

Møde den: 2. december 2020 – kl 09:30 – 12:00

Mødet blev afholdt på Teams

Referat

Til stede: Institutleder Ole Hertel (OH), seniorforsker Beate Strandberg (BST), viceinstituttleder John Jensen (JJE), viceinstituttleder Flemming Skov (FS), viceinstituttleder Mikkel Tamstorf (MT), sekretariatsleder Helene N. Hvid (HH) projektsekretær Charlotte E. Kler (CEK), AC-medarbejder Jens Bøgestrand (JB), laborant Sigga Joensen (SEJ), QA koordinator Martin Mørk Larsen (MML), seniorforsker Ole R. Therkildsen (ORT), AC-medarbejder Daniel Spelling Clausen (DSC), IT-medarbejder Pia Grewy (PG), laborant Tanja Quottrup Egholm (TQE), HR-partner Tania Pedersen Broberg (TPB)

Referent: Ninna Skafsgaard

Dato: 8. december 2020

Side 1/7

Dagsorden

1. Præsentationsrunde
2. Godkendelse af dagsorden og godkendelse og opfølgning fra sidste møde
3. Evaluering af LSU's arbejde indtil nu
4. Revidering af årshjulet
5. Coronasituationen på de forskellige tjenestesteder
6. Økonomi
7. Medarbejdernes trivsel, tilfredshed og sundhed
8. Status på indflytning af Kalø og Silkeborg til Campus i Aarhus
9. Lønforhandling 2021
10. Orientering fra FSU og HSU
11. Bæredygtighed på AU
12. Meddelelser fra HR
13. Forslag til nye mødedatoer i 2021
14. Orientering fra de 3 tjenestesteder
15. Eventuelt

Ad. 1 Præsentationsrunde v/alle

Beate Strandberg bød som næstformand i LSU Ole Hertel velkommen.

Ad. 2 Godkendelse af dagsorden og opfølgning fra sidste møde

Dagsordenen blev godkendt.

Ad. 3 Evaluering af LSU's arbejde indtil nu

Generelt har B-siden ikke noget skal ændres på, møderne forløber fint og vi har normalt god tid til at behandle punkterne.

OH: Det kunne være en mulighed at ordstyrerrollen går på omgang.

JJE: Der er dårlige erfaringer med videolink, når flere sidder sammen i mødelokaler.

Det har vist sig at fungere bedst, når man deltager via hver sin computer.

Der fremkom forslag til, at møderne fortsætter med at foregå via Teams og at der planlægges med ét årligt fysisk møde. Det vil være rigtig godt at mødes fysisk. Vi forventer Coronasituation før et fysisk møde planlægges.

Ad. 4 Revidering af årshjulet v/alle

Indflytningsplaner sættes på som et fast punkt fremover og slettes fra årshjulet.

Forberedelse af lønforhandlinger – kræver at første møde er tidligt på året.

Ad. 5 Coronasituationen på de forskellige tjenestesteder

Der har ikke været smittede i BIOS og situationen har fundet et fungerende naturligt leje, efter hektisk forår hvor vi skulle finde ud af at agere.

JJE: I Silkeborg har vi ca. 1/3 af medarbejderne i huset af gangen. Vi har ikke haft bekræftede tilfælde, mange har været hjemme pga. hjemsendte børn.

Vi beder gæster udefra bære maske, indtil de sidder ned.

Vi har en problematik med dårlig rengøring, og det skal der strammes op på. Der har været møde med de ansvarlige.

FS: Ingen bekræftede tilfælde. Vi bruger ikke mundbind, da der kommer ikke mange udefra. Vi er nok 1/3-1/4 af medarbejderne.

HH: Der er en problematik angående tidsregistrering, hvis man er fraværende på grund af hjemsendte børn. I de fleste tilfælde kan medarbejderne arbejde hjemmefra. Det er ret træls, at der kan være medarbejdere som må bruge eget fravær da de ikke har mulighed for at arbejde hjemmefra.

BST: Når mange møder ind fysisk på arbejdspladsen på en gang, så kunne det være en ide at sende reminder ud angående god adfærd.

TQE: Laboranterne kan meget sjældent arbejde hjemmefra. Det er diskriminerende, at de skal bruge eget fravær hvis de har hjemsendte børn.

BST: Når der kommer besøg udefra er der skilte med, at der skal bruge mundbind.

Der bør der også gøres opmærksom på at man skal spritte hænder, borde mm.

Det er vanskelig lige nu, at spotte kolleger som evt. mistrives. Der kan være nogen, som vi desværre ikke bliver opmærksomme på. Det bør være et opmærksomhedspunkt.

OH: Det er helt klart et fælles ansvar.

TPB: Flere steder benytter man, i forbindelse med fysisk fremmøde, et skema som alle kan tilgå. Her kan man skrive sig på når man forventer at møde fysisk ind. Ud fra

dette kan man overskue, om der er for mange i huset. Dette kan også bruges i forbindelse med evt. smitteopsporing.

MT: Er lidt bekymret for bureaukrati, tror ikke et skema kan fungere i større enheder. Det er svært nok at få folk til at skrive i deres kalender.

HH: Hvis der møder for mange ind, må viceinstitutterne bede folk om at gå hjem og arbejde.

Ad. 6 Økonomi

OH: Økonomien har været god i en årrække, og vi forventer også at komme rimeligt godt i mål i år.

MT: Med den nye økonomimodel er forventningerne at vi ender på 0 på bundlinjen.

JJE: Vi er øjeblikket ved at få regnet på tallene, Corona har ramt os, fx er der ikke brugt meget på rejser. Vi har derfor bedt om investeringsønsker så vi er forberedt, hvis der skulle blive midler til investeringer.

OH: Fremadrettet er der et opmærksomhedspunkt vedr. huslejestigning ved indflytning til Aarhus og også i Roskilde.

Ad. 7 Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed

Der var enighed om, at sygefraværsopgørelsen for BIOS ikke viser noget alarmerende. Generelt må det forventes, at sygefraværet er lavere på grund af den lange periode med hjemmearbejde.

Det blev aftalt, at punkt om sygefravær sættes på næste LSU møde og TPB trækker en oversigt fordelt på tjenestesteder.

Ad. 8 Status på indflytning af Kalø og Silkeborg til Campus i Aarhus

OH: Det forventes at indflytning til Aarhus for Kalø og Silkeborg vil foregå i begyndelsen af 2022.

Ledelsesgruppen har besigtiget ledige bygninger sammen med Bent Lorenzen (BL). Det er fine bygninger og det ser forholdsvis lovende ud.

JJE: De fysiske omgivelser er fine. Fordeling af kontorer og laboratorier skal vi have løst. Vi skal i gang med kortlægning af, hvad der er brug for.

JJE: Der er nedsat en byggegruppe med lokale udvalg. Forhåbentligt kommer der snarest et møde med BL.

FS: Det er endnu ikke besluttet, hvilke bygninger vi skal overtage. Vi skal være opmærksom på, at vi ikke får sektioner delt op.

OH: Vi vil helt klar forsøge at sikre, at arbejdsmiljøet ikke skades hvis der skal flyttes ind af flere omgange. Vi vil holde grupper samlet som har tæt samarbejde.

CEK: På FSU mødet i sidste uge bragte vi op, at den snarlige indflytning kom til vores kendskab via rygter. Dekanen svarede at han mente det var behandlet korrekt. Han sagde dog at der ikke er noget, som er endeligt afgjort endnu. Det er da noget andet end der er meldt ud fra vores ledelse.

OH: Det er en beslutning, det virker ikke som om det er til diskussion. Der bliver snart frie lokaler – det er del af det spil der kører.

JB: Dekanen har den opfattelse, at vi faktisk er meget utålmodige for at få lov at flytte til Aarhus. Det er helt forkert opfattet. Det er vigtigt at han rykkes ud af den vildfarelse.

OH: Tror ikke vi vinder noget ved at gå i dette.

BST: Der er en lang række bekymringspunkter i forbindelse med indflytning. Der tales om fortætning og, at man ikke kan få enkeltmandskontorer eller et fast kontor. Dette kan bevirke at endnu flere vil arbejde hjemmefra. Sekretærarbejde kan være svært fra storkontorer.

Det er vigtigt, at medarbejderne føler sig inddraget. Der er bekymring for hvordan projektbudgetter og konkurrencedygtighed vil blive belastet, da der skal bruges meget tid på transport til Skejby til væksthuse. Hvordan kommer supportfunktionerne til at sidde i forhold til sektionerne.

OH: Generelt er der fokus på at få hverdagen til at fungere.

FS: BL's udgangspunkt er, at alle fastansatte har eget kontor.

JJE: BL skal altså ikke bestemme hvordan vi flytter ind. Jeg har måttet insistere på, at han kommunikerer med den gruppe vi har nedsat.

Det har aldrig været meldt ud, at folk ikke får deres eget kontor, men jeg har sagt at vi skal tænke hjemmearbejde ind, ved ikke hvorledes den lander. Håber det bliver en gunstig snak. Vi ønsker ikke at klumpe VIP`ere sammen i storkontorer. Vedr. støttefunktioner: vi vil gøre hvad vi kan for at beholde IT og økonomi hos os, tror desværre ikke vi vinder det.

TQE: Kender vi det areal vi får i Aarhus?

OH: Nej.

CEK: Der er meget fokus på at VIP får eget kontor, hvad med TAP? Vil gerne at den kamp kæmpes.

JJE: Der er ikke tale om at TAP ikke skal have eget kontor, men at studerende og gæster skal have delekontorer.

OH: Der er ingen planer om storkontorer.

BST: Vi har jo beskeden huslejeudgift i Kalø og Silkeborg. Det vil jo belaste BIOS fremadrettet. Selve indflytningen koster jo også tid. Vi skal jo tjene midlerne på en anden måde i vores institut.

OH: BL siger, at forskelligheden ikke er stor fra nu. Men vi har stor fokus på det.

ORT: Hvad skal der ske med lokalerne på Kalø?

FS: Vi lejer det af Naturstyrelsen, så vi har ingen indflydelse på hvad bygningerne skal efterfølgende.

MT: Der er indikationer om at folk ikke har lyst til at flytte til Aarhus, synes da at have hørt at folk gerne vil ind i miljøet.

BST: Mange har mistet begrundelsen for indflytning, både på grund af uro om undervisning og da vi ikke længere så knyttet til Biologi. Vi trives så godt her. Vi hører ikke jubel. Dog kan kontakten til vores studerende blive bedre ved indflytningen.

OH: Der arbejdes på udvikling af nye uddannelsesudbud sammen med ENG. Den betalingsaftale der er pt er ikke holdbar, det arbejdes der på.

BST: Det vil være godt at få det meldt ud, da kontakten til undervisningsmiljøet har været en god indikator for indflytning.

JJE: Det er en udpræget øv situation med indflytning, selv fra de medarbejdere som bor i Aarhus. Den seneste situation vedrørende vejlederrollen gav hovedet på søm-

met.
ORT: Holdningen her på Kalø ligner den i Silkeborg. Der har været flere kulsejlede forsøg på integration med Biologi.

TQE: Det er øv fra Silkeborg og for laborantgruppen. Vi får længere på arbejde. Her i Silkeborg har vi tæt til alt: væksthuse, insekthuse og materialer så vores dagligdag besværliggøres.

Resultatet kan blive, at der bliver taget færre feltprøver og udført færre feltture pr dag for de samme penge. Håber vi får det vendt når vi er flyttet.

BST: Jeg tror ikke det er afstanden der er problemet. Det er dagligdagen som ikke bliver tillukkende.

CEK: Vi sidder i dag i én bygning og det vil gå ud over sammenhængskraften. Det vil give uro.

OH: Der er fokus på disse ting.

JB: Der skal en anden planlægning og logistik til.

FS: KU vil muligvis gerne overtale Kalø og bygningerne og udbyde uddannelse der, det er bekymrende.

ORT: Har hørt det samme, KU opruster på Djursland. BIOS kommer længere væk fra samarbejdspartnere som jægerforbundet og Eldrupgård.

OH: Vi kan kun forsøge at gøre os så stærke som muligt.

Ad. 9 Lønforhandling 2021

BST: Der plejer at komme info om kriterier, tidsplan og lønramme.

TPB: Arbejder lige nu på det materiale, som skal melde ud.

BST: Vi plejer at holde fælles forhandlinger på AC-området, det blev indført for at gøre lønniveauet mere gennemskuleligt. Det er mange personer til en forhandling men det fungerer rigtig godt.

Derudover har vi haft meget fokus på, at give varige tillæg da det er andre kriterier der ligger til grund herfor end for engangstillæggene.

OH: Har ikke planer om at ændre noget, men vil tale med ledelsesgruppen herom.

Ad. 10 Orientering fra FSU og HSU

Intet nyt her.

Ad. 11 Bæredygtighed på AU. Hvad gør vi allerede af gode tiltag og hvad kan vi blive bedre til i vores institut? I april 2020 blev Aarhus Universitets første klimastrategi besluttet.

OH: Vi har været bundet af lovgivningen og AU har tidligere ikke haft så meget fokus på dette.

BST: Grunden til at vi ønsker det drøftet er at det vil være godt at bede medarbejderne bidrage med forslag til en idebank.

TQE: Jeg blev OBS på dette også at det handler om at spare på energi mm. Der er flere indsatsområder så som fx transport og affald.

Er processen bare ikke nået til os eller kan vi selv igangsætte tiltag? Vi sorterer rigtig meget i Silkeborg.

Der findes allerede en idebank hvis man går ind på linket:

<https://medarbejdere.au.dk/baeredygtighed/om-klimastrategien/>

BST: I forbindelse med Corona situationen har vi jo set at det er muligt at nedbringe kørselsudgifter ved at bruge online møder mm. Hvordan skal vi gøre det fremadrettet?

OH: Det er der stor fokus på luftkvaliteten som jo er blevet væsentligt forbedret under Corona.

MT: I forbindelse med renovering i Roskilde var vi i dialog med BL. En engageret medarbejdergruppe havde gode ideer til hvad der kan gøres bæredygtigt. BL skød det fuldstændig ned, men er nu efterfølgende blevet imødekommende.

Medarbejderne ønsker at der skal gøres noget fx lade græsset gro, el-ladestationer mm.

OH: Kunne vi løfte dette ind i strategien og tilføje en miljøprofil?

Tager det med på ledelsesmøde.

Ad. 12 Meddelelser fra HR

Fremover skal det måske være viceinstitutterne som står for dette punkt.

- Job i opslag/bilag

DSC: Blev kontaktet af medarbejder, som var fortørnet over at vedkommende ikke vidste at et bestemt professorat var opslået. Kan vi bede om at der kommunikeres om disse stillingsopslag?

MT: Beklager på ledelsens vegne, der har jo været en overgangsperiode med ny leder. Det var ikke i orden, og der var manglende inddragelse. Det sker ikke igen.

HH: Vil sørge for, at der laves et felt med ledige stillinger på Biosphere. Stillingsopslag vil også blive delt via BIOS´ LinkedIn.

JB: Vil gerne opfordre til forbedring i forbindelse med ansættelser. Nye udenlandske medarbejdere har svært ved at agere. De skal ofte finde bolig i Danmark og have familien med. Det er frustrerende for dem når ansættelseskontrakt med vilkår og løn tager så lang tid at få på plads.

TBP: Der er indført nye retningslinjer pr. 1/9-20 så det bliver bedre.

- Job i pipeline

Intet herunder.

Ad. 13 Forslag til mødedatoer i 2021: 17/2, 19/5, 8/9 og 7/12-21

NSK finder ny dato i februar. Der indkaldes til møde på ovennævnte datoer.

Ad. 14 Orientering fra de 3 tjenestesteder

MT: God ide med virtuelt julearrangement for alle i BIOS.

Der arbejdes hård med årsafslutningen.

FS: Kalø har valgt at lave noget socialt udenfor inden det virtuelle julearrangement.

JJE: I Silkeborg deler personaleforeningen goodie bags ud til alle, som man kan hygge med til det virtuelle julearrangement.

Side 7/7

Ad. 15 Eventuelt

DSC: Det sidst års tid har en sektion brugt meget virksomhedspraktik og jobtilskudsordninger. Det er generelt god ide. Men jeg frygter at den pågældende sektion, udnytter gratis arbejdskraft og at der burde været ansat folk i stedet.

OH: Der er regler i forbindelse med dette, denne ordning må ikke overtage rutinemæssige opgaver.

TPB: Der foregår kontrol med at AU overholder regler også i forbindelse med hvor mange vi må have. Vi laver ikke noget vi ikke må.

DSC: Når vi skal svare på disse ansøgninger, er det med få dages varsel og det er ikke nemt at nå at finde ud af om medarbejderne er blevet hørt.

MT: Synes ikke der har været så mange. Men de der er kommet ind nu er har også til formål at få afklaret om forskning/Ph.d. studiet er noget for dem og om det kan føre til en Ph.d. ansøgning.

TQE: Vi benytter også ordningen i Silkeborg. Vi skal være opmærksom på, at vi som TR blandt andet skal skrive under på at de oplistede opgaver ikke er en specifik stilling. Man skal jo bruge den tid, man skal for at have undersøgt inden man underskriver.

JJE: der er nu kommet adgang til MUS skema. Hvis sektionerne ikke indkaldes til MUS i løbet af foråret må i gerne skubbe på.