

**Mødedato:** 2. juni 2022, 09.00 – 12.00  
**Mødested:** Det store mødelokale bygning 142  
**Mødeemne:** Ordinært LSU-møde  
**Deltagere:** CSJ, PLA, ABP, OKN, KMH, CSP, LFR, ANLJ (fra kl. ca. 9.30) og MBA (referent)  
**Afbud:** CHOL (skulle have deltaget under punkt 2)  
**Gæster:**  
**Ordstyrer:** OKN  
**Ordstyrrækkefølge kommende møder:** PLA, ABP, LRF, CSP, KMH

## 1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 30. marts 2022

Referat og dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

B-siden spurgte med reference til referatets punkt 4.2 til status for indkøb af hæve-sænke stinkskebe. CSJ tilkendegav, at det er godt, at LSU har fokus på sagen og medgav, at da renoveringen fortsat trækker ud, kan vi ikke vente længere med at indkøbe et antal skabe. Opgaven med opfølgning ligger hos LAMU, og der arbejdes pt. med vurdering af, hvor mange skabe, der skal indkøbes, samt indhentning af tilbud.

## 2. Økonomi

### 2.1 Budget 2022 – 2025

CSJ orienterede først om ØR1 på fakultetsniveau og gennemgik herefter ENVs's budgetstatus efter ØR1:

- Finanslovstilskuddet er steget med 1.8 mio. kr. som skyldes en ekstrabevilling til miljøområdet, der er et resultat af universitetsledelsens indsats ift. at få stoppet den årlige 2 % besparelse på rammeaftalerne (omprioriteringsbidraget). Det vides endnu ikke, om bevillingsforøgelsen fortsætter i 2023. De eksterne tilskud viser også en stigende tendens.
- De samlede driftsudgifter er ligeledes stigende – dette inkluderer en stigning i bygningsomkostninger på 1.3 mio. kr. som skyldes de stigende energipriser.
- Samlet set giver dette et forventet resultat for 2022, som er meget tæt på det tidligere aftalte (budgetterede) underskud for 2022.

### 2.2 Sektionernes forbrug

Det blev konstateret, at der på nuværende tidspunkt er masser af plads til kompetenceudvikling mv. i sektionernes budgetter.

### 2.3 Budgetteret tid i sektionerne

Arbejdsprogrammerne er generelt fyldt godt op. Der er dog en del disponible TAP-timer, som skyldes, at NOVANA-udbuddet endnu ikke er kommet, og derfor er timerne ikke lagt ind i budgettet. Men alle arbejder pt. fuld tid på projekter, så der er ikke nogen, der "sidder og venter" på opgaver.

Der arbejdes i ledelsesgruppen med at intensivere løbende timeopfølgning for at minimere forbruget på institutprojekterne; herunder aftaler om, hvad folk skal bruge deres timer på, hvis man har huller i arbejdsprogrammet samt sikring af, at budgetterede timer på eksterne projekter bruges fremfor, at der sættes timer på institutprojekter.

### 2.4 REAP-status

Der var ingen bemærkninger til REAP-oversigten ud over, at det er godt at konstatere, at der er ansøgningsaktivitet.

### 2.5 Udmelding om instituttets økonomi 2022, mail fra CSJ 18.5.22

ABP oplyste, at udmeldingen i CSJ's mail d. 18.5 om, at det er vigtigt, at man ikke registrerer mere end 37 timer om ugen i gennemsnit, hvis man arbejder på EU-projekter, kan opfattes som en ændring af den lokale aftale om arbejdsvilkårene, da der hidtil har været en aftale om, at man kan have 100 overskudstimer stående i Promark. Mange medarbejdere kan ikke lide at tage fri, hvis ikke der er en timebank, som dokumenterer, at der er lagt en arbejdsindsats, som berettiger, at man holder fri. ABP fremhævede desuden, at der dels er en risiko for, at VIP'erne kommer til at arbejde endnu mere i en hverdag, som i forvejen er ekstremt travlt; desuden gør det noget ved motivationen, når det står så tydeligt, at det er fritid, som forsvinder hver gang der er institutmøder og aktiviteter. ABP påpegede, at der er en del VIP'ere, som føler sig meget hårdt pressede tidsmæssigt.

Udmeldingen skyldes, at EU ifølge AU Økonomi afkræver dokumentation for folks fulde arbejdstid ved afrapportering af EU-projekter – og hvis man har mere end 37 timer om ugen, så falder timesatsen for den pågældende medarbejder.

OKN tilkendegav, at han er enig i, at man ikke skal registrere en masse timer på institutprojekter, hvis man har eksterne projekter, som der så ikke registreres på. OKN havde imidlertid læst vejledningen til HEU og havde ikke kunnet finde belæg for, at vi ikke kan beregne en reel timesats, og samtidig registrere alle timer, som vi reelt arbejder. Det blev **aftalt**, at ABP tager problemstillingen op på næste FSU.

### 3. Personale

#### 3.1 Lønforhandlinger – status for proces

CSJ og ANLJ oplyste, at processen var lige ved at være tilendebragt. ANLJ sender mail til TR'erne med henblik på endelig godkendelse, når materialet er klart.

#### 3.2 APV 2022 – status fra APV-arbejdsgruppen

LFR fortalte, at APV-arbejdsgruppen indledende havde behandlet resultaterne af APV 2022. Nogle tendenser er vendt siden sidste APV, og det ser dermed ud til, at de igangsatte tiltag virker. APV-arbejdsgruppen har nye indsatsområder på vej, som vi blive udmeldt i nærmeste fremtid.

Der var desuden *enighed* om, at det er tankevækkende, at hverken corona-nedlukninger eller besparelsesrunden tilsyneladende har haft den store indflydelse på APV-resultaterne, og at det tyder på, at vi har et rigtig godt fundament i instituttet.

I forlængelse af dette roste LFR workshoppen "Working Cross Culturally", der blev afholdt for interesserede både danske og internationale AU-medarbejdere i Roskilde i slutningen af maj og anbefalede, at vi finder en måde at rulle et tilsvarende arrangement ud i hele instituttet.

LFR fortalte derudover, at APV-arbejdsgruppens initiativ med erfaringsopsamling ift. stress-forløb gennem interviews af tidligere stress-ramte medarbejdere bliver taget rigtig godt imod af de pågældende kolleger. Det betyder noget, at CSJ har givet grønt lys til indsatsen, og folk er rigtig glade for, at der bliver taget fat i dem. Der var *enighed* i LSU om, at det er vigtigt fortsat at have fokus på stress.

#### 3.3 Arbejdsmiljøstatistik efter 1. kvartal

På sidste LSU-møde 30. marts blev konstateret et usædvanligt højt både korttids- og langtidssygefravær, og mens der var enighed om, at der var godt styr på årsagerne til langtidssygefraværet, var der behov for at kigge nærmere på, om der var grund til bekymring over korttidsfraværet. PLA og LFR havde efterfølgende lavet en grundig redegørelse, som er sendt til LSU. Redegørelsen konkluderer, at det "Samlet set tyder det på, at det høje tal skyldes sammenfald af en række uafhængige omstændigheder" samt at der fortsat er en tæt dialog mellem TR og ledelse, og der ikke er noget, der tyder på at "der er særlige arbejdssituationer som giver forhøjet sygdom, som vi ikke har øje for."

De seneste tal viser, at sygefraværet, som det også var forventet, fortsat er højt bl.a. pga. endnu en langtidssygemelding med indlæggelse. LSU tog redegørelsen til efterretning. Redegørelsen journaliseres sammen med referatet fra dette LSU-møde.

### 3.4 Rejsevejledning vedr. forsinkede flyrejser

ABP orienterede om en hændelse, hvor han sammen med en kollega blev 16 timer forsinket med en flyrejse efter et projektmøde og fik besked fra AU HR om, at kompensationen fra flyselskabet på 250 Euro er AU-egendom. ABP havde skrevet tilbage og henvist til EU-reguleringen fra 2004 – det er passagerens/medarbejderens ejendom, da det selvfølgelig er passageren, som skal kompenseres for tidstab. Rejsegruppen/HR har nu beklaget fejlen med, at deres materiale ikke er opdateret. ABP anførte, at dette giver anledning til generelt at høre, om andre uretmæssigt er blevet opkrævet kompensationer. Ud over at det var et relativt stort beløb, er det vigtigt med denne afklaring, da flyselskaberne forudser mange aflysninger i den næste tid. Det blev **aftalt**, at ANLJ rejser problemstillingen i HR, samt at ABP tager den op på næste FSU-møde.

### 3.5 Ligestillingsudvalg – status

Ligestillingsudvalget er nu nedsat. Der har været større interesse for at deltage end forventet, og for at belønne engagementet har ledelsen besluttet at fravige det ellers fastsatte max antal på syv medlemmer, således at udvalget nu består af 10 medlemmer, som er et godt udtryk for diversitet i form af både køn, alder, nationalitet og stillingskategorier.

BH deltager som ledelsesrepræsentant med henblik på at sikre sammenhæng til ledelsesgruppen. Udvalget konstituerer sig, herunder vælger formand, på sit første møde d. 20. juni. (*Udvalgets sammensætning og kommissorium kan ses her: [Ligestillingsudvalg \(au.dk\)](#), ref.*)

### 3.6 Institutseminar 2022

Ledelsesgruppen har besluttet, at der holdes et 1½-dags institutseminar i efteråret. Datoer er under afklaring, idet det afhænger af hvornår der er et passende konferencested, som har plads til os. (*I skrivende stund ser det ud til, at seminaret holdes 21. – 22. november på LO-skolens konferencested Konventum. Der meldes ud i instituttet, så snart det er endeligt afklaret, ref.*)

Programmet kommer til at indeholde en faglig ”markedsdag” på dag 1, mens dag 2 får et tema om ligestilling. Ledelsesgruppen tager initiativ til planlægning af dag 1, mens ligestillingsudvalget er blevet bedt om at forberede dag 2. Programmet vil også omfatte sociale aktiviteter.

LFR opfordrede til, at det overvejes om enten ”working cross culturally” eller ”stress” kan inkluderes som tema i programmet.

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

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning.

#### 4. Institut og TECH

##### 4.1 Bygningsnyt; herunder status for renovering

Der var intet nyt omkring renoveringen ift. orienteringen på sidste LSU 30. marts.

##### 4.2 Kommunikationsindsats – status

MBA oplyste, at der efter Branwen Messamahs start i sekretariatet 1. maj, er kommet gang i arbejde med en kommunikationsstrategi (primært SoMe). Planen er i første omgang at begynde med etablering af en ENVS LinkedIn-profil, som stille og roligt ”skydes i gang” henover sommeren.

#### 5. Orientering fra andre FORA

##### 5.1 HSU

Intet.

##### 5.2 FSU

Næste møde er det årlige heldagsmøde, som holdes på Flakkebjerg d. 23. juni.

##### 5.3 AR

Intet.

##### 5.4 Andre

Intet.

#### 6. Eventuelt

- Med henvisning til referat fra ledelsesmødet d. 18. maj spurgte OKN til økonomien i et evt. ”ENVIS brohoved” i Aarhus. CSJ oplyste, at der ikke forligger noget konkret pt., men at der selvfølgelig skal betales en eller anden form for husleje for evt. ENVIS-kontorer på campus.
- OKN bemærkede, at det fortsat ikke er synligt, om der er aktiviteter i hhv. Institutforum og Uddannelsesudvalget og opfordrede til, at referaterne lægges på intranettet, så medarbejderne kan se, hvad der sker i udvalgene.