

Mødedato: 22. april 2025

Mødested: Kronehullet

Mødeemne: Ordinært LSU-møde

Deltagere: CSJ, PLA, OKN, KMH, HØN, LFR, CSP, MBR (HR partner), MBA, LHK (referent)

Afbud:

Gæster: LJ (punkt 1-4)

Ordstyrer: HØN

Ordstyrerrækkefølge kommende møder: KMH, CSP, LFR, MBA, PLA, OKN

1. Velkommen til Lea

Lea er startet d. 1. februar 2025 i stillingen som ledelsesstøttemedarbejder i sekretariatet. Hun vil fremadrettet være sekretær for LSU.

2. Godkendelse af dagsorden samt godkendelse af referat fra møde 29. januar 2025

Referatet fra seneste møde blev godkendt uden kommentarer.

Dagsordenen blev godkendt med rettelse af nummereringen af pkt. 5.2.

3. Økonomi

3.1 Status på årsregnskab 2024

LJ fremlagde resultatet af regnskabet for 2024. Resultatet for året endte på den pæne side af resultatmålet, hvilket er meget positivt.

Alle er velkomne til at kontakte LJ, hvis de har noget de gerne vil have uddybet.

3.2 Budget 2025 efter ØR1

Budgettet efter ØR1 er endnu ikke formelt godkendt – det sker på møde med dekanen d. 6. maj. Budgettet viser et overskud på ca. 1.4 mio. kr. Vores finanslovstilskud står til at falde betydeligt, hvilket skyldes, at MIM i år ikke, som det ellers har været tilfældet de seneste to år, har kunnet finde midler til at dække den årlige 2 %-besparelse – og derfor skal der i år spares 6 %. Heldigvis er der også nogle omkostninger, som bortfalder. Men vi skal være opmærksomme på at udnytte vores ressourcer bedst muligt og sikre, at vi får hentet tilstrækkeligt hjem i OH og inddækning. Rammeaftalen er fortsat ikke underskrevet, men da vi jo ikke kan "spare bagud", må vi gå ud fra, at de aktiviteter, vi har fået at vide, at vi skal fortsætte med, også vil være en del af aftalen, når den endelig foreligger.

Der ligger en stigning på lønninger, som både opfatter opnormering og lønregulering.

KMH spurgte ind til, hvor stor en andel af de budgetterede eksterne tilskud, der er sikret i år på nuværende tidspunkt ift. tidligere år. Der mangler pt. kun 1.5 mio. kr. hvilket er væsentligt mindre end normalt på dette tidspunkt.

3.3 Sektionernes forbrug

LJ præsenterede oversigten, som viser sektionernes forbrug til og med d. 8/4. De stillinger, som var godkendt i marts, er medregnet i oversigten. Generelt har de fleste sektioner lidt flere penge end sidste år.

3.4 Budgetteret tid i sektionerne

LJ præsenterede den aktuelle oversigt.

Der var spørgsmål til, hvordan man kan se omfanget af projektbundne timer på medarbejdere, som ikke kan bruges til inddækning. PLA svarede, at det kan ses på antallet af disponible timer, som i så fald vil være lavere.

OKN bemærkede, at der er en del mere disponibel tid for VIP øvrige, end det var tilfældet sidste år. LJ svarede, at der er to halve postdocstillinger, som er fyldt op med timer, men som ikke fremgår af denne oversigt. Det er 1460 timer, som går fra. Økonomi følger løbende op på oversigten.

4. Personale

4.1 Opfølgning – online stresskursus

MBR har undersøgt muligheden for et engelsksproget forløb hos Åben og Rolig. Det tætteste vi kan komme på dette er, at der kan tilbydes engelske workshops/samtalegrupper undervejs i forløbet, men med e-læringsmoduler som stadig skal følges på dansk.

LFR kommenterede, at der formentlig vil være en ret stor gruppe, som kan en del dansk, som vil kunne have glæde af denne mulighed.

Der var enighed om, at kurset er et værktøj i vores stress-værktøjskasse, som vi (ledelse, AMR og TR) kan tilbyde de medarbejdere, som i en vis udstrækning kan forstå dansk.

4.2 Arbejdsmiljøstatistik efter 4. kvartal og evt. 1. kvartal

Man tilgår statistikken her: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik/>

Der er naturligvis udsving i statistikken, men den viser en let faldende tendens, hvad angår sygedage i 2024. Det er positivt, at det går den rigtige vej. MBR kommenterede, at der for hende at se er et meget lavt sygefravær på ENVS, når hun sammenligner med hendes tidligere arbejdsplads, hvilket vi godt kan være stolte af.

4.3 APV2025 – proces og evt. input til APV-gruppen fra LSU

OKN har gennemgået APV-resultaterne og opsummerede de vigtigste pointer. For instituttet som helhed er der mange af de samme ting, som går igen fra tidligere undersøgelser – dog med en lille grøn pil opad i forhold til tidligere års besvarelser. De største udfordringer er stress, arbejdsbelastning og sammenhængen mellem tid og opgaver.

Der er en stigning i antallet af krænkende hændelser. Hvad det mere præcist drejer sig om, kan vi ikke se ud af disse data, men LFR oplyste, at APV-gruppen har møde med vores tilknyttede psykolog i indeværende uge, og at de forventer sammen med hende at blive klogere på, hvordan vi skal håndtere opfølgning på dette.

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

MBA orienterede om Peter, ny medarbejder i sekretariatet pr. 15.04, som primært skal beskæftige sig med post award projektstøtte samt være sekretær for Rådgivningsudvalget. Tag gerne fat i MBA, hvis I kan bruge Peters hjælp – og har timer på projekt til at finansiere den. OKN kommenterede, at det er godt, at der nu kommer denne mulighed for post award projektstøtte, og at dem som søger projekter nu, bør orienteres, så de har mulighed for at sætte midler af på deres projekt til det. Muligvis vil der også kunne sættes nogle midler af i eksisterende store projekter.

OKN spurgte til listen over stillinger i proces. CSJ uddybede disse.

KMH spurgte til, hvorvidt og hvordan ledelsesgruppen forholder sig til et kommende generationsskifte på instituttet.

I forlængelse af dette spurgte OKN ind til, hvorvidt der stadig eksisterer en rekrutteringsplan for instituttet.

CSJ svarede, at ledelsesgruppen er opmærksomme på seniorgruppen blandt medarbejderne, herunder også på, at der vil være nogle, som ønsker at fortsætte med at yde et godt stykke arbejde, også efter de når den gennemsnitlige pensionsalder. Samtidig har vi taget hul på processen i forhold til et kommende generationsskifte, herunder ved at ansætte adjunkter, sætte phd'er på de unge lektorer, give sideforfatterskaber til de unge forskere og være opmærksomme på, at de erfarne professorer får leveret noget videre til den næste generation.

5. Institut og TECH

5.1 Bygninger – orientering om renoveringsproces

CSJ og PLA orienterede om status. Første etape bliver I-bygningen, som startes op efter sommerferien og forventes at vare året ud.

Derefter bliver det C-fløjens 3 etager. Planen er, at der startes op på C-fløjen i starten af 2026, men det er forbundet med en del usikkerhed, da vi ikke ved, hvor længe det vil tage at få Bygningsstyrelsens godkendelse.

LFR kommenterede, at vi skal huske at være opmærksomme på de deadlines, der typisk ligger i slutningen af året, og om muligt undgå sammenfald mellem

dem og en større flytning af medarbejdere. Det er svært at undgå, men vi er opmærksomme på det.

5.2 Evaluering af institutseminar 2025

Der var enighed om, at det overordnet var et vellykket seminar. Der er kommet mange positive tilbagemeldinger på dagen.

Oplægget fra vores egne medarbejdere fungerede som sædvanligt rigtig godt, og den form for indslag bør vi holde fast i fremover. Det behøver ikke nødvendigvis som denne gang at følge et bestemt tema.

Eftermiddagsaktiviteterne sluttede på forskellige tidspunkter, og det gav en del ventetid for de grupper, der blev færdige først. Fremover er det vigtigt med et relativt stramt program, når der er tale om 1 dags-arrangementer, så folk ikke oplever spildtid i løbet af dagen.

Ved såvel frokosten som aftensmaden var der nogle udfordringer med kø og ventetid, hvilket sekretariatet vil lade gå videre til kongrescenteret.

Derudover fungerede stedet fint, og det virker som om, at det har været bekvemt for mange, at det var placeret i Roskilde.

Næste års institutseminar afholdes over 2 dage 21. – 22. april på Nyborg Strand Hotel.

6. Orientering fra andre FORA

6.1 HSU – intet at bemærke.

6.2 FSU – OKN orienterede fra seneste møde i FSU d. 20/3. Arbejds miljøstatistikken blev kort drøftet, opsamling på MUS og kompetenceudvikling, kandidatreformen, opfølgning på handleplan om ligestilling samt status på exitundersøgelser. Sidstnævnte besvares primært af phd'er og postdocs, og deres besvarelser indikerer, at de generelt er godt tilfredse med jobbet og opgaverne, men at der er stressrelaterede ting, som ikke altid adresseres. Desuden angiver over tre fjerdedele af dem, som har benyttet sig af karrieresamtaler, at de har oplevet dem positivt. Endelig blev der orienteret om, at nogle områder af myndighedsrådgivningen på landbrugsområdet muligvis vil blive udliciteret fremover, men der er endnu ikke besluttet noget.

6.3 Andre – intet at bemærke.

7. Eventuelt