaget er lagt op til, at der skal findes besparelser på 8.2 mio. kr. på rammeaftalen med Miljøministeriet. Dette skyldes, at ministeriet de seneste to år har kunnet finde midler til at kompensere for den årlige 2 %-omprioriteringsbesparelse, men ikke har mulighed for dette denne gang – og derfor udmøntes der nu en 6 %-besparelse. Størstedelen af besparelsen rammer dog ydelsesaftalen for Natur og Vand.
- Alle Novana-rapporter er for første gang nogensinde afleveret til tiden
- Der er afsat væsentlige midler til miljø- og klimaforskning i aftalerne om fordeling af forskningsreserven for 2025, men meget er pt. uklart og trækker ud pga. den nye grønne trepart

4.3 Implementering af ledelsessystem for informationssikkerhed – orientering

I forbindelse med, at der implementeres et ledelsessystem for informationssikkerhed på AU, skal der udpeges informationssikkerhedskoordinatorer i alle institutter. Ledelsesgruppen har besluttet, at det er nødvendigt at inddrage vores datafolk i beslutningen om, hvordan vi bedst varetager funktionen i ENVS, og der indkaldes derfor til et internt møde efter nytår. Der vil blive gennemført et antal workshops for relevante medarbejdere i 2025. CSJ og MBA deltager i en halvdagsuddannelse i begyndelsen af januar.

LFR gjorde opmærksom på, at det på AU's medarbejdersider under informationssikkerhed fremgår, at alle AU's medarbejdere selv er ansvarlige for at sikkerhedskopiere egne data og sikre, at de er tilgængelige for universitetet (*idet back-up dog sker automatisk, når der anvendes centrale løsninger – altså, når man er på AU's netværk, ref.*).

4.4 Stillingsbekendtgørelsen – orientering om forslag til ændring af stillingsbekendtgørelsen

Det er i fakultetsledelsen besluttet at give dekanatet mandat til at arbejde videre med et forslag om at ændre den aktuelle stillingsstruktur således, at kategorien forsker/seniorforsker udgår af strukturen og stillingsindholdet for adjunkter og lektorer så formuleres således, at det ud over forskning kan være forskningsbaseret undervisning og/eller forskningsbaseret myndighedsbetjening. Vægtningen vil kunne variere over tid. Det er uklart om en ændring også vil komme til at gælde alle der pt. er ansat som forsker/seniorforsker.

4.5 Evt. andre emner

Intet

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU – intet at bemærke

5.2 FSU- intet at bemærke

5.3 AR – intet at bemærke

5.4 Andre – intet at bemærke

6. Eventuelt

Intet

—

—

—