

Mødedato: 5. marts 2026

Mødested: 1511-215

Mødeemne: LSU, Institut for Kemi

Deltagere: Thomas Vosegaard, Henrik Helligsø Jensen, Jeanette Dandanell, Jonas Rask Christensen, Frank Jensen, Victoria Birkedal, Kathrine Kofoed Jensen (Nat-Tech HR), Katrine Mikkelsen (Ref.)

Afbud: Jan Thøgersen

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Meddelelser

a. Velkommen til en ny periode i LSU

TV bød velkommen til en ny periode i instituttets LSU og fremhævede at LSU er et centralt udvalg på instituttet, hvor vi har en god og konstruktiv dialog med plads til forskellige synspunkter.

Medarbejdersiden har en opgave i at formidle til de øvrige medarbejdere og at tage input med til møderne. Der kan dog være enkelte punkter som er omfattet af fortrolighed.

Medarbejderrepræsentanterne orienterede om at de har valgt HHJ som næstformand. LSU har et årshjul som vi laver dagsorden ud fra. Medlemmerne er meget velkomne til at byde ind med emner til møderne.

I 2025 talte LSU om et fælles seminar (fx en halv dag) for LSU-medlemmer. Det vil være godt at få det holdt i 2026. HHJ og KLM går videre med dette.

Husk at nye medlemmer skal på LSU-kursus

b. Tjenestebiler på Nat og Tech (bilag 1)

TV orienterede om at der på fakultetet pågår et arbejde om at samle alle tjenestebiler på Nat og Tech i en fælles bilpark. Løsningen indebærer at biler samles i en fælles bilpark (men forbliver fordelt rundt på campus), samt at booking og afregning sker via fælles bookingsystem.

Emnet har været drøftet i FSU da løsningen indebærer GPS-tracker i alle biler, som bruges til at måle hvor langt bilerne kører.

LSU bakkede op om den påtænkte løsning. LSU påpegede at det er vigtigt at det er tydeligt hvordan man bestiller forsikring ifm. kørsel i udlandet.

LSU har et ønske om at der fremadrettet vil være biler tæt på Institut for Kemi.

c. Status på omlægning af iNANO og fremtidig organisering af Institut for Kemi

Fremtidigt ansættelsessted for alle medarbejdere blev afklaret inden jul.

Alle iNANO medarbejdere skifter ansættelsessted pr. 1. august. Økonomien ændres fra 2027. Antallet af medarbejdere på instituttet stiger fra ca. 200 til ca. 300 medarbejdere.

Vi har taget de første skridt ift. onboarding. I december blev der afholdt et fælles VIP-seminar på Sandbjerg. I januar blev der afholdt en fælles TAP-dag, med meget højt fremmøde. Instituttet får strategiske midler fra fakultetet til onboarding i både 2026 og 2027.

Arbejdet i task forces pågår. Pt. drøftes bl.a. organisering af arbejdsmiljø, fremtidige fælles servicefunktioner på Gustav Wieds Vej 14. Derudover tager vi hul på de mere praktiske ting mhp. på at give medarbejderne et klarere billede af deres kommende hverdag.

Sekretariatsbetjening: Vi arbejder på en model hvor sekretariatet bliver samlet på én lokation, men hvor nogle medarbejdere vil have tilstedeværelse i nano-bygningen i løbet af ugen. Det er på baggrund af erfaringer fra andre institutter med flere lokationer. Der kommer til fortsat at være bemanding på iNANO, men i et andet omfang end nu.

Arbejde om etablering af sektioner på instituttet pågår og vil blive konkretiseret i løbet af foråret 2026. Emnet er blevet drøftet på VIP-seminar i december. Vi arbejder på en løsning hvor sektionerne er sammensat efter faglige og metodemæssige fællesskaber. De nye VIP vil blive fordelt i forskellige sektioner. TV har et stærkt ønske om at videreføre den gode kultur fra begge enheder.

LSU spurgte til hvad der vil ligge i rollen som sektionsleder. Dette er under afklaring. Det er målet at sektionerne vil give en mere nær ledelse for alle. Det er tanken at sektionslederrollen skal rotere efter en årrække.

LSU spurgte til hvad det vil betyde for TAP. Det er tanken at TAP også skal indgå i sektionerne.

LSU spurgte til sammensætning af ledelsesteamet. Ledelsesteamet vil fremover bestå af sektionsledere, institutleder, viceinstitutledere og sekretariatsleder. Derudover har vi et mindre dagligt ledelsesteam bestående af institutleder, viceinstitutledere og sekretariatsledere, som træffer beslutninger vedr. den daglige drift.

Samtidig vil sammensætning af alle udvalg også blive genbesøgt.

LSU spurgte til undervisning og om det vil ligge i sektionerne. Dette vil fortsat ligge i UU og hos vice-IL for uddannelse. Det vil være oplagt at inddrage sektionerne, fx ifm. overbygningskurser.

HHJ fortalte at KAJ i sin tid som institutleder overvejede om der skulle indgå TAP i ledelsesteamet. TV overvejer nøje hvordan vi får den bedste repræsentation af instituttet i ledelsesteamet.

3. Personale

a. Orientering: VIP - Nyt siden sidst

Arkadiy Simonov er 1. marts tiltrådt som ny tenure track-adjunkt. Arkadiy er ansat på deltid frem til sommeren 2027.

Mogens Christensen opsagt sin stilling, da han har skifter til et professorat på Aalborg Universitet. Mogens fortsætter på reduceret tid mens han har personer ansat på AU. Han fortsætter således som projektvejleder for disse personer, men de ph.d.-studerende får tilknyttet en ny vejleder.

b. Orientering: TAP - Nyt siden sidst

Der er aktuelt to sygemeldinger blandt det faste personale.

Der er opslået en 3-årig stilling som Data specialist. Fakultetet har afsat strategiske midler til at øge vores kompetencer i data management.

Der er ansat en ny forskningstekniker på det mekaniske værksted. Vi håber at dette vil afhjælpe kapacitetsudfordringerne på værkstederne. Derudover taler institutlederne sammen om hvordan institutterne kan samarbejde om værkstedsfunktioner.

4. Økonomi og bygninger

a. Orientering: Årsafslutning 2025

Økonomien for 2025 endte med et resultat på -214.000 kr. Der har været en stigning i omsætning på de eksterne midler i året. Det er et tilfredsstillende resultat. Det er særligt positivt at det er lykkedes at lave en stabil økonomi selvom hovedparten af vores indtægter er eksterne midler som afhænger af hjemtaget.

I 2026 ser vi ind i et forventet underskud på ca. 3,5 mio kr. Det skyldes særligt en ekstraordinær ferieafregning som sker forskudt. Det er vigtigt at instituttet Vigtigt at vi holder dette resultat (ikke forværrer). Dette underskud kan håndteres inden for instituttets driftsreserve. I de kommende år vil projekttillægget blive indfaset for en større andel af vores bevillinger. Alle VIP er i gang med ØR1-runden. Budgetterne for 2027 og fremad vil ændre sig betragteligt når vi overtager en stor del af aktiviteterne på iNANO.

5. Opfølgning på MUS

a. Drøftelse: Opfølgning på årets MUS og Kompetenceudviklingsindsats (bilag 2)

Siden sidste LSU-møde er vi blevet bedt om at udfylde den årlige opfølgning på MUS og kompetenceudvikling. Der var ingen kommentarer til dokumentet.

Instituttet har en pulje til kompetenceudvikling, så medarbejdere/ledere er velkomne til at henvende sig med ønsker til kurser. Opfordring fra LSU til at se på hvordan vi kan dele erfaringerne fra kurser.

6. Årlig lønforhandling 2026

a. Opstart af de årlige lønforhandlinger 2026 (bilag 3)

TV ser frem til god dialog med TR og selvforhandlere. Alle medarbejdere kommer i betragtning, uanset om de har indgivet oplysninger til brug for lønforhandlingen eller ej.



7. Arbejdsmiljøstatistik:

NAT Årsrapport Arbejdsmiljøstatistik 2025 (bilag 4)

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

I årsoversigten for 2025 fremgår det at:

Sygefravær kort: 1,6 dage, hvilket er samme niveau som for hele NAT)

Sygefravær langt: 3,3 dage, hvilket er lavere end for hele Nat. Det skyldes at vi i 2025 har haft færre lange sygemeldinger.

Arbejdsulykker: 1 (lavere end gennemsnittet for Nat). Ved arbejdsulykker sker der altid opfølgning med sikkerhedsleder.

Psykologisk rådgivning: Der er 7 påbegyndte sager. Både GSNS og de ph.d.-studerende er bevidste om tilbuddet.

8. Evt.

Ingen punkter