

Mødedato: 19. september 2023
Mødested: Det store mødelokale bygning 142
Mødeemne: Ordinært LSU-møde
Deltagere: CSJ, PLA, KMH, OKN, HØN, AGL (suppleant), CSP, TBP og MBA (referent)
Afbud: LFR
Gæster: CHOL (punkt 3)
Ordstyrer: OKN
Ordstyrrækkefølge kommende møder: OKN, HØN, KMH, CSP, LFR

Referat

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 23. juni 2023

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Ekstrapunkter om hhv. bekymringer for stråling på Risø Campus (CSJ) og funktionsbeskrivelser for medlemmer af ledelsesgruppen (OKN) tages under eventuelt.

2. Personale

2.1 Evaluering af lønforhandlinger 2023

På grund af stort arbejdspress i HR før sommerferien blev udsendelsen af breve om tildeling af løntillæg forsinket. Brevene er således først sendt ud i slutningen af august. TR'erne oplyste, at brevene desværre var blevet sendt ud med forkert dato, hvilket betød mange henvendelser til TR'erne. Det ville have været rart at vide på forhånd, at brevene var forsinkede.

Mail til ENVS-medarbejdere om, hvem der har fået tillæg i år, blev glemt over sommeren pga. forsinkelsen i udsendelsen af lønbrevene. B-siden anførte, at mailen ikke behøver at afvente udsendelsen af lønbrevene, men bør sendes ud hurtigst muligt efter afslutningen af forhandlingerne.

Der var enighed om, at lønforhandlingsmøderne for 2024 skal lægges i kalenderen hurtigst muligt.

2.2 MUS – status for 2022/2023-runde samt indledende forberedelse af næste runde; herunder understøttelse af proces i MitHR + forberedelse af samtaler/indhold – er der noget specifikt, vi skal fokusere på?

- **Status 2022/2023-runde:** Sektionslederne har meddelt, at alle MUS er afholdt



- **Understøttelse af proces i MitHR:** MitHR understøtter fra 1.10 MUS-processen, således:
 - Leder sender via Outlook invitation til medarbejder med link til MitHR
 - Forberedelseskemaer udfyldes i systemet (kan også printes). Medarbejder vælger selv, om forberedelseskemaet deles med leder. Det er kun medarbejder selv, der har adgang til sit skema.
 - Under eller efter samtale udfyldes aftaleskema i MitHR. Skemaet kan ikke printes. Det er kun leder og medarbejder, der har adgang til aftaleskemaet.

Ledelsen har besluttet, at vi fremover kører MUS-processen via MitHR. Det betyder, at det bliver lettere at indkalde til samtalerne; at vi altid ved, hvor aftaleskemaer kan findes, samt at vi til enhver tid har mulighed for hurtigt at få en status på, hvor mange samtaler der er gennemført.

B-siden tilkendegav, at det er en god idé at få processen understøttet via MitHR.

Både ledere og medarbejdere informeres om, hvordan proces og system fungerer, inden runden sættes i gang.

- **Temaer i næste runde:** Der var enighed om i forbindelse med MUS at følge op på den seneste tids stress-tiltag samt at tage temperaturen på, hvordan det fungerer for den enkelte med tidsallokering og tidsregistrering. Efterfølgende bør der evalueres på dette i ledelsen.

2.3 Genbesøg af retningslinjer for hjemmearbejde – hvordan fungerer de nu?

Der er stor forskel fra sektion til sektion på, hvor meget folk arbejder hjemme. I nogle sektioner er indtrykket, at retningslinjerne fungerer godt, mens der i andre sektioner er rigtig meget hjemmearbejde, hvilket går ud over sammenhængskraften. Det går ud over mulighederne for at mærke om kolleger trives, og det sociale liv på arbejdspladsen smuldrer.

Der blev vendt forskellige muligheder for at imødegå dette – fx at man aftaler bestemte dage til hjemmearbejde eller omvendt bestemte mødedage. Der var imidlertid ikke enighed om at anbefale dette, da det hele tiden er et spørgsmål om balancen mellem den enkeltes fleksibilitet og hensynet til det gode arbejdsmiljø.

Der var enighed om, at vi bør stramme op om håndhævelsen af de eksisterende retningslinjer; herunder at man skal være kontaktbar, når man arbejder hjemme, samt at man SKAL lave en aftale med sektionsleder, hvis man arbejder hjemme mere end en dag om ugen. Det kan også være en god idé at opfordre til, at man prioriterer at komme fysisk på arbejde, hvis man af andre grunde end hjemmearbejde er meget væk fra Roskilde Campus (fx møder, rejser etc.).

Problemstillingen vendes i ledelsesgruppen. LSU anbefaler, at der kommer en klar udmelding om håndteringen af retningslinjerne, som meget gerne må kobles sammen med temaet om sammenhængskraft, som Institutforum efter afstemning på institutmøde sætter fokus på i den kommende tid. Udmeldingen bør også signalere forståelse for, at fx arbejdspress kan give større behov for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet.

2.4 Kompetenceudvikling og –strategi – hvordan kommer vi videre?

Der blev efter workshoppen i 2021 udarbejdet et kondensat af gruppearbejdet i en skabelon fra Kompetencesekretariatet. Det er tidligere i januar 2022 besluttet, at arbejdsgruppen på baggrund af dette skulle arbejde videre med et forslag til kompetencestrategi, idet det skulle overvejes, hvordan der skulle koordineres med udarbejdelsen af den nye institutstrategi. Arbejdet i kompetenceudviklingsgruppen er imidlertid efterfølgende gået i stå.

Der var enighed om at søge at udpege nye medlemmer til gruppen – to fra ledelsen og to fra medarbejdersiden, idet det er vigtigt, at der findes nogle, som vil forpligte sig på opgaven. Gruppens primære opgave skal være at lave et udkast til en kompetencestrategi. I denne forbindelse bør gruppens kommissorium gennemgås mhp. eventuelle justeringer.

2.5 Dansk for internationale medarbejdere – idé om Danish Lunch Club

CSJ foreslog, at vi etablerer en "Danish Lunch Club" i en eller anden form, hvor internationale medarbejdere, der ønsker at blive bedre til at tale dansk, kan øve sig i et trykt rum. Det er nemlig svært at få tilstrækkelig træning, da danskere ofte slår over i engelsk, hvis udlændinge "snubler" i sætningerne.

En model kunne være, at man fx to dage om ugen kun taler dansk til frokost i sektionerne, men dette giver et problem ift. de gæster/medarbejdere, der kun skal være i instituttet i kort tid og derfor slet ikke kan følge med. Der skal derfor findes en balanceret model, som så vidt muligt tager hensyn til alle.

Der var generelt i LSU enighed om, at det grundlæggende vil være et godt initiativ, men at vi skal finde den rigtige måde at gøre det på. Der var enighed om

at arbejde videre med en model, hvor vi fx en gang om måneden mødes i den gamle kantine til frokost og første gang og derefter måske to gange om året sørger for, at der er frokost tilgængeligt – fx en Food Truck.

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

Oversigten blev taget til efterretning. I forlængelse af, at en ph.d.-studerende er stoppet før tid, opfordrede B-siden til, at det genovervejes om det er en god idé at samle de ph.d.-studerende i andre bygninger end det faglige miljø, de hører til i, sådan som det pt. er tilfældet med studerende fra ATMI, der sidder i bygning 142.

3. Økonomi

3.1 ØR3 23 og Budget 2024 – 2027

Resultatet for 2023 tegner sig fint, hvis vi får hentet alle de eksterne tilskud ind, som ligger i budgetter. Det forudsætter, at der er stor opmærksomhed på at få registret/brugt timerne på de eksterne projekter resten af året. Der er en del, der mangler at tidsregistrere, og sektionslederne er i gang med at følge op på dette. Der flyttes ikke små blokke af timer til næste år. Alt i alt har vi en situation, hvor vi er meget tæt på at gå i nul, hvilket er rigtig godt.

Budgettet for 2024 tegner sig også fint, idet vi allerede har 91 % af de eksterne midler hjemme, hvilket er usædvanligt på dette tidspunkt. Der er i budgettet for de kommende år indregnet en lille stigning i antallet af ph.d.'er og post-docs.

Der indføres en ny model for beregning af institutternes betaling til den overordnede AU administration (rektor-niveau) og i forlængelse af dette også en ny beregningsmetode af betalingen til fakultetet. Der er tale om en mere gennemskuelig model. For betalingen til fakultetet er modellen endnu ikke faldet helt på plads, idet det diskuteres i fakultetsledelsen, om der lige som betalingen til rektor-niveauet/fællesadministrationen skal laves en ren omkostningsbestemt afgift, eller om beregningerne skal laves udelukkende på lønomkostninger. Hvis det bliver rent omkostningsbestemt, betyder det, at det fx bliver dyrt at søge om tilskud til instrumenter, hvor der ikke er OH/mulighed for inddækning.

3.2 Sektionernes forbrug

Det blev konstateret, at der fortsat er luft i sektionsbudgetterne til investeringer i efteruddannelse og IT-udstyr. Så LSU gentog opfordringen fra mødet i juni om, at medarbejderne henvender sig til sektionslederne, hvis der er ønsker om kurser etc.

3.3 Budgetteret tid i sektionerne

Med overgangen til tidsallokering er det ikke længere muligt i oversigterne at se, om medarbejdere er overbooket, da timerne også fordeles på medarbejdere, som ikke løser opgaverne. B-siden anførte, at dette kan være et problem ift. motivationen til at skaffe projekter hjem.

Det blev konstateret, at der er mange ledige timer på seniorniveau. En del af forklaringen på dette er, at fx de 450 timer til sektionsledelse ikke er allokeret til dette, men står som ledig tid, så de efter behov kan bruges på projekter.

Det blev i forlængelse af dette understreget, at allokeringen ikke er et arbejdsprogram, men udelukkende en omkostningsfordeling af lønkroner. Dette er en anden måde at tænke på, og det tager tid for os alle at vænne os til.

Der var enighed om, at vi fastholder bilagene til næste møde og vurderer senere, om det giver mening at fortsætte med dem; herunder om vi evt. kan finde en mere hensigtsmæssig opgørelsesmetode.

4. Institut og TECH

4.1 Bygninger – orientering fra tjenstedsudvalg

MBA:

- **Pavillonen** rives ned i uge 42
- Etableringen af **solpaneler** er udskudt – formentlig til begyndelsen af 2024 – da der er et problem med hovedtavlen i den forbindelse, som kræver, at der slukkes for strømmen i nogle dage.
- **Julefrokosten** holdes i år 1.12 som fælles arrangement for hele AU Roskilde i Risøs kantine.

4.2 Myndighedsbetjening – orientering fra DCE-møder mv.

PLA:

- Rameaftalen – og dermed **ydelsesaftalerne** – er fortsat ikke underskrevet, men det forventes, at det sker inden for nærmeste fremtid.
- **Budgetanalysen** for den forskningsbaserede myndighedsbetjening for MIM/FVM har ligget stille i et stykke tid, men det forlyder, at der igen arbejdes på denne. Det er fortsat uklart, hvad analysen skal bruges til.
- En del af **NOVANA-rapporterne** er forsinkede, hvilket er meddelt Miljøstyrelsen. Rapporterne for Luft og Natur/arter kan udkomme efter tidsplanen.
- **Servicetjekket** af myndighedsbetjeningen har udløst, at DCE ønsker at komme mere i dialog med medarbejderne i institutterne. Sektionslederne er derfor bedt om at invitere DCE-medarbejdere med til relevante møder i sektionerne. DCE-medarbejderne er også begyndt at sidde i sektioner, de arbejder tæt sammen med en gang imellem – foreløbig i ECOS, men vi arbejder på, at det også kan ske i ENVS.

- DCE har lavet et rigtig godt notat om **forskellen på rådgivnings- og forskningsprojekter**. Det er blevet ret langt, så vi har bedt dem om at prøve at lave en pixi-version, så det bliver lettere at bruge for den enkelte forsker.
- Vi har bidraget til en indmelding FVM om behovet for fremtidig **forskningskapacitet og –infrastruktur** på AU's myndighedsbetjeningsområder.

4.3 Ny organisering af forskningsstøtte – status for proces

Det er fortsat ikke afklaret, hvordan arbejdsdelingen mellem fakultet og institutter skal være i forlængelse af den ændrede arbejdsdeling mellem FSE og fakulteterne. Der arbejdes i fakultetsledelsen på at nå til enighed om, hvor stor en enhed der skal være på fakultetsniveau, så denne kan være etableret pr. 1.1.24. Institutlederne ønsker, at Økonomi opgraderes, så de ved, hvordan de skal håndtere budgetter til de private fonde. CSJ fremførte, at han er glad for, at FSE har prioriteret EU og Innovationsfonden, da det primært er derfra, vi henter vores eksterne lønmidler.

4.4 Forskningsevaluering 2024 – arbejdsdeling og tidsplan

Der gennemføres i 2024 – 2025 forskningsevalueringer på alle institutter på TECH. ENVIS er med i første runde, og forberedelserne på institutniveau begynder for alvor lige efter nytår, idet der inden jul skal nedsættes et institutteam til intern organisering af selvevaluering mv. Panelbesøg gennemføres i oktober 2024, og evalueringsrapporten skal være færdig i december 2024. Det bliver en opgave, som kommer til at koste en del ressourcer.

4.5 Institutarrangementer

- **Fælles AU Roskilde-julefrokost** holdes d. 1.12 i Risøs kantine
- **Institutseminar 9. – 10. april 2024**
Seminaret holdes lige som sidste gang på Konventum. B-siden fremførte, at det er vigtigt, at programmet organiseres, så der er noget for alle medarbejdergrupper, ligesom der gerne må være en blanding af noget socialt og noget fagligt. AGL finder input fra sidst fra APV-arbejdsgruppen frem igen.

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU – intet

5.2 FSU - seneste møde afholdt 30. august. Der foreligger endnu ikke referat fra mødet, men emner på dagsordenen var bl.a. budget, resultater af lønforhandlinger samt DEFIR-rapport. Når referatet er klart, kan det findes her: [Fakultetets Samarbejdsudvalg - Medarbejdere ved Technical Sciences, AU](#)

5.3 AR - intet

5.4 Andre: Institutforum (IF)

- *Valg til Institutforum:* Gennemføres i efteråret og det nye IF vil være på plads 1.1.24. Forperson Camilla Geels vil besøge sektionerne på sektionsmøder i den kommende tid.
- *Bæredygtighed i ENVS:* IF har behandlet det første af de prioriterede temaer fra afstemning på institutmøde. Repræsentanter for IF vil give en præsentation af emnet på institutmødet 11.10 for at stimulere en debat og nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skal give forslag til ENVS's ledelse om, hvordan vi lokalt kan implementere AU's bæredygtighedshandlingsplan.
- *Sammenhængskraft i instituttet* er det næste prioriterede tema, som IF tager fat på.

6. Eventuelt

- **Strålingsbekymring:** CSJ orienterede om, der er opstået en bekymring hos nogle medarbejdere i AU Roskilde om, hvorvidt strålingspåvirkning fra Dansk Dekommissionering (DD) og arbejdet med radioaktive materialer kan være årsag til et antal nylige kræfttilfælde på lokaliteten. Fakultet tager bekymringen meget alvorligt. Opgørelser over niveauet for stråling og radioaktivitet på Risø har ikke givet anledning til bekymring, men for at være sikre på, at der ikke er overset noget, og fordi at medarbejderne selvfølgelig skal føle sig sikre, er det besluttet at igangsætte en nøjere afdækning. Der er derfor nedsat en task force til dette arbejde, som efter behov vil trække på relevant ressourcpersoner. Der orienteres på institutmødet 11.10.
- **Funktionsbeskrivelser** for institutleder, viceinstitutleder, sektionsledere og sekretariatsleder. B-siden havde i referat fra ledelsesmøde læst, at funktionsbeskrivelserne er udarbejdet. Der er ved at blive lagt sidste hånd på disse, og de vil blive offentliggjort på medarbejdersiden.
- **Sekretariatet i den kommende tid.** B-siden spurgte til, hvordan vi sikrer, at sekretærerne ikke overbelastes i de kommende måneder, hvor sekretariatet er ekstra presset pga. opsigelser og sygdom. Der er i dialog med sekretærerne og ledelsesgruppen ved at blive udarbejdet en beskrivelse af, hvordan opgaverne prioriteres, og der vil blive kommunikeret bredt ud i instituttet om dette.