

Mødedato: 15. september 2020

Mødested: Pavillonen

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, OH, PLA, ABP, OKN, KMH, CSP, JSO, LFR samt TBP (HR partner) og MBA (referent)

Afbud:

Gæster: Christina Tine Holbæk (CHOL) (punkt 2)

Ordstyrer: CSP

Ordstyrrækkefølge kommende møder: KMH, CSJ, OKN, OH, LFR

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 9. juni 2020

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 ØR3

ØR3 viser et forventet underskud i 2020 på 3 mio. kr. CSJ oplyste, at dette er det bedste realistiske bud, men tilføjede, at hvis der nås det på projekterne, der er meldt ind, så vil regnskabet ende med at gå i nul. Erfaringen fra tidligere år er, at der ofte sidst på året skubbes en del timer til det kommende år. Ledelsesgruppen har derfor besluttet, at projektlederne i år ikke kan flytte timer til næste år uden først at have aftalt dette med sektionslederen.

Medarbejdersiden konstaterede, at ØR3 ikke ser lovende ud ikke mindst i lyset af, at der er i budgettet er forventning om yderligere eksterne indtægter, og at det ser ud til, at der ikke er meget ledig tid blandt medarbejderne. Medarbejdersiden gav derfor opbakning til ledelsens beslutning om, at der ikke vil være fri adgang til overførsel af timer til 2021.

CSJ påpegede, at VRS tegner sig for 1.7 mio. kr. af det forventede underskud, og at der til brug for drøftelse med dekanen om ØR3 vil blive udarbejdet oversigt over det samlede akkumulerede underskud over årene for Station Nord med henblik på at finde en løsning på fremadrettet finansiering af driften, idet det ikke er rimeligt, at et enkelt institut skal bære omkostningerne for noget, der er en strategisk satsning for hele universitetet. Medarbejdersiden bifaldt denne forhandlingsstrategi. ØR3-mødet med dekanen er d. 22. september.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at de eksterne tilskud forventes at stige med ca. 6 mio. kr. ift. 2019, og at den øvrige drift tilsvarende forventes at stige med 5 mio. kr. Derfor foreslog OKN, at der bliver kigget ind i, hvor meget af driftsstigningen, der skyldes "gennemløb" fra eksterne projekter. CSJ tilføjede, at

driften er blevet nedskrevet, da der i år er færre rejseudgifter pga. corona, og at det største problem ift. driftsudgifterne er, at mange af de projekter, vi får ind, har for lille et overhead i forhold til at få den samlede økonomi til at løbe rundt. Derfor er det også vigtigt, at alle har fokus på i så vid udstrækning som muligt at fylde timer op i arbejdsprogrammet hos nuværende medarbejdere/kolleger fremfor at ansætte nye, ligesom man skal huske i videst mulige omfang at budgettere med timer til TAP-hjælp i ansøgninger – ikke kun laborantbistand, men også fx sekretærbistand til opsætning af rapporter o.lign. – hos de bevillingsgivere/fonde hvor dette er muligt.

2.2 Sektionernes forbrug

Sektionernes forbrug bærer præg af coronakrisen, idet der ikke er brugt de samme midler, som der plejer at være på dette tidspunkt af året.

Det blev bemærket, at vores pc'ere kun er garanteret service i fire år – herefter bliver de kasseret, hvis de går i stykker. Vi skal derfor være opmærksomme på, at der kan komme en større udgift til IT-anskaffelser i en overskuelig fremtid, da mange medarbejdere fik nye pc'ere for nogle år siden.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

OKN tilkendegav, at det er bekymrende, at der tilsyneladende er overbookning af tid i alle sektioner. CSJ var enig i dette – ikke mindst fordi der er budgetteret med, at vi skal hente flere midler hjem i de sidste måneder af året.

CHOL oplyste på spørgsmål fra OKN, at hun som lovet på sidste LSU er i gang med at undersøge mulighederne for at få oprettet en kategori "NOVANA – disponeret tid", således at medarbejdere som er fuldt bookede ikke i oversigterne fremstår som om, de har ledig tid. CHOL tilføjede, at for ph.d-projekter på 1300 timer, der skal de sidste 160 timer op til 1460 registreres som medfinansiering, så disse ikke står som ledig tid.

2.4 REAP status

REAP-statussen blev taget til efterretning, idet det blev konstateret, at det giver et fint indtryk af, at der sendes ansøgninger ind til en vifte af finanseringskilder.

2.5 Timeregistrering på institutprojekter. Input fra TR til eventuelle forenklinger.

Det er i ledelsesgruppen aftalt at kigge på muligheder for forenkling af timeregistreringsmuligheder på institut-projekter efter aflevering af ØR3. Medarbejdersiden tilkendegav, at det kan være en god idé at forenkles og foreslog konkret, at man overvejer evt. at opdele aktiviteten "Interne og eksterne møder" i to, da der er stor forskel på karakteren af møderne. Ledelsen oplyste på spørgsmål fra OKN,

at der er oprettet en aktivitet til flytning/reovering, og at der vil blive budgetteret timer i nødvendigt omfang – idet vi selvfølgelig som altid skal have så mange timer som muligt ud på projekter. Fx skal en postdoc registrere sin flytteaktivitet på eget projekt.

CSJ bemærkede, at det vigtigste i forbindelse med institut-projekterne er vores mindset – nemlig, at institut-projekterne er til ”nød-brug”. Han tilføjede, at ledelsesgruppen foreløbig har kigget på ”de store klumper” og i denne forbindelse har lukket aktiviteten ”artikler”. Beslutningen, som tidligere er meldt ud, er, at artikelskrivning, der ikke er projektlagt, skal aftales med sektionslederen. CHOL oplyste, at der arbejdes på, at alle spærrede aktiviteter i Promark fjernes fra systemet.

3. Personale

3.1 Corona – status ift. genåbning; herunder opfølgning på rengøringsproblemer

Der har over sommeren været problemer med rengøringsniveauet særligt i bygning 142 ikke mindst i lyset af corona-situationen. ABP oplyste, at der tilsyneladende har været tilsyn med rengøringen to gange i den seneste tid, og at der er strammet op på rengøringen nu.

CSJ bemærkede, at corona-situationen jo løbende ændrer sig, og at det er vanskeligt at komme med klare udmeldinger om fx hjemmearbejde. Vi følger generelt myndighedernes anbefalinger samt AU's retningslinjer. PLA tilføjede, at de aktuelle retningslinjer fra myndighederne ikke er helt klare, og at dette jo vanskeliggør kommunikation omkring dem. Men vi gør generelt meget mere end de fleste andre ift. afspritning, afstandskrav etc.

3.2 Lønforhandlinger – offentliggørelse af navne

Det blev i forbindelse med lønforhandlingsprocessen besluttet, at der som tidligere år skulle meldes ud til alle medarbejdere, hvem der er blevet tilgodeset i årets forhandling, når processen var afsluttet. Dette kræver nu pga. GDPR tilsagn fra de pågældende medarbejdere, og det var aftalt, at TR'erne skulle indhente disse, idet ledelsen skulle indhente for evt. medarbejdere, der ikke var dækket af en TR. TR'erne indhentede tilsagn kort efter afslutning af lønforhandlingerne og sendte dem til TBP og CSJ. LFR anførte på den baggrund, at det er meget utilfredsstillende, at der endnu ikke er sendt besked om navnene, og at det ikke er ok ift. de medarbejdere, der har givet tilsagn.

CSJ medgav, at det ikke er ok og påtog sig det fulde ansvar for, at mailen endnu ikke er sendt. Det skyldes uheldige omstændigheder omkring sommerferie og indhentning af tilsagn fra en enkelt medarbejder, der ikke er dækket af TR. Med henblik på at undgå lignende situationer fremover foreslog CSJ, at indhentning af

tilsagn integreres i processen til næste år gerne ved, at der i beskeden om tildeling af tillæg skrives, at man aktivt skal tilkendegive, hvis man ikke ønsker sit navn offentliggjort. TBP undersøger, om det juridisk er muligt at operere et sådant passivt tilsagn, eller om vi skal finde andre løsninger.

3.3 Arbejdsmiljø; herunder

3.3.1 APV-handleplan – status

CSJ og LFR redegjorde for status for arbejdsgruppens arbejde; herunder:

- Ift. de **ph.d-studerende** er der i værksat en række tiltag, bl.a. indføres der obligatorisk ”gruppevejledning”. I øjeblikket arbejdes der med en ”våd” og en ”tør” gruppe. Ideen er, at man skal deltage i mindst 10 ud af 12 seancer over et ph.d-forløb, og at vejledningen organiseres som et ECTS-kursus.
- **Krænkende adfærd**. Der har været nu været afholdt workshop for TR’er, arbejdsmiljørepræsentanter og vejledere. LFR fortalte, at det under workshoppen var blevet klart, at mens medarbejderrepræsentanter har tavshedspligt ved henvendelser om krænkende adfærd, så har ledelsen det ikke, da de har handlepligt, hvis de får kendskab til sager. Dette betyder, at fx en TR skal gøre dette klart over for en medarbejder, der henvender sig, hvis man ønsker at tage sagen videre til en leder.
- **Arbejdsgruppen** er blevet konverteret til et fast udvalg, således at der sikres kontinuitet i arbejdet fremover. Gruppen fungerer rigtig godt. Det er desuden aftalt, at gruppens arbejde skal synliggøres bedre på medarbejdersiden.
- **Daglig ledelse**. Arbejdsgruppen har lavet en indstilling til ledelsesgruppen om at inddrage ekstern bistand til udvikling af den daglige ledelse i sektionerne. Der er fastlagt en temadag i ledelsesgruppen d. 19. november med deltagelse af en erhvervspsykolog, og arbejdsgruppen inviteres til at deltage i første del af temadagen.

Det er snart tid til den årlige status-opdatering på opfølgning på APV’en, og ABP bemærkede, at ENVS har rigtig mange opfølgningspunkter sammenlignet med andre AU-institutter (faktisk 87 punkter, mens Ingeniørhøjskolen til sammenligning fx har 13). LFR oplyste, at dette skyldes, at arbejdsgruppen har medtaget alle de steder, hvor APV 2019 viste en nedadgående tendens. Det er vigtigt, at dette italesættes på den rigtige måde over for dekanatet.

3.3.2 Arbejdsmiljøstatistik efter 2. kvartal

OKN konstaterede, at statistikken meget ligner tallene efter 2. kvartal sidste år. Dog er der sket et fald i langtidssygemeldinger. PLA påpegede, at coronanedlukningen på landsplan har betydet færre stressrelaterede sygemeldinger

og færre for tidligt fødte børn. Måske er det denne effekt, der også slår igennem på vores tal.

3.4 Brandøvelse – fungerede det?

Der er udarbejdet en rapport over brandøvelsen 12. august, som viser, at der var flere ting, der ikke fungerede i evakuering m.v. Dette bør der snarest rettes op på. Ansvaret for opfølgning ligger hos LAMU.

3.5 Kompetencegruppe – status og godkendelse af kommissorium

Kompetenceudvalget (LFR, LMF, OH og MBA) havde udarbejdet et udkast til kommissorium for udvalgets arbejde. LSU godkendte enstemmigt kommissoriet. Udvalget har holdt møde med en konsulent fra Kompetencesekretariatet, som kan tilbyde at facilitere et halvdagsseminar for LSU om udarbejdelse af en kompetence-strategi for instituttet. LSU godkendte, at kompetenceudvalget går videre med planlægning af et seminar.

3.6 Julefrokost – hvordan kan det gennemføres i år?

Der var enighed om, at det er usandsynligt, at corona-situationen vil muliggøre afholdelse af den sædvanlige fælles AU-Roskilde-julefrokost.

LSU udtrykte derfor sin opbakning til, at der i stedet holdes seancer i små decentrale enheder, og at der afsættes midler i sektionerne til dette. Det behøver ikke nødvendigvis at være lange stillesiddende arrangementer, men kan evt. bare være hygge med gløgg og æbleskiver – det kan være fint at lade det være lidt op til den enkelte enhed. Det blev desuden foreslået, at der holdes en julezoom-seance for hele instituttet.

Sektionerne opfordres til allerede nu at overveje planlægning og evt. reservere kantinen til tidspunkter i løbet af december.

3.7 Hjemmearbejde – status på udarbejdelse af retningslinjer?

Ledelsesgruppen har nedsat en arbejdsgruppe, der kigger på nye retningslinjer for hjemmearbejde post corona. Der er indhentet input fra medarbejdersiden. Ledelsesgruppen har drøftet et første udkast, men der skal arbejdes mere med det. Det er vanskeligt, da der er mange – i nogle tilfælde modsatrettede – hensyn, der skal tages. Kunsten er at finde den rette balance imellem fleksibilitet for den enkelte medarbejder og sikring af et fortsat godt arbejdsmiljø på den fysiske arbejdsplads. Medarbejdersiden var enige i, at denne balance skal prioriteres.

LFR oplyste, at i forhold til arbejdsmiljøloven, så afhænger fx pligten til etablering af hjemmearbejdspladser meget af, hvordan retningslinjerne formuleres. Desuden skal retningslinjerne bl.a. ses igennem af en konsulent fra HK,

hvis TR'erne skal godkende retningslinjerne, for at sikre vi ikke komme i klemme. CSJ tilkendegav, at han som udgangs punkt er positivt indstillet over for muligheden for at etablere hjemmearbejdspladser.

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

Den udsendte oversigt over ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser blev taget til efterretning, idet det blev konstateret, at der er begyndt at ske en del på området igen efter lidt "corona-stilstand", og at det er dejligt at se.

På spørgsmål fra KMH om processen for tilknytning af adjungerede professorer, hvoraf der i de seneste måneder er kommet to til ENVS, oplyste CSJ, at det er ledelsen der tager initiativ til adjungeringen (evt. efter forslag fra medarbejdere). I nogle tilfælde kan adjungeringen ske uden nedsættelse af et bedømmelsesudvalg, hvis den pågældende er ansat i et professorat et andet sted – og i andre tilfælde kræver det en bedømmelsesproces for at afklare, om den pågældende er professor-kvalificeret.

3.9 Ny forretningsorden for LSU – underskrives

Det blev præciseret, at LSU fortolker formuleringen i § 14, stk. 2 om pligt til at informere universitetets øvrige medarbejdere om arbejdet i LSU, som en orienteringspligt ift. dekanatet og FSU. Dette opfyldes ved, at næstformanden deltager i FSU og er i løbende kontakt med AU-fællestillidsrepræsentanten og her orienterer om ENVS-emner, som har relevans for det øvrige fakultet.

Det blev derudover aftalt mindre konkrete rettelser. MBA tilretter forretningsordenen i henhold til dette, og CSJ og ABP underskriver herefter dokumentet, som lægges på medarbejdersiden.

4. Institut og TECH

4.1 Instituttets udvalg

OKN havde gennemgået materiale om ENVS's stående udvalg på medarbejdersiden og havde konstateret, at der for nogle af udvalgene mangler dagsordener og referater, så alle kan se, hvad der sker – eller om, der sker noget – i udvalgene. OKN opfordrede derfor til, at der lægges referater på medarbejdersiden – evt. blot i form af beslutningsreferater.

CSJ og MBA uddybede ift. nogle af udvalgene:

- For **Institutforum** skrives der generelt referater fra møderne på skift af medlemmerne, men referaterne finder ikke vej til medarbejdersiden. Dette finder vi en løsning på.
- For **Forskningsudvalget** arbejdes der pt. med en ny konstruktion og kommissorium.

- For **Uddannelsesudvalget** gælder, at der også her er behov for et ”genemsyn”. Der er en masse aktivitet omkring muligheder for udvikling af uddannelsesinitiativer, men ikke så meget klassisk mødeaktivitet. I øjeblikket afsøges muligheder for at inddrage og evt. få dekanatet til at betale for ekstern konsulentbistand til en aftageranalyse for ”miljøvidenskabskandidater”.

4.2 Konsekvenserne af den nye stillingsstrukturbeskrivelse for seniorforskere og seniorrådgivere m.fl.; herunder gennemgang af vedtagne ABC-kriterier

CSJ orienterede: Den nye stillingsstruktur for VIP-medarbejdere betyder, at seniorforskere nu stilles over samme krav om undervisningsforpligtelse som lektorer. Derfor har der været nedsat en arbejdsgruppe i fakultetet, som har kigget på en revision af fakultets kriterier for varig ansættelse (ABC-kriterier). CSJ har deltaget i arbejdsgruppen. Med opprioriteringen af undervisning i ”forsker-linjen” er konklusionen, at der alt andet lige stilles større krav til en seniorforsker end til end lektor, da seniorforskeren også er underlagt krav om rådgivning. Der er i fakultetet enighed om, at undervisningsforpligtelsen må tolkes bredt og også omfatte efteruddannelsesaktiviteter og vejledning af ph.d-studerende, da institutter som ENVS og BIOS ellers ofte ville få svært ved at ansætte seniorforskere.

ABP tager problemstillingen op på næste FSU.

4.3 Tenure track – input tilpasning af forventningsafstemningsdokument samt nedsættelse af arbejdsgruppe

Der er udarbejdet et generisk udkast til forventningsafstemningsdokument ved ansættelse af Tenure track adjunkter/forskere på institutter på TECH. De fire forventningsafstemningspunkter er obligatoriske ved alle tenure track-ansættelser. Dekanatet har henstillet, at alle institutter tilpasser den generiske skabelon konkret til instituttet, og at LSU inddrages i dette arbejde. Det blev aftalt at nedsætte et udvalg til at udarbejde et udkast til en ENVS-skabelon til næste LSU-møde. OKN og KMH deltager fra medarbejdersiden.

4.4 AU’s nye interdisciplinære centre – hvordan er involveringsprocessen af medarbejderne

CSJ orienterede: De eksisterende centre (iClimate, Wartec, ARC m.fl.) kører pt. videre og evalueres om to år med henblik på afgørelse om, hvorvidt de er økonomisk bæredygtige til fortsættelse herefter. Det nye tværgående initiativ GRAIN (Center for grøn omstilling af landbruget) er initieret af AU’s bestyrelsesformand, og der er udpeget repræsentanter til en skrivegruppe via rektor og dekanatet. CSJ har deltaget i skrivegruppen sammen med bl.a. Jørgen Eivind Olsen og har i processen arbejdet for at få så mange ENVS-relevante

aspekter med i forslaget som muligt. Der er dog fortsat størst fokus på landbruget. Udkastet behandles på næste møde i AU's bestyrelse. Det forventes, at der ansættes en interim-leder frem til en blivende leder er fundet.

4.5 Bygningsnyt; herunder status for renovering

OH orienterede:

- Flytteprocessen forløber planmæssigt, selvom der er travlt og meget stadig skal falde i hak
- Luft flyttes fra D-fløjen til swing-space 25. og 28. september. Der mangler stadig en smule klargøring i de nye bygninger – fx stikkontakter.
- Det er besluttet at lave et selvstændigt ionbytte-vandanlæg til de nye bygninger, hvilket jo desværre udgør en udgift.
- Vi afventer fortsat huslejepriser for de nye arealer – og ”masterplanen” ift. endelige placeringer kan ikke gøres færdig, får vi har dem.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet

5.2 FSU

ABP orienterede om mødet i FSU d. 7. september. På dagsordenen havde været:

- APV Handleplaner
- Workshop om god arbejdspladskultur
- Orientering om corona-tilfælde på AU i den sidste måneds tid.
- Opfordring fra dekanen til at udvise en vis lokal fleksibilitet ift. hjemmearbejde.

5.3 AR

Intet

5.4 Andre

Intet

6. Eventuelt

Intet.