

Mødedato: 19. januar 2021

Mødested: Zoom

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

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

Afbud:

Gæster:

Ordstyrer: CSJ

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 24. november 2020 2020

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi – kort mundtlig status for regnskab

Regnskabet var på mødetidspunktet endnu ikke afsluttet, og CSJ havde ikke fået nogle meldinger om, hvordan resultatet tegner sig. Dette er normalt på dette tidspunkt i processen, hvor tallene typisk flytter sig frem og tilbage ved hver kørsel. Økonomimedarbejderne arbejder hårdt på at færdiggøre regnskabet, som forventes at foreligge i begyndelsen af februar. LSU og resten af ENVS bliver orienteret, når resultatet foreligger.

3. Personale

3.1 Fastlæggelse af lønforhandlingsproceduren 2021 på ENVS

De overordnede rammer for lønforhandlingerne 2021 er udmeldt fra det centrale AU, og ligesom sidste år bliver rammen både for AU generelt og for TECH 0.5 %.

Perioden, hvor medarbejdere selv kan ansøge om lønforbedringer løber fra 4. – 25. februar. Det blev aftalt, at der sendes en mail til alle medarbejdere med de nødvendige oplysninger snarest muligt, og at CSJ også tager emnet op på fredagsmorgenmaden d. 5. februar.

Ift. indhentning af tilladelse til offentliggørelse af navne på dem, der får tildelt et tillæg, skal der gives aktivt tilsagn om dette fra hver enkelt medarbejder. Det blev derfor aftalt, at TR'erne som sidste år indhenter tilsagn fra de medarbejdere, de dækker, og CSJ indhenter fra dem, der ikke er dækket af en TR (selvforhandlere etc.). For at sikre, at offentliggørelsen ikke forsinkes, fastsættes en deadline på 10 dage efter udsendelse af breve om tillæg til indhentning af tilsagnene. Herefter offentliggøres resultatet i instituttet.

Det blev derudover besluttet i lighed med tidligere år ikke at fastsætte særlige institut-kriterier for tildeling af tillæg. Der har i det forgange år været rigtig mange



ENVS-ansatte, der har ydet en særlig indsats under meget vanskelige arbejdsforhold – og puljen rækker langt fra til at anerkende dette med et tillæg til alle, der fortjener det. Men der skal fra LSU lyde en stor tak til både de medarbejdere, der har sikret, at vores kritiske funktioner har kunnet fortsætte gennem hele corona-krisen ved trofast at møde fysisk op på campus trods den dermed øgede smitterisiko for dem selv og deres nærmeste – og til de mange, der er blevet ved med at arbejde ihærdigt fra hjemmekontorerne ofte under langt fra optimale fysiske og psykiske forhold.

3.2 Corona – status og drøftelse af evt. aktuelle problemstillinger

Der var en generel opfattelse af, at der er et godt samarbejde mellem sektionslederne og medarbejderne i de forskellige sektioner om at få tilstedeværelse på ENVS til at fungere godt og trygt for alle under de nuværende restriktioner. Der er lavet forskellige tiltag i sektionerne, som imødegår de konkrete behov og forhold forskellige steder i huset. En af de største udfordringer er at få lavet ”bobler” for de medarbejdere, der er nødt til at være fysisk tilstede de fleste dage.

Ledelsen opfordrer til, at man følger myndighedernes anbefaling om at lade sig teste én gang om ugen, hvis man jævnligt er fysisk på arbejde. Det er ok at registrere den tid, man bruger på at få taget testen, som arbejde. Det kan evt. passes ind i løbet af dagen, hvis man har en hjemmearbejdsdag. LSU's B-side bakker op om ledelsens opfordring.

3.3 Hjemmearbejde post corona – status for drøftelser i ledelsesgruppen

Ledelsesgruppen arbejder fortsat med nye retningslinjer for hjemmearbejde post corona, og det er stadig en udfordring at finde den rigtige balance mellem fleksibilitet for den enkelte medarbejder og sikring af et fortsat godt arbejdsmiljø på den fysiske arbejdsplads. B-siden udtrykte forståelse for den vanskelige opgave og gav igen sin opbakning til, at der fokuseres på at finde en balance, der kan rumme de mange – til tider modsatrettede – hensyn. Det er vigtigt, at nye retningslinjer ikke bliver formuleret alt for rigtigt.

Når der foreligger et færdigt udkast til retningslinjer, vil disse blive diskuteret i både LSU og sektionerne, inden de implementeres.

3.4 Feriehåndtering i ENVS

Implementeringen af den nye ferielov kræver, at der følges tæt op på medarbejdernes løbende afvikling af ferie. MBA oplyste, at der her først på året er fokus på dels afvikling af særlige feriedage og dels sikring af, at medarbejdere i tidsbestemte ansættelser (ph.d-studerende og postdocs) får holdt deres ferie. Derfor vil der ca. 1 februar ske følgende:

- **Særlige feriedage.** Der sendes en reminder ud til alle om at afvikle resterende særlige feriedage inden 1. maj. For medarbejdere, der har mere end fem særlige feriedage tilbage (dvs. har fået overført dage fra sidste ferie-år), vil der blive egentligt varslet afholdelse af de dage, der overstiger fem. Dette sker, da dagene ellers vil skulle udbetales, hvilket ledelsen ønsker at undgå.
- Desuden varsles ph.d-studerende og postdocs i lighed med sidste år afholdelse af tre ugers sommerferie.

MBA oplyste derudover, at den tidligere praksis med nedskæring af flex/overskudstimer til 100 timer nu genoptages. Skæringsdato er 31.12.20. TR'erne tilsendes oversigt over medarbejdere med timer over 100 samt det antal timer, som de beskæres. For medarbejdere omfattet af flex-aftale (AC-TAP og TAP) indgås aftale i hvert enkelt tilfælde inden eventuel nedskæring.

3.5 Kompetencegruppe – status for seminar 26. januar

Da det pga. corona-restriktionerne ikke er muligt at mødes fysisk d. 26. januar, har kompetencegruppen i samråd med konsulenten fra Kompetencesekretariatet besluttet at udskyde seminaret om udvikling af en kompetencestrategi for ENVS. Foreløbig er det aftalt at vurdere situationen igen i begyndelsen af marts.

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

LSU tog den udsendte oversigt over stillinger i proces til efterretning, idet sekretariatet følger op på spørgsmål ift. et par konkrete stillinger.

Man skal i sektionerne være opmærksom på, at corona-restriktionerne pt. betyder, at udenlandske gæster fra lande uden for EU pt. skal have en forud-udstedt opholdstilladelse for at komme ind i Danmark, mens gæster fra EU-lande ikke kan komme ind (da der kræves en ansættelseskontrakt). Alle indrejsende skal have en max 24 timer gammel negativ covid19-test ved ankomst til Danmark.

CSJ oplyste, at han ikke har gjort status over afholdte MUS siden sidste LSU-møde, men at han har holdt samtaler med alle sektionslederne, så processen er i gang.

4. Institut og TECH

4.1 Bygningsnyt; herunder status for renovering

TEL oplyste, at der ift. sidste LSU-møde ikke var så meget nyt at fortælle. TEL arbejder sammen med viceinstituttleder for BIOS Mikkel Tamstorf på beregning af fremtidig husleje ved forskellige lokalescenarier efter renoveringen. Der er igang-

sat forberedelse af renovering af E-fløjen, som er næste etape i renoverings-processen. Der er desuden en akustik-problemstilling i bygning 142, som skal håndteres, men dette er pt. sat på pause pga. corona-situationen.

4.2 Interne seminarer 2021

Ledelsesgruppen har nedsat en lille arbejdsgruppe bestående af TEL, AJO og PLL (formand for forskningsudvalget) med henblik på at revitalisere SGA'ernes fre-dagsseminarer – herunder at sikre, at seminarerne har et format, som gør dem bredt tilgængelige for medarbejdere fra alle instituttets forskningsområder. Gruppen arbejder på en tekst om formål og rammer for seminarerne og vil invitere SGA-formandskaberne til et møde om emnet i den nærmeste fremtid.

4.3 Proces for revision af årshjul

Der er behov for at tilpasse LSU's nuværende årshjul til det nye kommissorium, idet antallet af årlige ordinære møder er ændret fra fire til fire til fem, således at januar-mødet, hvor lønforhandlingerne forberedes, ikke længere holdes som et ekstra-ordinært møde. Der er i den forbindelse behov for at finde en løsning, som tilgodeser, at LSU både kan få årsresultatet hurtigt efter, at det er klart (typisk i begyndelsen af februar) samt kan behandle budgettet tæt på afleveringen ved ØR1 (primo/medio marts). ABP tager initiativ til udarbejdelse af forslag til nyt årshjul, idet der var enighed om, at information om regnskabet kan ske skriftligt, hvis resultatet ikke giver anledning til opfølgning, og i modsat fald kan der indkaldes til et ekstraordinært møde. Dette angives med en note i årshjulet.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet

5.2 FSU

Næste møde er 10. februar. OK deltager, da ABP er forhindret.

På sidste møde d. 26.11 havde dagsordenen bl.a. omfattet besøg af datatilsynet på AU, arbejdet med klimahandlingsplan i 2020, status for ingeniør-processen samt politikker vedr. krænkende adfærd. [Referatet fra mødet kan ses her](#)

5.3 AR

Intet

5.4 Andre: Forskningsudvalget – status for nyt kommissorium

Såvel ledelsesgruppen som forskningsudvalget har ønsket en revitalisering af udvalget. Der er derfor udarbejdet et nyt kommissorium for udvalget, og Peter L. Langen er udpeget som ny formand. CSJ indtræder i udvalget for at sikre et link til ledelsesgruppen. Der etableres en rullende udskiftning af udvalgets medlemmer for at sikre både løbende fornyelse og løbende kontinuitet. I første omgang (gen)udpeges de siddende udvalgsmedlemmer – halvdelen for ét år og halvdelen

for to år. Udvalgsmedlemmer kan max sidde i to perioder af to år. Udvalget er desuden udvidet med en ph.d.-studerende, som udskiftes hvert år.

[Det nye kommissorium kan ses her](#)

6. Eventuelt

- Der var tilslutning til et forslag fra LRF om at gøre noget for at fejre alle de medarbejdere, der har haft jubilæum under corona-krisen, når vi alle er fysisk tilbage på arbejde igen. Desuden sørger sekretariatet for, at sektionslederne fremover orienteres om jubilæer i sektionen.
- Til september er det 30 år siden, at DMU blev samlet på Risø, og det overvejes at holde et arrangement svarende til 25-årsjubilæet i 2016, som kan bruges som startskud til etablering af en ENVS/BIOS-alumneforening. Ideen drøftes i ledelsesgruppen og med BIOS og DCE.