

Mødedato: 23. september 2025

Mødested: Det store mødelokale bygning 142 - Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, KMH, OKN, LFR, CSP, MBA og LHK (referent)

Afbud: TBP, HØN

Gæster: LJ (til og med pkt. 3.3)

Ordstyrer: CSP

Ordstyrrækkefølge kommende møder: LFR, MBA, PLA, OKN

1. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 4. juni 2025

Dagsordenen og referatet fra seneste møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Økonomi

2.1 ØR-3 og budget 2026-2029

CSJ fremlagde sin præsentation vedr. ØR3 og budget 2026-2029, som han senere på ugen skal præsentere for dekanatet. I sin gennemgang af ØR3 redegjorde han for den økonomiske status for instituttet, status for finanslovstilskud, udmøntninger fra forskningsreserven og øvrige eksterne tilskud, udviklingen i OH, inddækning og indtægtsdækket virksomhed, samt omkostninger til lønninger og driftsomkostninger på DR1. De foreløbige budgettal for 2026-2029 blev ligeledes gennemgået.

LFR spurgte, om LSU må få tilsendt slides sammen med referatet, da der blev fremhævet mange gode pointer. CSJ svarede, at det ville være muligt efter selve fremlæggelsen.

2.2 Sektionernes forbrug

LJ oplyste, at budgettet blev opdateret i sidste uge, og bemærkede, at de budgetansvarlige generelt håndterer midlerne fornuftigt. Alle sektionsledere har stadig penge til rådighed for resten af året, og det ser rigtig fint ud.

LFR bemærkede, at der ser ud til at være en tendens til øget brug af midler til kompetenceudvikling, hvilket hun ser som en positiv udvikling. PLA bemærkede, at noget af forbruget muligvis også dækker udgifter til hotel og forplejning. LFR kommenterede, at der stadig er aktivitet og forbrug, og at det tyder på, at opfordringerne til at anvende midlerne har båret frugt – folk vil det gerne.

LJ supplerede med, at sektionslederne giver udtryk for, at det er rart at have et budget at arbejde med, og at det er positivt, at der er afsat midler til formålet.

2.3 Budgetteret tid i sektionerne

LJ orienterede om, at det generelle billede ser fint ud, selvom der stadig er noget disponibel tid rundt omkring. Han har forsøgt at omstrukturere sin

rapportering til sektionslederne, så det bliver lettere for dem at støtte bevilningshaverne i opfølgning på ledig tid og tidsregistrering. Kun ganske få har meget ledig disponibel tid, men samlet set ser det fornuftigt ud. Det kræver lidt ekstra tid fra LJ, men sektionslederne er glade for ændringen. OKN påpegede, at hvis der kan tiltrækkes projekter, som ikke medfører yderligere lønomkostninger, kan det være en måde at øge overskudsgraden på. Det handler om at udnytte de eksisterende ressourcer bedst muligt. I forhold til det andet bilag nævnte OKN, at posten for drift af laboratorier er blevet mindre, og spurgte, om det er et område, der arbejdes målrettet med i forhold til inddækning. PLA bekræftede dette, og LJ redegjorde for de stillinger, der er omfattet af de pågældende timer.

3. Personale

3.1 Evaluering af lønforhandlinger 2025 (CSJ, KMH)

KMH oplyste, at forløbet i store træk gik fint, men at udmeldelsen igen i år trak ud.

OKN tilføjede, at det er en tilbagevendende udfordring. Vi må fortsat arbejde henimod at få afsluttet processen hurtigst muligt. Da man kender tidspunkterne for AU's udmeldinger, er det muligt at komme i gang tidligere, så man forhåbentlig undgår at komme for tæt på sommerferien, når der skal indhentes tilsagn om offentliggørelse.

3.2 Evaluering af MUS-samtaler 2025 samt indledende forberedelse af næste runde

CSJ fortalte, at han efter sin egen MUS-samtale vil indkalde sektionslederne til deres MUS, hvorefter de fortsætter med samtaler med deres medarbejdere. MBA nævnte, at der blev spurgt rundt før sommerferien, hvor alle sektionslederne forventede at være færdige med deres seneste runde MUS-samtaler inden ferien.

LFR gjorde opmærksom på, at en gruppe laboranter i ATMI stadig mangler deres MUS og opfordrede til, at der bliver fulgt op på dette.

LFR foreslog desuden, at APV-udvalget kunne komme med input, hvis der er relevante emner, der bør tages med i MUS-samtalerne. CSJ tilkendegav, at han er åben for at invitere til dialog om emner, som medarbejderne måtte have.

OKN tilføjede, at det er naturligt at følge op på APV'en, og foreslog, at ønsket om flere rådgivningsprojekter kunne være et relevant punkt for sektionslederne at tage op med deres medarbejdere – med henblik på at styrke den målsætning.

3.3 Arbejdsmiljø fysisk/psykisk APV – opdatering fra APV handleplansudvalget
LFR fortalte, at APV-arbejdsgruppen har gennemgået alle data og udvalgt nogle emner til videre arbejde. Det er tankevækkende, at flere af emnerne allerede er godt behandlet og dækket af eksisterende politikker. Vi skal ikke genopfinde den dybe tallerken, men snarere at minde alle om de værktøjer, der allerede findes – og som måske er blevet glemt. Gruppen planlægger at præsentere et kort oplæg på næste institutmøde, hvor de både vil gennemgå nogle ting og forsøge at inddrage deltagerne aktivt. LFR bemærkede, at nogle af politikkerne muligvis er gemt lidt for godt på intranettet, hvilket kan være en udfordring.

APV-arbejdsgruppen har tidligere opfordret til, at sektionerne skulle gennemgå APV-resultaterne, hvilket er blevet gjort nogle steder, men ikke alle har fulgt op.

I evalueringen af selve processen er der kommet kommentarer om, at det er utilfredsstillende, at der ikke er blevet givet mulighed til fx LAMU for at få indflydelse på spørgsmålene. Desuden er der blevet ændret på nogle af dem, hvilket er u hensigtsmæssigt, når man gerne vil kunne sammenligne svar med tidligere undersøgelser.

De hovedemner, arbejdsgruppen vil fokusere på, er blandt andet ph.d.-gruppen, anerkendelse, tryghed, psykisk arbejdsmiljø, krænkende adfærd og stress – hvor sidstnævnte stadig giver udslag, om end i mindre grad end tidligere.

LFR spurgte til status for de online stresskurser. MBA oplyste, at der ligger en kontrakt, som mangler underskrift, hvorefter kurserne starter 1. oktober og løber et år frem. Der vil være ubegrænsede licenser, så alle interesserede kan deltage, og CSP bliver kontaktperson. KMH bemærkede, at informationen om kurserne måske er blevet meldt ud forskelligt i de forskellige sektioner, og foreslog en ny informationsrunde til sektionslederne. MBA svarede, at hun allerede har sendt informationen ud. CSJ foreslog, at man husker at følge op om et halvt år for at se, hvor mange der har benyttet kurset, så der kan laves en status.

LFR tilføjede, at der arbejdes på at udvikle et stressspil, i stil med det, der tidligere er lavet om krænkende adfærd.

OKN bemærkede, at det som regel er de samme ting, der dukker op hvert 3. år, så det er en god idé at vi ser på, hvad vi kan gøre ud over, hvad vi plejer. Rigtig vigtigt at få lavet en oplysningskampagne vedr. det psykiske arbejdsmiljø, så folk ved hvor politikkerne og værktøjerne findes.

OKN nævnte, at i forhold til det fysiske arbejdsmiljø er kommunikationen omkring udbedringer i bygningen til tider besværlig. Der er tidligere gjort opmærksom på dette, men oplevelsen er, at der ikke sker tilstrækkeligt. Ofte gives der besked om, at nogen vil komme og kigge på problemet om nogle uger,

men der sker ikke nødvendigvis mere. Det blev derfor påpeget, at der er udfordringer med opfølgning og samarbejde, og der blev opfordret til, at ledelsen følger mere aktivt med og sikrer, at bygningsdriften tager indmeldinger alvorligt.

PLA orienterede om, at alle opgaver fra APV'en nu er tastet ind i systemet af LAMU, hvilket giver et bedre overblik og gør opgaverne synlige. Tidligere blev der anvendt papirlister, hvilket fungerede mindre godt. Forhåbningen er, at det nye system vil skabe mere fremdrift, og der følges løbende op på det i LAMU.

CSJ foreslog, at der laves status eller tjek på, hvad der er meldt ind og hvad der er løst. OK tilføjede, at en mere systematisk opfølgning ville være ønskelig. Der kan være gode grunde til manglende handling, men det blev understreget, at tilbagemeldinger er vigtige.

3.4 Arbejdsmiljøstatistik efter 2. kvartal. Man tilgår statistikken her:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoe-statistik/>

PLA orienterede om, at der har været færre sygedage i andet kvartal, hvilket er et mønster, der typisk ses hen over forår og sommer.

Der har været én enkelt arbejdsulykke, og det antages, at LAMU enten har fulgt op på denne eller vil gøre det.

Instituttet ligger fortsat højt i sygefraværstatistikken sammenlignet med andre, men det kan skyldes, at vi faktisk er gode til at få registreret vores sygefravær. Der er også kun ganske få medarbejdere, som glemmer at melde sig raske igen.

Derudover er der ikke sket væsentlige ændringer siden sidste opdatering.

MBA bemærkede, at der synes at være en del sygdom efter sommerferien, og det bliver derfor interessant at se, hvordan statistikken udvikler sig fremadrettet.

3.5 Orientering om ansættelser, stillinger i proces og fratrædelser

Der var ingen spørgsmål eller kommentarer til selve oversigten.

MBA bemærkede, at der har været stor aktivitet omkring ansættelser hen over sommeren. Nogle af de nyansatte er allerede begyndt, og flere kommer i løbet af efteråret og vinteren. Der har desuden været mange gæster i perioden.

OKN henviste til ledelsesmødereferatet, hvor det fremgår, at rekrutteringsplanen skal genoplives. Han tilkendegav, at det er en god idé, men efterspurgte samtidig, hvordan processen tænkes grebet an, og hvordan balancen mellem forfremmelser og nye stillinger vil blive vægtet i forhold til den overordnede strategi.

CSJ forklarede, at baggrunden for genoptagelsen af rekrutteringsplanen er, at Michelle er tiltrådt som vicedekan og har påpeget behovet for en plan. Samtidig er det en mulighed for os, at vi får drøftet de strategiske aspekter af, hvordan instituttet kan påvirke forskningsreserven og udnytte de tilgængelige kilder til recruitment grants.

3.6 Orientering om ændring vedr. brug af personlighedstest i AU ansættelsesproces

CSJ orienterede om, at AU af GDPR-hensyn er blevet anbefalet at opsiges aftalen med det firma, der leverer PI-testen. I stedet har man valgt Garuda som nyt testsystem, men det er ikke muligt for CSJ frit at anvende det i forbindelse med ansættelser. Systemet bliver i første omgang kun udrullet til ledelses- og professoransættelser. CSJ mener, at der er behov for også at kunne anvende tests ved andre typer af ansættelser, når det vurderes nødvendigt.

4. Institut og TECH

4.1 Status på renovering

PLA orienterede om, at der er blevet arbejdet intensivt med den sidste kommenteringsrunde på tegningerne til C-fløjen. Der var stadig enkelte rettelser, som ikke var blevet gennemført, og processen har generelt været udfordrende med korte og urealistiske deadlines. Hvis man havde haft kendskab til processen fra starten, kunne man formentlig i sidste ende have sparet tid og undgået fejl og oversete detaljer. Samarbejdet med de involverede parter har dog været positivt.

Materialet sendes nu videre til Bygningsstyrelsen, som enten vil komme med kommentarer eller sende projektet i udbud. De skulle have en byggeleder, projektleder og et rådgivningsfirma på plads.

Den seneste melding er, at tidsplanen formentlig skrider med nogle måneder, hvilket betyder, at renoveringen af C-bygningen forventes at starte medio 2026, og B-bygningen følger ultimo 2026. Fordelen ved et samlet udbud er, at vi kan vide nogenlunde hvornår tingene går i gang, samt at der er penge til det hele.

Vi kommer ikke udenom, at der vil være en længere periode med støjgener for mange medarbejdere.

LFR påpegede, at støjen vil være meget stressende for dem, der skal arbejde i den. Hun henviste til erfaringer fra Aarhus, hvor man under renovering tog forskellige initiativer i forhold til støjdemping og begrænsning af støjgener, herunder støvtunneller med dobbelte vægge, som har vist sig effektive.

PIA svarede, at der hidtil ikke har været ressourcer til at tænke på disse ting, men at det bliver nødvendigt at forholde sig til det og se på, hvordan vi kan begrænse generne.

4.2 Orientering fra tjenestedsudvalg

MBA orienterede fra seneste møde i Tjenestedsudvalget.

Det er blevet aftalt, at hele kaffebønner ligesom malet kaffe nu også købes ind på det fælles Roskilde-budget.

Derudover blev der drøftet initiativer til at styrke sammenhængskraften med resten af TECH. Der planlægges en lokal fejring af TECHs femårsjubilæum med bobler og kagemand sidst i oktober. Det blev også drøftet, hvordan næste års "Summer Hang Out" skal gribes an – om man skal satse på en fælles tur til Aarhus eller arrangere noget parallelt lokalt. Der arbejdes med at realisere den første mulighed og gøre noget ud af turen frem og tilbage ved at skabe en festlig stemning i busserne.

4.3 Orientering om mutebokse og brug af tomme kontorer

CSJ orienterede om, at ledelsesgruppen har drøftet muligheden for at anskaffe mutebokse. Spørgsmålet er, om der reelt er behov for dem, når man allerede kan benytte tomme kontorer til at arbejde i fred. Der er i hvert fald et behov for at vi får kommunikeret tydeligt, at det er helt i orden at benytte ledige kontorer.

KMH svarede, at idéen om mutebokse er god, da det kan være en udfordring at finde et tomt kontor i den bygning, han sidder i, og at det ikke er optimalt, når flere har onlinemøder samtidig i samme lokale. KMH viderebragte input fra HØN, hvor medarbejdere fra ESGO-sektionen har efterspurgt en muteboks i bygning 142, særligt til brug ved interviewsamtaler. Den manglende mulighed for at sidde uforstyrret bliver i nogle tilfælde brugt som begrundelse for hjemmearbejde, hvilket understreger behovet.

LFR foreslog, at det kunne være en god idé at placere nogle mutebokse i kantine under den kommende renovering.

Det blev drøftet, om boksene skal kunne bookes. En mulighed kunne være at have både bookbare og ikke-bookbare bokse.

Konklusionen var, at LSU bakker op om anskaffelsen af mutebokse og samtidig støtter op om, at der kommunikeres klart ud omkring muligheden for at benytte tomme kontorer.

4.4 Orientering om opdatering af ENVS retningslinjer for hjemmearbejde

MBA orienterede om, at ledelsesgruppen har besluttet at slette punkt 3.7 i retningslinjerne for hjemmearbejde:

3.7 Hvis en medarbejder ønsker 2 hjemmearbejdsdage i gennemsnit om ugen, skal medarbejderen være indstillet på at dele kontorfaciliteter med en eller flere kollegaer på RISØ campus.

Baggrunden for beslutningen er, at der er kommet flere medarbejdere til, og der er pres på lokalerne, hvilket betyder, at man ikke længere kan forvente at have enekontor – heller ikke selvom man er fysisk til stede mere end tre dage om ugen.

KMH tilkendegav, at beslutningen virker fornuftig, og mindede om, at titlen på dokumentet skal opdateres, da den stadig refererer til "post corona". Lea sørger for at lægge den nye version ud på intranettet.

OKN spurgte, om retningslinjen fortsat er én hjemmearbejdsdag om ugen, da det ikke fremgår tydeligt. CSJ bekræftede, at det er tilfældet. PLA bemærkede, at der tidligere ikke var opbakning i systemet til at formulere det så direkte. OKN konstaterede, at nogle medarbejdere arbejder hjemme oftere, men om det er aftalt, er uklart.

LSU besluttede, at følgende formulering kan indskrives i retningslinjerne:

"For at styrke det psykiske arbejdsmiljø og sammenholdet på arbejdspladsen bør det tilstræbes, at man maksimalt har én hjemmearbejdsdag om ugen."

Budskabet skal desuden understreges i de enkelte sektioner.

4.5 Myndighedsbetjening – orientering fra DCE-møder mv.

Der har for nylig været afholdt et fysisk heldagsmøde, hvor der blev drøftet emner som nye kunder, værditilbud og fremtidig koordinering mellem ENVs og DCE. Det blev fremhævet, at der er behov for større opmærksomhed, når der opstår situationer, hvor vi skal præsentere og sælge os selv. I forbindelse med den kommende strategiproces blev det foreslået at inddrage fagmedarbejdere fra DCE, så de får bedre indsigt i ENVs' arbejde.

Der var enighed om, at der skal være mere koordinering mellem enhederne. Der blev også talt om branding og synlighed.

I forhold til samarbejdet med DCE blev det besluttet at nedlægge de faste online-planlægningsmøder. I stedet vil Maria udarbejde og udsende statusskrivelser, og gruppen vil mødes fysisk et par gange om året for at drøfte strategi, initiativer vedrørende nye kunder og branding.

4.6 Opdatering af forretningsorden for LSU

Forretningsordenen blev opdateret på LSU-mødet d. 25.06.2024, men dokumentet med de endelige og godkendte rettelser er desværre gået tabt. Dokumentet fra sidste år med ændringsforslag var derfor vedlagt som bilag til behandling på dette møde og blev gennemgået i plenum. MBA rundsender det endelige udkast til godkendelse.

4.7 Ideer og input til institutseminar 2026

Der var ikke umiddelbart nogle input til planlægningen af institutseminaret på nuværende tidspunkt.

4.8 Evt. andre emner

5. Orientering fra andre FORA

5.1 HSU – intet at bemærke.

5.2 FSU – intet at bemærke.

5.3 Andre – intet at bemærke.

6. Eventuelt

Intet at bemærke.