

Mødedato: 25. juni 2024

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

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

Afbud: HØN

Gæster: CHOL

Ordstyrer: CSP

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: CSP, LFR

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde

16. april 2024 (bilag 1.1) (10.00 – 10.05)

På anmodning fra OKN blev det besluttet at tilføje et punkt 2.5 om, hvordan forskningsreserven er blevet fordelt, og hvad midlerne skal bruges til.

Dagsorden og referat blev ellers godkendt.

2. Økonomi (10.05 – 10.45)

2.1 Information om ØR-3 (CSJ, CHOL)

CSJ og CHOL informerede om, at ØR3 er i gang. Det er derfor vigtigt, at projektledere gennemgår deres budgetter og sikrer, at alt forløber som planlagt. Der opfordres til at videregive denne information i sektionerne. CHOL henstiller desuden til, at projektledere og bevillingshavere kontakter deres tilknyttede projektcontrollere. Mange projektcontrollere tager allerede initiativ og rækker ud til projektledere, men hvis det ikke er tilfældet, skal projektledere selv tage initiativ til budgetgennemgang med projektcontrollere.

CHOL påpeger desuden, at det er vigtigt at være opmærksomme på kommunikationen mellem projektledere og projektcontrollere. Det gælder særligt ifm. tidsallokering, som er noget, der udfordrer både projektledere og projektcontrollere. Projektcontrollere har ikke lavet reglerne vedr. tidsallokering, og det er desuden også for dem en stor arbejdsopgave at få allokeringen til at gå op. Det er derfor vigtigt at sikre en god tone i samarbejdet.

Desuden informerede CSJ ift. budget 2025, at man fortsætter strategien fra forrige år med at øge med 1 ph.d. samt 1 postdoc samtidig med, at antallet af fast personale fastholdes.

OKN spurgte til Techs nye økonomimodel, og der er umiddelbart ikke klar besked om tidspunktet for de officielle udmeldinger.

2.2 Sektionernes forbrug (bilag 2.2) (CSJ, CHOL)

LFR spurgte ind til fleksibiliteten ifm. midler til IT og kompetenceudvikling.



Hvis nu en sektion har været nødsaget til at bruge mange penge til IT-udstyr, vil det formentlig kunne betyde, at der ikke er penge til at kunne efterkomme ønsker til efteruddannelse.

PLA forklarede, at ledelsesgruppen er opmærksom på, at der i nogle tilfælde kan være udfordringer, og at instituttet i disse tilfælde støtter sektioner, der har problemer med at dække udgifter til IT. Der er enighed i LSU om, at det er meningsfuldt, at budgetterne er fleksible, sådan så sektionerne har mulighed for at foretage prioriteringer.

LSU diskuterede i øvrigt, at der generelt i sektionerne fortsat ikke bruges særlig mange midler på kompetenceudvikling. Det vil blive vendt i ledelsesgruppen for at sikre, at sektionslederne er opmærksomme på det.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne (bilag 2.3.a og 2.3.b) (CSJ, CHOL)

OKN bemærkede, at det ser ud til, at der stadigvæk er tid til rådighed, hvis estimeringen holder. CSJ forklarede, at man regner med, at der vil komme flere projekter ind, og tiden derfor vil blive brugt.

2.4 Tidsallokering 1460 timer (bilag 2.4) (OKN)

Tidsallokering er kilde til stor frustration blandt både projektcontrollere og projektledere. OKN bemærkede, at det ikke så meget er tidsallokeringen, men loftet på de 1460 timer, der er det problematiske. Han spurgte til, hvem der havde besluttet loftet, og om det kunne ændres. CHOL forklarede, at det er besluttet af dekanatet, og at tidsallokering skal forstås som en lønallokering – og *ikke* en tidsallokering. Loftet på de 1460 timer hænger derfor sammen med en begrænsning på ikke at registrere flere timer end det, der svarer til en års-løn.

OKN beskrev udfordringerne ved, at systemet kræver konstant justering af timer mellem projekter, hvilket er tidskrævende for både projektledere og projektcontrollere.

PLA nævnte, at der mangler et arbejdsredskab, som vil kunne hjælpe projektledere med et overblik over timer og projekter. Især de medarbejderne, som sidder med 10-15 projekter, har brug for et arbejdsprogram. Alle i LSU er enige om, at sådan et værktøj mangler – et slags Navision-værktøj til projektledelse. LFR påpegede, at et sådan nyt værktøj dog ikke skulle stresse projektlederne yderligere med ekstra administration, men være et tilbud.

Opsummeret blev følgende foreslået af LSU som eksempler på tiltag, der vil kunne løse udfordringerne ved lønallokering:

- At indføre kvartalsvise eller halvårslige allokeringer frem for månedlige

- At indføre en bagatelgrænse som kunne muliggøre at gå en lille procent-sats over 1460 timer
- At supplere lønallokering med et arbejdsværktøj, der skal give overblik over timer og projekter.

PLA nævnte, at ledelsesgruppen havde drøftet udfordringerne med tidsallokering både internt og med dekanatet. Dekanen havde anerkendt problemerne og bekræftet, at det ikke er systemet, som vil blive ændret, men lovede dog at undersøge mulige værktøjer og justeringer, som vil kunne gøre processen nemmere.

CSJ nævnte, at der under ØR1-møde med dekanen blev drøftet muligheden for at fjerne tidsallokering på rammekontrakter, men der er endnu ikke kommet informationer om, hvorvidt man er gået videre med det i ministeriet. CSJ blev spurgt, hvad man kunne gøre for at mindske medarbejdernes frustration. Hertil svarede CSJ, at han ikke vidste, hvad der kunne gøres, men understregede, at problemet var blevet hørt.

CHOL forklarede desuden, at også ledelsen af økonomi-enheden er blevet gjort opmærksomme på utilfredsheden og bl.a. blevet bedt om at undersøge mulighederne for fleksibilitet og for, at man fx kan allokere hver tredje måned.

OKN spurgte til, hvordan tidsallokering skal håndteres ved sygemeldinger, og nævnte problemer med, at medarbejdere var blevet allokeret på projekter under deres sygemelding. CHOL fortalte, at systemet fungerer sådan, at PC'erne først informeres om sygdom ved refusionsindberetninger. Det betyder, at de ofte får sent besked om sygemelding, hvilket i nogle tilfælde kan skabe problemer med allokeringen af timer. Det undersøges, om økonomiafdelingen kan inkluderes i sygemeldingsbeskederne for på den måde fra start at være underrettede om sygemeldinger og dermed undgå ukorrekt tidsallokering.

2.5 Forskningsreserve (på foranledning af OKN)

OKN spørger til, hvad forskningsreserven er og processen omkring den, herunder hvad bevillingskriterierne er, samt hvordan ledelsen foretager prioriteringer, når de indsender deres forslag. Overordnet set efterspørger OKN information og åbenhed om processen.

CSJ forklarede, at forskningsreserven er en formentlig tilbagevendende etårig bevilling, der første gang blev uddelt i 2023 som delvis kompensation for det årlige 2 %-omprioriteringsbidrag. Da der indtil videre ikke er konkrete krav fra ministerierne, har man i fakultetsledelsen aftalt, at midlerne skal budgetteres som et tilskud til institutternes basisfinansiering, idet de dog tildeles

konkrete anvendelser for at være på forkant med evt. krav om information om, hvad de er blevet brugt til. Forslag til anvendelse af midlerne er begge gange blev indkaldt med meget kort varsel, men det er håbet, at dette vil ændre sig fremover. I 2024 blev der givet en uges varsel.

CSJ oplyste, at bevillingerne kan dække udgifter i følgende kategorier: 1. generationsskifte, 2. infrastruktur, 3. kapacitetsopbygning, 4. medfinansiering. Ledelsesgruppen indsamler og prioriterer forslagene efter nøje strategiske overvejelser. Bevillinger fra forskningsreserven gør det muligt for ledelsen at tage strategiske økonomiske beslutninger og identificere områder med behov for styrkelse.

2.6. Arbejdstidsregistrering (på foranledning af KMH)

LFM læste op fra HSU referat d. 08.05., hvor det fremgår, at AU pr. 1. juli 2024 skal have "et objektive, pålideligt og tilgængeligt system" til at registrere medarbejderes samlede daglige arbejdstid – ikke komme-gå tidspunkter."

Eftersom der endnu ikke er kommet udmelding herom fra AU, forholder LSU sig til ovenstående og den status, der blev givet på HSU 08.05.

3. Personale (10.45 – 12.00)

3.1 Status på lønforhandlinger 2024 (CSJ)

CSJ fortalte, at lønforhandlingerne 2024 er afsluttede.

På LSU glædede man sig over, at de blev afsluttet før sommerferien.

3.2 Strategi for kompetenceudvikling – tilbagemelding fra ledelsesgruppen (MBA)

Kompetencestrategien blev drøftet ved LSU-mødet 16.04. og var på dagsordenen på et ledelsesmøde den 18.04., hvor ledelsesgruppen diskuterede strategidokumentet. Ledelsesgruppen var generelt positive og foreslog at udvikle en handlingsplan, som konkretiserer kompetenceudviklingsstrategien yderligere. Handlingsplanen kunne udvikles i samarbejde mellem ledelsesgruppen og arbejdsgruppen. Det blev foreslået, at MBA skulle deltage i arbejdsgruppens næste møde for at deltage i planlægningen arbejdet med handlingsplanen.

PLA nævnte desuden det positive ved at, der har været flere "bottom-up"-initiativer, såsom AI-workshops og Python-kurser. Det blev foreslået, at man kunne tilskynde og understøtte disse initiativer i kompetencestrategien. OKN bekræftede, at det ville være relevant at konkretisere den diversitet, som kompetenceudvikling omfatter.

LFR rapporterede, at der havde været fokus på kompetenceudvikling under de seneste MUS-samtaler, hvilket er positivt og i tråd med det arbejdsgruppen havde håbet.

3.3 Udkast til stresspolitik – input fra LSU (bilag 3.3) (LFR)

LFR præsenterede, hvem arbejdsgruppen består af, og hvordan deres arbejdsproces har været. Det blev også understreget af LFR, at det er planlagt, at den færdige politik skal godkendes af både ledelsesgruppen og LAMU. LFR gennemgik udkastet til stresspolitikken og forklarede, hvordan politikken skal læses, herunder at fx konkrete opmærksomhedspunkter og ansvarsplacering er fremhævet, sådan at læseren nemt kan orientere sig i materialet. Det er især vigtigt for den stressede læser, at der er taget højde for læsevenlighed. LFR forklarede også arbejdsgruppens planer om at udvikle en værktøjskasse og en afrunding, der konkret skitserer, hvordan man skal handle, hvis man eller kollegaer er stressede.

LSU gav herefter feedback på udkastet til stresspolitikken. PLA nævnte behovet for at konkretisere ansvar og roller, KMH foreslog at konkretisere ledelsens ansvar i forbindelse med sygemeldinger og evt. at henvise til en tilknyttet psykolog eller et andet ensartet tilbud til alle.

MBA nævnte, at ledelsessiden kunne have behov for kompetenceudvikling, konkrete værktøjer og "go-to"-ressourcer til at håndtere stressede medarbejdere. Det blev diskuteret, at særligt sektionsledere skal klædes på til at tage sig af stressede medarbejdere og sikre, at de stiller relevante spørgsmål og håndterer situationen korrekt. Det blev foreslået, at ledelsessiden går videre med at drøfte i ledelsesgruppen, om lederne er tilstrækkeligt klædt på til stresshåndtering. Der blev også foreslået, at ledelsesgruppen og tillidsrepræsentanter skulle mødes for at erfaringsudveksle og vidensdele - eventuelt faciliteret af en AU-konsulent.

Det blev afslutningsvist aftalt, at LSU skal sende LFR input til stresspolitikken senest 01.07. Og forslaget om fællesmøde med henblik på erfaringsudveksling skal drøftes i henholdsvis ledelsesgruppen og stressarbejdsgruppen for at arbejde videre med formatet.

3.4 Opdatering af forretningsordenen og årshjul (bilag 3.4.a og 3.4.b) (MBA, KMH)

MBA havde lavet en opdatering af forretningsordenen. Den blev drøftet, og inputtene fra LSU blev redigeret af MBA. Det blev bl.a. foreslået at tilføje, at dagsordenerne til LSU-møderne skal gøres tilgængelig på intranettet, på samme måde som LSU-referatet bliver det. Der blev også diskuteret muligheden for at begynde at printe LSU-referater og lægge dem i frokoststuerne for

at tilskynde til, at de bliver læst. Det blev besluttet, at referaterne vil blive printet på dansk med henvisning til den elektroniske version, som vil kunne bruges af dem, der har brug for at lave en oversættelse.

MBA havde udarbejdet en opdatering af LSU's årshjul, som blev godkendt af LSU.

3.5 Arbejdsmiljøstatistik efter 1. kvartal (PLA). Man tilgår statistikken her: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik/>

PLA gennemgik arbejdsmiljøstatistikken og fremhævede bl.a. et fald i sygedage, hvilket betyder, at det ligger udsædvanligt lavt for en vinterperiode. Man ser også et lavt antal langtidssygemeldinger.

Som ved LSU-mødet d. 16.04. blev det vendt, at faldet i sygedage muligvis kan forklares med, at folk ikke registrerer deres sygedage korrekt.

Derudover blev det fremhævet, at der har været to arbejdsulykker samt at ingen har benyttet psykologisk rådgivning.

3.6 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser (bilag 3.6) (MBA, CSP)

LSU stillede spørgsmål til det relativt store antal nyansatte studentermedhjælpere, hvortil CSJ forklarede, at de var tilknyttet et specifikt projekt, som snart vil overgå til et andet universitet. Der blev også spurgt, om disse studentermedhjælpere skal udføre laborantarbejde, og CSJ forklarede, at det så vidt han er orienteret ikke er tilfældet.

PAUSE med sandwich kl. 12.00 – 12.20

4. Institut og TECH (12.20 – 12.45)

4.1 Forskningsevaluering – status (MBA, CSJ, PLA)

MBA orienterede om status på forskningsevalueringen. Planen er, at det andet udkast af rapporten er klar til ledelsesgruppen d. 27.06., og herefter vil den blive sendt til forskningsudvalget, som vil give deres feedback.

CSJ har online-møde med panelformanden d. 28.06., hvor programmet for panelbesøget blandt andet ville blive gennemgået.

4.2 Flyrejser – orientering om reduktionskrav og ENVS' reduktionsmål (CSJ, MBA)

CSJ og MBA orienterede om, at Tech har arbejdet på at lave fælles principper for reduktionen af flyrejser, og ENVV var i den forbindelse blevet bedt om at byde ind på idéer til de fælles principper samt at melde et konkret reduktionsmål ud for ENVV. Efter input fra bæredygtighedsudvalget er der blevet indmeldt forslag til de fælles principper og efter drøftelse i ledelsesgruppen, har CSJ desuden meddelt Tech, at ENVV ikke har kunne lave et reduktionsmål for 2024. Dette er dels fordi det datagrundlag, som AU har leveret som grundlag for at lave reduktionsmålet, er utilfredsstillende, og dels fordi langt størstedelen af ENVV's rejser for 2024 allerede er bookede.

CSJ orienterede herefter LSU om, at bæredygtighedsudvalget vil igangsætte en undersøgelse af rejseadfærden på ENVV med det mål at opbygge data om instituttets reelle CO₂-aftryk. Herefter vil man kunne lave ambitiøse og realistiske målsætninger om reduktion af bl.a. flyrejser. Der ansættes en studentermedhjælper til at gennemføre kortlægningen.

4.3 Bygninger – orientering fra tjenestestedsudvalg (MBA)

MBA orienterede fra seneste møde i tjenestestedsudvalget, herunder om, at der endnu ikke er nyt om renoveringen, og at ladestandere stadig er planlagt til at blive etablerede i 2024.

4.4 Myndighedsbetjening – orientering fra DCE-møder mv. (PLA)

PLA orienterede om nyt fra seneste DCE-møder. Den nye DCE-direktør har høj fokus på dialog, og mødernes dagsordener er fyldige og gennearbejdede. Det er desuden vedtaget, at der som noget nyt afholdes månedlige møder mellem DCE-direktøren og institutlederne fra ECOS og ENVV.

PLA informerede også om, at Miljøstyrelsen har centraliseret kontraktenheden, hvilket betyder, at man i nogle kontrakter vil kunne støde på problematiske klausuler. PLA opfordrer derfor kraftigt til, at man sender alle kontrakter til gennemlæsning hos ENVV's jurister.

PLA nævnte også, at DCE opretter alle myndighedssager i workzone, hvilket er ment som en aflastning for de medarbejdere, der arbejder med myndighedsbetjening. DCE ønsker at støtte og beskytte ENVV's medarbejdere, så det er værd at udnytte.

Afslutningsvis forklarer PLA også, at DCE-direktøren gerne kommer ud i sektionerne, så man skal endelig tage kontakte for at arrangere et besøg.

4.5 Evt. andre emner (alle)

Intet.

5. Orientering fra andre FORA (12.45 – 12.55)

5.1 HSU – ingen orientering herfra.

5.2 FSU – OKN informerer fra FSU. Ved seneste møde blev det nævnt, at økonomien for ØR1 ser fornuftig ud. På mødet havde man også diskuteret initiativer til at stramme op på adgangskontrollen i AU-bygninger. Der kommer til at fremover at blive holdt bedre øje med bygninger og lokaler for at sikre, at der er styr på, hvem der har adgang, og hvem der kommer og går.

5.3 AR– ingen orientering herfra.

5.4 Andre – ingen orientering herfra.

6. Eventuelt (12.55 – 13.00)

Intet.