

Mødedato: 21. september 2022, 09.00 – 12.00

Mødested: Det store mødelokale bygning 142

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, ABP, OKN, KMH, CSP, LFR, ANLC (evt. online) og MBA (referent)

Afbud:

Gæster: CHOL (punkt 2)

Ordstyrer: PLA

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: ABP, LFR, CSP, KMH

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 2. juni 2022

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger. Ref ok

2. Økonomi

2.1 Budget 2022 – 2025; herunder orientering om fakultetets økonomiske situation

CSJ og CHOL gennemgik ENVS' budgetstatus efter aflevering af ØR3:

- Finanslovstilskuddet er steget med ca. 3 mio. kr. siden ØR1. Dette skyldes en intern overflytning fra ECOS til ENVS under rammekontrakten med MIM, da der har været bortfald af opgaver hos ECOS og tilgang af opgaver hos ENVS. Midlerne fordeler sig på ca. 2 mio. kr. til forskning og ca. 1 mio. kr. til rådgivning. Denne omfordeling er også indregnet i budgetoverslagene for de kommende år.
- Bygningsomkostningerne er steget med 1.8 mio. kr. fra ØR1 til ØR3, hvilket skyldes de stigende energipriser.
- De eksterne tilskud er på baggrund af indmeldingerne ved ØR3 nedjusteret til 64.5 mio. kr.
- Samlet set betyder dette, at der forventes et resultat i 2022 på -4.2 mio. kr., hvilket er 400.000 kr. bedre end det tidligere godkendte (budgetterede) underskud for 2022.

Budgettet efter ØR3 er først endeligt efter møde mellem CSJ og dekanen d. 4.10.22.

Det er afgørende for budgetterne i de kommende år, at praksis med inddækning på ansøgningerne konsekvent gennemføres, samt at budgetterede timer på eksterne projekter rent faktisk hentes hjem. Dette vil afspejle sig i et mindreforbrug på delregnskab 1 (institutprojektet), og det er glædeligt at kunne konstatere, at der på nuværende tidspunkt tegner sig et fald fra 2021 til 2022.

CSJ orienterede kort om fakultetets samlede økonomi.



2.2 Sektionernes forbrug

Sektionernes forbrug ligger fortsat lavt i år. Dette er både godt og skidt. Godt fordi det i den aktuelle situation er fint med lidt mådehold, og skidt fordi der er behov for arrangementer til understøttelse af den sociale sammenhængskraft samt efteruddannelsesaktiviteter. Det lave forbrug ved ØR3 kan til dels skyldes, at der har været et efterslæb på sociale arrangementer, som først er blevet/bliver afholdt i løbet af eftersommeren og efteråret.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

Det blev konstateret, at arbejdsprogrammerne ser ud til at være fyldt bedre op end de plejer at være på nuværende tidspunkt af året. Dette er positivt, men det betyder også, at der er mindre fleksibilitet i systemet, hvis der kommer nye projekter ind for 2022. Det blev desuden konstateret, at der bruges færre timer på institutprojektet end tidligere. B-siden påpegede, at noten om årsværstørrelse på Novana er forsvundet fra oversigten, hvilket giver et skævt billede af omfanget af ledig tid.

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 Energiudgifter for ENVS

CSJ tilkendegav, at han var rigtig glad for den positive tilgang til energibesparelserne, der har været blandt ENVS' medarbejdere.

Risø campus er ikke udstyret med el-målere, som måler specifikt på ENVS' arealer. Der var enighed om, at dette er uhensigtsmæssigt, da vi derfor ikke kender vores reelle forbrug og heller ikke med sikkerhed kan vide, hvor meget vi sparer, og om vores udgift svarer til vores forbrug. Så længe der ikke er målere, der registrerer forbruget i de forskellige dele af Risø Campus, er det afgørende, at de forskellige enheder udviser samme spareadfærd.

OKN ønskede, at der kunne opgives forbrugstal på de forskellige poster i bygningsomkostningerne. CSJ oplyste, at fakultetsledelsen har udtrykt samme ønske, og CHOL fortalte, at der i fakultetets centrale økonomifunktion arbejdes på at kunne levere oplysningerne.

CHOL bad afslutningsvist om, at B-siden hjælper med at formidle vigtigheden af, at alle projektledere melder ind til ØR-runderne.

3. Personale

3.1 Lønforhandlinger – evaluering af proces

Udmelding til medarbejderne om hvem, der har fået tillæg i denne omgang, var netop blevet udsendt, da tilbagemelding om offentliggørelse fra den sidste af de begunstigede medarbejdere først nu var blevet indhentet.

CSJ spurgte, om det for at optimere denne del af processen kan overvejes, at HR i tildelingsbrevene beder folk om at melde tilbage til CSJ om, hvorvidt de kan give tilsagn til offentliggørelse. ANLC undersøger, om dette er muligt under hensyntagen til GDPR-reglerne.

ABP sagde, at det – bortset fra den sene offentliggørelse – havde været en rigtig fin proces.

CSJ's stilling udløber 1. april, og da den har været forlænget én gang, skal den nu genopslås. B-siden ønsker, at lønforhandlingerne 2023 afsluttes inden 1. april, således at vi ikke ender i en situation, hvor de skal gennemføres med en evt. ny institutleder.

3.2 APV 2022 – status fra APV-arbejdsgruppen

LFR oplyste, at APV-arbejdsgruppen har kigget på resultaterne fra APV 2022 og har bedt om yderligere udtræk for at få belyst forskellige problemstillinger bedre. Fx ser det ud til, at hvis man er over 55 år, så er man rigtig glad for at gå på arbejde, mens de 40 – 49 årige er meget stressede.

APV-gruppen har derfor nedsat en underarbejdsgruppe, der skal kigge på, hvordan vi skal arbejde med stress-problematikker – måske skal vi have en stress-politik. Data viser, at organisationer, der har en politik på området, er mindre stressbelastede end organisationer, der ikke har. Gruppen kigger også på værktøjer til den enkelte.

Desuden er instituttets nye on-boarding-koncept, som er udarbejdet i forlængelse af sidste APV, blevet præsenteret for APV-gruppen. Det er aftalt, at konceptet evalueres efter seks måneder.

APV-resultaterne viser, at de yngre medarbejdere også er de mest usikre, og CSJ fortalte, at det ledelsesgruppen og AMA (phd-skoleleder) har aftalt, at der som et ekstra on-boarding-element for ph.d-studerende holdes et møde med hver ny ph.d.-studerende, hvor AMA og CSJ deltager, for at understøtte starten på ph.d.-forløbet og tidligt at få forventningsafstemt ift. bl.a. de 20 % pligtarbejde, der ligger i den danske ph.d.-ordning.

3.3 Arbejdsmiljøstatistik efter 2. kvartal

Det blev konstateret, at korttidssygefraværet fortsat har været stigende, selvom der hen over sommeren har været en faldende tendens. Det sidste er formentlig sæsonbetonet. Stigningen i 2022 kan evt. være covidrelateret. Kurven følger TECHs kurve, men vi ligger bare lidt højere end gennemsnittet. Vi ligger også fortsat højt på langtidssygemeldinger. Det blev aftalt, at der til næste gang laves en sammenligning med de øvrige institutter.

3.4 MUS – forberedelser af årets runde. Er der særlige emner, vi skal have fokus på?

ABP tilkendegav, at det vigtigste er, at der bliver holdt MUS i hvert tilfælde én gang om året, mere end hvornår samtalerne holdes. CSJ oplyste, at hans MUS med medlemmerne af ledelsesgruppen er indkaldt til afholdelse i løbet af efteråret.

Der var enighed om, at det kan være godt at have lidt ekstra fokus på stress denne gang. LFR har adgang til et redskab, der kan bruges fx i MUS til at få dialog omkring stress. Det blev aftalt, at LFR sender materialet til LSU.

3.5 Evaluering af retningslinjer for hjemmearbejde

Det er tidligere aftalt, at de aktuelle retningslinjer for hjemmearbejde skulle evalueres efter sommerferien 2022. Ledelsesgruppen havde drøftet erfaringerne med retningslinjerne på ledelsesmødet 30. august, og MBA oplyste, at det er ledelsesgruppens opfattelse, at retningslinjerne fungerer godt, men at ikke alle er lige gode til at få skrevet i kalenderen, at de arbejder hjemme og angive tlf., man kan kontaktes på. Muligheden for at etablere delekontorer for medarbejdere, der arbejder meget hjemme, kan også udnyttes bedre. På denne baggrund er det ledelsesgruppens indstilling, at retningslinjerne gøres permanente, men at der skal gøres en indsats for, at betingelserne for hjemmearbejde følges.

B-siden tilkendegav, at kollegerne også melder tilbage, at de synes, at retningslinjerne fungerer godt, og var desuden enig i at der skal strammes op ift. kalender og telefonnumre.

Der var således enighed i LSU om at videreføre retningslinjerne. B-siden opfordrede til, at emnet tages op i sektionerne igen og evt. også på et insitutmøde.

3.6 ENVS udvalg

OKN havde gennemgået tilgængeligheden af dagsordener og referater fra alle ENVS-interne udvalg på intranettet og udarbejdet et notat med indstillinger for de udvalg, hvor der er manglende dokumentation for aktivitet. CSJ takkede OKN for indsatsen.

Følgende blev **besluttet**:

- **Akademisk råd** (ikke et ENVS-udvalg). ENVS' medlem i AR inviteres til at orientere om rådets arbejde på førstkommande institutmorgenmøde efter afholdelse af møder i AR.
- **Erhvervsudvalget**. Det forsøges at gøre udvalget til et AU-Roskildeudvalg med sekretariatsfunktion i DCE. Ledelsen tager dette op på DCE-møde.
- **Institutforum**. Der skal udarbejdes en forretningsorden i overensstemmelse med standardforretningsordenen for institutforum på AU. Sekretariatet bedes om at rykke for referater efter hvert møde i udvalget.
- **Myndighedsbetjeningsudvalget**. CSJ beder formanden for Myndighedsbetjeningsudvalget (TEL) om at igangsætte en opdatering af udvalgets kommissorium samt at sikre, at dagsordener og referater lægges på hjemmesiden i rimelig tid før/efter afholdelse af møder.
- **Ph.d.-udvalget**. Som ovenfor, idet det dog bemærkes, at der er forståelse for, at der ikke udarbejdes referater fra de møder, hvor der udelukkende har været lavet konkret sagsbehandling ift. ph.d.-forløb. I disse tilfælde skal der dog være en bemærkning på intranettet om dette.
- **Uddannelsesudvalget**. Det undersøges, om det er muligt at etablere et fælles ENVS- ECOS uddannelsesudvalg. CSJ tager initiativ til dette sammen med udvalgets formand.

3.7 Kompetenceudvalg – status

Udarbejdelsen af en kompetencestrategi har afventet færdiggørelsen af den nye ENVS strategi. Denne forventes færdig i løbet af efteråret 2022. Kompetenceudvalget vil derfor også i løbet af efteråret forsøge at få gang i aktiviteten igen.

LFR fortalte, at der er blevet arrangeret et elektronikkursus til laboranterne hos en ekstern udbyder, specielt med henblik på, at laboranterne får kompetencer til at kunne bidrage flere steder.

3.8 Status for rekrutteringsplan

AU har pt. kvalificeret ansættelsesstop, hvilket betyder, at det som udgangspunkt kun er stillinger, som er 100 % eksternt finansierede, der kan slås op. Alle andre stillinger skal godkendes af prodekanen for forskning, og der skal være meget gode grunde for at få lov til at slå dem op.

Foreløbig løber ansættelsesstoppet til udgangen af 2022, men generelt vil vi fremover til strategiske satsninger skulle hente pengene eksternt.

Ledelsesgruppen har arbejdet med en kommende rekrutteringsplan, som ”offentliggøres”, når de sidste tilretninger er på plads.

3.9 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 orientering om governance på bygningområdet i TECH

Fakultetsledelsen har godkendt et "governance-system" på bygningsområdet, som indebærer, at der skal nedsættes en styregruppe for hver lokalitet med deltagelse af BYG og institutlederne på lokaliteten. Der skal desuden nedsættes lokaleudvalg for hvert institut med deltagelse fra BYG og rengøringen. Ledelsesgruppen har besluttet, at BH, LLS og PLA er medlemmer i lokaleudvalget for ENVIS, således at både hovedbygningen, bygning 140 og bygning 142 er repræsenteret. Dag-til-dag lokaledispositioner håndteres fortsat i sektionerne.

4.2 Servicetjek af myndighedsbetjeningen

MBA gennemgik kort procesplanen for servicetjekket. Servicetjekket vil indebære tre fysiske workshops i 1. kvartal 2023, hvor institutlederne og institutternes medlemmer af TECHs myndighedsbetjeningsudvalg deltager. Vi har desuden haft mulighed for at indmelde yderligere én ENVIS-deltager og har indmeldt BH for også at få det samfundsøkonomiske område dækket. Der vil i forløbet blive holdt online-orienteringsmøder, hvor alle interesserede kan deltage.

4.3 Projektidsregistrering/tidsallokering – orientering om nyt tids-håndterings-system

Universitetsledelsen har besluttet, at der fra årsskiftet på hele AU kun skal projekttidsregistreres på eksterne projekter, hvor der er krav om dette. Dette betyder, at Promark lukker, og at registreringen kommer til at foregå i et modul i AU's nye HR-system MitHR. For medarbejdere, der er omfattet af flekstidsaftaler, vil der i stedet for arbejdstidsregistreringen i Promark blive tilbudt en regnearksløsning.

Der kommer mere information om overgangen i løbet af efteråret.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU

Intet

5.2 FSU

Intet

5.3 AR

Intet

5.4 Andre

Intet

6. Eventuelt

Intet