

Mødedato: 16. marts

Mødested: 1511-215

Møde i: LSU, 1. kvartal 2023

Attendees:

Henrik Helligsø Jensen (HHJ), Birgit Schiøtt (BS), Jeanette Dandanell (JDA), Jeppe Olsen (JO), Tommy Kessler (TK), Jonas Rask Christensen (JRC), Kathrine Kofoed Jensen, HR; Birgitte Lodberg Pedersen (referent)

Fraværende: Merete Bilde

REFERAT

1. Godkendelse af dagsorden: Godkendt

2. Meddelelser:

Vestas kommer på besøg i maj måned – Julie Hostrup fra sekretariatet står for besøget

Dorthe Ravnsbæk har modtaget Eliteforsker prisen

MitHR rulles ud på AU pr. 1/3 2023. Vi afventer fortsat nogle funktionaliteter, som gør at vi endnu ikke har igangsat brug af systemet for alle medarbejdere.

3. Opfølgning fra MUS

Alle VIP- og TAP-medarbejdere har fået tilbudt MUS-samtale.

BS har kraftig påmindet VIP om at afholde MUS med deres ph.d.-studerende og postdocs, og hun forventer, at alle VIP efterlever dette. JO oplever, at dialogen sker løbende, men man kommer omkring det alle temaer i løbet af året, hvilket fungerer godt.

Generelt er fornemmelsen, at samtalerne er relevante og meningsfulde, og giver mulighed for indbydes forventningsafstemning. Udgangspunktet er en halv time og op til en time.

Mogens Christensen holder desuden GRUS med værkstederne én gang om måneden.

De særlige emner, der blev taget op på MUS-samtalerne med VIP-gruppen, er:

- Daglig ledelse
- Diversitet og ligestilling i egen forskningsgruppe



- Bibeskæftigelse (man skal snakke med sin leder om det en gang om året)
- Hvordan kan man selv bidrage til at styrke Kemi.

Afslutningsvist drøftede LSU, om der er justeringer til formatet eller emner til det kommende år. Der fremkom her ikke konkrete tiltag.

4. Årlig Lønforhandling

Lønforhandlingsrammen er op til 0,5% af lønbudgettet, men det er ikke sikkert det hele kommer til lønforhandling, da BS endnu ikke har nøjagtige oplysninger om, hvor vi ligger i besparelsesprocessen. LSU har på sit ekstraordinære møde d. 23. februar bakket op om, ikke at bruge hele rammen, hvis det kan hjælpe ift. besparelsesprocessen på instituttet.

Lønforhandlingerne kommer til at foregå i maj/juni måned, med marts/april som forberedelse, og tilgodesete vil få en mail i e-boks, når forhandlingerne er afsluttet, formentligt i juli måned.

5. Status på kompetenceudvikling

Katrine Mikkelsen har kontaktet alle søjleledere for at indsamle info om afholdte kompetenceudviklingsaktiviteter i 2022 samt planer for 2023. Dette er opsummeret i bilaget.

LSU tilføjede at der til ph.d.-studerende findes der midler på instituttet (8000 kr./år) til deltagelse i konferencer.

TK bemærkede at værkstederne er gode til at indlægge aktiviteter til kompetenceudvikling.

Der blev desuden gjort opmærksom på at Kompetencefonden har tilpasset deres ansøgningsforløb således at midler nu tildeles efter lodtrækning frem for efter først-til-mølle. Der kan med fordel sikres bedre kendskab til mulighederne i Kompetencefonden.

Der er desuden en række faste kompetenceudviklingsaktiviteter som instituttets medarbejdere deltager i, herunder AUs forskningslederkursus, ph.d.-vejlederkursus, danskkurser for internationale medarbejdere samt de årlige institutseminarer for VIP og TAP.

6. Status på økonomisk tilpasningsrunde

BS orienterede om at udmøntningen af besparelseskravet pågår stadig på instituttet.

Siden det ekstraordinære LSU-møde i februar er der blevet indregnet en forventet nedgang i STÅ-midler, som også påvirker instituttets økonomi i de kommende år.

Fristen for henvendelser om frivillige fratrædelser var 13/3, og BS afventer resultater af forhandlinger, inden det samlede overblik over besparelserne er på plads.

7. Personale

BS orienterede om igangværende og planlagte ansættelser:

VIP i C3 centeret (tenure track i atmosfære kemi): Samtaler er under afvikling
VIP Eksperimentel strukturel Kemi: Opslaget er udarbejdet. Vi afventer opslag af stillingen, til vi kender resultatet af besparelserprocessen.

AC-TAP i materialesøjlen: Samtaler er afholdt og ny medarbejder er fundet
Teamkoordinator til sekretariat: Stilling er opslået, og vi forventer at finde en medarbejder som kan starte 1/5.

Evaluerings af TAP dagen:

Meget positiv feedback – især sætter folk pris på at være ude af huset og have mulighed for at møde alle kolleger på kryds og tværs. Det skaber et godt socialt fællesskab. Eventuelt kunne det overvejes at tage andre konkrete emner op, så formiddagen kører på de bløde værdier og eftermiddagen med noget konkret som søjlestrukturen.

En hel dag er passende længde/omfang. Det er vigtigt at være væk fra Kemi, så man ikke forstyrres af de daglige gøremål.

Der er tilfredshed med Mannaz, som facilitator og opbakning til at fortsætte hermed.

8. Arbejdsmiljøstatistik

Generelt har der været en stigning i antal af sygedage af både kort og lang varighed siden 2018 på AU. Langtidssygemeldingerne sker både af hhv. psykiske årsager (stress og/eller private årsager) og fysiske årsager. Kemi ligger stabilt og ikke højt ift. antal.

Arbejdsulykker: Der har været to, hvoraf én er anmeldt op i systemet.

Psykologisk rådgivning. 8 påbegyndte sager, heraf 5 anonyme og 3 visiterede sager. Der kunne være en tendens til, at der kommer mere af det. Måske er medarbejderne blevet mere bevidste om tilbuddet., eller det kan være en post-corona effekt

9. Årshjul for LSU

LSU drøftede udkastet til generisk årshjul for LSU-møder.

Der var enighed om, at opfølgning på lønforhandlinger flyttes til Q3, hvis de ikke er afsluttet inden mødet før sommerferien

Evaluering af TAP-dagen kan måske nås på Q1 mødet, idet vi tilstræber altid at holde dagen i januar.

Som udgangspunkt afholdes LSU-møderne i januar, april, september, november.

10. Eventuelt

Status i APV arbejdsgrupperne:

Peter Hald er startet besøg til forskningsgrupperne under konceptet "LAMU på tur".

Thomas Breitenbach og Jeppe er i arbejdsgruppe som kigger på god kontorkultur på delekontorer.