

**Mødedato:** 11. april 2023  
**Mødested:** Det store mødelokale bygning 142  
**Mødeemne:** Ordinært LSU-møde  
**Deltagere:** CSJ, PLA, OKN, HØN (online), LFR, CSP, og MBA (referent)  
**Afbud:** ANLC, KMH  
**Gæster:** CHOL (punkt 2)  
**Ordstyrer:** LRF  
**Ordstyrrækkefølge kommende møder:** PLA, OKN, HØN, KMH, CSP, LFR

## 1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde

### 24. januar 2023

Referatet blev godkendt uden bemærkninger. Dagsordenen blev godkendt, idet B-siden oplyste, at de gerne ville adressere følgende emner under de eksisterende dagsordenspunkter

- Stress – adresseres under punkt 3.2
- Status for bench fee status – adresseres under punkt 2
- Registrering af sygefravær – adresseres under punkt 2

## 2. Økonomi

### 2.1 Regnskab 2022

Regnskabet var tidligere blevet fremlagt for LSU, og det blev derfor blot igen konstateret, at resultatet for 2022 var bedre end forventet i budgettet.

### 2.2 Budget 2023 (Mundtlig status – ØR1 afleveres først 17.4)

CSJ og CHOL orienterede om det foreløbige budget ved ØR1, der så ud til at lande på et underskud på ca. 1.8 mio. kr. Dette er ca. 100.000 kr. mindre end det tidligere forventede underskud på 1.9 mio. kr., som er godkendt af dekanen.

LFR spurgte til status for indførelse af bench fee for gæster ved ENV5, således som LSU anbefalede ved besparelsesrunden i 2021. CSJ oplyste, at det ikke har været muligt at nå til enighed i ledelsesgruppen om en fornuftig model for udregning af bench fee, da der er store forskelle mellem sektionerne på, hvor mange ressourcer det kræver at have en gæst. I stedet er der blevet implementeret retningslinjer, som betyder, at gæster skal godkendes af sektionslederen, og at udgifter til opholdet skal være finansieret enten af gæsten selv eller af et eksternt projekt. (*Retningslinjerne findes her: [Retningslinjer for gæsteophold på ENV5 \(au.dk\)](#)*). PLA sagde, at det efter afskaffelsen af fuld tidsregistrering er blevet sværere at kontrollere, at medarbejdere ikke bruger ”ledig tid” på understøttelse af gæster, men at AC’erne løbende bliver bedre til at være opmærksomme på omkostningerne og sikre, at disse dækkes. Retningslinjerne fungerer, så godt som

man kan forvente. B-siden tog orienteringen til underretning, idet det blev understreget, at det i en situation med stadig røde tal på bundlinjen er vigtigt, at der er fokus på at sikre, at der er dækning af udgifter til gæster.

### 2.3 Sektionernes forbrug

Det blev konstateret, at der som sædvanlig er "luft" i sektionernes budgetter. Kun i EMMI-ATMO var der på nuværende tidspunkt brugt penge på efteruddannelsesaktiviteter. Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt der måske er en generelt opfattelse af, at der ikke er midler til efteruddannelse, og folk derfor ikke beder om det. I givet fald er det en fejlopfattelse, og tillidsrepræsentanterne vil rigtig gerne have det at vide, hvis der er medarbejdere, der får afslag på ønsker om efteruddannelsesaktiviteter.

### 2.4 Budgetteret tid i sektionerne

Vedr. "ledig tid"/uallokerede timer: Det blev konstateret, at der er markant færre uallokerede timer hos TAP-personale, end der plejer at være på denne tid af året – og også for VIP-personalet ser det bedre ud end normalt på dette tidspunkt. I to sektioner er TAP'ere overbooket med et ret stort antal timer. CSJ oplyste, at der er opmærksomhed på dette, og fx vil nogle af de overbookede timer i ATMÅ blive løftet af igen, når der er ansat en adjunkt. Timerne skulle allokeres, fordi der er tale om EU-projekter.

Vedr. timer på institutprojektet blev det konstateret, at der er allokeret væsentligt færre timer end tidligere.

På spørgsmål fra B-siden oplyste CHOL, at der ved allokering kun må tildeles 122 timer pr. medarbejder pr. måned, mens der ved tidsregistrering på de projekter, der skal registreres på, gerne må sættes flere timer.

B-siden udtrykte bekymring for, om medarbejderne husker at registrere sygdom i mitHR, og om dette i givet fald kan give problemer ift. at få refusion ved længere tids sygdom. CSP og MBA oplyste, at vi nok skal fange langtidssygemeldinger, der berettiger til refusion, men at problemet snarere er, at det er vanskeligt at fange korttidssygdom, som kolleger glemmer at registrere – især hvis det heller ikke er meldt ind i "sygemeldingspostkassen". Dette kan betyde, at sygestatistikken bliver misvisende.

## 3. Personale

### 3.1 Status for lønforhandlingsproceduren 2023 på ENVS

Forhandlinger med AC samt HK-lab og HK-kontor gennemføres 14. april. Der er endnu ikke lagt møder med selvforhandlere ind, selvom det ville have været en fordel, at disse lå før "hovedforhandlingerne" for de store personalegrupper ift. at kende tillægsrammen for disse. Der var enighed om, at indhentning af tilsagn til

offentliggørelse af tillæg skal ske umiddelbart efter forhandlingerne, og at hvis folk ikke reagerer inden én uge, så offentliggøres der med ”NNe” for dem, som ikke har meldt tilbage.

### 3.2 Status for MUS

Tilbage melding fra sektionerne er, at alle samtaler enten er gennemført eller er planlagt til gennemførelse inden sommerferien, idet der dog mangler tilbage melding fra en enkelt af sektionerne.

Pga. generel travlhed i sektionerne sidst på året, har det i en årrække været aftalt praksis at afvige fra AU’s retningslinjer om, at MUS skal holdes i efteråret, og acceptere, at samtalerne holdes i begyndelsen af det nye år i stedet. B-siden syntes, at dette har udviklet sig til, at samtalerne afsluttes for sent – og i nogle tilfælde måske skubbes helt til næste officielle samtale-runde er gået i gang. Der var **enighed** om, at det vil være godt – og må være muligt – at samtalerne afsluttes inden udgangen af 1. kvartal. LSU opfordrer til, at dette er udmeldingen og ambitionen for næsterunde.

B-siden tilkendegav, at deres ærinde er at sikre, at MUS holdes, og at der er et ordentligt indhold i samtalerne, fx ift. stress. A-siden oplyste, at HK’s samtaleværktøj om stress, som LRF rundsendte i efteråret, ikke er blevet systematisk anvendt i samtalerne, men at ledelsesgruppen melder, at stress adresseres på anden vis. B-siden oplyste, at det ikke er alle medarbejdere, der oplever, at det er et emne, der bliver taget op. PLA påpegede, at der kan være sektionsledere, som taler rigtig meget om ressourcer og opgaver med deres medarbejdere på andre tidspunkter end under MUS.

Der var **enighed** om, at det er vigtigt, at stress sættes på dagsordenen både i instituttet og ift. den enkelte medarbejder, og at det kan være nødvendigt at lave en eller anden form for ramme for samtalerne, som sikrer dette. Derfor tages det op forud for næste MUS-runde i hvilket omfang, der skal laves en større grad af styring af indholdet på MUS.

CSJ oplyste, at det er planen, at mitHR kommer til at indeholde et MUS-modul til afvikling af samtalerne, og at vi bør overveje, om ENVS skal anvende dette. Der var delte meninger om, hvorvidt dette er en god idé. Der tages stilling, når modulet bliver tilgængeligt i mitHR (formentlig inden næste MUS-runde).

### 3.3 Diversitets- og ligestillingsudvalg – status for spørgeskemaundersøgelse

MBA orienterede: Repræsentanter for Diversitetsudvalget har mødtes med ledelsesgruppen to gange. På sidste møde fremlagde de udvalgets anbefalinger til op-

følgning på spørgeskemaundersøgelsen i efteråret. Anbefalingerne tager udgangspunkt i fokusområderne fra ENVVS Strategi 2023 – 2026, nemlig indsatser ift. ”Rekruttering”, ”Talentudvikling”, ”Ledelse” samt ”Inkluderende arbejdskultur”.

Ledelsesgruppen gav sin fulde opbakning til anbefalingerne, og det blev **aftalt**:

- At rapporten over spørgeskemaundersøgelsen sendes ud sammen med anbefalingerne i løbet af april
- At Diversitetsudvalget præsenterer undersøgelse og anbefalinger på institutmødet 3. maj
- At Diversitetsudvalget derefter besøger sektionerne på sektionsmøder.

B-siden tog orienteringen til efterretning.

I forlængelse af dette oplyste B-siden, at TR’erne har fået henvendelser fra medarbejdere, om, som er stødt over, at nogle ting kun sendes ud på engelsk, når rektor har udtalt, AU’s sprogpolitik er, at universitetets sprog er dansk.

A-siden tilkendegav, at når danske medarbejdere kommunikerer med danske medarbejdere, så er det naturligvis fint, at dette sker på dansk, men også at det er for tids- og ressourcekrævende, når mindre meddelelser skal ud til hele instituttet eller en større medarbejdergruppe med både danske og internationale medarbejdere, at skrive på både dansk og engelsk. Derfor kan der være tilfælde, hvor der kun sendes ud på engelsk. LFR anmodede som medarbejderrepræsentant om, at man husker og respekterer, at dansk er hovedsproget, idet det for nogle opleves som manglende ligestilling, hvis man ikke respekterer det.

### **3.4 Kreditkortafregninger – ny tidsfrist pr. 1. maj**

MBA orienterede: Tidsfristen for afregning af kreditkorttransaktioner ændres fra 180 dage til 90 dage pr. 1. maj. Vi venter pt. på lidt tekst fra AU regnskab, så vi kan informere vores medarbejdere.

### **3.5 Writing Camp 8. – 10. maj**

SSJ og ABP er værter for writing campen denne gang. Campen kombineres som noget nyt med en dataworkshop (R og Phyton). Deadline for tilmelding er 28. april. Der var enighed om via sektionslederne at høre, om dette måske også kan være relevant for nogle af laboranterne.

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

Den udsendte oversigt blev taget til efterretning.

#### 4. Institut og TECH

##### 5.1 Bygninger – orientering fra tjenstedsudvalg

MBA har overtaget ENVVS' plads i udvalget fra CSJ. Seneste møde var 14.3. På mødet blev det aftalt, at Byg undersøger, hvad det koster at lave to rækker fliser til kantinen langs bygning 142, så det er muligt at gå derover uden at skulle gå på græsset. Det blev også aftalt, at der indkøbes borde og stole til A.20 samt det nye mødelokale i den gamle posttrekant, så man ikke skal hentes møbler i andre lokaler. Vedr. lyddæmpning i den gamle kantine forsøges det i første omgang med lyd-dæmpende plader på væggene, hvor det er muligt. Der var i LSU enighed om, at hvis dette ikke er tilstrækkeligt, så bør der genophænges gardiner. BYG oplyste desuden, at nedrivning af Pavillonen er i udbud, og arbejdet forventes gennemført meget snart. MBA lovede at tage op på næste møde, om der kan lægges nogle fliser for enden af brandtrappen på hovedbygningen samt at der friholdes en parkeringsplads foran døren ind til bygningen, således at adgang lettes, når man fx skal ind med en rullevoan.

##### 5.2 Servicetjek af myndighedsbetjeningen – status

PLA orienterede: De afholdte workshops har været en god idé, som blandt andet har vist hvor forskellige DCE og DCA er, men der har været for lidt tid til at få tilstrækkeligt ud af møderne. Der afholdes åbent online-informationsmøde om status i processen d. 13. april.

#### 5. Orientering fra andre FORA

##### 5.1 HSU. Intet

5.2 FSU. På seneste møde 29. marts var der bl.a. blevet drøftet økonomi, ingeniørområdet, særrapport om krænkende adfærd, distance-arbejde samt meritering ved udførelse af myndighedsbetjeningsopgaver. *(Referatet er endnu ikke tilgængeligt, men vil blive offentliggjort her: [Fakultetets Samarbejdsudvalg - Medarbejdere ved Technical Sciences, AU](#))*

##### 5.3 AR. Intet

5.4 Andre. Stress-arbejdsgruppen har skruet op for arbejdstempoet. Der er blevet sat plakater op rundt omkring i bygningerne med information om mulighederne for psykologbistand, på engelsk og dansk. Der arbejdes på et forslag til en stress-politik, som arbejdsgruppen foreslår diskuteres på et fællesmøde for LAMU, LSU og ledelsesgruppen. Arbejdsgruppen foreslår også, at stress bliver et hovedemne på et institutseminar.

#### 6. Eventuelt

7. Intet.