

**Mødedato:** 24-08-23

**Mødested:** 1525-511

**Mødeemne:** LSU

**Deltagere:** Ulrik Uggerhøj, Brian Julsgaard, Ann-Berit P. Stærkær, Jens Jacob Iversen, René Warthoe, Jan Arlt, Hans Fynbo, Mette Kofod Bertelsen og Maria Juhler Maibom (referat)

### Dagsorden

#### 1. Orientering fra institutleder

*Institutleder orienterer LSU om status efter tilpasningsprocessen samt om øvrige relevante emner for LSU.*

Ulrik orienterede om følgende:

- Der afholdes dialogmøder med hhv. TAP og VIP, som forløber konstruktivt og godt, men med en trykket stemning.
- Vi er nu gået i gang med en lokalerokade, hvor medarbejdere skal flyttes for at IFA kan frigive 2. sal på hhv. 1522 og 1525 (øst).

LSU spurgte til lab-lokaler i 1522-2, hvordan vi kan finde plads til det. Ulrik orienterede om, at der er planer for lokalerne og at der er et arbejde i gang med at finde en løsning, men det er endnu ikke fastlagt endeligt. LSU opfordrede til at der laves en arbejdsgruppe til lokalerokaden, og det bekræfter Ulrik, at der kommer.

- Der er planer om at ændre i organiseringen af ledelsen, så institutledelsen vil bestå af institutleder, de to viceinstitutledere og sekretariatslederen. Samtidigt ændres forskningsudvalget fra ca. 16 medlemmer til 6 medlemmer med viceinstitutleder for forskningen som formand. Det vil erstatte institutledelsen. Alle udvalg er fortsat rådgivende. Samtidig øges frekvensen på VIP-møderne til én gang om måneden for at være i direkte kontakt med VIP'erne oftere. Derudover indføres et TAP-møde ca. hver anden måned, da TAP-kredsen er meget berørt af besparelsen, og der vil ske større ændringer i teknisk og administrativ support på IFA.
- Rent tilpasningsmæssigt er alle orienteret om, hvem der fratræder hvornår. Alle er derfor nu orienteret om udfaldet af tilpasningsprocessen. Vi kommer således til at skulle undvære 20 pct. af de faste ansatte på IFA.



- Der bliver også opgaveændringer, som er præsenteret for både TAP og VIP, herunder at der kommer kontortid på tekniske og administrative supportgrupper.

Værkstedet har diskuteret kontortid, som de har svært ved at se sig selv i det, men det diskuteres fortsat. De er i gang med at teste af, om man kan vurdere det fra gang til gang i stedet for at have faste tider, hvor man kan komme med små-opgaver.

Der er en tilsvarende diskussion i elektronikgruppen, og en drøftelse af, hvordan den sidste medarbejder i elektronik kan kobles til ISA-gruppen for at have et ophæng.

- Planen er pt. at man fortsætter værkstedskurset, men der er argumenter for og imod at beholde det. Jacob gjorde opmærksom på, at et øget brug af det værksted også er et øget brug af IFA-ressourcerne, dvs. at der trækkes på medarbejdere i værkstedet. Det blev aftalt, at Ulrik går med Jacob og René i værkstedet for at vurdere, hvilke maskiner der skal blive og hvilke der kan blive ryddet ud i.
- Der er på skrift blevet spurgt til, hvor meget af lønforhandlingspuljen, der er blevet brugt i 2023. Ulrik orienterede om, at der er anvendt 56,8 pct. af lønforhandlingspuljen på trods af, at dekanatet havde accepteret, at vi på institutterne kunne være tilbageholdende og kunne gå ned til 20 pct. Der var argumenter begge veje; en større andel af lønforhandlingspuljen betyder større pres på de kommende års budgetter, og en mindre andel betyder at de tilbageværende medarbejdere bliver mindre tilgodeset. Beløbet var ikke besluttet på forhånd men et resultat af forhandlingerne, som landede midt imellem. Tidligere år har IFA brugt >99 pct., da budgetterne på det tidspunkt ikke var under lige så stort pres.

Jacob efterspurgte, at der kom en mail fra Ulrik om, at lønforhandlingen var afsluttet, da den ikke var kommet i juni. Ulrik bekræftede, at han ville sende en mail ud hurtigst muligt.

## 2. Evaluering af tilpasningsproces

*Med afsæt i slides fra HR (vedhæftet) drøfter LSU, hvad der er gået godt i processen og hvad der kunne have været bedre.*

### Hvad er gået godt?

Der var ingen input fra LSU.

### Hvad er gået mindre godt?

Jan berettede, at der er kommet klager fra folk over, at det var en lang proces. Jacob spurgte til, hvorfor processen var så lang, og om den kunne være kortere? Mette svarede, at det var centrale HR- og AU-processer, der gjorde, at processen var så lang. Derudover supplerede Ulrik med, at vi på IFA valgte at orientere allerede i december, så den del er for egen institutregning.

Der har været frustration over, at økonomien er så ugennemskuelig, og der var uklarhed om, hvorvidt det var ledelsesbeslutning eller økonomiske rammevilkår. Ulrik bekræftede, at fordelingen var en ledelsesbeslutning som var svær at forstå og forklare.

Hans Fynbo supplerede, at denne usikkerhed fortsat lever videre på instituttet, og at den ikke er blevet afmonteret med svar fra dekanen. Et af argumenterne fra dekanen handlede om vigende optagelsestal på de institutter som skulle spare. Årets optag viser, at der ikke er sammenhæng til besparelseskra-vene ift. dem, der har vigende optag og dem, der har stabilt/stigende optag.

Maria orienterede om, at dekanen kommer på besøg til medarbejdermøder på institutterne i oktober, hvor man kan komme i dialog med ham.

Der blev spurgt til, hvad budskabstræning har indeholdt, da det havde givet Jacob indtryk af, at det har været politik mere end indhold. Ulrik kunne uddybe, at det handlede om at klæde Ulrik på til at kunne svare på en god måde, som ikke ville gøre medarbejdermøder mv. mere ubehagelige end de er i sig selv.

### 3. Fremtiden på IFA

*Institutleder præsenterer institutledelsens plan for møder og proces i efteråret, der skal bidrage til, at IFA kommer godt videre fra forårets proces. LSU giver input og drøfter, hvordan vi på IFA i den kommende tid tilpasser os den nye situation.*

Ulrik orienterede om, at der kommer flere VIP-møder fra 2-3 gange om året til en gang om måneden. Derudover indføres som noget nyt TAP-møder med faste TAP-medarbejdere hver anden måned. I januar afholdes desuden et dagsmøde for alle faste på instituttet, dvs. både VIP-TAP, hvor vi skal kigge både bagud og fremad.

Jan og Ann-Berit bemærkede, at vi skal være bedre til at prioritere, hvad vi skal, og hvad vi ikke længere skal, herunder at sige mere fra over for opgaver, der kommer fra fakultetet eller AU generelt. Ulrik bekræftede, at vi skal se på

det, men at vi ikke kan komme udenom de store centrale ændringer fra regeringen, EU og det politiske niveau generelt.

#### 4. MUS-samtaler i efteråret

*Instituttleder/HR præsenterer det nye MUS-koncept, som skal afvikles i mitHR (MUS spørgeskemaerne fra HR vedhæftet).*

*LSU drøfter om der er lokale temaer for årets MUS-samtaler.*

Mette orienterede om processen frem mod den nye løsning i mitHR, herunder om, hvordan man har reduceret antallet af spørgsmål og gjort dem relativt ens. Der er et samtalskema for hhv. TAP, junior-VIP og senior-VIP.

Derefter redegjorde Mette for processen i det nye system og uddelte et flowchart til medlemmerne af LSU.

Ulrik tilføjede, at man kan supplere med hvad man vil snakke om til samtalerne, så det er ikke en begrænsning, hvis det ikke står i skemaerne.

Brian var kritisk over for, at man skal have en undervisningsportfolio. Hans og Ulrik kunne orientere om, at det er bekendtgørelsesbelagt, og at der er et nationalt og lokalt arbejde med at finde ud af, hvordan det skal udarbejdes. Brian opfordrede til, at Ulrik og Hans udvælger temaer inden for undervisning, som man i ledelsen gerne vil have input til, samt at der kommer en udmelding ift. undervisningsportfolio, om den skal laves eller ej.

Jacob var positiv over for det nye skema for TAP, som ser ud til at være en forbedring fra tidligere skemaer i muskema.dk. Særligt, at der kom færre rating-spørgsmål blev velmodtaget.

Ulrik spurgte til om LSU havde input til lokale temaer for året MUS-samtaler. Det havde LSU ikke.

#### 5. Evt.

-