



Møde den: 05.09.2012

Musehul

Institutforum

REFERAT

Til stede: Ib Johannsen (IBJ), Kim Daasbjerg (KD), Troels Skrydstrup (TS), Niels Pind (NP), Ove Christiansen (OC), PUK P. S. Lund (PL), Lisbeth Andersen (LA), Stinne Høst (SH), Esben Fræer (EF), Lars Ravnsborg (LR), Lennart Lykke (LL), Peter Nørby (PN), Anders B. Blichfeld (ABB)

Referent: Jens W. Clausen (JWC)

Fraværende: Mogens Christensen (MC)

Dato: 06. september 2012
Ref: JWC

Side 1/4

- 1. Præsentationsrunde**
- 2. Godkendelse af forretningsorden**
- 3. Høring om ny hovedområdestrategi for ST 2013 – 17**
- 4. Institutstrategi**
- 5. Byggeproces (status og videre forløb)**
- 6. Høring; sammenlignelige vilkår for forskerne**
- 7. Evt.**

1. Præsentationsrunde

Kort introduktion af medlemmerne.

2. Godkendelse af forretningsorden

Forslag (LR): Antal medlemmer: 15 grundet ønske om at have 3. studerende.
(Godkendt)

Forslag til referatprocedure: Referat godkendes hvis der ikke er kommentarer 8 dage fra institutforums medlemmer modtager referatet. (Godkendt)

Næstformand vælges: Kim Daasbjerg. (Valgt enstemmigt)

IBJ: Foreslår at vi på et af de kommende møder behandler et årshjul som arbejdsform på et af de kommende møder. IBJ/JWC kommer med et oplæg.
(Godkendt)



3. Høring om ny hovedområdestrategi for ST 2013 – 17

IBJ: Proceduren er således, at først skal hovedområdet have sin strategi godkendt før vi på instituttet kan få vores godkendt. Derfor behandler vi ikke vores i denne omgang.

”Kommentarer til ST-strategien”

- Kemishow og besøgsservice + øvrige shows mangler under formidling, museer etc.
- Der blev nævnt, at der mangler en passus om at man gerne vil forbedre medarbejdernes udvikling og trivsel (det er nævnt for de studerende) Endvidere at der bør være fokus på det psykiske arbejdsmiljø, ikke mindst for yngre forskere og ph.d'ere.
- En specifik pointering af, at medarbejdertrivsel på alle niveauer er en forudsætning for at man kan nå de angivne mål i strategien.
- Problematisering af at de mange midlertidige ansættelser kan skabe et psykisk pres på den enkelte.

IBJ: Der mangler vel egentlig et særskilt ben, der hedder ”medarbejdere” eller det kunne skrives mere specifikt ind i ”Forskning”, ”Uddannelse”, ”Talentudvikling”

IBJ: Foreslår at JWC kommer med et oplæg til nogle formuleringer, der retter op på, at medarbejdertrivslen tilsyneladende er faldet mellem 2 stole.

- Vi vil gerne se medarbejdertrivsel skrevet ind som en strategisk forudsætning (godkendt)

4. Institutstrategi

IBJ: Ikke i formel høring endnu, men vi er begyndt at styre efter den i praksis.

”Kommentarer til institutstrategien”

”Generelle kommentarer”

- Færre forkortelser i strategien for at undgå misforståelser.
- Der bør ikke nævnes konkrete navne.
- I instituttets strategi skal det rettes, at der står ”Undervisningsudvalget”. Det hedder ”Uddannelsesudvalget”

”50% kvinder”

- Målet om 50% kvinder blev problematiseret ift. om man kunne forestille sig at fravælge kandidater for at opfylde målet. Endvidere at kønsfordelingen ikke kun er en udfordring på VIP-siden, men eksempelvis også på laborantsiden, dog med omvendt fortegn.



- Familie og karriere: Vigtigt at signalere, at man kan have karriere og familie. Også, at der ligger en udfordring i at fædre tager deres del af barselsorlov i forhold til ligestilling og målet om 50% kvinder.

Svar fra IBJ: Det vil altid være en individuel vurdering, men det vil være et element. Vi skal – som arbejdssted og forskningsenhed – også være rollemodeller. Men vi vil altid vælge den bedst egnede! Vi vil overveje at ændre formuleringen og gøre den bredere, så den dækker hele instituttet.

”Mentorordning”

Vi har indført en mentorordning som en del af strategien med at fastholde de studerende.

- Kommentar: Ikke alle VIP er endnu klar over årsagen og formålet med ordningen.

”Lektiecafé og markedsføring”

- Har lektiecafeen været en succes?
- Natur i teltet blev afskaffet for et par år siden. Og det er mange kede af, og ikke de rigtige steder at spare. Rigtig god markedsføring.
- På sigt kunne det være en stor fordel, at have et laboratorium reserveret kun til besøg med en ansat til at håndtere det.
- Svar fra IBJ: Lektiecaféen har været en succes. Der er allerede iværksat et arbejde med at gentænke og re-designe vores udadvendte aktiviteter (besøgsservice m.m.), men overordnet er vores udfordring bl.a., at vi faktisk skal have fortalt eleverne allerede i folkeskolen, at de skal vælge kemi.

”Ph.d. - TAP”

- Der står for lidt om ph.d’erne generelt. Eksempelvis noget om ph.d-kurser. Kunne man overveje at nedsætte belastningen. Øget fleksibilitet.
- Der mangler også noget mere specifikt om TAP og særligt efteruddannelse-
- Der står meget om nyt udstyr, men der står ikke rigtig noget om vedligehold. Meget køres af ph.d. og post Docs. Kunne være rart med AC TAP til at stå for det.
 - o Svar fra IBJ: Hver gang vi ansætter en AC TAP er der en adjunkt eller 1½ laborant, vi ikke ansætter. Det er en balancegang, som vi hele tiden forsøger at håndtere.



”Værkstedskoordinator”

- Det blev bekræftet, at i forbindelse med oprettelse af en eventuel værkstedskoordinator, ville værkstedet blive en del af den dialog.

5. Byggeproces (status og videre forløb)

”Udflytning til iNANO”

- Det blev problematiseret, at der vil være meget spildtid ved at gå fra iNANO til Kemi med udstyr og kemikalier, og der efterlystes en fodgængerovergang. Sidstnævnte vil vi gå videre med.

6. Høring: sammenlignelige vilkår for forskerne

Materialet er udsendt, men modtaget så sent på instituttet, at der ikke har været tid til at forberede det til mødet. Der laves en skriftligt indstilling, hvis der er kommentarer fra Institutforums medlemmer.

7. Evt.

- Der efterlystes nye ure i lokalerne til erstatning for de tidligere centralt styrede ure. Dette er bygningservices opgave, og instituttet er i dialog med dem.
- Det trådløse netværk er langsomt, og det undersøges om vi kan øge hastigheden.