

Mødedato: 18. januar 2022

Mødested: TEAMS

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

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

Afbud:

Gæster:

Ordstyrer: KMH

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: CSJ, OKN

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 24. november 2021

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

1. Konstituering af LSU

LSU skal ifølge forretningsordenen konstituere sig hvert andet år (lige år).

B-siden meddelte, at den har valgt ikke at udpege nyt medlem i den kommende to års-periode efter, at JSO, der sad som medarbejderrepræsentant for de små medarbejdergrupper, er stoppet. Dette skyldes, at der kun er meget få medarbejdere, der ikke repræsenteret af en af TR'erne eller CSP. B-siden fortsætter bortset fra dette uændret, og ABP er genvalgt som næstformand for LSU.

A-siden har ligeledes valgt ikke at udpege nyt medlem efter, at TEL stoppede som viceinstituttleder, men vender lige en ekstra gang i ledelsesgruppen, om der er behov for yderligere repræsentation; herunder udpegning af en suppleant. De øvrige medlemmer fra A-siden fortsætter (*idet ledelsen efterfølgende har præciseret, at MBA er medlem af A-siden parallelt med sekretær-funktionen, ref.*).

Sammensætningen af LSU kan ses her: [LSU Samarbejdsudvalg \(au.dk\)](https://www.au.dk/lsu-samarbejdsudvalg)

2. Økonomi – kort mundtlig status for regnskab

Regnskabet for 2021 foreligger endnu ikke, og CSJ oplyste, at tallene som sædvanlig på denne tid af året i øjeblikket flytter sig frem og tilbage ved hver kørsel. Der forventes et underskud, men det er endnu for tidligt at sige noget sikkert om størrelsen på dette.

Der er aftalt accepterede underskud for 2022 og 2023 med dekanen, idet ledelsen dog arbejder på tiltag for at minimere og helst undgå disse (ny fundingstrategi mv.).

Det blev **aftalt**, at regnskabet for 2021 samt opdateret budget for 2022 sendes til LSU, når det foreligger.

CSJ er i øjeblikket på rundtur i sektionerne med en præsentation af hovedlinjerne i budget 2022 og principper for nye retningslinjer for OH og inddækning ved (forsknings-)ansøgninger (ny fundingstrategi). Denne præsentation gav han også på LSU-mødet. Præsentationen er vedlagt referatet som bilag 1.

B-siden tilkendegav, at det er godt, at der nu kommer nogle nedskrevne retningslinjer for, hvad der tillades, og hvad der stilles krav om ved ansøgninger til de forskellige finansieringskilder. Der var enighed om, at der er behov for at samle nogle erfaringer om, hvordan det kan håndteres i praksis; herunder hvordan man i de "tørre sektioner" kan skaffe inddækning.

På spørgsmål fra B-siden oplyste CSJ, at der siden sidste LSU-møde er arbejdet med beregninger med henblik på implementering af et bench fee – dels er der på fakultetsniveau lavet en beregning pr. institut til brug for ansøgninger til Novo Nordisk Fonden, som har indført mulighed for et bench fee på op til 8000 kr. om måneden, og dels har ledelsesgruppen arbejdet med beregning af et bench fee for hhv. "de våde" og "de tørre" sektioner til anvendelse ved modtagelse af gæster.

LRF og OKN tilkendegav tilfredshed med, at der er arbejdet på sagen og understregede, at det er vigtigt nu at få kommunikeret og rullet tiltaget ud i organisationen. ABP anerkendte, at vi står i en økonomisk udfordret situation, og der derfor er behov for at se på udgifterne. Han udtrykte dog også bekymring ved tiltaget, da det er så væsentlig en del af universiteternes virke at udveksle forskere og studerende omkostningsfrit på tværs, og det frygter han kan blive bremsset med forslaget. ABP efterlyste viden om, hvor mange andre europæiske universiteter, som tager den type af bench fees inden for de tørre områder. Det blev desuden foreslået, at man overvejer at arbejde med én takst for gæster af kortere varighed og en anden (som evt. også inkluderer bidrag til husleje) for gæster af længere varighed (fx mere end et år).

3. Personale

3.1 Fastlæggelse af lønforhandlingsproceduren 2022 på ENVS

De overordnede rammer for lønforhandlingerne 2022 var endnu ikke meldt officielt ud, men TBP oplyste, at de var lige på trapperne og ville være de samme som de seneste år – dvs. at rammen bliver på 0.5%.

Mail til udsendelse til medarbejderne om ansøgning til lønforbedring sendes til institutlederne i nærmeste fremtid. Der var **enighed** om ikke at fastsætte lokale lønkriterier, idet det ikke vurderes rimeligt at udmelde kriterier med "bagudvir-

kende kraft" (da lønforhandlingerne jo dækker det år, der er gået). CSJ tilkendegav, at han gerne ser, at der fremadrettet i kriterierne kommer et fokus på resultatopfølgning ift. økonomi, og det blev derfor **aftalt**, at kriterier for forhandling i 2023 tages op i LSU efter afslutning af forhandlingerne i 2022.

CSJ påtog sig ansvaret for, at offentliggørelsen af navne på dem, der fik tillæg ved sidste forhandlingsrunde kom for sent, og der var derfor enighed om, at det skal sikres, at CSJ får bistand til indhentning af tilsagn fra selvforhandlerne i denne runde.

3.2 Hjemmearbejde post corona – evaluering af retningslinjer – input fra LSU

ENVS' retningslinjer for hjemmearbejde post corona trådte i kraft 1.8.21 med henblik på evaluering efter seks måneder, dvs. 1.2.22. Der var imidlertid **enighed** om, at der pga. corona-situationen i efteråret og først på vinteren endnu ikke har været en normal-tilstand, hvor retningslinjerne har kunnet fungere efter hensigten. Det blev derfor **besluttet**, at evalueringen udskydes til efter sommerferien.

LFR oplyste, at HK har haft retningslinjerne til gennemsyn og har rost arbejdet. Den eneste bemærkning er et ønske om præcisering af, hvad der menes med, at man skal være indstillet på at dele kontorfaciliteter med en eller flere kolleger, hvis man ønsker mere end to dages hjemmearbejde om ugen i gennemsnit. Dette kan tolkes, som om man ikke har "krav på" sit eget skrivebord/fast plads. A-siden understregede, at der er fokus på, at ingen skal føles sig rodløs, og at man som udgangspunkt har sin egen plads, men at der selvfølgelig også her vil kunne være undtagelser – fx hvis man er to personer, der kun er tilstede to dage om ugen hver, eller hvis der etableres et stort rum til gæster. Der var desuden bred enighed om, at de hidtidige erfaringer, der trods alt er, klart viser dilemmaet mellem fleksibilitet for den enkelte og et godt og levende arbejdsmiljø.

TBP tilføjede, at Medarbejderstyrelsen har udarbejdet generelle retningslinjer for hjemmearbejde i staten, som pt. vurderes af AU HR Jura med henblik på generelle AU-retningslinjer. Dette er endnu en grund til, at det er hensigtsmæssigt at skyde evalueringen.

3.3 Nedskæring af flex-/overskudstimer

MBA oplyste, at den tidligere praksis med nedskæring af flex/overskudstimer til 100 timer nu genoptages. Skæringsdato er 31.12.21. Det var aftalt, at praksis skulle have været genoptaget sidste år, men dette blev udskudt pga. sammenfald med besparelsesrunden.

For VIP'erne sker nedskæringen automatisk, mens der for medarbejdere, der er omfattet af en fleks-aftale (AC-TAP og TAP) skal indgås aftale i hvert enkelt tilfælde inden eventuel nedskæring. B-siden understregede, at TR'erne ønsker at blive inddraget inden nedskæring (*TR'erne får i lighed med tidligere år tilsendt en oversigt over medarbejdere med timer over 100 samt det antal timer, som de beskæres, inden der foretages yderligere, ref.*)

B-siden anmodede om, at ledelsen i processen har fokus på, om der er medarbejdere, som har været særligt belastede pga. besparelsesrunden – fx fordi man har måttet overtage opgaver fra afskedigede kolleger.

3.4 Ansættelsesprocedurer – HR-effektiviseringstiltag fra september 2020

Medlemmer af B-siden var blevet opmærksom på retningslinjerne i december/begyndelsen af januar i forbindelse med to akutte tidsbegrænsede ansættelser, som HR ikke kunne behandle med kort varsel.

B-siden udtrykte forståelse for nødvendigheden af retningslinjerne, som indeholder tidsfrister for igangsættelse af ansættelser og prioritering af personalekategorier i tilfælde af travlhed. I visse tilfælde kan der dog opstå en situation, hvor man på et projekt akut har behov for at ansætte fx en studentermedhjælp, og da er det rigtig godt, hvis HR fortsat kan hjælpe med en hurtig løsning, hvis der er tid til det. B-siden gav udtryk for, at retningslinjerne ikke er kommunikeret godt nok ud i organisationen. Det er derfor vigtigt, at det bliver kommunikeret ud i sektionerne.

A-siden anerkendte, at retningslinjerne ikke i alle tilfælde er kommunikeret tilstrækkeligt godt ud, men understregede, at det er vigtigt, at ansættelsesprocedurerne igangsættes i god tid, og at HR bortset fra de to aktuelle sager siden implementeringen har fundet løsninger, hver gang instituttet har haft akutte behov.

Der var desuden **enighed** om, at for ENVS er HR's prioriteringsrækkefølge ikke hensigtsmæssig, da det ofte er korttidsansættelser til fx at klare krisesituationer i forbindelse med myndighedsbetjeningsopgaver, der er mest akutte, mens ansættelsen af fx en professor ofte bedre kan skubbes lidt. TBP oplyste, at der i HR er opmærksomhed på, at prioriteringen ser anderledes ud i myndighedsbetjeningsinstitutterne end de klassiske universitetsinstitutter. ABP tilføjede, at han vil bringe problemstillingen videre til FSU.

3.5 Kompetencestrategi – status fra arbejdsgruppe og det videre arbejde efter workshop

LFR havde som medlem af kompetencegruppen udarbejdet et kondensat af gruppearbejdet på workshopen d. 27.10 i en skabelon fra Kompetencesekretariatet.

Der var **enighed** om, at kondensatet fint dækkede, hvad der var kommet frem på workshoppen, og der var ikke yderligere kommentarer. Arbejdsgruppen arbejder videre med et forslag til en kompetence-strategi, idet det skal overvejes, hvordan dette koordineres med udarbejdelsen af den kommende nye institutstrategi.

3.6 Møde med biblioteket – skal vi arrangere et bredere informationsmøde

Repræsentanter for ledelsen samt ABP havde deltaget i et meget konstruktivt dialogmøde med biblioteket. Biblioteket tilbyder mange gode services for institutterne, og der var **enighed** om, at viden om disse bør bredes ud i ENVIS. Det blev derfor **besluttet**:

- At muligheden for bistand fra biblioteket til bibliometriske analyser fx ved ansættelser skal kommunikeres – evt. skrives ind i vejledning til formænd for bedømmelsesudvalg.
- At der gives et oplæg om biblioteks funktion på et institutmøde – CSJ og ABP planlægger
- At LRF og MBA inddrager behovet for viden om bibliotek-services i arbejdet med kompetence-strategi

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

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning uden bemærkninger.

4. Institut og TECH

5.1 Strategiproces 2022; herunder tilbagemelding fra LSU på selvvurdering

Der var en drøftelse, som fokuserede på LSU's kommentarer til den udsendte selvvurdering, som er sammenskrevet af ledelsen på baggrund af input fra sektionerne og gruppearbejdet på personalekonferencen 16. november. B-siden tilkendegav, at det er positivt, at selvvurderingen indeholder konkrete initiativer og bad om præciseringer af, hvem der har ansvar for disse:

- Ift. initiativ 1 om en ny **funding strategi** henvises til referatets punkt 3
- Ift. initiativ 2 om forberedelse og implementering af en **kommunikationsstrategi** planlægges ansættelse af en delvist projektføls finansieret medarbejder i sekretariatet i 2. kvartal 2022
- Ift. initiativ 3 om **opbygning af uddannelsesaktiviteter** ligger ansvaret i uddannelsesudvalget.
- Initiativ 4 om en **datamanagement strategi** blev ikke adresseret på mødet.
- For initiativ 5 om **retningslinjer for hjemmearbejde** henvises til referatets punkt 4.2.

5.2 Renoveringsproces – status

CSJ orienterede:

- Pavillonen er ved at blive ryddet. Medarbejderne herfra flytter over i swing space i de næste seks måneder. Når lejemålet på den ene bygning ophører flytter nogle af dem over i hovedbygningen.
- De store kontorer på 1. sal i rotunden omdannes til mødelokaler, og kantine bliver renoveret med bedre lydstyring, så denne også fremover kan anvendes til mødelokale(r)
- De to mødelokaler på 1. sal i hovedbygningen er omdannet til kontorer
- Administrationen og IT samles på 1. sal i hovedbygningen. Flytning er i gang.
- CSJ, PLA og AJO vil sammen med Uffe (bygningsdrift) i gangsatte planlægning af proces for renovering af kontorer og laboratorier i hovedbygningen. Dette kommer til at ske i ”tredjedele”, hvilket vil tage længere tid, men kræver mindre swing space.

5.3 AU's rejsepolitik – høring – deadline 9 februar til fakultetet

LSU syntes generelt, at udkastet til rejsepolitik er fornuftigt og havde kun enkelte kommentarer:

- Formuleringen om, at bonuspoint bør bruges på næstkommende rejse bør omformuleres til ”hurtigst muligt”, da det i praksis sjældent vil kunne lade sig gøre at bruge dem på næste rejse.
- Ift. reglen om, at man ikke må bruge fly ved indenrigsrejser, bør der laves en beregning af CO2 belastningen ved forskellige transportformer, som inkluderer fx færger, når der rejses mellem landsdelene. OKN vil komme med et forslag til dette.

5. Orientering fra andre FORA

6.1 HSU

På spørgsmål fra LFR svarede CSJ, at han ikke ved, hvad der ligger til grund for formuleringen i HSU-referatet fra seneste møde, og ikke har hørt, at det skulle berøre ENVIS: ” Arnold Boon orienterede om, at det samtidig på flere fakulteter og fællesområdet har været nødvendigt at indarbejde endnu u-udmøntede budgetreduktioner på ca. 50 mio. kr. i budgettet for 2022, som skal være udmøntet primo 2022.”

CSJ gav tilsagn om prøve at undersøge, hvad der konkret ligger i formuleringen, ligesom ABP rejser spørgsmålet i FSU.

6.2 FSU

Intet, idet der på mødetidspunkt endnu ikke forelå dagsorden for mødet

6.3 AR

Intet

6.4 Andre

CSJ orienterede om, at han havde taget initiativ til at samle ”microbiom-nørder” i TECH til et 1½ dagsseminar for at undersøge samarbejdsmuligheder og dannelse af et netværk. Mødet var blevet konverteret til et online-møde, men havde været en stor succes. Modellen kan evt. bruges på andre områder. En fortsættelse til et egentligt netværk må finansieres med brugerbetaling, idet der dog ikke er taget konkret stilling til en model endnu.

6. Eventuelt

Intet.