

Møde den: 27. maj 2020 – kl 09:30 – 12:00

Mødet blev afholdt via Teams

Referat

Til stede: Institutleder Peter Henriksen (PET), seniorforsker Beate Strandberg (BST), viceinstitutleder John Jensen (JJE), viceinstitutleder Flemming Skov (FS), konstitueret viceinstitutleder Helene Nyegaard Hvid (HNN), laborant Tanja Quottrup Egholm (TQE), projektsekretær Charlotte E. Kler (CEK), AC-medarbejder Jens Bøgestrand (JB), laborant Sabrina June Hvid (SAH), seniorforsker Ole R. Therkildsen (ORT), seniorforsker Martin Mørk Larsen (MML), IT-medarbejder Pia Grewy, AC-medarbejder Daniel Spelling Clausen (DSC), HR-partner Tania Pedersen Broberg (TPB)

Referent: Ninna Skafsgaard

Dato: 18. juni 2020

Dagsorden

Side 1/4

1. Godkendelse af dagsorden og opfølgning fra sidste møde
2. Evt. opfølgning på referatet fra sidste møde
3. Økonomi
4. Kort status på lønforhandling 2020
5. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø
 - Drøftelse af forholdene under hjemsendelsen.
 - Genoplukningen af arbejdspladsen efter hjemsendelsen.
 - Opfølgning på sygefravær
6. Drøftelse af AU's handleplan for diversitet og ligestilling
7. Meddelelser fra HR
 - Job i opslag/bilag
 - Job i pipeline
8. Orientering fra de 4 tjenestesteder
9. Eventuelt

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden og opfølgning fra sidste møde

BST: Ønsker et punkt på LSU møder fremadrettet: Nyt fakultet, samarbejdsflader og indflytning.

Herefter blev dagsordenen godkendt.

Ad. 2 Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt

Ad. 3 Økonomi

PET gennemgik den aktuelle økonomiske situation for instituttet

ØR1 ser bedre ud, end det gjorde ved sidste møde.

Kommentarer til bilag:

Linje 22: Budgettet viser at vi ender på et minus på 1,9 mio.kr. i 2020. Vi har dog overført overskuddet fra 2019 (ca. 4,8 mio.kr), og det betyder at vi bør komme ud med et overskud på 2,9 mio. kr. i 2020. Forventningerne til 2020 er nedjusteret med 5 mio. kr. i forbindelse med Corona, men det er usikkert, hvilke omkostninger dette i virkeligheden får.

I 2021 ender året, ifølge det budgettede, på et underskud på -4 mio. kr. Også her bliver resultatet forbedret af, at vi kan overføre overskuddet fra 2020.

PET håber, at der er mulighed for yderligere projektbevillinger i forbindelse med grøn omstilling, som passer godt til BIOS faglige områder.

Det generelle budskab er, at de fleste projekter er blevet tilpasset til Corona, men der er en udfordring med feltaktiviteter i Grønland, som vi lige nu ikke ved om kan afvikles.

BST: Dejligt at økonomien ser bedre ud. Hvordan ser det ud på længere sigt?

PET: Delingsprocessen betyder, at vi endnu ikke ved, hvordan økonomien ser ud efter 2021.

JJE: Jeg mener BIOS skal betale et højere bidrag til centeradministrationen, er det ikke rigtigt?

PET: Undersøger sagen.

BST: Efterlyser en beskrivelse af hvad de enkelte linjer indeholder, kunne der evt. stå en forklaring nederst på siden?

PET: Mener det er udsendt tidligere [der var beskrivelser med i bilag til LSU mødet d. 26. februar 2020, skal sørge for at der kommer det hver gang fremadrettet]

Ad.4 Kort status på lønforhandlingerne 2020

PET: Der mangler en enkelt forhandling.

TPB: Vi forventer, at vi er klar med udmeldinger inden 30/6.

Ad. 5 Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

- Drøftelse af forholdene under hjemsendelsen
- Genoplukning af arbejdspladsen efter hjemsendelsen

BST: Blandt AC'erne har det fungeret fint at arbejde hjemmefra, man savner dog det daglige arbejdsmiljø. Vi bør følge op på, hvordan vi kan bruge erfaringerne med virtuelle møder og undervisning fremadrettet.

PET: Tænker også, at det vil ændre på, hvilke møder man deltager fysisk i, og at det vil blive vurderet mere skarpt, om det er nødvendigt at rejse fx fra Silkeborg til et 3 timers møde i København.

NAT og TECH har opgjort, at der er sparet 12 mio. kr. på rejseudgifter i nedlukningsperioden.

TQ: Laborantgruppen har ikke haft mulighed for at arbejde hjemmefra, og der har været en del usikkerhed om de nye restriktioner, når man fysisk var på arbejdspladsen. Der var flere ting som ikke var på plads fra Arbejdsmiljøorganisationens side. Laborantgruppen har brug for en ny status for årets opgaver, da vi er kommet noget bagud.

PG: Det har fungeret fint, dog har der været udfordringer med indretning af arbejdspladser hjemmefra.

CEK: I sekretærgruppen har flere savnet den fysiske kontakt med kolleger, men de fleste har befundet sig godt med at arbejde hjemmefra, der har været mere ro og tid til fordybelse.

PET: Jeg vil benytte lejligheden til at takke for indsatsen rundt omkring. Det er en vild imponerende indsats, selvom vi lukkede fysisk ned, så bliver arbejdsopgaverne løst hjemmefra.

Det blev nævnt, at der har været udfordringer med nedforbindelse hjemmefra. Nu da arbejdspladsen igen er åben, bliver det pt ikke aktuelt at gøre noget her.

HNH: Arbejder på en samlet oversigt over betalt medarbejder-netopkobling, så der kan fastlægges ens praksis for hele BIOS

PET: I Silkeborg og Kalø kan medarbejderne nu møde fysisk på arbejdspladsen. Roskilde åbnes for medarbejderne torsdag, dog med undtagelse af TAP Adm.

TQ: Der er sprit alle steder, så det er der styr på. I forbindelse med feltarbejde mangler vi retningslinjer.

PET: En institutbil sidestilles med et lille kontor med dårlig udluftning. Fyld ikke 4 i en bil, men kun 2, så vi sidestiller med retningslinjer for offentlig transport.

Indtil videre fortsætter vi med at afholde tjenestestedsmøder, som virtuelle møder pga. afstandskravene.

JJE: Vi holder fast i de retningslinjer, der allerede er udsendt ifm. feltarbejde.

HNH: Synes det er en god ide, derfor skal alle møder indtil sommer inviteres både med mødelokaler og virtuelt.

DSC: Hvordan forholder man sig til sygdom? Jeg vil gerne, at det meldes ud til alle hvordan man forholder sig hvis man får symptomer. Man bør ikke selv skulle fortolke disse regler.

PET: Der foreligger de retningslinjer for kontorer som i har fået, dem sender vi ud.

JJE: Jeg har modtaget forespørgsel om internationalt besøg når grænserne åbner. Hvordan forholder vi os til det?

PET: Vi følger AU retningslinjer, der siger, at det skal begrænses så meget som muligt. I det omfang internationale gæster kan komme ind, kan det være relevant til fx en sidste ansættelsessamtale.

- Opfølgning på sygefravær

TPB: Tallene er fine på det kort fravær. 1. kvartal 2019 og 1. kvartal 2020 er på niveau.

PET: Hvordan ligger vi i forhold til AU?

TPB: Tallene for staten som helhed ligger på omkring 2 dage pr. kvartal pr. medarbejder.

Ad. 6 Drøftelse af AU's handleplan for diversitet og ligestilling

HNH: Det er vigtigt, at vi tager dette med i BIOS strategien, så vi får det udmøntet konkret.

TPB: Tilstedeværelse af kvinder i bedømmelses- og ansættelsesudvalg er drøftet i HR. Det er vigtigt i forbindelse med ansættelsesudvalg og shortlisting, ellers kan de få kvinder, der er, få mange udvalg at deltage i.

PET: Synes det er vigtigt, at der er kvinder i ansættelsesudvalg.

TPB: I må gerne tænke over, at møder ligger mellem kl. 8 og 16, da det ellers kan give problemer for medarbejdere i aldersgruppen med små børn.

JJE: Det kunne være en god ide, at skrive i jobopslag, at vi arbejder efter work life balance.

HNH: Tak for gode input Tania, jeg vil rigtig gerne viden dele i forbindelse med ligestilling.

Ad.7 Meddelelser fra HR

Gennemgang af opslag ud fra det udsendte.

PET: Grundet Corona er flere ansættelsessamtaler udsat.

Sektionerne er i forbindelse med strategiarbejdet blevet bedt om, at melde påtænkte ansættelser ind.

Medarbejderrepræsentanterne ønsker en oversigt, som også indeholder tidsperiode og sektion.

TPB: Undersøger hvad der kan lade sig gøre.

Ad.8 Orientering fra de 3 tjenestesteder

Roskilde:

Der er nu konkrete planer vedr. ombygning.

Kalø:

Der er blevet gennemført meget feltarbejde under nedlukningen.

Silkeborg: Vi har udfordringer på vore flere områder på grund af en opsigelse og flere barsler. Der er også gode nyheder i forbindelse med en professorkonstituering og bevilling af store projekter.

Ad. 9 Eventuelt

Intet herunder.
