|  |
| --- |
| Dato: 20. april 2023 kl. 13-15:10 og fortsat 11. maj kl. 13-13:40 (Teams)  Sted: AU Forskning, Inge Lehmanns Gade 1o (3210-05.057)  Emne: Fællesmøde i LAMU/LSU  Deltagere: Kristian Thorn (formand), Anette Poulsen Miltoft, Claus Palle (næstformand i LSU), Bodil Hansen, Mette Søgaard Presser, Morten Hollænder Beeck, Rasmus Munthe Knutsson, Rikke Märcher Rochat, Torkil Bukkehave Hansen (LAMU-repræsentant),  Jakob D. Sørensen (f. Christina Dahl), Kristina Aabling (HR-partner) og  Charlotte Richardt (ref.).  Afbud: Christina Dahl til begge møde, Jakob og Rasmus deltog ikke den 11. maj  Til stede: Jakob Rasmussen (PA f. Kristian Thorn) – kun i mødet den 20. april |

# Referat

# Fremtidig organisering af AU Forskning

Kristian Thorn fremlagde et oplæg til fremtidig organisering af AU Forskning, som var omdrejningspunkt for drøftelsen. Siden mødet er et revideret oplæg behandlet på møde i Universitetsledelsen den 3. maj og fremlagt mundtlig for AU Forskning af universitetsdirektøren på et møde tirsdag den 9. maj kl. 9:30-10:30.

Hovedårsager til organisationsændringen er to:

Der er behov for at tage den fulde konsekvens af dannelsen af Erhverv & Innovation for år tilbage. TTO-Teamet vedr. kommercialisering flyttes til E/I, der på den måde tjener som one-stop-shop.

Hertil blev det bemærket, at TTO allerede i dag fungerer som en one-stop-shop når en ansat ved RM eller Universitetet indberetter en opfindelse. I samme forbindelse blev det bemærket, at de fleste forskere i øvrigt ved, at de er forpligtet til at indberette opfindelser, og det derfor sjældent høres i TTO, at indgangen til TTO opleves forvirrende. Lidt forsimplet skitseret, så hjælper et ekstern patentbureau TTO med at vurdere om det reelt er en opfindelse. Hvis det er en opfindelse, så forsætter sagen ved TTO, indtil det er afdækket om opfindelsen har kommercielt potentiale, og der er lavet en aftale om, hvordan dette udnyttes.

Hvordan organiseringen af E/I fremadrettet skal være drøftes efter overgangen, som forventes at ske pr. 1. aug. 2023. Der lægges op til at overføre juridisk bistand til E/I i et ikke nærmere fastlagt omfang. Det afklares i en åben proces, understreger Kristians Thorn. Der blev udtrykt bekymring for processen for overflyttelse af juridiske årsværk. Hertil svarede Kristian Thorn, at han forventede det ville ske af frivillighedens vej, og man pt. havde en vakant stilling i TTO.

Forretningsudviklernes fortsatte tætte samarbejde med jurister i TTO’s to kontraktteams skal udformes over den kommende periode.

Det blev bemærket af medarbejdersiden, at det juridiske arbejde med at lave samarbejdsaftaler og licensaftaler er tæt forbundet, og det derfor vil give en noget kunstig snitflade i det juridiske arbejde, hvis man ikke fastholder licensaftalerne i TTO. Samarbejdsaftalerne skaber rammerne og fundamentet for licensforhandlingerne – og evt. udfordringer ved kommercielle forhandlinger smitter af på udarbejdelse af nye samarbejdsaftaler.

En plan for processen udmeldes hurtigst muligt. Der blev fra TTO’s medarbejderside udtrykt bekymring og undren over ledelsens ønske om at skabe en organisatorisk snitflade i et meget velfungerende og tæt samarbejde mellem TTO’s kommercialiseringsteam og TTO’s jurister, når gevinsten for universitetet synes begrænset. Der blev yderligere udtrykt bekymring for fastholdelse og rekruttering af erfarne kommercielt orienterede jurister til et TTO uden det kommercielle ben. Der blev ligeledes udtrykt bekymring for, at afgivelse af juristårsværk til E/I fra denne gruppe vil få indflydelse på driften. Dette kan få afsmittende virkning på de to juridiske teams’ muligheder for at afvikle køen samtidig med håndtering af indkomne sager.

Udviklingen i kravene til forskningsadministration herunder systemudvikling er og har været øget gennem de sidste mange år. Dertil kommer, at AU Forskning skal være en drivende kraft i at understøtte en klar stemme fra AU i nationale og internationale processer, der fastlægger rammevilkår for forskning. Derfor skal der oprettes et tredje funktionsområde under vicedirektøren i AU Forskning, som benævnes Forskningsdata og -administration. Enheden bemandes til en start med Open Science- og DPO-teamet og nogle af opgaverne, der p.t. ligger hos FSE’s strategi-team skal også flyttes over til den nye enhed. Selve DPO-funktionen skal fremover løses eksternt. En medarbejderrepræsentant gjorde opmærksom på at det nok er kærkomment for DPO-teamet, da det er en slet skjult hemmelighed, at DPO-teamet har siddet i en vanskelig rolle i forbindelse med deres rådgivning ud i miljøerne. Hvilke opgaver og medarbejdere fra FSE’s strategi-team, der skal flyttes over til den nye enhed, er ikke endeligt afgjort. Det skal afklares i en parallel proces.

Der blev fra medarbejdersiden udtrykt bekymring ift. om nuværende strategiopgaver vil falde mellem to stole ved overflytningen, og det blev anbefalet, at man sikrede sig et fuldt overblik over de nuværende strategiopgaver, og hvem der p.t. løfter disse opgaver før, at man endeligt beslutter hvilke opgaver og medarbejdere, der skal flyttes og hvorhen. Der blev fra medarbejdersiden også udtrykt bekymring for, om noget at det nuværende samspil mellem strategi og resten af FSE (især pre-award) vil gå tabt.

Der bliver sandsynligvis behov for flere ressourcer til Forskningsdata og -administration, og de forventes fundet i forbindelse med Fællesadministrationens budgetlægning af 2024 og budgetårene 2025-27.

Kristians Thorn holder et møde med henholdsvist FSE-Strategi-team og Health-teamet i FSE inden for kort tid med henblik på at drøfte næste skridt.

LSU-møder i interim-perioden (maj-juni 2023) udvides med en medarbejderrepræsentant fra Kontrakt-teamet (ud over Torkil) og en medarbejderrepræsentant fra Kommercialiseringsteamet. FSE-strategi-teamets interesser dækkes af Jakob D. Sørensen, som p.t. deltager i sin rolle som konstitueret funktionschef for FSE.

# Fysisk-APV i forbindelse med flytning

Resultatet af undersøgelsen af fysisk-APV, som er opfølgning på flytningen sidste sommer, indeholder som forventet mange kommentarer om Navitas bygningens udfordringer med at holde temperaturen i lokalerne på de fastsatte 19 grader.

Johannes Nipper, driftsinspektør på Navitas, deltog med henblik på at fortælle om det nye varmereguleringssystem til styring af temperaturen i kontorerne, der er ved at blive etableret. Succeskriteriet for det nye system er, at det fremover bliver muligt at holde en stabil temperatur i lokalerne over hele dagen og på intet tidspunkt under 19 grader. Retningslinjen hedder 19 grader som minimum og ikke i gennemsnit.

Vinduerne er desværre med aluminiums rammer, som trækker kulden til sig. Det kan måske være en idé at flytte skrivebordet lidt væk fra vinduespartiet, hvis det er muligt, både når det er koldt, og når det føles meget varmt.

Censorer til styring af lyset i loftet bør pege direkte på kontorpladsen, så lyset ikke går ud, hvis aktiviteten i rummet er meget begrænset. Loftslyset slukkes efter fem minutter. Alarmen på døren styres af en anden censor i rummet i hjørnet ved døren, og aktiveres i de tilfælde, hvor der ikke er registreret bevægelse i en halv time. Problemer med censorer kan rapporteres til Johannes, så det kan justeres.

Støj fra atrium, støj fra rengøringsmaskiner og støj fra mobiltelefonsamtaler kan ikke håndteres centralt, men den enkelte må lukke døren og/eller bede kollegaer og andre som opholder sig på fælles gangarealer om at gå fx til området ved elevatoren, hvor der er sofaer, hvor ingen bliver forstyrret.

Der udsendes en mail om, hvordan evakuering af Navitas bygning foregår, da et par stykker efterspørger information. Dertil kommer at vi skal huske at orientere nyansatte.

Det blev besluttet, at FSE og TTO på de kommende afdelingsmøder drøfter andre emner og indsamler evt. respons til ledergruppen. På fællesmødet til september skal punktet tages op igen.

# Status på APV-proces Den udvidede ledergruppe (vicedirektør, funktionschefer, teamledere) gennemførte i januar måned en workshop i et samarbejde med AU HR med henblik på at fastlægge en proces om håndtering af krænkende adfærd, som skulle gennemføres i 1. halvår af 2023. Siden er ledelsessituationen ændret, og arbejdet er skubbet til 2. halvår og Kristian Thorn vil sørge for at opgaven vil blive overleveret til en ny vicedirektør.

Der blev fra medarbejdersiden udtrykt bekymring for, at der endnu ikke er fulgt op i forhold til krænkende adfærd, da resultatet af APV’en har ligget klar siden april 2022.

Der blev fra medarbejdersiden spurgt til, om ledelsen har taget hånd om de sager om krænkende adfærd, som ledelsen er blevet gjort bekendt med. Anette fortalte, at alle de episoder, som hun har kendskab til, er blevet håndteret.

Det blev besluttet, at LSU-medlemmer tager punktet op på et kommende afdelingsmøde og giver et referat af drøftelsen, så alle er orienteret om status. Er der kendskab til akutte problemstillinger, så opfordres til at inddrage ledelsen med henblik på hurtig opfølgning og håndtering.

Der kan være grund til at genoverveje APV-målene efter organisationsændringen, men de dækker fint det fokus, som der skal være på at skabe trivsel i efteråret, og organisationsændringen kan tillige ses i denne kontekst.

|  |  |
| --- | --- |
| FSE | 1. Travlhed og følelse af stress 2. Fællesskabsfølelsen i afdeling |
| TTO | 1. Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed 2. Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet jeg er tilfreds med 3. I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem 4. Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger |

# Sygefravær og trivsel – fokus på det fysiske arbejdsmiljø Sygefraværet i AU Forskning følger den generelle trend på universitetet post Corona. Årsager til det stigende sygefravær er vanskelige at forklare, da flere er opmærksomme på at blive hjemme for at undgå at smitte kollegaer. Måske er alle mere sårbare overfor smitte efter et par år, hvor der blev holdt afstand. Udviklingen i AU Forskning er ikke alarmerende og vil som altid blive fulgt tæt.

# Forhandling af lønforbedringer

Status på processen er, at forhandlinger med akademikerne er tilendebragt og har forløbet tilfredsstillende. De øvrige to fagforeninger skal forhandle sidst i maj måned. Christina nåede at aflevere sine prioriteringer inden sin sygemelding, hvorfor Jakob D. Sørensen ikke er inddraget i processen.

Planen er, at Kristian Thorn udsender en mail, når forhandlingsrunden er afsluttet, som viser antallet af hvilke tillæg, der er givet, hvorefter medarbejdere som har søgt men ikke modtaget kan drøfte sagen med nærmeste leder. For FSE’s vedkommende er det i denne sag Kristian Thorn.

# Eventuelt

LSU skal inddrages i den kommende proces vedr. grænsedragning efter overflytning af TTO’s Kommercialiseringsteam og flytning af FSE strategi-medarbejdere pr. 1. aug. 2023. Der vil hurtigst muligt blive indkaldt til et ekstraordinært møde primo juni, og punktet skal på LSU’s ordinære møde medio juni således, at det kan drøftes en gang mere inden, at beslutningen forventeligt træffes og udmeldes den 22. juni 2023.