

Mødedato: 29. januar 2025

Mødested: Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, OKN, KMH, HØN, LFR, CSP samt MBR (HR partner) og MBA (referent)

Afbud:

Gæster: JLJ (punkt 2)

Ordstyrer: OKN

Ordstyrrækkefølge kommende møder: HØN, KMH, CSP, LFR

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde

19. november 2025 (bilag 1.1) (10.00 – 10.05)

Mødet blev indledt med en præsentationsrunde, idet det var første gang vores nye forretningscontroller, Lucas Jensen (JLJ), deltog i LSU.

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 Kort mundtlig status for regnskab

Regnskabet var endnu ikke afsluttet på tidspunktet for mødet, men JLJ kunne oplyse, at det forventes at lande tæt på budgettet – dvs. et overskud på lige omkring 1 mio. kr. Regnskabet forventes godkendt i slutningen af februar.

Ift. budget 2025 foreligger der endnu ikke en opdateret version, men økonomi går nu i gang med møder med alle projektledere.

2.2 Orientering om rammeaftalen 2025

PLA oplyste, at rammeaftalen ikke er på plads endnu. Ministeriet har fremsendt en række forslag til besparelser indenfor både LER og Natur og Vand, som nu tages i dialog med DCE. Der skal samlet set findes besparelser på 6 mio. kr., hvilket skyldes, at MIM i år ikke, som det ellers har været tilfældet de seneste to år, har kunnet finde midler til at dække den årlige 2 %-besparelse – og derfor skal der i år spares 6 %. Forhandlingerne er mere besværlige i år end tidligere, da vi nu betjener to forskellige ministerier i konsekvens af ressortomlægningen i forbindelse med den grønne trepart.

3. Personale

3.1 Fastlæggelse af lønforhandlingsproceduren 2025 på ENVS

CSJ oplyste, at fakultetsledelsen på seneste møde havde kigget på lønforskelle mellem køn. Der er generelt udfordringer med dette på hele Tech – dog ikke på ENVS og ECOS – og derfor er det besluttet, at det skal være et generelt opmærksomhedspunkt ved den kommende lønforhandlingsrunde.

Det er fra universitetets ledelse meldt ud, at rammen i år er max 0.8 % af lønsummen, hvilket er væsentligt mere end "normalt", hvor rammen har været 0.5 %. CSJ meddelte, at i lyset af dette samt de generelle overenskomstmæssige lønstigninger sidste år, er det ledelsens udgangspunkt, at midlerne fordeles med 0.3 % til engangsvederlag og 0.5 % til faste tillæg.

B-siden tilkendegav, at de ikke nødvendigvis er enige i denne fordeling, og LFR påpegede, at der er nogle lønninger, som ikke er påvirkede af lønstigninger medmindre der gives faste tillæg. OKN påpegede, der med et større budget måske er plads til at give noget til medarbejdere under de små forbund – og LFR foreslog, at det overvejes om der på andre parametre end køn kan være behov for udligning. CSJ tilkendegav, at han ikke har nogle særlige fokuspunkter i forhandlingerne. Der var i forlængelse af dette enighed om ikke at fastsætte særlige lokale lønkriterier.

Der er enighed om, at medarbejdere som i tidligere år godt kan komme i spil til et tillæg uden selv at sende en ansøgning – fx hvis de indstilles af leder eller TR. Medarbejdere opfordres derfor til at kontakte deres TR i stedet for nødvendigvis at bruge tid på at skrive en ansøgning. B-siden opfordrede sektionslederne til at tage indstillingsproceduren alvorligt og bruge sammen kriterier over hele linjen.

Selvom der sidste år blev gjort fremskridt ift. færdiggørelsen af forhandlingerne, er der stadig plads til forbedringer, og der stiles som sædvanlig efter at være færdige inden sommerferien. Der lægges allerede nu forhandlingsmøder i kalenderen i april.

3.2 Opfølgning – online stresskursus: Hvad og hvornår meldes ud til medarbejderne?

Som aftalt på seneste LSU-møde har LFR indhentet oplysninger om online stresskurset og sendt til ledelsesgruppen og MBR. Ledelsen har efterfølgende drøftet ideen om at tilbyde alle medarbejdere kurset – og bakker principielt op om ideen. Det er imidlertid et problem, at kurset kun findes på dansk, og ledelsen mener, at det vil være for ekskluderende over for de næsten 40 % af ENVS-medarbejdere, som ikke forstår dansk at sende tilbuddet bredt ud i organisationen. Det blev derfor **aftalt**, at TR'er, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelse (fx i MUS) kan tilbyde kurset til kolleger, de vurderer vil kunne have glæde af det. Det blev desuden **aftalt**, at MBR undersøger, om der findes lignende tilbud på engelsk, som vi kan tilbyde vores internationale ansatte.

TR og sektionsledere bedes melde ind til CSP, hvor mange licenser, de gerne vil have, og herefter køber CSP disse.

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

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning. Der blev fra B-siden udtrykt ønske om at få inkluderet information om medarbejdere, der går op eller ned i tid på listen, men da vi har mange, hvor timetallet løbende justeres, var der enighed om, at dette vil være for administrativt tungt.

Det blev konstateret, at vi fortsat oplever, at der inviteres gæster, som sekretariatet ikke informeres om, før folk ankommer. Der var enighed om, at der er behov for (igen) at kommunikere, at sekretariatet skal have besked om gæster senest 14 dage før ankomst.

3.4 Evt. Arbejds miljøstatistik efter 4. kvartal

Punktet udgik, da statistikken endnu ikke var opdateret med tallene for 4. kvartal.

3.5 APV2025 og håndtering af handleplan for psykisk arbejdsmiljø

LAMU havde sendt følgende indstilling til LSU (og ledelsen):

"APV2025 står for døren og LAMU har på deres seneste møde i nov. 2024 diskuteret håndtering af handleplaner for psykisk arbejdsmiljø, hvor der var enighed at forslå at det nuværende "Handleplansudvalg for psykisk APV2022" fortsætter deres arbejde. Dermed sikres en kontinuitet i det arbejde, som allerede er gjort i forbindelse med APV22.

Udvalget er repræsenteret af institutleder, repræsentanter fra henholdsvis LAMU, LSU og ph.d.-studerende. Derudover er taget hensyn til at udvalget er repræsenteret bredt med hensyn til stillingskategorier (VIP, LAB og TAP) og fysisk placering. Dog er det vigtigt, at der er mulighed for at udskifte nuværende medlemmer, hvis der er et ønske om dette."

Der var **tilslutning** til indstillingen, idet der dog kan være behov for at udskifte nogle medlemmer, da ikke alle stadig har den funktion, de havde, da udvalget oprindeligt blev nedsat – og dermed ikke længere repræsenterer fx ledelsen.

Det blev **aftalt**, at LFR undersøger, hvordan udvalgssammensætningen oprindeligt blev beskrevet, og derefter tages der stilling til repræsentation.

4. Institut og TECH

4.1 Bygninger – orientering om renoveringsproces

CSJ redegjorde for status i renoveringsprocessen: På seneste fakultetsledelsesmødet blev det meldt ud, at bygning 124, som hidtil er brugt som swing space, inddrages permanent i AU's bygningsmasse på Risø, da vurderingen er, at der på sigt ikke vil være tilstrækkelig plads i de nuværende bygninger. ENV5 og ECOS er enige om

slutplaceringen af de forskellige enheder. Dette betyder, at ENVS overtager bygning 124, hvor EMBI placeres. Dette vil i højere grad end i dag samle instituttet i samme område. Næste skridt er at blive enige om rækkefølgen af renoveringen af bygningerne – her har de to institutter lidt modsatte interesser.

CSJ luftede muligheden for, at vi bliver nødt til at fortætte under renoveringsprocessen – og fx sætte flere folk ind i bygning 142 i en periode. Der var en længere meningsudveksling omkring fordele og ulemper ved dette, og det blev konstateret, at det er meget individuelt, hvordan det vil opleves, samt at meget også vil afhænge af, hvordan man gør det i praksis – fx vil det kunne afhjælpe nogle gener, hvis der opsættes mute-bokse til deltagelse i online-møder.

CSJ oplyste desuden, at A-fløjen ikke er omfattet af renoveringen, men vil blive malet mv. Smørhullet og køkkenet er derfor heller ikke en del af projektet, men Byg har lovet at kigge på, hvordan disse kan opdateres.

Der vil blive nedsat brugergrupper til at bidrage til processen. LSU orienteres, når der foreligger en opdateret procesplan.

4.2 Strategi 2030

4.2.a Høring af AU Strategi 2030

Der var til mødet udsendt et udkast til høringssvar på AU Strategi 2030 udarbejdet efter behandling af strategien i ledelsesgruppen. Høringssvaret adresserer, at strategien nedprioriterer den forskningsbaserede rådgivning sammenlignet med uddannelse og innovation, samt at Roskilde (og Flakkebjerg) i modsætning til alle andre AU-lokaliteter ikke er nævnt under det strategiske mål om campusudvikling.

Der var i LSU opbakning til høringssvaret, idet det blev foreslået at stramme formuleringerne yderligere. *(Det endelige høringssvar er vedlagt referatet som bilag, ref.)*

CSJ orienterede desuden om, at han har taget initiativ til et brev til rektor fra alle institutlederne på Tech-institutter med myndighedsbetjening, som ligeledes adresserer det manglende fokus på forskningsbaseret rådgivning i strategien.

4.2.b Tech strategiproces

I forlængelse af vedtagelsen af AU Strategi 2030 skal der også udarbejdes en ny Tech Strategi. Processen kommer til at løbe fra foråret 2025 med forventet vedtagelse i november 2025. Medarbejderne vil blive inddraget i processen; herunder afholdelses fokusgrupper med deltagelse fra alle institutter.

4.3 Ledelse af informationssikkerhed

Det er besluttet, at der på hele AU skal implementeres et ledelsessystem for informationssikkerhed. Dette har til formål at sikre, at alle på AU bidrager til, at kritiske og følsomme informationer og informationsaktiver beskyttes. CSJ, PLA og MBA har deltaget i 1/2 dagsuddannelse for ledere om informationssikkerhedsledelse, og der er udpeget en informationssikkerhedskoordinator for ENVIS (Bjørn Aalholm, ATMI), som har været på en heldagsuddannelse i emnet. Der er desuden nedsat en støttegruppe til informationssikkerhedskoordinatoren med repræsentanter fra alle sektioner. Første skridt er at få kortlagt vores informationsaktiver og dernæst begynde at lave risikovurdering af de vigtigste af disse. Vi begynder stille og roligt i ATMI/ATMO og breder derefter ud til de andre sektioner. Vi forventer, at opgaven er overskuelig på Risø, da vi jo har portvagten, som sikrer, at uvedkommende ikke har let adgang til området samt aflåste døre. Desuden har vi allerede en del beskyttelsestiltag pga. akkrediteringen. Arbejdet er en noget større opgave på Aarhus campus.

4.4 Institutseminar 2025 – status i planlægning

Planlægningsgruppen for institutseminaret er langt med et spændende program for d. 8. april i Roskilde Kongrescenter under overskriften Navigation a Cross-Cultural Working Environment.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU - intet

5.2 FSU – OKN orienterede fra seneste møde, som mest havde handlet om lønforhandlingsprocessen og problemstillingerne om ligeløn mellem køn. Derudover havde der været punkter om strategi 2030 samt en fortrolig orientering om forskningsreserven 2025.

5.3 AR Intet. Det blev besluttet at lade punktet udgå fremover, da der aldrig er nogle informationer. ENVIS' medlem af AR opfordres til at orientere på institutmøder.

5.4 Andre CSJ oplyste, at ENVIS forskningsudvalg har holdt sit første møde med ny besætning. Det var bl.a. blevet besluttet at gentage den succesfulde workshop om skrivning af ansøgninger (holdt i december 2024) i januar 2026.

6. Eventuelt

CSJ havde deltaget i Villumfondens årlige dialogmøde og opfordrede til, at vi allerede nu overvejer ansøgninger til Villum Infrastruktur, som vi får mulighed for at søge hos ved udbuddet til næste år.

AU Strategi 2030 - høringsvar fra ENVS

Vi bemærker, at **forskningsbaseret rådgivning og myndighedsbetjening** i strategien ikke har en selvstændig rolle på linje med forskning og uddannelse. Hvor der er strategiske mål for både forskning og uddannelse gælder dette ikke for rådgivning/myndighedsbetjening. Forskningsbaseret rådgivning nævnes under missionen som ét ud af flere eksempler på samarbejde og relationer til det omgivende samfund – og under det strategiske mål om forskningsbaseret innovation og iværksætteri anses rådgivning og myndighedsbetjening som en kanal for innovation. Vi savner mål, der sætter specifikt fokus på udviklingen af rådgivnings- og myndighedsbetjeningsaktiviteterne, som jo for et institut som vores er afgørende for vores eksistens.

Under det strategiske fokusområde **"Sammenhængende og levende campus"** (s. 9) nævnes Risø (og Flakkebjerg) ikke. Viborg, Emdrup og Herning nævnes. Det kan opfattes som om, der er specifikke lokationer, man har valgt specifikt IKKE at prioritere – og sammenholdt med, at den forskningsbaserede rådgivning heller ikke er prioriteret i dokumentet, så bliver det meget svært at få vores medarbejdere til at føle ejerskab til strategien. Denne nedprioritering undrer os endnu mere i lyset af vores oplagte rolle ift. området **"Spydspids for bæredygtig omstilling"**, samt det potentiale vores placering på Risø med DTU-institutter som nabo giver for udvikling af samarbejde med DTU om **forskningsbaseret innovation**.

Under området **"Spydspids for bæredygtig omstilling"** (s. 12) omtales et nyt tværgående forskningscenter. Det lyder spændende, men det er ikke noget, nogen af os har hørt om før.