

Mødedato: 24. november 2020

Mødested: Pavillonen og Teams

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

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

Afbud:

Gæster: CHOL (virtuelt) (punkt 2)

Ordstyrer: KMH

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: CSJ, OKN, TEL, LFR

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 15. september 2020

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 Budget 2020 – 2023

CHOL fremlagde budget 2021, som er blevet godkendt af dekanen. Budgettet viser et overskud på 1 mio. kr., som skal bruges til at betale af på underskuddene fra de foregående år. CSJ anførte, at i sammenligning med de seneste år, er en større andel af de eksterne tilskud i budget 2021 på nuværende tidspunkt sikre. Budgettet forudsætter, at corona ikke får indflydelse på rejseaktiviteten til Station Nord. På spørgsmål fra B-siden oplyste CSJ videre, at de tidligere års underskud som udgangspunkt skal betales tilbage til fakultetet, men at de i princippet kan blive stående længe. De akkumulerede underskud svarer nogenlunde til de underskud, der har været på driften af Station Nord. Der er i LSU bred enighed om, at det ikke er rimeligt, at instituttet alene skal hæfte for driften af Station Nord, da etableringen hele tiden har været motiveret af en profilering af hele AU på det arktiske område. Dette er italesat over for dekanatet, og det er også søgt at bringe finansiering af driften ind i finanslovsforhandlingerne med argumentation om, at der er tale om vigtig national forskningsinfrastruktur ift. Danmarks position i Arktis – indtil videre dog uden helt.

Ift. budgettet for 2020 har CSJ og CHOL holdt møder med alle sektion lederne med henblik på konkret opfølgning på de enkelte projekter for at sikre, at de timer, der er indmeldt ved ØR3 realiseres. Der mangler pt. indhentning af 15 mio. kr., men der er generelt stort fokus i sektionerne på at få hentet pengene hjem – og erfaringen siger, at der relativt hentes mere ind i årets sidste end første måneder.

2.2 Sektionernes forbrug

Sektionernes forbrug bærer ikke overraskende fortsat præg af corona-situationen med et lavere forbrug end normalt på denne tid af året. LSU understregede, at det selvfølgelig stadig er vigtigt, at man efteruddanner sig, men at det i lyset af den

økonomiske situation ikke gør noget, at alle afsatte midler til kompetenceudvikling ikke bliver brugt i år. LFR påpegede, at forbruget af efteruddannelsesmidler ikke nødvendigvis er retvisende for kompetenceudviklingsaktiviteten under corona, idet mange af fagforeningerne o.a. har udbudt gratis kurser, og at det er indtrykket, at en del medarbejdere har benyttet sig af disse tilbud.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

Det blev konstateret, at oversigterne over budgetteret tid fortsat fejlagtigt viser, at der for nogle medarbejdergrupper er ledig tid i deres arbejdsprogram for 2020, uden at dette reelt er tilfældet. Det blev desuden konstateret, at oversigten laves specifikt til LSU og ikke bruges som styringsværktøj i andre sammenhænge. B-siden gav udtryk for, at oversigten er et vigtigt redskab for TR'erne ift. at have viden om, om der er medarbejdergrupper, hvor der forekommer væsentlig over- eller underbookning af tid. Der var en længere diskussion af, hvordan der kan findes en løsning, så oversigterne bliver mere retvisende, hvor der fra B-siden blev udtrykt frustration over, at der ikke er fulgt op på aftaler fra de foregående LSU-møder om muligheder for tilpasning af oversigten. Det blev **aftalt**, at der fremover påføres en note til oversigten, som forklarer den tekniske problemstilling med timeallokeringen, samt at CHOL undersøger med projektøkonomerne, om det er muligt at lave en "udligningslinje", der synliggør disponeret tid. *(CHOL har efterfølgende vendt sagen med Britt Vilstrup (BSV), som meddeler, at den ledige tid vises korrekt. Det er derfor aftalt, at BSV deltager på næste LSU for at forklare, hvordan det hænger sammen, ref.)*

2.4 REAP status

ABP tilkendegav, at det er fint at få en oversigt over ansøgte projekter, men at den ikke giver så megen reel indsigt. Der er usikkerhed om i hvilket omfang ansøgninger er indberettet – ikke mindst ansøgninger, der er givet afslag på. ABP tilkendegav, at det er et problem, hvis oversigten bliver brugt til bench marking mellem institutter, hvis ikke alle ansøgninger lægges ind i REAP. Hvis kun succesfulde ansøgninger tages, stiger succesraten – og oversigten bliver dermed ubrugelig – og den enkelte forsker får et incitament til ikke at taste alle projekter ind. ABP gjorde opmærksom på, at dekan og ENVS-institutleder tidligere har tilkendegivet, at ReAp ikke vil blive brugt til benchmarking af individuelle forskere.

Ift. retningslinjer for, hvilke projekter vi søger, påpegede ledelsen, at der er stor fokus på, at de "lukrative" finansieringskilder med stort OH og dækning af senior-VIP-løn skal prioriteres. Det har desuden længe været praksis, at ansøgninger med under 44 % i OH skal godkendes af CSJ, og det er udmeldt, at der "skal fejles i hjørnerne", således at aktiviteter som opvask, sekretærhjælp etc. i videst mulige omfang skal søges dækket i budgetterne, ligesom det også er vigtigt, at medarbejdere, der laver kvalitetskontrol iht. kvalitetsledelsessystemet for rådgivning kan sætte

deres timer på projekterne. ABP påpegede, at det er vigtigt, at vi får udarbejdet en oversigt over hvad de forskellige fonde dækker af udgifter og tilføjede, at han har rejst dette over for dekanen, som har tilkendegivet, at man arbejder på at udarbejde en liste.

3. Personale

3.1 Corona – status og drøftelse af evt. aktuelle problemstillinger

CSJ oplyste, at ENVS har fået sit første tilfælde af en medarbejder, der er testet positiv for covid19. Medarbejderen har ikke udgjort smitterisiko for kolleger på ENVS.

Ledelsen var ved at lægge sidste hånd på en guideline for både medarbejdere og ledelse ved tilfælde sygdom under corona samt positive svar på corona-test blandt ansatte. Guidelinen blev gennemgået, og LSU gav sit tilsagn til, at ledelsen færdiggjorde retningslinjerne. (*Retningslinjerne er efterfølgende d. 25.11 sendt til alle ENVS-ansatte, ref.*).

3.2 Arbejdsmiljø; herunder

3.2.1 Arbejdsmiljøstatistik efter 3. kvartal

LSU konstaterede, at statistikken fortsat ligner tallene fra sidste år og havde ikke yderligere bemærkninger.

3.2.2 APV-handleplan – status samt høring af opdateret politik vedr. forebyggelse af krænkende adfærd

APV-arbejdsgruppen har opdateret ENVS's antimobbepolitik til en politik vedr. forebyggelse af krænkende adfærd. Udkast var fremsendt til LSU med henblik på godkendelse. Politikken behandles også i LAMU og i ledelsesgruppen. Politikken er opdateret ift. gældende lovgivning, og desuden har arbejdsgruppen valgt også at inddrage problemstillinger ift. arbejdsrelaterede handlinger, fx hvordan det kan håndteres, hvis en medarbejder føler sig fagligt forbigået. En anden vigtig præcisering er, at ledelsen har handlepligt i forbindelse med krænkelse, og at det derfor er vigtigt, at det bliver afstemt, hvor anonym den krænkede ønsker at være, da det har indflydelse på, hvordan og hvor meget, der kan handles.

LSU roste arbejdsgruppen for et godt arbejde og **godkendte** udkastet til politik.

3.3 Arbejdspladskultur på Aarhus Universitet – orientering om overordnet proces og drøftelse af ENVS-proces

Der er i gangsat en proces omkring arbejdskultur på AU, som blev skudt i gang med en virtuel temaformiddag for AMU- og SU-repræsentanter og ledere på hele

universitetet d. 17.11. Processen kommer til at løbe de næste to år og vil omfatte indsatsen på institutniveau. Der var mange interessante indlæg på temaformiddagen; herunder et indlæg om psykologisk tryghed. Det blev foreslået evt. at hyre foredragsholderen til et arrangement for alle ENVS-medarbejdere. Hvis temadagen er blevet optaget, bliver oplæggene gjort tilgængelige for alle medarbejdere.

3.4 Indledende forberedelse af lønforhandlinger 2021; herunder lønforhandlingsstatistik

Der foreligger endnu ikke udmelding om pulje og lønforhandlinger fra dekanen. Det blev derfor besluttet, at LSU indledende drøfter processen på møde d. 19. januar.

CSJ fortalte, at han har foreslået dekanen, at der afsættes en fast pulje til engangsvederlag i forhandlingerne. B-siden tilkendegav, at TR'erne prioriterer varige tillæg, da de giver en varig løndannelse og pension, men at en engangsvederlagspulje kan diskuteres, hvis der er tilbagegang af midler til den samlede ramme i de efterfølgende år.

Der var udsendt lønforhandlingsstatistik 2020 for fakultetet og institutterne fordelt på personalekategorier og køn. Hvis man kigger lidt tilbage på de foregående år, tegner der ser ikke noget entydigt billede ift. fordeling på køn og stillingskategorier, idet det svinger fra år til år, og statistikken tegner derfor ikke tendenser, som giver anledning til særlig opmærksomhed fra LSU.

TBP oplyste, at hun som aftalt på sidste LSU-møde har undersøgt, hvorvidt der kan bruges passivt samtykke til offentliggørelse om tildeling af tillæg. Dette er juridisk ikke muligt og er også i uoverensstemmelse med AU's egen politik på området. Derfor skal der fortsat indhentes aktivt samtykke. Der var enighed om, at dette skal tænkes ind i processen fra begyndelsen af.

3.5 ABC-kriterier

Som drøftet på LSU-mødet i september, indebærer TECHs fortolkning af den nye stillingsstruktur, at man i ABC-kriterierne har indført, at undervisningsforpligtelsen tolkes bredt og også omfatter efteruddannelsesaktiviteter og vejledning af ph.d.-studerende. ABP oplyste, at han har spurgt dekanen på FSU-møde, om den brede fortolkning af undervisning også omfatter censor-opgaver, selvom det ikke specifikt er nævnt i ABC-kriterierne. Dekanen havde svaret bekræftende på dette. Censoraktiviteter bliver dog ikke skrevet ind i ABC-notatet, da det var klar til godkendelse, men forståelsen er taget til referat i FSU og vil også blive taget til referat i LSU-notatet.

3.6 Kompetencegruppe – status

LSU godkendte kompetenceudvalgets kommissorium på sidste LSU-møde, hvor det også blev godkendt, at udvalget arbejder videre med planlægning af et halvdagsmøde for LSU om udarbejdelse af en kompetence-strategi for instituttet faciliteret af en konsulent fra Kompetencesekretariatet. Dette er nu aftalt og indkaldt til d. 19. januar. Udvalget arbejder også med en idé om ”pop-up-boder” i sektionerne til dialog med medarbejderne om kompetenceudvikling. Lise Lotte Sørensen har overtaget Ole Hertels plads som den ene ledelsesrepræsentant i udvalget.

3.7 Status for MUS 2019 og 2020

CSJ var næsten færdig med at holde MUS med ledelsesgruppen, som herefter kan gå i gang med MUS i sektionerne. Sidste år besluttede LSU, at det er ok at MUS-processen strækker ind i foråret, da der er så meget travlhed i sektionerne sidst på året, at det for mange er mere hensigtsmæssigt at vente til efter årsskiftet. Dette vil også være tilfældet i år. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at for nogle medarbejdergrupper kan det være vigtigt at have MUS lige inden der kan søges kompetenceuddannelses

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

Oversigten viser, at vi har/har haft mange gæsteforskere/-studerende i løbet af efteråret. Af hensyn til at begrænse trængsel i corona-tid har ledelsesgruppen besluttet, at vi som udgangspunkt kun modtager gæster af minimum tre måneders varighed. Skal dette fraviges, skal det aftales med sektionslederen.

Det blev konstateret, at vi i øjeblikket har mange virksomhedspraktikanter. Disse skyldes henvendelser fra arbejdsformidlingerne. CSP og TBP oplyste, at alle aftaler om virksomhedspraktikanter skal gå gennem HR's specialistteam. Man kan begynde med at henvende sig til TBP, som kan vise videre i systemet. CSJ gav udtryk for, at virksomhedspraktikanter også skal give mening for instituttet/sektionen. Med den nye regel om mindst tre måneders ophold, skal sektionslederne kontaktes, inden der indgås aftaler, da disse højst kan være af to måneders længde.

Ift. stillinger i proces oplyste CSJ, at alle stillinger på oversigten er aftalt med dekanen. De er alle slået op med sikkerhed for, at der vil være en ansøger.

4. Institut og TECH

4.1 Bygningsnyt; herunder status for renovering

TEL orienterede:

- Luft er flyttet til swingspace – det forlyder nu, at tilbageflytning vil ske i december 2021/januar 2022.

- Det er konstateret, at der skal lægges nyt tag på Luft-bygningen. Dette vil ikke forsinke processen, idet det skulle være klaret inden udgangen af december. Den indvendige renovering går i gang i det nye år.
- Processen med etablering af mødecenter i Rotunden er pt. sat på hold, idet finansieringen er uklar.
- Der foreligger endnu ikke nogen udmelding om fremtidige huslejepriser.
- Der er en debat i gang om evt. flytning af vareindleveringen tilbage til gården, da der er behov for lokalerne ved den nuværende vareindlevering til BIOS. Der har tidligere været problemer med at have vareindleveringen i gården, men det er mange år siden, og lastbiler udleder meget mindre i dag. Det er aftalt med Uffe at lave en test-periode med vareindleveringen i gården. Hvis det giver problemer igen, må der findes en anden løsning.

4.2 LSU-møder 2021; herunder beslutning om evt. januar-møde
2021-møderne, inkl. januar-møde til igangsættelse af lønforhandlingsproces er indkaldt i Outlook.

4.3 TECH-strategiproces

Processen med fokusgrupper løber pt. CSJ er formand for gruppen om grøn omstilling. Fokusgruppernes arbejde fremlægges for fakultetsledelsen i december. CSJ forventer, at der på dette møde også vil komme en beslutning om udarbejdelse af institutstrategier. ENVS' ledelse holder d. 9. – 10. december et ledelsesseminar, som faciliteres af en konsulent fra Mobilize, som også faciliterer strategiprocesen i TECH. Ledelsen vil diskutere, hvordan ENVS kan spille ind og spille sammen med TECH og de nye ingeniør-institutter, ikke mindst på uddannelsesområdet.

4.5 Orientering om møde med AU's bibliotek

Det er aftalt med biblioteket, at de holder et virtuelt informationsmøde for interesserede ENVS-medarbejdere om bibliotekets services generelt og med særlig fokus på assistance til PURE samt bistand til søgninger i forbindelse med indstillinger af kandidater til stillinger (*efter tilkendegivelse fra LSU, er det efterfølgende aftalt med biblioteket, at mødet holdes i januar. Invitation er på trapperne, ref.*)

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet.

5.2 FSU

På mødet i oktober havde der bl.a. været økonomi, som ser fornuftig ud, samt corona-status, ABC-kriterier, lønforhandlinger og strategiproces – se referat fra mødet her: [Referat_af_FSU_Tech_moede_d._6._oktober_2020.pdf \(au.dk\)](#)

5.3 AR

Intet.

5.4 Andre

Intet.

6. Eventuelt

TEL oplyste, at der i samarbejde med GAIA og delvist i fællesskab med BIOS arbejdes på et virtuelt julearrangement d. 11. december.