

Mødedato: 26. november 2024

Mødested: 1511-215

Mødeemne: LSU, Institut for Kemi, ordinært møde Q4

Deltagere: Jørgen Skibsted (konst. institutleder), Henrik Helligsø Jensen (HHJ), Jonas Rask Christensen (JRC), Jeanette Dandanell (JDA), Tommy Ole Kessler (TOK), Kathrine Kofoed Jensen (HR), Katrine Mikkelsen (referent)

Afbud: Merete Bilde, Mogens Christensen

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Meddelelser

a. Ny institutleder

Efter en ansættelsesproces med inddragelse af Institut for Kemis Institutforum og rådgivningsudvalg og med samtaleforløb med ansættelsesudvalget er det nu meldt ud, at Thomas Vosegaard har takket ja til stillingen som ny institutleder. Thomas tiltræder 1. januar. JS er konstitueret indtil årsskiftet.

Thomas ser frem til at starte i sit nye job på Kemi. Han kommer med god ledelseserfaring, både som centerleder på iNANO og fra da han var del af ledelsesteamet på Kemi. LSU ser frem til samarbejdet med Thomas.

b. Implementering af URIS-retningslinjer

JS orienterede om, at første rul af retningslinjer vedr. URIS-samarbejde (Udvalget om Retningslinjer for Internationalt forsknings- og innovationssamarbejde (URIS) bliver implementeret fra 1. november.

Disse berører primært rekruttering, ansættelse og bibeskæftigelse. Nat og Tech har testet tiltagene i det forgangne år. Derfor er vi allerede godt i gang med de nye processer.

De væsentligste tiltag for Kemi er på nuværende tidspunkt:

For ansættelser: Alle ansøgere fra risikolande (pt Kina, Iran og Rusland) skal gennemgå en baggrundsscreening inden de inviteres til jobsamtale. Baggrundsscreening sker mellem VIP og den nye HR-enhed 'Background-screening office'. Det gælder både ansættelser med og uden opslag samt gæster. For ansættelser med opslag, som håndteres i Empty, vil man blive informeret om baggrundsscreening af kandidater inden samtale. Derfor er det vigtigt, at vi er mest opmærksomme på dette i forhold til gæster. JS har orienteret om disse nye tiltag på det seneste VIP-møde.

Studerende er undtaget, da der pt ikke er hjemmel til at lave screening på dem. HHJ påpegede at der er et opmærksomhedspunkt ift. studerende fra risikolande, da de er undtaget fra baggrundstjek, men ofte vil få adgang til bygninger og IT.

Studerende, der **ikke** indskrives ved AU, betragtes som gæster/praktikanter og skal gennemgå screening, hvis de kommer fra de nævnte risikolande.

Bibeskæftigelse: Bibeskæftigelse, der involverer risikolande, skal meddeles til institutleder før samarbejde opstartes. Alle former for bibeskæftigelse skal desuden registreres i PURE.

JS pointerede at gæster og bibeskæftigelse vil være oplagte emner på den årlige MUS.

Andet rul af URIS-retningslinjer kommer i starten af 2025 og indeholder information om projekt- og forskningssamarbejde, rejsepolitik i risikolande, off-boarding og adgangskontrol. Vi ved endnu ikke hvad der konkret ligger i denne del.

c. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

LAMU har haft møde om den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Her blev handleplanen for 2024 gennemgået.

Generelt har instituttet en god sikkerhedskultur. Der har i det forgangne år været mindre, men ikke alvorlige hændelser. Hvis man ønsker at se denne liste, kan man henvende sig til Peter Hald.

Et af de punkter, som blev drøftet, er adgangskontrol på decentrale kemikalielagre, hvor der flere steder opleves svind. Det er et punkt som LAMU vil arbejde videre på. Et andet fokus er psykisk arbejdsmiljø for ph.d.-studerende. Dette sker via ph.d.-skolen, men det skal også være et opmærksomhedspunkt i dialogen mellem ph.d.-studerende og vejleder.

Der er mindre punkter mht. sikkerhed og laboratoriepraksis, som kan forbedres. Peter Hald vil fortsætte sit fokus på dette.

JRC tilføjede, at der sker svind i udstyret i undervisningslaboratorierne fra semester til semester. Det formodes, at det er forskningsgrupper som låner udstyr, men ikke får leveret tilbage efterfølgende. LSU foreslog at lave en synlig mærkning af dette udstyr.

Næste APV er i foråret 2025. KKJ informerede om, at der er tilbud om kurser for LSU og LAMU i denne sammenhæng.

3. Personale

a. Orientering: VIP - Nyt siden sidst

Tenure track i kemisk biologi: Bedømmelserne forventes snart afsluttet. Interviews forventes afholdt i starten af 2025.

Tenure track i strukturkemi: Ansøgningsfrist var d. 15. november. Næste skridt er shortlisting og bedømmelse. Ansættelsesudvalget er nedsat.

Professorat i overfladekemi for biologiske systemer: Stillingen kommer i genopslag med ansøgningsfrist d. 15. februar.

b. Orientering: TAP - Nyt siden sidst

AC-TAP i røntgen-imaging: Der bliver opslået en fast stilling, som særligt er tilknyttet det røntgen imaging-udstyr, som tilhører Institut for Kemi og er placeret på iNANO. Stillingen er fuldt inddækket i de kommende år.

Flere kolleger er på vej tilbage fra barsel: Ingeborg i sekretariatet er kommet tilbage fra barsel i oktober. Hun er udlånt til Geoscience på deltid, da der er sygdom i deres sekretariat. Det er positivt, at institutterne kan hjælpe hinanden.

Vibeke i Butikken kommer tilbage i slutningen af januar.

Der er et udestående ift. MS-funktion efter nytår, hvor Jonas Bønnelykke fratræder. HHJ og KLM arbejder på at løse dette.

Stillingen som glasblæser er opslået og er blevet delt med relevante netværk både i USA og Europa. Der er ansøgningsfrist medio februar.

4. Økonomi og bygninger

- a. Orientering: Budget for 2025. Ift. ØR3 forventer vi at gå ud af 2024 med et mindre underskud. Budget for 2025 er på plads og overholder resultatmålet for det kommende år. Det nye DG-center gør en betydelig forskel for budgettet i de kommende år.

b. Orientering og drøftelse: Omrokering af forskningsgrupper.

Punktet er kommet på LSU's dagsorden efter ønske fra medarbejdersiden.

JS orienterede om, at institutledelsen ønsker at lave en omrokering, hvor to forskningsgrupper fra materialesøjlen flytter lokation til Kemis lokaler på iNANO, mens en forskningsgruppe rykker fra Kemis lokaler på iNANO til Kemi-bygningen. Der er således tale om en intern flytning mellem instituttets nuværende lokaler.

Konkret er det planen, at Henrik Birkedals gruppe flytter til de ledige lokaler i 1511, 2. etage, mens Mogens Christensen og Torben Rene Jensens studerende og synteselaboratorier flytter til Kemis lokaler på iNANO, hvor TRJ og MC allerede har kontorer.

Flytningen vil betyde, at TRJ og MC går fra at dele synteselaboratorier med øvrige VIP i materialesøjlen til at have egne laboratorier. TRJ og MC's forskningsgrupper vil fortsat have adgang til materialesøjlen karakteriseringsudstyr i Kemi- og iNANO-bygningerne.

Henrik Birkedals gruppe er flyttet til lokalerne i 1511, 2. etage, mens der er startet en dialog om, hvordan det bedst kan lade sig gøre, og hvad der skal til for at en flytning af Torben og Mogens laboratorier og studerende ligeledes kan lykkes. Denne dialog vil fortsætte i den kommende tid.

JS og Thomas Vosegaard havde første møde med MC og TRJ herom i august, hvorefter resten af materialesøjlen blev informeret.

JS vil gerne høre medarbejdernes perspektiver.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte til baggrunden for flytningen.

JS orienterede om, at baggrunden for flytningen er arbejdsmiljøet i materialesøjlen og de vedvarende uoverensstemmelser, som er i VIP-medarbejdergruppen. Det er ledelsens vurdering, at flytningen vil være den bedste løsning for medarbejderne på nuværende tidspunkt.

Vi ønsker at være et rummeligt institut med plads til alle medarbejdere. I dette tilfælde vurderer ledelsen, at bedste løsning er at adskille parterne i dagligdagen. Flytningen sker derfor på et velovervejede grundlag. Ledelsen vurderer, at denne løsning tilgodeser så mange medarbejdere som muligt. JS forventer en bedring og ser også, at der kan komme yderligere tiltag, som skal bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet i søjlen.

Da situationen påvirker flere medarbejdere på daglig basis, har JS valgt at påbegynde dette, frem for at afvente tiltrædelsen af ny institutleder. JS ønsker at inddrage kommende institutleder, før den endelige beslutning træffes.

Medarbejdersiden spurgte til, om der har været søgt ekstern bistand ifm. denne proces og samarbejdsvanskelighederne. JS orienterede om, at der ikke har været konfliktmægling på nuværende tidspunkt, men vil ikke afvise, at det kan komme på et senere tidspunkt. For nuværende er det vigtigst at skabe ro omkring de involverede parter.

Flytningen vil medføre omkostninger, bl.a. til dublering af basalt laboratorieudstyr. Fakultetet har bevilget støtte til dette. Ligesom for alle andre flytninger vil det tage tid og kan derfor påvirke forskningsgruppernes arbejde i en periode. Medarbejderne i forskningsgrupperne vil ikke blive tilbudt forlængelse af deres ansættelse som følge heraf.

HHJ påpeger, at flytningerne medfører, at medarbejderne vil skulle gå mellem Kemi-bygningen og iNANO-bygningen flere gange dagligt for fx at lave målinger. JS pointerede, at dette allerede er vilkårene for flere andre forskningsgrupper, og at det var en af forudsætningerne da iNANO-bygningen blev opført. Medlemmerne i de to forskningsgrupper udviser bekymring over dette og har derfor fremsendt en skrivelse til både søjleleder og TR. Søjleleder har holdt et møde med gruppemedlemmerne herom. HHJ mener, at flytningen er en ændring af ansættelsesvilkårene. KKJ tilføjer, at dette har været drøftet med HR, som vurderer, at der er tale om en meget lille ændring i ansættelsesvilkårene, og at en flytning af denne karakter ligger inden for ledelsesretten.

JDA spurgte til, om der har været set på alternative muligheder for placering af de to forskningsgrupper. JS pointerede, at der er afsøgt flere muligheder, men at denne vurderes som bedste mulighed i øjeblikket.

Både HHJ og TOK opfordrede til at se på konfliktløsningsværktøjer (gerne med en uvildig aktør), så man kan komme til bunds i konflikten. Det er ikke sikkert, at en flytning vil løse konflikterne.

JDA påpegede, at det er vigtigt at samle op på alle medarbejdere, både de som er berørte af flytningen og de, som kan risikere at komme i klemme mellem parterne, fx AC-TAP.

JS tog inputs fra LSU til efterretning og vil tage dem med i de videre overvejelser. JS kender ikke den præcise tidshorisont for den endelige beslutning og tilføjede, at det kan være, at det først bliver efter at ny institutleder er tiltrådt. Det videre forløb er, at sagen bliver drøftet i LT, ligesom JS også vil vende sagen med kommende institutleder, før den endelige beslutning træffes. Herefter vil dialogen med de berørte medarbejdere blive genoptaget.

5. Kompetenceudvikling

- a. Drøftelse: Status på 2024 og planer for 2025

Vi har endnu ikke fået de præcise spørgsmål fra HR, som indgår i den årlige opfølgning. Kompetenceudvikling bliver drøftet på de MUS, som pågår lige nu. Vi tager punktet på et kommende møde eller over mail, når vi modtager forespørgslen fra HR.

6. Evaluering af årets arbejde i LSU

- a. Evaluering af årets arbejde i LSU

JS fremhævede, at der i 2024 har været to forskellige institutledere og håber, at LSU fremadrettet vil opleve mere kontinuitet i sit arbejde.

- b. Drøftelse: Punkter/temaer/fokusområder til det kommende år

HHJ vil opfordre LSU til at have fokus på arbejdsmiljøet i materialesøjlen.

HHJ foreslår at lave en fælles dag for LSU og LT med fokus på opbygning af relationer og invitere en konsulent fra Samarbejdssekretariatet til at fortælle om LSU's rolle. Ønsket er at sikre fælles forståelse af rammerne for LSU. LSU bakker op om dette forslag.

KLM sørger for at få lagt LSU-møder for hele 2025 i kalenderen. JS opfordrede til at give ny IL lidt tid til at lande i sit nye job.

7. Arbejdsmiljøstatistik:

a. Aktuel status: Rapport for Nat Q3 2024 (bilag 1)

Sygefravær: Instituttet ligger fortsat i den høje ende (ift. de andre institutter) både på kort og langt sygefravær. Begge tal er dog faldet ift. Q1 og Q2.

Psykologisk rådgivning: Her ligger vi tæt på gennemsnittet på Nats institutter. Der er pt 5 sager i 2024.

8. Evt.

JDA spurgte til, om der vil komme en TAP-dag i 2025. JS svarede, at det er planen at gentage TAP-dagen i 2025. Planlægningen er ikke i gang endnu. Måske har ny institutleder et ønske til et særligt tema eller fokus, som kan behandles. Forslag fra AC-TAP-gruppen er meget velkomne.