

Mødedato: 30. november 2023

Mødested: 1511-215

Mødeemne: Institut for Kemi, LSU, møde i Q4 2023

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

Afbud: Henrik Helligsø Jensen,

1. Godkendelse af dagsorden

2. Meddelelser

Karl Anker informerede om begivenheder siden sidste møde:

Både dekanat og Rektor har været på besøg på instituttet til medarbejdermøder i oktober/november.

Dekan Kristian Pedersen er fratrådt og Erik Østergaard er konstitueret frem til ny dekan bliver ansat.

To nye prodekaner tiltræder ved årsskiftet.

Fakultetsledelsen samarbejder tæt om fakultetets strategiske retning. Der er fælles ønske om at se fremad sammen og udvikle Nat.

3. Personale

a. VIP: Nyt siden sidst

a. Jeppe Olsen er fortsat sygemeldt

b. TAP: Nyt siden sidst

a. Emil Mark Iversen er ansat som ny AC-TAP, særligt i C3

b. Jens Chr. Kondrup (glasblæser) er fortsat sygemeldt

c. Jakob Laust Hviid (sekretariatet) er fratrådt sin stilling

d. I 2024 er der flere barsler i TAP-gruppen. Vi ansætter barselsvikarer i det omfang det lader sig gøre ift. økonomien og ser på om vi kan justere noget i opgaveløsning.

c. Proces i materialesøjlen: Status

Der er fortsat fokus på samarbejde i søjlen, som fortsat er et indsatsområde. Der er i efteråret indgået nye aftaler om brug af udstyr

Martin Bremholm er kommet godt i gang som søjleleder, herunder leder af AC-TAP.

4. Økonomi og bygninger

a. Status på ØR3 og B24

Som fortalt på mødet i september, er instituttets økonomi udfordret i de kommende år. Heldigvis har universitetets investeringer betydet at

egenkapitalen er steget i løbet af året så den nu nærmer sig sit minimum. Det betyder at vi kun bliver mødt af mindre krav om budgetforbedringer i de kommende år. Alle institutter på Nat skal i 2024 og 2025 finde budgetforbedringer for 0,5 mio kr hvert år. Det skal vi lave en plan for inden jul. Vi sigter mod at udskyde planlagte ansættelser som er finansieret af instituttet. Der er desuden et ønske om at fastholde rum til nødvendige ansættelser og evt. forfremmelser. Undervisningen skal køre upåvirket.

MC foreslog at vi i højere grad kan involvere postdocs i undervisning i stedet for at ansætte barselsvikarer.

b. Status på lokaler: Flytning til CORC

- a. KDA, SUP og ARH forskningsgrupper er flyttet til de nye lokaler på CORC. C3-aktiviteter bliver i højere grad samlet på 4. sal. Der er desuden gang i en oprydning i Peter Ogilbys tidligere laboratorier hvor det også skal afklares hvordan vi ønsker at anvende disse lokaler fremover.

c. Energitiltag på instituttet

- a. Vi skal fortsætte arbejdet med at nedbringe energiforbruget på instituttet. Vi fastholder de nuværende åbningstider og har besluttet at fjerne alle kaffemaskiner etc. fra kontorer. Som Rektor også nævnte på sit besøg, betyder AUs klimaplan at vi skal tænke i nye løsninger for at nedbringe universitetets klimabelastning. Det har vi alle en fælles opgave i. På TAP-dagen i januar 2024 er temaet AUs klimastrategi hvor TAP-gruppen vil arbejde med mulige tiltag på instituttet.
- b. MC foreslog at skifte institutbilen til en elbil.

5. Kompetenceudvikling

a. Status på 2023:

I årshjulet for LSU fremgår det at vi en gang om året følger op på arbejdet med kompetenceudvikling på instituttet. Den enkelte medarbejders udvikling er en fast del af MUS. Kompetenceudvikling skal her ses bredt, det kan både være i form af kurser, men også hvordan vi hver især udvikler vores kompetencer, fx ift. nye måder at arbejde på, brug af ny teknologi, nyt udstyr, kollegial sparring osv.

Instituttet har en pulje til kompetenceudvikling som medarbejderne kan søge om tilskud fra efter aftale med nærmeste leder.

b. Planer for 2024

Det er vigtigt at vi løbende udvikler os og ser på relevante muligheder for kompetenceudvikling

Er der noget vi bør have særlig fokus på ift. arbejdet med kompetenceudvikling i 2024?

LSU oplever ikke at der er aktuelle behov for kompetenceudvikling, som ikke bliver imødekommet. LSU og opfordrede til at tænke i fælles emner som kan gaven større medarbejdergrupper, fx programmering eller AI i forskning og undervisning. Det er essentielt at aktiviteterne er tiden værd og at indholdet er let tilgængeligt og fokuseret.

6. Evaluering af årets arbejde i LSU og årshjul for 2024 (bilag 1)

Hvordan er årets møder gået i LSU? Er der noget vi skal blive bedre til eller have mere fokus på i 2024? Er der noget vi skal tilføje eller fjerne i årshjulet?

Der er en oplevelse af at møderne fungerer fint. Medlemmerne oplever at blive inddraget og informeret hvor det er relevant.

LSU besluttede at fastholde det nuværende årshjul.

7. Strategi (lukket punkt)

8. Arbejdsmiljøstatistik: Den nye opgørelse er nu klar i PowerBI: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik/>

Jeanette informerede om at der har været flere langvarige sygdomsfravær blandt fast personale i det forgangne kvartal. Der har endvidere været nogle stress/belastningsrelaterede fravær blandt ph.d., hvilket dog er på niveau med de foregående år.

For øvrigt fravær ligger instituttet på niveau med resten af Nat.

Der har været 5 sager hos psykologrådgivningen i hele 2023.

9. Evt.

MC informerede om at der ikke afholdes LSU-kurser i Aarhus længere. I stedet skal deltagere rejse til andre byer.

MC spurgte til status på kvantestrategien. Der bliver informeret nærmere på næste VIP-møde.