

Mødedato: 16. juni 2021
Mødested: Pavillonen
Mødeemne: Ordinært LSU-møde
Deltagere: CSJ, TEL, PLA, ABP, OKN, KMH, CSP, JSO, LFR og MBA (referent)
Afbud: TBP (HR partner)
Gæster: CHOL (punkt 3)
Ordstyrer: PLA
Ordstyrrækkefølge kommende møder: LFR, JSO, CSP, KMH, CSJ, OKN, TEL

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 14. april 2021

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

2. Økonomi

2.1 Budget 2021

Den udsendte budgetskabelon var med status efter ØR1 og var allerede blevet drøftet på LSU-mødet 14. april. Da der således ikke var noget nyt, blev budgettet taget til efterretning.

2.2 Sektionernes forbrug

Opgørelserne over sektionernes forbrug afspejler corona-nedlukningen. Der er ikke brugt mange midler på budgetterne, og det forbrug, der har været, er stort set alt sammen på IT-udstyr.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

OKN konstaterede, at oversigten, som viser budgetteret og disponibel tid i sektionerne ser lidt bedre ud end sidste år på samme tidspunkt, idet der er færre disponible timer i år. Et opmærksomhedspunkt er, at der i nogle sektioner for nogle medarbejdergrupper allerede samlet set er overbooket.

Det blev konstateret, at det af oversigten også denne gang fremstår som om, der er mange disponible timer hos TAP-gruppen i ATMI, og B-siden gentog, at det er u hensigtsmæssigt, at oversigten ikke er retvisende på dette punkt. På LSU-mødet 14.4 blev det aftalt, at ledelsen sammen med BSV og CHOL skulle kigge nærmere på problemstillingen med henblik på at finde en løsning, når bespareelsesprocessen var overstået. Det blev derfor **aftalt**, at CHOL snarest muligt booker et møde med BSV og repræsentanter for ledelsen.

B-siden kvitterede desuden for, at der til mødet var udsendt en oversigt over timer på institut-projekterne, som de fandt meget nyttig. På spørgsmål fra B-siden

oplyste PLA, at ledelsen har stor opmærksomhed på timeforbruget på institutprojekter, og at det netop er derfor, at medarbejdere ikke får lov til at tidsregistrere på disse, med mindre der er tale om budgetlagte timer. B-siden vil meget gerne fortsætte med at få denne type bilag på LSU-møderne, da det er "den anden side" af institutøkonomien – og illustrerer hvorfor det er så vigtigt at sørge for at få inddækning til fx drift af laboratorier og sekretærbistand i eksterne projekter i det omfang det er muligt. Dette budskab kan ikke gentages for ofte. CSJ oplyste, at problemstillingen vil blive drøftet i dybden på ledelsesseminar ved næste månedsskifte (udskudt fra maj pga. corona). I mellemtiden er CSJ begyndt at forlange, at man ved ansøgninger skal finde det, der evt. mangler i OH op til 25 % gennem inddækning af timer til TAP-personale.

Det blev **aftalt**, at CHOL undersøger, om det er muligt, at undervisningsaktiviteter kan få projektstatus, da dette vil give bedre mulighed for at kvalitetssikre, at vi får de STÅ-indtægter, som vi har krav på.

LFR påpegede desuden, at der blandt nogle VIP'er hersker den misforståelse, at det ikke koster noget at tage gæstestuderende o.a. besøgende ind. Der ligger en masse "service-timer" for både laboranter og sekretariat, når vi har gæster – og der er behov for, at alle får en større bevidsthed om dette. Samtidig er det dog også vigtigt ift samarbejdspartnere og instituttets samspil med andre aktører, at der er mulighed for at tage gæster ind.

2.4 REAP-status

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning.

3. Personale

3.1 Overordnet minievaluering af processen ved tilpasningsrunde

Processen d. 17. maj blev kort evalueret. Indtrykket er, at der overordnet er tilfredshed med, hvordan den svære situation blev håndteret. Der er nogle medarbejdere, der havde foretrukket at sidde hjemme i stedet for at skulle møde fysisk frem på arbejdspladsen, men der er samtidig generel forståelse for, at fysisk fremmøde giver de bedste betingelser for at støtte de direkte berørte medarbejdere.

Det blev **aftalt**, at TR'erne tager initiativ til at lave en kort skriftlig evaluering (pibog), således at erfaringerne kan findes, hvis det (forhåbentlig ikke) bliver nødvendigt med en tilsvarende proces igen en gang i fremtiden. Det blev desuden **aftalt**, at det skal undersøges, om det er muligt – fx ved samtykkeerklæringer – at registrere hver enkelt medarbejders tilhørsforhold til faglig organisation med henblik på at sikre, at det er de rigtige TR'er der involveres ift. konkrete medarbejdere. Et sådant overblik vil også være hensigtsmæssigt i forbindelse med lønforhandlinger.

3.2 Lønforhandlinger – status og proces for udmelding

Lønforhandlingsprocessen var blevet udskudt til efter udlevering af varslingsbreve d. 17. maj. Lønforhandlingerne er nu afsluttet. Det blev **aftalt**, at TR'erne indhenter accept til offentliggørelse hos de medarbejdere, der har fået tillæg, når der er sendt breve ud om dette.

Der var enighed i LSU om, at der er alt for få penge i puljen til at tilgodese alle de medarbejdere, der har fortjent en anerkendelse!

3.3 Corona – status og drøftelse af evt. aktuelle problemstillinger

Den seneste genåbning betyder, at flere er begyndt at komme på arbejde. Med mindre smittetallene stiger (for meget) igen, vil vi efter planen kunne komme tilbage 100 % fra d. 1. august. Der var **enighed** om, at der er behov for en udmelding omkring dette inden sommerferien; ligesom der er behov for en udmelding omkring retningslinjer for hjemmearbejde efter corona, jf. dagsordenens punkt 3.4.

Der var desuden enighed om en generel opfordring til fortsat at opføre sig fornuftigt og holde afstand, og at vi først efter sommerferien tager stilling til, hvornår vi kan samle hele sektioner indendørs til fx morgenmad.

3.4 Hjemmearbejde post corona – høring af forslag fra ledelsen

Der var udsendt et forslag fra ledelsen til retningslinjer for hjemmearbejde baseret på tidligere drøftelser med både LSU og LAMU, hvor udgangspunktet er en fleksibel indstilling til hjemmearbejde, hvis medarbejderne ønsker det, og arbejdet tillader det. I forslaget lægges der også op til, at mængden af hjemmearbejde kan kobles til kontorplads på arbejdspladsen – fx adgangen til ene-kontor.

Der var generel tilslutning til indholdet i retningslinjerne, idet der blev foreslået ændringer i forhold til nogle af de konkrete formuleringer, inden retningslinjerne endeligt vedtages, hvilket ledelsesrepræsentanterne bifaldt. B-siden understregede desuden, at det er vigtigt at holde fokus på, at vi fortsat skal have en attraktiv og levende fysisk arbejdsplads, og at der i sektionerne skal være en løbende dialog om hjemmearbejde mellem sektionsleder og medarbejder. Der skal desuden være klare retningslinjer ift. hvad man gør ved sygdom; krav om at man noterer hjemmearbejde i kalenderen og skriver sit telefonnummer etc.

3.5 Arbejdsmiljø

3.3.1 Arbejdsmiljøstatistik efter 1. kvartal

Det blev konstateret, at for så vidt angår korttidssygemeldinger, så er antallet af sygedage for både 2020 og 1. kvartal af 2021 lavere, end de var i 2019. Det er nærliggende at antage, at dette er en konsekvens af corona-situationen, og

der var enighed om, at vi skal tage de gode erfaringer med os for så vidt angår hygiejne, samt det at blive hjemme, hvis man er syg. Vores erfaringer med digitale mødeplatforme under corona betyder, at hvor man måske tidligere ville være taget på arbejde, hvis man var forkølet, så ved vi nu, at man kan arbejde lige så godt hjemmefra og deltage online i evt. møder.

3.3.2 Status på supplerende APV

Arbejdsgruppen, der arbejder med resultaterne af den supplerende APV om erfaringerne under corona-nedlukningerne har endnu ikke afsluttet sit arbejde. LSU vil blive orienteret, når arbejdet er færdigt.

3.6 MUS – evaluering

CSJ orienterede om status i sektionerne. Generelt er vi forsinkede sammenlignet med tidligere år, hvilket skyldes en kombination af corona-situationen og besparelsesprocessen, men i alle sektioner er der fremdrift og de fleste vil være helt færdige inden sommerferien. B-siden udtrykte forståelse for, at det har været et usædvanligt år, som har haft betydning for gennemførelsen af MUS.

3.7 Skal vi afholde institutseminar og writing retreat (Søminen) i efteråret?

Der var **enighed** om, at det vil være en god idé at gennemføre writing retreat på Søminestationen i uge 40, hvis der er ledigt. Sekretariatet undersøger dette hurtigst muligt.

Ift. **institutseminar** oplyste CSJ, at ledelsen gerne vil følge op på den internationale institutevaluering i 2019 med henblik på at udarbejde en ny strategi – og at dette kunne være et udgangspunkt for et institutseminar. B-siden tilkendegav, at vi skal være forsigtige med ikke at overloade medarbejderne med for mange arrangementer, når vi vender tilbage efter sommerferien – det kræver noget tilvænning at være tilbage fysisk på arbejde igen. OKN mente desuden, at det måske er bedre at holde noget socialt fremfor at holde et strategiseminar, som det måske er svært for nogle medarbejdere at relatere sig rigtigt til. Efter lidt diskussion var der **enighed** om, det vil være en god idé med et en-dags-seminar med et balanceret indhold af sociale aktiviteter og fagligt indhold/strategi-emner en gang i løbet af efteråret.

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

Ansættelsesstoppet i forbindelse med tilpasningsrunden betyder, at der fortsat er meget få nye medarbejdere. Den udsendte oversigt blev taget til efterretning, idet B-siden roste, at man på oversigten denne gang kunne se, hvilke stillingsopslag der var blevet afsluttet med ansættelse af medarbejdere. Dette må gerne fremgå af oversigterne fremover.

4. Institut og TECH

4.1 Revision af LSU's årshjul

Der var udsendt forslag til justering af LSU's årshjul. De foreslåede ændringer blev **godkendt**. Årshjulet tages dog op til endelig vedtagelse på på næste LSU-møde, idet der er enighed om at ændre det ekstraordinære møde i januar til et ordinært møde med lønforhandlinger som hovedpunkt.

4.2 Bygningsnyt; herunder opdatering på kantineaftale med DTU

TEL orienterede:

- Ift. aftale med DTU om, at AU-medarbejdere kan benytte **DTU-Risø-kantinen** til medarbejderpriser, har Bent Lorenzen meddelt, at dette er aftalt med DTU. Vi afventer dog en skriftlig bekræftelse på dette. B-siden oplyste, at medarbejderne er meget utålmodige ift. dette, efterhånden som flere vender tilbage på arbejdet. Ledelsen oplyste, at der er blevet rykket for bekræftelsen, og at der vil blive rykket igen.
- Universiteterne og Bygningsstyrelsen er i en konflikt, som betyder **forsinkelser i renoveringsprojektet**. Lige nu er meldingen, at der vil gå tre år, inden vi er helt færdige.
- Det er besluttet, at **Pavillonen** skal **rives ned**. Dette betyder, at der skal findes plads til de 25 BIOS-medarbejdere, der sidder i Pavillonen, i den eksisterende bygningsmasse. Dette vil ske via fortætning. Medarbejderne fra Pavillonen skal flytte ind i de øvrige bygninger 1.2.22.
- Det er desuden besluttet, at vi så vidt muligt på lang sigt skal klare os uden swing-space-bygningerne (124 og 110) pga. besparelser. 124 fastholdes som Swing-space i renoveringsperioden.
- Lige nu arbejdes der med plan for at indsluse de 25 medarbejdere fra Pavillonen, og der kigges på kaffestuer og mødelokaler mhp, at omdanne nogle af disse til kontorer. Dette skal ses i sammenhæng med, at kantine omdannes til et stort mødelokale, som kan deles op i tre mindre lokaler. Det er ENVS' ledelses holdning, at vi ikke kan undvære kaffestuerne, efter at kantine er blevet lukket. B-siden var enig i dette og tilkendegav, at TR/medarbejderne gerne vil inddrages i, hvordan kantine skal omdannes. TR påpegede desuden, at der er regler for, at der skal være tilgængelige frokoststuer. Planen for indslusning af medarbejderne fra Pavillonen forventes at være klar til september.
- Renoveringen af luft-bygningen foregår planmæssigt. Det er meningen, at Luft flytter tilbage 1.12.21.

4.3 Evaluering af SGA'er

TEL og AJO har holdt møde med SGA-lederne om institutseminarer. Det er planlagt, at hvert SGA i løbet af 2021 skal holde mindst ét seminar. Ansvar for koordinering er overgivet til forskningsudvalget. Når alle SGA'er har holdt seminar evalueres modellen.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet.

5.2 FSU

ABP orienterede fra FSU-mødet d. 14. juni 2021. På FSU havde man bl.a. diskuteret fakultetets økonomiske situation, og der er fuldt fokus på at forsøge at forbedre denne. Bent Lorenzen havde redegjort på mødet for de mange flytteprocesser m.v., der er i gang på universitetet i øjeblikket. I forhold til situationen omkring corona havde dekanen understreget, at han synes, at det er godt, hvis medarbejderne så småt begynder at komme tilbage på de fysiske arbejdspladser før sommerferien, så vi er klar til at være helt tilbage efter sommerferien.

Referatet fra FSU-mødet er endnu ikke offentliggjort, men kan findes her, når det er klart: [Fakultetets samarbejdsudvalg \(FSU\) for Technical Sciences \(au.dk\)](#)

5.3 AR

Intet.

5.4 Andre

Intet.

6. Eventuelt

- LRF: 14. oktober holdes Danmarks Mentale Sundhedsdag, hvor arbejdspladser kan søge om 10.000 kr. til afholdelse af et arrangement/en event på dagen. Der er deadline for ansøgninger 23. august. Se mere her: [Danmarksmentale-sundhedsdag.dk](#) | [Danmarks Mentale Sundhedsdag](#)
- JSO: Ønsker at træde ud af LSU som medarbejderrepræsentant, da hun går yderligere ned i tid nu og går på pension til december. JSO har ikke en suppleant, og ABP oplyste, at B-siden ønsker at danne sig et overblik over, hvilke medarbejdergrupper og hvor mange medarbejdere, der ikke har en lokal TR på ENVIS, inden man kommer med et udspil til erstatning for JSO. Dette vil ske en gang i løbet af efteråret. Der er genvalg til hele LSU i januar 2022. Et enigt LSU udtrykte stor tak til JSO for hendes indsats gennem mange år.