

Mødedato: 17. september 2024

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

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

Afbud:

Gæster: BSV

Ordstyrer: LFR

Ordstyrrækkefølge kommende møder:

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 25. juni 2024

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 ØR-3 og budget 2025-2028

BSV og CSJ fortalte, at der er blevet foretaget opdateringer i forbindelse med ØR3-budgettet. Det har dog været vanskeligt at få et helt sikkert overblik på grund af forskningsreserven, hvor det lige nu er uklart, om det er muligt at periodisere nogle af midlerne. Denne usikkerhed ved forskningsreservemidlerne har vanskeliggjort overblikket over ØR3.

CSJ forklarede, at de budgetterer de kommende år ud fra samme strategi som tidligere – med en stigning på én pr. år for både postdocs og ph.d.-studerende – for at sikre en kontinuerlig, men fornuftig vækststrategi. Ansættelser vil selvfølgelig kun gennemføres, hvis der er midler til det. Det er i tråd med dekanens opfordringer om, at ENVIS fortsætter væksten.

CSJ har desuden planlagt at forsøge at få en afklaring ift. instituttets restgæld, og der er forhåbning om, at denne forhandling kan finde sted i 2024.

OKN stillede spørgsmål til, om stigning i budgettet er knyttet til forskningsreserven, og udtrykte bekymring omkring usikkerheden og periodiseringen af midlerne. PLA påpegede, at mange forventer, at forskningsreserven kommer hvert år, selvom det ikke kan garanteres. Samtidig er det vanskeligt at lægge en langsigtet strategi, da der ikke er garanti for denne efterbevilling. CSJ forklarede i øvrigt ift. forskningsreserven, at baggrunden for processen, hvor institutterne indsender ønsker til anvendelse af midler, er, at det er en måde at sikre at kunne dokumentere, hvad midlerne er blevet brugt til.

Om budgettet for 2024 blev det desuden konstateret, at der forventes overskud, og at det ser fornuftigt ud.

OKN noterede, at økonomibilaget var mindre detaljeret end det, som LSU plejer at modtage. Det blev aftalt, at LSU fremover vil modtage økonomibilag med den høje detaljeringsgrad.

2.2 Sektionernes forbrug

OKN kommenterede, at det var positivt at kunne se af sektionernes forbrug, at der er efteruddannelsesaktiviteter i gang. Han udtrykte håb om, at kompetenceudviklingsdiskussionerne nu bærer frugt, da efteruddannelsesposterne viser højere niveauer end hidtil. Han håbede også, at det er blevet tydeligt for medarbejderne, at de skal være opmærksomme på efteruddannelsesmulighederne.

I relation til kompetenceudvikling nævnte PLA, at interne kurser og initiativer kunne bidrage til at øge efteruddannelsesaktiviteterne. CSJ spurgte LSU-medlemmerne, om de havde ideer til, hvilke efteruddannelsesaktiviteter der kunne være relevante. CSJ foreslog f.eks. præsentationsteknik som en idé. OKN foreslog formidlingskurser, herunder forskningsformidling, og AI-kurser for ikke-VIP'ere samt "working cross culturally" workshops. OKN oplyste, at kompetenceudviklingsarbejdsgruppen vil lave en liste over ideer, som ledelsesgruppen kan prioritere ud fra. Det blev understreget, at det er vigtigt for alle typer af kurser, at de udbydes i en kadence og foregår i tidsrum, som tager højde for travlhed blandt medarbejdere.

CSJ nævnte desuden dansk- og engelskkurser som potentielt relevante kurser for ENVS' medarbejdere. MBA bemærkede, at vi muligvis kan indgå et samarbejde med A2B, som udbyder de gratis danskurser for nyankomne udlændinge (som kommunerne finansierer) om at afholde disse på Risø. Det vil i den forbindelse være relevant at indsamle erfaringer fra tidligere sprogkurser afholdt på Risø. Der blev diskuteret muligheden for at samarbejde med DTU og ECOS om kurserne. CSJ pointerede dog også, at kurserne, hvis de blev tilbudt internt i ENVS, kunne fungere som en social sammenkomst, hvor deltagerne samtidig også ville føle sig mere trygge. Hvis der fra udbydernes side ikke er krav om stort deltagerantal, ville interne kurser derfor være at foretrække. Der blev også nævnt, at man kunne overveje at formulere, at det fra ENVS' side er forventet, at nye medarbejdere deltager i kurser såsom dansk- og eventuelt engelskkurser. Dette forslag blev generelt i LSU støttet.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

OKN bemærkede, at tallene ser relativt fine ud, med forbehold for, om de reelt afspejler det korrekte billede. Der kan være flyttet rundt på timerne for at få den budgetterede tid til at stemme.

BSV pointerede, at disse opgørelser snarere viser lønallokering end tidsallokering. BSV foreslog at omdøbe oversigten og fremfor at bruge betegnelsen "tid" tydeliggøre, at den viser, hvor meget løn der er budgetteret med i sektionerne. Det, tallene viser, er i virkeligheden, hvor mange årsværk midlerne dækker. PLA supplerede, at oversigten kan bruges til at få et økonomisk overblik over, om sektionerne er dækket ind. Det handler om kroner og øre, og det er den information, tallene giver.

OKN tilføjede, at der er nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder på at udvikle et system, der vil kunne give overblik over tidsforbrug i sektionerne. LFR spurgte, om BSV ville kunne trække data om de faktiske timer, da LSU gerne ville have indsigt i, hvor stor arbejdsbyrden er for medarbejderne. BSV var usikker på, om det data, de kan trække ville kunne imødekomme behovet for tidsoverblik.

3. Personale

3.1 Evaluering af lønforhandlinger 2024

Både medarbejder- og ledelsessiden erklærede generelt tilfredshed med processen; herunder at det var lykkedes tidligere i processen at få indhentet tilsgagn om offentliggørelse fra de medarbejdere, der har fået tildelt tillæg. CSJ bemærkede også, at det er meningsfuldt, at tillidsrepræsentanterne er involveret i begrundelserne for lønforhandlingerne, og at deres noter havde været gavnlige.

Der er generelt tilfredshed med kønsbalancen, og det blev bemærket, at den har set tilfredsstillende ud de seneste fem år.

3.2 MUS – status for 2023/2024-runde samt indledende forberedelse af næste runde

KMH spurgte til status på MUS-samtalerne, og det blev bekræftet, at de alle er afholdt, bortset fra to, hvor sygdom og barsel har været forhindrende. CSJ nævnte også, at ledelsesgruppen endnu ikke er blevet indkaldt til næste runde MUS-samtaler, da han først skal have sin MUS med dekanen.

LFR udtrykte glæde over, at ingen MUS-samtaler hænger i systemet, da dette har været et fokusområde for medarbejdersiden og LSU.

OKN påpegede, at der kommer en APV (Arbejdspladsvurdering) i starten af næste år, og at det kunne være nyttigt for sektionslederne at kende resultaterne af denne i forbindelse med næste runde af MUS-samtaler. Der var enighed om, at MUS-samtalerne ikke skal udskydes på grund af APV'en.

PLA og MBA oplyste, at sektionslederne har oplevet, at det ikke fungerer at bruge MitHR som platform for forberedelse og afholdelse af MUS. HØN spurgte, om systemet overhovedet er nødvendigt. Til det spørgsmål forklarede TBP, at man ikke må bruge andre systemer, men at det er tilladt at have fysiske filer eller lokale digitale filer. Det vigtige er, at det kan dokumenteres, at MUS-samtalerne er afholdt. LSU besluttede derfor, at det er i orden ikke at bruge systemet, så længe MUS-samtalerne afholdes. Det foreslås, at ledelsesgruppen informeres om, at det er i orden at droppe systemet og dermed undgå spildtid.

3.3 Arbejdstidsregistrering

MBA meddelte, at VIP'erne fritages fra at registrere deres arbejdstid. For de øvrige medarbejdere anvendes der allerede et flextidsskema, så det er på mange måder ikke en stor ændring for dem at skulle arbejdstidsregistrere. Det nye registreringsskema vil være forud-udfyldt med 7.4 timer om dagen, så medarbejderne kun skal ændre, hvor der er afvigelser. MBA understregede, at der arbejdes på en løsning til organisering af dette, og at der vil blive meldt mere ud, når løsningen er klar.

LSU tog orienteringen til efterretning og afventer løsningen, når der kommer yderligere information.

3.4 Arbejdsmiljøstatistik efter 2. kvartal

PLA præsenterede statistikken, som viser, at der har været tre arbejdsulykker, hvoraf to er blevet anmeldt. Til det blev det bemærket, at ikke alle ulykker bliver anmeldt til Arbejdstilsynet, men de registreres internt.

Der er to igangværende sager, hvor medarbejdere har fået konsulentbistand i form af psykologisk rådgivning.

Sygefraværet ligger lavere end tidligere – især langtidsfraværet er meget lavt, hvilket blev særligt fremhævet som positivt. LFR bemærkede, at dette er et tegn på, at ENVS gør noget rigtigt, og at det skal ses som et tegn til at fortsætte med at skabe gode og sunde arbejdsvilkår. Korttidssygefraværet ligger stadig højere, end på de fleste andre institutter på Tech.

Det blev foreslået, at PLA laver en oversigt over udviklingen i statistikken over tid, så man kan vurdere ændringer i sammenhold med arbejdstidsregistreringen. Det blev også nævnt, at det kunne være interessant at sammenligne disse data med resultaterne fra den kommende APV for at se, om den positive udvikling også afspejles der.

3.5 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser

MBA kommenterede på ændringerne i sekretariatet – med en fratrædelse og en barselsperiode – hvilket i en periode vil sætte sekretariatet under pres.

CSJ informerede om en fratrædelse som medfører, at en forskergruppe følger med, hvilket forklarer det relativt store antal fratrædelser.

KMH spurgte til de igangværende ansættelser, hvor der var uklarhed omkring en ansættelse i deres sektion. Det viste sig, at LSU's bilag ikke havde været fuldt opdateret.

OKN spurgte ind til oplevelsen af on-boarding for nye medarbejdere, herunder om folk bliver taget godt imod. CSJ forklarede, at der ikke er et fælles on-boarding-system, og at sektionerne selv tager ansvar for processen. HØN tilføjede, at sekretariatets tjekliste til ansættelser fungerer godt til at sikre, at man når omkring de administrative og sociale aspekter af nye ansættelser.

I forlængelse heraf nævnte CSP, at sekretariatet ofte modtager registreringsanmodninger på gæster og besøgende i sidste øjeblik og har bedt sektionslederne om at minde medarbejdere om retningslinjerne, som kræver minimum 14 dages varsel. CSJ understregede, at denne regel er vigtig, ikke kun af praktiske årsager, men også for at sikre mod spionage. CSJ forklarer, at AU er ved at etablere et centralt screeningteam, som automatisk får besked i tilfælde af kandidater fra risikolande ved ansættelser, men at det for tilknytninger er sekretariatene, der skal sikre, at der bliver foretaget en screening, inden besøgende kan få adgangskort og adgang til vores systemer, da HR ikke automatisk har informationer om gæster. Hvis 14-dages-reglen ikke overholdes, kan sekretariatet ikke nå at sikre, at screeningen gennemføres (se i øvrigt referatets punkt 4.4).

LFR foreslog, at retningslinjerne nævnes på et seminarmøde. CSJ bekræftede, at dette vil blive gjort, når AU har udstedt de endelige retningslinjer.

PAUSE

4. Institut og TECH

4.1 Forskningsevaluering – status på panelbesøg

MBA orienterede om forskningsevalueringen, som finder sted fra den 2.-4. oktober. PLA supplerer med, at programmet er tilrettelagt, så ENV's dækkes bredt, og så alle instituttets "senior staff" bidrager og har en rolle i løbet af be-

søget. Derudover får alle midlertidigt ansatte mulighed for at deltage og bidrage i en poster-session. CSJ nævnte arbejdet med at få en ekstern sekretær fra AU tilknyttet evalueringen for at undgå bias, hvis sekretærfunktionen skulle varetages af en medarbejder fra instituttet.

4.2 Bygninger – orientering fra tjenestedsudvalg

MBA orienterede om, at det er oplyst, at der snart vil blive installeret lade-standere fra Clever, samt at solpanelerne nu er installeret. Grunden til, at solpaneler ikke er installeret på bygning 142, er, at man ikke kan måle strømforbruget selvstændigt for den bygning.

MBA orienterede også om, at der på opfordring fra personaleforeningerne ikke vil blive afholdt fælles julefrokost i Risøs kantine i år. I stedet spiser ECOS, adm, og DCE i Smørhullet, og ENVIS lokalt i sektionerne. Efterfølgende samles hele huset til dans i Smørhullet og Rotunden.

Der blev spurgt ind til status på renoveringen af bygningerne, men MBA forklarer, at sagen fortsat ligger hos Bygningsstyrelsen.

OKN nævnte udfordringer med rengøringsniveauet og vinduespudsning i bygning 142. OKN har brugt uforholdsmæssig meget tid på processen med at få grundigere rengøring i bygningen. Der er et ønske fra LSU om, at Bygningservice fører kontrol med de hyrede rengøringsfirmaer, så det sikres, at rengøring og vinduespudsning udføres – og udføres i et acceptabelt kvalitetsniveau.

4.3 Myndighedsbetjening – orientering fra DCE-møder mv.

PLA orienterede om fra DCE, herunder at DCE har ansat to nye medarbejdere fra Miljøstyrelsen, begge med stærk faglig baggrund, samt at NOVANA-rapportering fylder en del i øjeblikket. Desuden fortalte PLA, at DCE's rådgivningsudvalg er blevet genoptaget, hvilket markerer en positiv udvikling i organisationen.

CSJ supplerede med, at den nye organisering af ministerier, herunder Ministerium for Grøn Trepert, har skabt en vis forvirring i forhold til tidligere og nyere rådgivningssamarbejder.

4.4 Implementering af URIS-retningslinjer (<https://medarbejdere.au.dk/nyheder/nyhed/artikel/nye-retningslinjer-skal-vaerne-forskning-mod-misbrug>)

Det blev meddelt, at URIS-retningslinjerne vil blive implementeret pr. 1. november. Alle personer, der kommer fra såkaldte "særlige risikolande" vil blive screenet. HR foretager de fleste automatiske screeninger i forbindelse med

ansættelser, hvor ph.d.-skolen står for screeningen af ph.d.-studerende. For gæster er det institutternes ansvar at sikre screening. Gæster kan godt opholde sig på instituttet, men de skal screenes for at få adgangskort og systemadgang.

Vi afventer yderligere information om, hvordan processerne for screeninger vil blive organiseret. HR anbefaler, at de inddrages allerede før ansættelsessamtalerne, da man ikke må tilbyde en ansættelse, før screeningen er gennemført. Hvis HR inddrages tidligt, vil det fremskynde processen.

OKN spurgte til tidsforløbet for screening af besøgende. TBP svarede, at screeningen typisk tager 1-7 dage. OKN understregede, at det er vigtigt, at alle er klar over denne tidsramme, når de inviterer gæster fra de pågældende risikolande.

KMH spurgte, om retningslinjerne har nogen betydning for personer, der allerede er ansat i ENVIS. CSJ svarede, at det ikke er tilfældet. Han bemærkede også, at screeningen derfor også er vigtig, fordi den beskytter dem, der kommer, og reducerer risikoen for stigmatisering og mistænkeliggørelse.

4.5 Evt. andre emner

MBA gjorde opmærksom på, at der snart vil komme et krav om etablering af et ledelsessystem for informationssikkerhed. Det vil blive drøftet, når mere konkret information er tilgængelig.

MBA spurgte også om input til næste institutseminar, som er planlagt til april 2025. Seminaret vil vare én dag og afholdes i Roskilde Kongrescenter. MBA opfordrer LSU til at sende ideer om relevante emner og forslag til programmet.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet at bemærke.

5.2 FSU

OKN orienterede fra det seneste FSU-møde, hvor der bl.a. blev fulgt op på lønforhandlingerne og kønsbalancen. Herfra var konklusionen, at der ikke blevet identificeret nogen graverende bias, men at det stadig skal være et opmærksomhedspunkt. FSU-mødet omfattede også diskussioner om nye campusprojekter i Jylland, og der blev desuden talt om kandidatreformen, som samlet set ser positiv ud for Tech. Til næste FSU-møde er den kommende APV, herunder overvejelser om der er særligt relevante spørgsmål for Tech, på dagsordenen.

5.3 Andre

CSJ orienterede fra seneste fakultetsledelsesmøde, hvor der blev talt om URIS-retningslinjerne samt klimaregnskab ifm. flyrejser.

6. Eventuelt

HØN nævnte den omfattende procedure i forbindelse med etisk godkendelse af forskning. Det blev foreslået, at det på et tidspunkt kunne være relevant at afholde et fælles informationsmøde for at guide medarbejdere i, hvad de skal være opmærksomme på i denne forbindelse. OKN og LFR foreslog, at dette kunne inkluderes på listen over initiativer til kompetenceudvikling.

Der var enighed om at følge op på reglerne for etisk godkendelse for at sikre, at alle relevante medarbejdere får den nødvendige viden om ansvarlig forskningspraksis. Herunder følger den information, som skal videregives:

- [Ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed \(au.dk\)](#)
- [Regler og retningslinjer \(au.dk\)](#)
- [Forskningsetisk godkendelse af forskningsundersøgelser - Forskningsetisk Komité \(au.dk\)](#)