

Mødedato: 22. februar 2022 kl. 10.30-12.00
Mødested: 1135-412 + virtuelt mødelokale 1018
Mødeemne: Møde i samarbejdsudvalg (LSU)

Deltagere: Hans Brix (HB), Kai Finster (KF), Tenna Riis (TR), Karina Bomholt Oest (KBO), Peter Funch (PF), Kathrine Kofoed Jensen (KKJ), Maya Jepsen (MAJ), Mette L. G. Nikolajsen (MLGN)

Afbud: Jesper Riedel Voetmann

Referent: Louise K. Poulsen

Dagsorden

1. APV 2022 v. HB/alle
 2. Opsamling på årets MUS v. MAJ/alle
 3. Lønforhandling 2022 v. HB/alle
 4. Nye ansættelsesprocedurer og vejledning for ansættelse af fast VIP v. HB
- Korte orienteringspunkter:
5. Status på lokaler og indflytning af Ecoscience v. HB
 6. Nyt udvalg v. MAJ
 7. Aktuelle stillinger i opslag v. KKJ
 8. Økonomi resultatet for 2021 v. HB
 9. Whistleblowerordning v. HB
 10. Eventuelt

HB bød velkommen til møde i udvalget og velkommen til MLGN, der afløser KBO som TR og medlem i LSU.

1. APV 2022 v. HB/alle

APV 2022 gennemføres i perioden 28. februar - 11. marts 2022. For at få det bedste datagrundlag til den efterfølgende dialog og udarbejdelse af handleplaner, er det vigtigt at så mange medarbejdere så muligt besvarer APV'en. Ved sidste APV (2019) var svarprocenten på 71% og der tilstræbes en endnu højere svarprocent i denne runde. HB sender en reminder mail ud til de ansatte og opfordrede udvalgsmedlemmerne til at minde deres kollegaer herom.

Der har tidligere været lidt udfordringer med tvivl om hvem der er ens daglig leder ift. besvarelsen. Præcisering heraf:

VIP – institutleder

Teknisk TAP – sektionsleder

Adm. TAP – sekretariatsleder

Postdoc/videnskabelig ass. og PhD-studerende – vejleder/forskningsleder

HB opfordrede til, at det italesættes, at simple problemer som fx en sprunget pære el.lign. skal håndteres lokalt og ikke meldes ind i APV'en, da der så skal laves en handleplan herpå.



Der var en kort drøftelse i udvalget ift. om der er bestemte grupper af medarbejdere, som ikke får besvaret APV'en og hvordan man kan afhjælpe dette. Det er ikke muligt at identificere dette ud fra besvarelserne, og det er derfor vigtigt at være opsøgende hos den enkelte medarbejder og minde dem herom.

2. Opsamling på årets MUS v. MAJ/alle

Feedback fra sektionslederne ift. MUS har været, at teknisk administrativ personale er rimelig tilfredse, imens postdocs har påpeget usikkerhed ift. karriere og hos PhD-studerende har et stort arbejdspress været et tema. Derudover er der enkelte lokale ting, som sektionslederne selv følger op på.

Et nyt initiativ i år har været GRUS med postdocs og PhD-studerende. En enkelt sektion syntes, at initiativet har givet ekstra arbejde, men ellers er det blevet taget godt imod. Det er en general udfordring, at nogle ledere har mange MUS. Derudover skal spørgerammen strammes op og tilpasses inden næste MUS-runde. Der kommer nyt HR system til efteråret med et nyt MUS-modul, men hvordan det fungerer vides ikke pt.

HB spurgte ind til, om emnet krænkende adfærd har været taget op i forbindelse med årets MUS. MAJ svarede, at det har ikke umiddelbart været på tale, men at det er vigtigt at være opmærksom herpå. KBO spurgte ind til om spørgsmål vedr. krænkende adfærd ikke hørte mere hjemme i den anonyme APV. HB påpegede, at MUS data også er fortroligt mellem leder og ansat, og at det er vigtigt, at man går til sin leder eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis man føler sig krænket.

PF bemærkede, at han har hørt nogle medarbejdere udtrykke, at MUS er lidt spild af tid og at de ikke kan se formålet hermed. Der var en kort drøftelse herom i udvalget, og der var enighed om, at det handler om forventninger til samtalen, og at MUS er et fælles ansvar, hvor alle skal bidrage. Det er et vigtigt redskab for lederen ift. at få spurgt ind til sine ansatte og få en forståelse herfor. Har en medarbejder svært ved at se formålet med MUS, så kan man betragte det som en 1:1 samtale og hvis nødvendigt kan samtalen blot forkortes.

3. Lønforhandling 2022 v. HB/alle

HB orienterede kort om, at lønforhandling 2022 er i gang, og det er muligt for medarbejdere at indgive oplysninger frem til 24/2. Herefter indkaldes der til lønforhandlinger i løbet af de næste par måneder, hvor HB, KKJ og tillidsrepræsentant deltager. Alle medarbejdere kommer i betragtning ved forhandlinger, uanset om de har søgt eller ej.

Budgettet i år er ligesom sidste år 0,5% af lønsummen.

Der bliver lagt vægt på kompetencer, indsats og niveau ift. anciennitet og overenskomst. Det er en samlet vurdering både fagligt og kollegialt. Man er altid velkommen til at tage fat i HB ved spørgsmål eller begrundelse for afslag.

4. Nye ansættelsesprocedurer og vejledning for ansættelse af fast VIP v. HB

HB orienterede om, at der er udarbejdet nye ansættelsesprocedurer og vejledninger på NAT vedr. ansættelse af fast VIP. AU's medarbejderside bliver snart opdateret med de 12 vejledninger. Den største ændring i proceduren er ift. genopslag af fast VIP stilling - hvis ikke alle køn er repræsenteret i ansøgerfeltet, så skal der være en dialog med dekanen om eventuelt genopslag af stillingen.

Der var en kort drøftelse i udvalget om ligestilling og fokus på diversitet i fremtiden.

5. Status på lokaler og indflytning af Ecoscience v. HB

Bygning 1130 er ved at blive bygget om og gjort klar til, at Ecoscience, de våde miljøer fra Silkeborg, flytter ind i juni. De tørre miljøer fra Kalø og Silkeborg flytter ind i 1120 til marts.

Påskehøjgård har fået nye faciliteter; ny maskinhal til opmagasiner og et lille værksted, samt et lille laboratorium i stuehuset.

6. Nyt udvalg v. MAJ

Der er nedsat et nyt [udvalg for ligestilling og trivsel](#) på Institut for Biologi. Udvalget er bredt repræsenteret, men der mangler pt. en teknisk administrativ medarbejder.

MAJ orienterede om emner drøftet i det første møde i udvalget d. 22/2:

Ligestilling ift. ansættelser – udvalget ønsker overblik og historisk data.

Karriereforsøg for postdocs – fokus på styrkelse heraf og bedre vejledning.

Lave workshop om arbejdspladskultur.

Ph.d. området – mere gennemsigthed ift. undervisningsplanen/pligten.

7. Aktuelle stillinger i opslag v. KKJ

Aktuelle stillinger pt. i Empl: 5 postdocs, en adjunkt u. opslag, en postdoc u. opslag, studenterstudievejleder og en projektmedarbejder til "Hovedet i Havet", en adjunkt og en midtvejsevaluering.

8. Økonomi resultatet for 2021 v. HB

Resultat for 2021 er klar. Nøgletal:

- Overskud på 33.000kr, hvilket er positivt/en fin balance.
Opgørelse af uddannelsesindtægter i efteråret var højere end forventet, så der er indkøbt nye møbler til Biohuset og mikroskoper til laboratorier. Sektionerne har også indkøbt ekstra til lager.
- Antal af ph.d. studerende er faldet, hvilket er en udfordring, og det skal der kigges på.
TR pointerede, at det er dyrere at have en ph.d. studerende end en postdoc. Eksempelvis KU har et ph.d. program, hvor man kan søge om dækning på 100%. KF pointerede, at det er vigtigt med en balance mellem postdocs og ph.d. studerende, og at det er forkert, at alle ph.d. studerende i dag er knyttet op på en bevilling.
- Eksterne indtægter pr. VIP årsværk var på godt 2. mio. kr. Midlerne er lidt skævt fordelt, men i forhold til andre institutter, så ligger Biologi fint i midten.
HB berettede, at Novo Nordisk nu har accepteret et bench fee, som er indlagt i de nyeste ansøgninger fra Biologi. Villum har gjort noget af det samme. Fondene vil gerne hjælpe med it-support og laboratorieudstyr.

Der kigges på ØR1 2022 pt. og budgettet forventes at blive ligesom sidste år. Herefter begynder økonomien at blive udfordret pga. dimensioneringen – allerede fra efteråret bliver der optaget et hold mindre, så STÅ-midlerne falder. Dette kan også få indflydelse på rekruttering i de kommende år, og der skal kigges på rekrutteringsplanen igen.

9. Whistleblowerordning v. HB

Der er etableret en ny whistleblowerordningen på Aarhus Universitet, som gør let anonymt at indberette mistanke eller viden om ulovligheder, grov chikane eller andre alvorlige forhold uden at risikere repressalier.

Ved henvendelser herom kan der henvises til hjemmesiden <https://medarbejdere.au.dk/whistleblowerordning>.

10. Eventuelt

KF roste den nylig afholdte workshop om forskningsintegritet på instituttet – den havde en god størrelsesorden, gode emner/dilemmaer og diskussioner og zoom fungerede godt. MAJ tilføjede, at postdocs og ph.d. studerende var inviteret med for at skabe mere brede. De yngre forskere har efterspurgt lidt mere fokus på postdocs i dilemmaerne. Der arbejdes på en ny workshop med emnet ”datamanagement”.

HB fortalte, at dekanatet fra KU har været på besøg hos Nat/Tech dekanatet og drøftet forskellige problemstillinger. I den forbindelse besøgte de også Aurora.

HB berettede, at det nye it system ”Kopernikus” er droppet. Ministeriet har i stedet lagt det ud til universiteterne selv at implementere et system. AU har valgt at køre deres egen proces, eventuelt i samarbejde med andre universiteter.

Tak til KBO for tiden og arbejdet på instituttet og i LSU.