

Mødedato: 26. november 2025

Mødested: 1511-215

Mødeemne: LSU, Institut for Kemi. Ordinært møde Q4, 2025

Deltagere: Thomas Vosegaard, Jeanette Dandanell, Tommy O. Kessler, Henrik Hel-ligsø Jensen, Jonas Rask Christensen, Kathrine Kofoed Jensen (Nat-Tech HR), Ka-trine Mikkelsen (Ref.)

Afbud: Mogens Christensen, Merete Bilde,

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Meddelelser

Ingen

3. Personale

a. VIP: Nyt siden sidst

Tenure track-adjunkt i strukturkemi: Der var tre kandidater til interview i maj. Der er nu en aftale på plads med en kandidat og kontraktforhandlingerne pågår. Vi forventer at startdato vil være 1. februar. Stillingen vil i den første tid være deltid, efter kandida-tens eget ønske.

Professorat i surface chemistry: Der var to kandidater til samtale i november. TV er i dialog med dekanatet, som træffer beslutning om ansættelser af fast-VIP. HHJ under-stregede at kandidaterne venter på svar. TV forventer at de snart vil få svar.

Espen Drath Bøjesen (Tenure track-adjunkt ved iNANO) er del af CENSE-MAT og er flyttet til kontor i 1511,3, så alle PIs i centeret sidder samlet. Dette har været et væsentligt ønske fra Grundforskningsfonden. Espen overgår til ansættelse på Institut for Kemi som følge af omlægningen af iNANO.

b. TAP: Nyt siden sidst

Værkstederne modtager mange opgaver, og der er stort tryk på særligt mekanikværk-stedet, hvilket belaster medarbejderne. TV og daglig leder Henrik Stapelfeldt er i dialog med værkstederne og har særlig på travlhed og prioritering af opgaver. Der bliver også overvejet behov for bemanning fremadrettet. Vi ønsker fortsat at have instrumentbyg-ning som en del af instituttets profil.

Tommy fortsætter sin ansættelse og vil fremover være ansat 80%. Tommy oplever også større tryk i elektronikværkstedet. TV er i dialog om hvordan vi kan trække på de kom-petencer, som er på Fysiks værksted. Fysiks værksteder oplever dog også stort opgave-tryk. Institut for Kemi ønsker at fastholde vores nuværende organisering af værkste-derne.



TV orienterede om at dekanatet har overvejet af prioritere midler til ansættelse af en data-manager på hvert institut. Kemi har ønsket at blive et af de første institutter til dette. Vi håber at kunne slå en stilling op i Q1 2026.

Der er udsendt invitationer TAP-dag i januar, med fokus på APV, søjlestruktur og samarbejde. Det er en vigtig dag hvor vi samles på tværs af alle funktioner og har fokus på det at være TAP ved Institut for Kemi.

4. Økonomi og bygninger

a. Status på økonomi

På sidste LSU-møde orienterede TV om at budget for de kommende år var udarbejdet og fremsendt til dekanatet. Budgettet er blevet godkendt af dekanen. I 2026 ser vi ind i et underskud pga. en større regning på hele fakultetet for uafholdt/udskudt ferie. LSU bemærkede at det er vigtigt at være opmærksom på dette da det udfordrer instituttets økonomi. Vi har mange tiltag ift. at sikre at ferien bliver afholdt.

De økonomiske effekter af omlægningen af iNANO bliver der arbejdet med i en task-force. Vi kender først de endelige tal når vi går i gang med budgetlægningen lige før/efter sommerferien.

5. Omlægning af iNANO og fremtidig organisering af Institut for Kemi

Processen følger tidsplanen. Fremtidig instituttilknytning for fast-VIP blev afklaret i starten af november. Det medfører at Kemi byder velkommen til 7 fast-VIP. Forskningsgrupperne forbliver i deres nuværende lokaler. Postdocs og ph.d. følger vejleder ift. kommende institut.

For TAP ansat ved iNANO er processen delt i to:

Tekniske TAP er under afklaring. Her vil de fleste følge den forskningsgruppe, som de primært supporterer.

Der er derudover et arbejde i gang ift. at etablere core facilities, som omfatter forskellige større infrastruktur, hvor det er muligt at få støtte fra fonde til brug af udstyret. Core facilities vil have tilknyttet en TAP, så derfor kører disse processer parallelt. Der etableres i første omgang tre core facilities med base i faciliteter på iNANO, hvoraf renrum og NMR får ophæng på Kemi. Vi forventer at oprette andre core facilities på Kemi, men det vil først ske i løbet af 2026.

Administrative TAP er ligeledes under afklaring:

Her har de modtagne institutter i første omgang skullet træffe principielle beslutninger om den fremtidige drift af iNANO-bygningen. I beslutningsoplægget fra i sommers, var det lagt op til at Kemi overtager hele driften af bygningen, som fremover vil huse forskningsgrupper fra tre institutter. Det har de tre modtagende institutter besluttet er den rette løsning.

Der er i disse uger dialog med de administrative medarbejdere i iNANOs sekretariat om deres tanker/ønsker ift. kommende institutansættelse. Herefter træffes beslutning om

fremtidigt ansættelsessted. Dette sker i tæt dialog med de modtagende institutter, særligt Kemi og MBG, som fremover vil skulle varetage en større mængde administrative opgaver.

Vi forventer at skulle udvide institutsekretariatet på Kemi med ca. 4 medarbejdere for at kunne supportere det større institut.

Vi arbejder på at TAP får afklaring på fremtidigt ansættelsessted inden jul, hvilket vil være 2-3 mdr. tidligere end oprindeligt planlagt.

Samlet set forventer Institut for Kemi at vækste med ca. 100 medarbejdere som følge af omlægningen. Overflytning sker fra 1. august 2026, men slår først igennem i økonomisystemerne fra 1. januar 2027.

Det er essentielt at vi lykkes med at onboard vores mange nye kolleger. Der vil være forskellige behov afhængigt af hvilken type ansættelse man har. For nogle medarbejdere vil ændringen være begrænset, mens de for andre vil påvirke både opgaver, ny leder og fysisk placering.

Fremtidig organisering af Institut for Kemi

Væksten har betydning både for instituttets faglige profil og for vores organisering. Siden 2018 har vi haft søjlestrukturen.

Ledelsesteamet er i gang med at drøfte den fremtidige organisering af instituttet. Vi forventer at implementere sektioner i 2026, så ledelsesopgaven fordeles mere. På det ekstra VIP-seminar på Sandbjerg i starten af december, vil VIP-gruppen tage hul på drøftelser af funktioner i sektioner.

På TAP-dagen i januar følger vi op på erfaringer fra søjlestrukturen og får input fra TAP til den videre proces. Vi indhenter ligeledes erfaringer og tanker fra andre institutter.

6. Høring: Nat Strategiske mål 2030 (bilag 1-3)

AUs nuværende strategi er trådt i kraft. Den er rammen for strategiarbejde på hele universitetet. Hvert fakultet kan have deres egne strategiske mål.

Nat har udvalgt 3 områder, som vil være i fokus frem mod 2030. Herunder er der defineret 13 konkrete indsatser, som vil være i fokus i første del af perioden. Fra 2028 kommer nye indsatser.

De tre overordnede områder (Excellent forskning, samarbejde, uddannelse) hænger tæt sammen med både fakultetets særlige styrker (grundforskning og uddannelse) samt AUs strategi og de politiske fokusområder.

Instituttet har mulighed for at komme med kommentarer til de strategiske mål. Vi inddrager både LSU, VIP-gruppen og ledelsesteamet i udarbejdelse af høringssvar.

LSU foreslog at lave et udvalg som udarbejder høringssvaret med input fra VIP-gruppen, en LSU-repræsentant (HHJ) samt en yngre VIP (fx Jonas Elm).

7. Valg til LSU (frist 28. februar 2026)

I starten af 2026 er der valg til LSU, både for ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. TV varetager udpegelse af ledelsesrepræsentanter, mens medarbejderne selv udpeger medarbejderrepræsentanter.

Der er et ekstra opmærksomhedspunkt, da vores nye kolleger fra iNANO først overgår til ansættelse på instituttet i løbet af perioden. iNANOs LSU fortsætter i 2026.

Medarbejdersiden besluttede at lave valg til den vanlige frist og så udvide LSU fra 1. august 2026. TV og medarbejderrepræsentanterne drøfter den fremtidige størrelse af LSU.

8. Lønforhandlinger 2026: Nat lønkriterier og evt. lokale lønkriterier (bilag 4)

Indtil nu har Nat og Tech haft fælles lønkriterier som er brugt til de årlige lønforhandlinger. Fra 2026 får Nat sin egne lønkriterier (vedlagt som bilag). LSU drøftede om kriterierne dækkende for Kemi eller om der er behov for evt. supplerende kriterier?

TV vurderer at Nat lønkriterierne er dækkende. HHJ er enig i dette set fra de, som han forhandler for. LSU bakker op om at bruge Nats lønkriterier til lønforhandlingerne i 2026.

TOK oplever at lønforhandlingsprocessen for nogle medarbejdere opleves som uigenemsigtig. TV oplever at have god dialog med søjlelederne, hvilket er ekstra vigtigt for de medarbejdere, som har en TR, som ikke har sin dagligdag på instituttet. TOK oplever at det kunne være godt med noget mere feedback fra lønforhandlingerne. Her er medarbejderne altid velkomne til at række ud til deres TR eller TV.

9. Evaluering af årets arbejde i LSU samt planer for det kommende år

LSU drøftede årets arbejde i LSU.

Medarbejdersiden udtrykte at LSU er et vigtigt udvalg for hele instituttet og at der derfor er ønske om bedre fremmøde fra ledelsessiden. TV ønsker at se på sammensætningen af ledelsessiden. HHJ fremhæver at udvalget er vigtigt og der bør være en bred repræsentation af medarbejdergrupperne.

For arbejdet i 2026 foreslog medarbejderne at udvide LSU så der kommer en bedre repræsentation af instituttets forskellige lokationer. TV vil overveje dette.

10. Arbejdsmiljøstatistik:

Aktuel status: Nyeste data findes i PowerBI: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik/>

Sygefravær: Data for Q1-Q3 2025 ser fine ud. Både det korte og lange fravær ligger under gennemsnittet for hele fakultetet. Det er vigtigt at alt fravær bliver meldt ind. De fleste medarbejdere gør det via selvbetjeningen i app/MitHR, hvilket er en stor administrativ lettelse. Man skal fortsat indmelde sygdom/fravær til egen leder.

Arbejdsulykker: Der er registreret en enkelt arbejdsulykke i Q3.

Psykologisk rådgivning: Der er 6 påbegyndte sager i 2025.

11. Evt.

Udlandsophold/miljøskifte for ph.d.-studerende: På VIP-mødet i oktober blev der drøftet udlandsophold for ph.d.-studerende, hvor der var nogle usikkerheder omkring



kommende regler. Det er vigtigt at VIP får et klart svar herom. TV tager punktet med på det kommende VIP-møde.