

Mødedato: 13. juni 2023

Mødested: 1511-215

Mødeemne: LSU Q2 2023

Deltagere: Karl Anker Jørgensen, Jeanette Dandanell, Jeppe Olsen, Tommy O. Kessler, Henrik Helligsø Jensen, Bjarke Donslund (suppleant for Jonas Rask Christensen) Kathrine Kofoed Jensen (Nat-Tech HR), Katrine Mikkelsen (Ref.)

Afbud: Merete Bilde

1. Godkendelse af dagsorden. Dagsorden blev godkendt.

2. Meddelelser

Karriereplaner for yngre forskere: Et af de emner, som fakultetsledelsen har særlig fokus på, er karriereudvikling for yngre forskere. Et af de konkrete tiltag, som bliver drøftet, er udarbejdelse af karriereplaner for ph.d. og adjunkter. KAJ understregede, at Institut for Kemi har mange postdocs, og at vi, i arbejdet med karriereudvikling, særligt ønsker at fokusere på de postdocs, som ønsker en karriere i academia. Der vil i efteråret været et pilotprojekt med karriereplaner for postdocs på to institutter.

Der er ligeledes drøftelse af karriereplaner for adjunkter uden tenure tracks. Dem har instituttet dog ganske få af.

LSU påpegede, at samtaler om karriereplaner bør indgå i de almindelige MUS-samtaler, så det ikke medfører ekstra samtaler for VIP.

Ansøgningsstøtte på AU og Nat: Der er sket en omorganisering af opgaverne ift. forskningsstøtte, så AU's Forskningsstøtteenhed fremover kun dækker udvalgte programmer. Håndtering af de øvrige programmer skal fremover ske på fakultet eller institut. Fakultetsledelsen har besluttet at oprette en lille enhed på fakultetsniveau, og arbejdet med at definere snitflade mellem denne og institutternes egne fundraisere er i gang.

Sommermøde: Instituttets somtermøde bliver i august (dato kommer). KAJ udsender en sommerhilsen til alle medarbejdere sammen med nyhedsbrevet i uge 26.

Instituttet har modtaget en anonym donation/arv til organisk elektrokemi.

3. Personale

a. VIP: Status på igangværende ansættelser

Nicole Hauser er tiltrådt 1. juni. Hun har fået kontor i 1511, 3. og starter sit eksperimentelle arbejde op i et af laboratorierne i 1513, 5.

Thibault Viennet starter som tenure track inden for NMR d. 1. september 2023.

Tenure track-stillingen i atmosfærisk kemi er blevet tilbudt til den valgte kandidat, og forhandlingerne starter efter sommerferien.



Mads Ry har opnået positiv slutevaluering af tenure track-forløbet og bliver derfor fastansat.

LSU opfordrede til at fokusere på den løbende karrierevejledning af TT adjunkter, dvs. også på andre tidspunkter end til MUS.

b. TAP: Nyt siden sidst

To ny ansættelser: Martin Bondesgaard (AC-TAP i Materialesøjlen) og Ingeborg Jacobsen (Sekretariatet)

c. Proces i materialesøjlen

Da Karl Anker blev udpeget som konstitueret institutleder var det en bunden opgave fra dekanen, at KAJ skal håndtere de interne problemstillinger i materialesøjlen. KAJ og Kathrine fra HR har i løbet af april og maj afholdt ca. 20 samtaler med alle faste medarbejdere i søjlen. Hertil kommer en række andre møder.

KAJ takkede Kathrine HR for den store støtte og det gode samarbejde i processen. I samtalerne har KAJ mødt stor åbenhed, mod og ærlighed. Der er tale om konflikter, som har en indgribende påvirkning på medarbejdere, og som det derfor er altafgørende, at der bliver taget hånd om. Der er altid flere sider af konflikter. Det gælder også her, og det er tydeligt at der ikke er lette løsninger.

Udfordringerne ligger på flere niveauer. Der er interne spændinger i VIP-gruppen, som også påvirker AC-TAP medarbejderne. Desuden føler flere AC-TAP'er et stort arbejdspress, og at deres opgaver ikke altid matcher deres høje kompetenceniveau.

KAJ har set på problemstillingerne med åbent sind og har haft fokus på, hvad der skal til for, at søjlen og instituttet kan komme videre.

I valget af de konkrete tiltag har der været fokus på at fastholde en samlet materialesøjlen og at sikre, at medarbejderne kan se sig selv på instituttet fremadrettet. De konkrete tiltag er udmeldt til alle VIP'er og TAP'er i sidste uge, og omfatter bl.a. at Martin Bremholm vil være ny søjleleder i materialesøjlen pr. 1/8 2023.

LSU anerkendte det store arbejde, som er lagt i processen og spurgte til, om der er planlagt en opfølgning. Der er løbende dialog med medarbejderne. KAJ vil vurdere, om der er behov for en mere samlet opfølgning senere.

4. Opfølgning på VIP-Seminar på Sandbjerg og TAP-møde i maj

TAP-møde i maj: TAP-gruppen var i maj samlet til et opfølgende møde efter TAP-dagen i januar. Der blev her arbejdet med at udvælge værdier, der kendetegner det gode kollegaskab. Det er TAP-gruppens oplevelse, at det skaber god værdi og sammenhængskraft at samles med jævne mellemrum.

VIP-seminar på Sandbjerg: Programmet var tilrettelagt af lederteamet og med god hjælp fra AU HR. Temaet var 'Kemi i en forandret verden – hvordan skal instituttet se ud om fem år?'. Der blev på seminaret udvalgt og drøftet en række emner, herunder kollegaskab, prioritering af tid, rekruttering, ph.d.-uddannelse samt scientific impact og risikovillighed i forskning.

Der er allerede igangsat konkrete initiativer. Herunder mødefri onsdag, aktiv brug af lønniveau i rekruttering af internationale postdocs samt planlægning af et fælles seminar om kunstig intelligens.

HHJ informerede om, at ministeriet nu har udmeldt, hvordan man kan komme ud af den ledighedsbaserede dimensionering, hvilket er positivt, da nyeste data indikerer en forbedring i beskæftigelsestallene for vores dimittender.

LSU foreslog at ansætte videnskabelige assistenter, hvis det er svært at finde ph.d./postdocs. Dette kunne potentielt også bidrage til bedre beskæftigelse samt afhjælpe en del af problemstillingen med at rekruttere ph.d. og postdocs.

5. Økonomi og bygninger

a. Opfølgning fra ØR1

Dekanatet roste instituttet for det flotte hjemtag, og at vi er nået i mål med besparelseskravene. Birgit har stået for ØR1 og vil ligeledes hjælpe med ØR3, som går i gang inden sommerferien.

b. Status på lokaler

Renoveringen af CORC's kommende laboratorier på Gustav Wieds Vej er endnu en gang udskudt. P.t. forventer vi, at lokalerne er klar i oktober.

AVM's sidste udstyr forventes flyttet i løbet af sommeren.

I vinteren blev der udarbejdet forslag til fremtidig brug af lokalerne i to lokaleudvalg på Kemi og iNANO. LT følger op på forslagene herfra i løbet af den kommende tid.

6. Status på lønforhandlinger

Lønforhandlinger starter i denne uge. Vi forventer at nå i mål, så svarene kan komme ud på samme tidspunkt som normalt (juli/august).

Hele lønpuljen kommer i brug som følge af, at det er lykkedes at nå besparelsesmålene på anden vis.

7. Særrapport om krænkende adfærd: Drøftelse

LSU bemærkede, at rapporten er meget generisk. Det er bemærkelsesværdigt, at flere personer svarer, at problemer ikke bliver løst, når de går til en leder, og at en tredjedel af de, som oplever krænkelse, ikke går videre med sagen.

LAMU har været på rundtur til forskningsgrupperne her i foråret. VIP-gruppen har desuden drøftet håndtering af henvendelser om krænkende adfærd, så det er LSU's opfattelse, at der er bevidsthed om krænkende adfærd og praksis for håndtering heraf.

8. Arbejdsmiljøstatistik: Ændret proces på AU

Processen for arbejdsmiljøstatistik er ændret i år, da data er ved at blive overført til PowerBI. Det betyder, at vi ikke længere modtager de kvartalsvise rapporter. Årsopgørelsen for 2023 udkommer primo 2024. Fra 2024 kan vi løbende tjekke data i PowerBI.

9. Evt.

Bjarke påpegede, at det er væsentligt at tænke AC-TAP'erne ind, når der etableres nye forskningsgrupper, så der også sikres support fra AC-TAP i de nye grupper.

LSU drøftede kort rekruttering af internationale postdocs. Der er generelt fald i henvendelser, men særligt fra europæiske og amerikanske ansøgere.