

Referat

Ledelsesmøde tirsdag 10. november 2020 kl. 09.00 – 12.00 Mødelokale ved DTU's kantine

Referent:	MBA
Ordstyrer:	PLA
Deltagere:	CSJ, TEL, SSJ, AJO, PLA, BH, LLS og MBA
Gæster:	CHOL (punkt 3 - virtuelt), AMA (punkt 9)
Afbud:	
Ordstyrerliste:	PLA, TEL, BH

1. Godkendelse af dagsorden, punkter til evt.

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

2. Referat fra sidste møde 27. oktober 2020

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Budget 2020 – opfølgning på ØR3

Der er siden ledelsesmødet 27. oktober holdt møder mellem CSJ, CHOL og sektionslederne med gennemgang af status for timebudgetter pr. medarbejder i sektionerne med henblik på opfølgning for at sikre, at de indmeldte budgetter til ØR3 overholdes.

Regnskabet efter oktober var endnu ikke tilgængeligt (afsluttes først 11.11.), og derfor var det på ledelsesmødet (endnu) ikke muligt at se effekt af timeomflytninger efter ovennævnte møder. Regnskabet efter september, viser at der i året sidste tre måneder skal hentes ca. 18 mio. kr. (ud af ca. 50 mio. kr.) hjem for at nå indmeldingerne ved ØR3. CHOL distribuerer et nyt udtræk, når regnskabet for oktober er lukket.

En runde viste, at der er omposteret en del timer i forlængelse af møderne, herunder at der er blevet opdaget en række fejlposter. Alt i alt var der en fornemmelse af, at det ser relativt godt ud ift. tilbagemeldinger om at nå de indmeldte timer – men der var også en konstatering af, at ØR3 måske ikke er blevet taget helt så alvorligt, som det burde.

Det blev *aftalt*, at der gennemføres en opsamlingsrunde med møder mellem CSJ, CHOL og sektionslederne omkring d. 20.11.

4. Storage/servere til modelberegninger – langsigtet finansieringsstrategi

Det blev på ledelsesmødet 5. oktober besluttet at bevilge midler til kortsigtet opgradering af servere til modelberegninger under NOVANA (150.000 kr.), og det blev aftalt at drøfte langsigtet finansieringsstrategi på et senere ledelsesmøde. SSJ fremlagde problemstilling og løsningsforslag på baggrund af notat udarbejdet af ATMOs Linux-brugere.

Der var *enighed* om:

- At der i lighed med indkøb og vedligeholdelse af instrumenter også skal sikres indkøb og vedligeholdelse af serverkapacitet.
- At serverkapacitet som hidtil skal forsøges dækket ind via eksterne projekter i det

- omfang det er muligt.
- At det interne projekt ”strategisk modeludvikling” kører videre i fremtiden med et timebudget til løbende vedligehold som fx installation af servere/diske, fejlretning, nedbrud, omkørsler mv.
 - Tidligere praksis med at overskydende overhead fra rene dataprojekter blev overført til projekt ”strategisk modeludvikling” ophører. Alle indtægter fra dataprojekter tilfalder frem over instituttet. Disse indtægter indgår i den fælles kasse, og kan på linje med andre indtægter gå til finansiering af instituttets udgifter herunder serverkapacitet.
 - At servere/diskplads til NOVANA og rådgivningsopgaver skal dækkes med 150.000 kr. om året af basis med start fra 2021. Disse driftsmidler sættes ind på projekt ”strategisk modeludvikling”, og eventuelle ubrugte midler kan overføres til efterfølgende år for at skabe fleksibilitet i indkøb af servere/diske.
 - At investeringer til både ovenstående og andre serverbehov behandles i ledelsesgruppen sammen med de øvrige investeringer.
 - At investeringer næste gang sættes på dagsordenen omkring 1. marts 2021 med en forudgående proces for indmelding af ønsker.

Det blev desuden **besluttet**, at drøftelse af en evt. fælles serverstrategi sættes på dagsordenen for et kommende ledelsesmøde.

5. Møde om bibliotekets services og det løbende samarbejde med instituttet

AU's bibliotek har henvendt sig med tilbud om afholdelse af møde om bibliotekets services og det løbende samarbejde med instituttet. Biblioteket tilbyder at tilpasse emner på mødet efter ønsker fra instituttet. I ledelsesgruppen blev der blandt potentielle emner nævnt: En generel introduktion til bibliotekets services, særligt fokus på PURE samt særligt fokus på hjælp til søgninger i forbindelse med indstilling af kandidater til stillinger. Det blev **aftalt**, at BH og SSJ udarbejder svar til biblioteket.

6. Forskningsintegritet – drøftelse af opfølgning i ENVIS

Status på deltagelse i online-kursus om forskningsintegritet var, at kun en lille håndfuld medarbejdere ved udløbet af deadline manglede at tage kurset (*og efterfølgende er gennemførelsesandelen kommet op på 100 %, ref.*).

Der var **enighed** om i forlængelse af kurset at bruge lejligheden til refleksioner over emnet i sektionerne; herunder også at inddrage problemstillinger ift. myndighedsbetjeningen. Det blev derfor **aftalt**, at sektionslederne initierer diskussion i sektionerne; evt. på online-møder hvor der kan drøftes erfaringer i mindre break-out-rooms.

7. Corona-situationen

En kort runde viste, at der fortsat er stor forskel på, hvor mange der er på arbejde i sektionerne. Brugen af mundbind varierer – også i den enkelte sektion – afhængig af, hvor mange der er på arbejde og dermed, hvor stort et behov folk føler for ekstra beskyttelse. I nogle sektioner med meget hjemmearbejde er det nu aftalt, at man kommer på arbejde 1 – 2 gange om ugen af hensyn til den mentale sundhed, og der er også taget initiativ til virtuelle kaffepauser. Kommunikation kan være en udfordring nu, hvor nogle er hjemme og andre på arbejde. Det var lettere, da alle var hjemme pga. lockdown.

Det blev desuden **besluttet**:

- Hvis et medlem af ledelsesgruppen konstateres positiv, skal man orientere resten af ledelsesgruppen.
- Med inspiration i materiale fra AU FOOD at udarbejde en detaljeret vejledning til håndtering af smitte til brug for ledelsesgruppen, hvis ENVIS-medarbejdere konstateres smittet. AJO, PLA og MBA tilpasser FOOD's materiale.

8. Mindre drøftelses- og beslutningssager

7.1 Evt. flytning af vareindlevering. Bygningsservice overveje at flytte vareindleveringen i forbindelse med renoveringsprocessen. TEL, PLA, CSJ og MBA deltager i møde med Uffe tirsdag d. 10.11 for at høre mere om overvejelserne.

7.2 Tema-ledelsesmøder 19. november og 9. – 10. december – status og evt. uafklarede spørgsmål. Begge møder er under forberedelse i samarbejde med hhv. erhvervspsykolog og konsulent fra Mobilize. Programmet for d. 19.11 forventes udsendt til ledelsesgruppen i løbet af ugen (uge 46).

9. Ph.d.-studerendes pligtarbejde

Ansatte ph.d.-studerende på AU (og de andre danske universiteter) har i kraft af deres ansættelseskontrakt pligt til gennem deres ph.d.-forløb at arbejde 840 timer med arbejdsopgaver for universitetet, som kan bestå i formidling, forskning, undervisning, biblioteksarbejde eller andre faglige opgaver (bortset fra opgaver af administrativ karakter), der kan aflaste det øvrige videnskabelige personale. Dette gælder ikke for selvfinansierede studerende, ligesom ansatte studerende kan fravælge pligtarbejdet mod modregning i lønnen.

Vi har i den seneste tid oplevet, at GSTS har afvist at godkende ph.d.-forløb, fordi det ikke har kunnet dokumenteres, at arbejdsforpligtelsen er overholdt.

AMA fremlagde på denne baggrund et forslag til, hvilke aktiviteter der kunne indgå i ENVSp.d.-studerendes forløb, og det blev drøftet, hvordan vi i praksis skal implementere pligtarbejdet; herunder yderligere muligheder for aktivitetstyper.

Der var *enighed* om, at de konkrete aktiviteter for den enkelte studerende skal fastlægges, så det giver mening for den studerende, og at der skal ske en gradvis implementering, således at studerende, der har kort tid tilbage af studiet, ikke skal bruge den resterende tid på at lave pligtarbejde. Det blev *besluttet*, at en arbejdsgruppe bestående af BH, AJO og AMA udarbejder præcisering af forslag til aktiviteter og praktisk implementering.

10. Meddelelser/orienteringspunkter

10.1 Orientering om proces om arbejdspladskultur i AU

Det er i efteråret 2019 besluttet, at der på hele AU skal arbejdes med et tværgående strategisk tema om arbejdspladskultur, og at det i løbet af 2020 skal defineres, hvordan arbejdet skal foregå. Der foreligger nu en proces-plan, og det arbejdet igangsættes med en workshop for alle niveau 1 – 3-ledere samt AMU'er og SU'er d. 17.11.

10.2 Status for Center for grøn omstilling (GRAIN)

Institutleder for Agroøkologi Jørgen E. Olesen er udpeget som interim-leder for centret, mens der arbejdes med udbygget center-beskrivelse og opslag af stilling som centerleder.

10.3 Status for TECH strategiproces og fokusgrupper

Processen med fokusgrupper er sat i gang og kører over de næste uger. CSJ er del af formandskab for fokusgruppen for grøn omstilling. Denne støttes af en konsulent fra Mobilize, som også vil facilitere ENVSp.d.-ledelsesseminaret d. 9. – 10. december, hvor vi bl.a. skal arbejde med, hvordan ENVSp.d. kan "spille ind" i det nye TECH fakultet.

10.4 Status for renovering/flytning

Der holdes møde i tjenestestedudvalget om renoveringen d. 18. november. TEL har overtaget ENVSp.d.'s plads efter OH.

10.5 Orientering fra DCE-møde 22.10

Det udsendte referat fra seneste DCE-møde blev taget til efterretning.

10.6 Personale

Den udsendte oversigt over stillinger i proces blev taget til efterretning.

10.7 Næste ledelsesmøde(r)

De udsendte oversigter over møder i resten af 2020 og hele 2021 blev taget til efterretning.

10.8 Eventuelle andre meddelelser

Ingen.

11. Kommunikation i sektionerne

Det blev aftalt, at der som minimum kommunikeres om følgende i sektionerne:

- **Økonomi** – ledelsesgruppen fortsætter med at følge op på timeallokeringer etc. med henblik på, at vi overholder indmeldingerne ved ØR3 jf. punkt 3. Hvis vi overholder disse, forventer vi at gå i nul ved årsafslutningen – hvis ikke får vi igen et underskud.
- Vi arbejder på et info-møde om **bibliotekets services**, jf. punkt 5.
- **Corona** - der udarbejdes detaljerede interne retningslinjer til brug for ledelsesgruppen, hvis/når der opstår corona-tilfælde blandt ENVIS-medarbejdere, jf. punkt 7.
- I forlængelse af online-kurset om **forskningsintegritet** initieres diskussion og erfaringsudveksling i sektionerne, jf. punkt 6.
- Vi arbejder på et koncept for planlægning af **ph.d.-studerendes pligtarbejde**. Der vil ske en gradvis indfasning af konsekvent opfyldelse af reglerne, jf. punkt 9.
- Martin Ole Bjært Sørensen er ny **ledelsesudpeget arbejdsmiljørepræsentant** for felt, jf. punkt 12.

12. Evt.

TEL oplyste, at Martin Ole Bjært Sørensen har accepteret at påtage sig opgaven som ledelsesudpeget arbejdsmiljørepræsentant for felt-arbejde. Der informeres om dette i sektionerne.