



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
Institut for Kemi og Biovidenskab
Fredrik Bajers Vej 7H
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Dato: 10-03-2021
Sagsnr.: 2021-234-003454

Dagsorden til SU-møde

Der indkaldes hermed til SU-møde

Torsdag den 25. marts 2021, klokken 09.00 – 10.30

via Teams-møde

Dagsorden:

Punkter til godkendelse kl. 09.00 – 09.15

1. Godkendelse af dagsorden (09.00 – 09.05)

Det indstilles til SU at godkende dagsorden for dagens møde

2. Godkendelse af referat(er) (09.05 – 09.15)

Bilag: 2.1 Referat fra SU-møde d. 12. december 2020

Bilag: 2.2 Referat fra ekstraordinært SU-møde d. 8. januar 2021

Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møde d. 12. december 2020 samt ekstraordinært SU-møde d. 8. januar 2021

Punkter til drøftelse kl. 09.15 – 09.40

**3. Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder v/MDB
(09.15 – 09.40)**

Det indstilles til SU at evaluere instituttets kompetencestrategi og indsatsområder for 2020.



Indsatsområdet for det videnskabelige personale i 2020 har været på forskningsledelse. Institutledelsen ønsker i 2021, at der fortsat skal være fokus herpå, og opfordrer til at melde kandidater ind til deltagelse i Project Management for Researchers-uddannelsen, som består af to moduler.

På TAP-siden har kompetenceudviklingsaktiviteterne bestået i opkvalificering og kompetenceudvikling af kvalifikationer til varetagelse af opgaver i den enkeltes stilling. Dette er fortsat et fokuspunkt i 2021.

På både VIP- og TAP-side er der søgt midler ved Statens Kompetencefond, hvor kriterierne herfor er opfyldt. Statens Kompetencefond har givet tilsagn og dermed medfinansiering til alle aktiviteter, der opfylder betingelserne.

Punkter til orientering kl. 09.40 – 10.30

4. Orientering om årsregnskab 2020 og budget 2021 v/MTO (09.40 – 10.00)

Bilag: 4.1 Overblik – BIO 2020-2021

4.2 PR-udgifter 2020 og budget 2021

Ledelsen orienterer om årsregnskab for 2020, herunder udspecificering af forbrug under PR samt forudsætninger for budget 2021.

AWi deltager under behandling af punktet.

5. Orientering om etablering af Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet – Faculty of Social Sciences and Humanities (SSH) v/MTO (10.00 – 10.10)

Bilag: 5.1 Præsentation

Ledelsen orienterer om status på organisationsudviklingsprojektet vedr. sammenlægning af Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

6. Orientering om etablering af ny PBL-enhed v/MTO (10.10 – 10.20)

Bilag: 6.1 Præsentation

Ledelsen orienterer om status på organisationsudviklingsprojektet vedr. etablering af ny undervisnings- og forskningsenhed i PBL

7. Øvrigt (10.20 – 10.30)



Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i SU

Sagsbehandler:
Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Torsdag, den 10. december 2020

Dato: 13-01-2021

Aalborg med Microsoft Teams møde til Esbjerg og København

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB), Niels T. Eriksen (NTE), Jens Laurids Sørensen (JLS), Jeppe Lund Nielsen (JLN), Cristiano Varrone (CVa), Camilla Kristensen (CaKr), Anja Keldorff Poulsen (AKP), Susanne Remmer Bielidt (SRB)

Øvrige deltagere: Anders Winther Ægidiussen (AWi) pkt. 4, Annemarie Davidsen (ADa) - referent

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Det indstilles til SU at godkende dagsorden for dagens møde

Godkendt.

2. Godkendelse af referat (SU-møde 8. oktober samt 21. oktober 2020)

Det indstilles til SU at godkende referaterne for SU-møderne 8. oktober samt 21. oktober 2020

Godkendt.

Opfølgning

v/ADa: Seneste referater offentliggøres snarest på intranet.

3. Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi

Det indstilles til SU at drøfte sammenhæng mellem instituttets mål/strategi og personalepolitik

MTO orienterede om instituttets strategi, hvor BIO trods budgetudfordringer også i 2021 som udgangspunkt fortsat forsøger at bibeholde den nuværende medarbejderstab og dermed undgå personaletilpasninger. MTO indstillede til samarbejdsudvalget at drøfte, om udvalget kunne tilslutte sig denne personalepolitik.

Det blev specificeret, at det nuværende "låste" budget er i balance på baggrund af følgende forudsætninger, som endnu ikke er lokaliseret:

- Manglende budgetteret frikøb (1,4 mDKK)
- Reduktion af forbrugsomkostninger (0,3 mDKK mindre end 2020)
- Buffer – ekstern omsætning (ca. 10 mDKK)
- Ekstra OH (ca. 0,7 mDKK), ekstra taxameter + bench fee (0,7 mDKK)
- Forventet huslejereduktion (0,5 mDKK i København)
- Udsættelse af planlagte stillinger (0,5 mDKK)

MTO orienterede om, at der bl.a. i projektøkonomi er indført tættere opfølgning for at kunne være mere på forkant og dermed løbende kunne tilpasse instituttets forbrug, hvis nødvendigt.

CaKr: Angiver, at det er vanskeligt at drage rette sammenhæng, da der mangles kendskab til de lagte strategier, og at en nærmere rammesætning derfor er påkrævet for at kunne tage stilling. MTO: Bl.a. på baggrund



af anbefalinger fra den internationale evaluering er den overordnede strategi og ambition at skabe vækst i form af flere medarbejderressourcer for at mindske presset på VIP-ressourcer. Der er dog forskellige strategier og udgangspunkter i de enkelte sektioner. Vækst gennem øgede statsbevillinger (dvs. større ramme fra fakultetet) vil kræve flere studerende og dermed også flere undervisningsressourcer. En mere direkte vej til vækst er at sikre øget ekstern omsætning, der ikke er underbetalt på forhånd, men i stedet bidrager til instituttets vækst med flere ressourcer. Til det formål er der indført flere principper for forskningsprojekt-budgetlægning, som vil gøre det nemmere for instituttet at frigive mere forskningstid.

JLN: Er i udgangspunktet enig i strategien om at fastholde den nuværende medarbejderstab, men ønsker dog mulighed for at drøfte alle alternativer og har indtryk af, at der er fastlagt forudsætninger på forhånd, der ikke er til diskussion. Finder det derfor vanskeligt at tilslutte sig politikken eller ej.

JLS: Vurderer, at der her er tale om peanuts i den samlede økonomi, der allerede er fastlagt. Foreslår i stedet en økonomisk ekstern evaluering af instituttet, der bl.a. kan vurdere, om vi kan være mere effektive i vores brug af midler. MTO: Noterer sig et ønske om en evaluering af instituttets anvendelse af økonomiske midler.

JLN: Ændres det p.t. låste budget, hvis igangværende forhandlinger om et større forskningsprojekt lykkes? MTO: I så fald er budgetmålet om ønsket buffer på plads og kan dermed evt. bane vej til at åbne for andre puljer i forbrugsbudgettet. SRB: Minder om, at der ved større projekter vil være behov for flere hænder.

Opfølgning

v/MTO: Noterer sig ønske om evaluering af instituttets økonomi

4. Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer v/MTO og AWi

Bilag 4.1: Forbrugspuljer 2021

Det indstilles til SU at drøfte budgetfordeling for instituttets forbrugspuljer 2021.

MTO orienterede om budget for instituttets forbrugsmidler i 2021 og pointerede, at der fra og med 2019 er foretaget tættere opfølgning på puljerne med fokus på rette kontering og specificering. Posterne er opgjort pr. oktober 2020, som er senest opgjorte måned. Forventet forbrug er beregnet ved fremskrivning fra opgørelsen ultimo august. Budgettet anviser et forbrugsbudget på 7.880.000 DKK, som er den samlede institutledelses mål tilrettet efter input fra institutudvalget.

JLN: Institutseminar er reduceret til det halve – betyder det, at det er reduceret til et 1-dags seminar? MTO: Institutledelsen har sammen med sektionslederne indstillet til, at der afholdes et 1-dags seminar i Aalborg. CaKr: Dette punkt gav også anledning til drøftelse i institutudvalget, som er bekendt med tidligere forslag og tilbud og ved, at det kan blive svært at begrænse sig til 100.000 uanset model og sted.

CaKr: De nuværende Corona-udmeldinger gælder foreløbig til 3. januar; Kan det have en konsekvens for det lagte budget og dermed øge midler til et seminar eller andre poster? AWi: Der er allerede kalibreret på mulige konti.

MTO: Institutudvalgets indstilling var at sigte på et institutseminar i august måned og indhente tilbud på både 1- og 2-dags seminar. Revurdering kan komme på tale, hvis der findes flere midler. Seminaret har fortsat høj prioritet.

JLN: Hvorfor stiger posten for PR til næsten det dobbelte hvert år? NTE: PR blev tidligere håndteret i skole-regi; disse opgaver håndteres nu på institut-niveau med et meget lavere budget. MTO: Der har endnu ikke været et normalt år siden overtagelse af det ansvarsområde, men der er ikke tale om overbudgettering, selvom det umiddelbart kunne fremstå på den måde. JLN: Synes at være markedsføring kontra øvrige uddannelser. NTE: Der er snarere tale om uddannelsesspecifikke oplysninger i et forsøg på at tiltrække opmærksomhed til rette sted. CaKr: Foreslår, at de enkelte poster under PR udspecificeres til næste gang for at skabe større gennemsigtighed.



SRB: Hvorfor er der kun afsat 30.000 i stedet for 100.000 til værksted? AWi: Der har i de seneste år ikke været behov for mere, da værkstedet sjældent anvender eksterne ydelser efter ansættelse af fuldtids værkstedsmedarbejder.

CaKr: Forklaring på forskerkonti, herunder hvor mange midler, der er afsat til dette? MTO: Tidligere blev 2 % midler overført til forskerkonti. Dette er nu erstattet af et forsker-annuum, hvor der til alle forskerkonti med et indestående under 50.000 på kontoen tildeles 25.000 (op til 50.000). Disse midler anvendes til fx testforsøg eller afprøvning af gode idéer og burde egentlig være større, men det er der p.t. ikke mulighed for. Håbet er dog, at der på BIO bliver råderum til flere strategiske satsninger med tilskud fra instituttet. Hver forsker har råderet over sin forskerkonto – forud for anvendelse af disse midler, ud over det budgetterede 25.000 kr. pr år, skal der tages kontakt til AWi, da forbrug påvirker BIO's overordnede økonomi. JLN/JLS: Der er ikke meget forskningsmæssigt råderum tilbage, da mere ordinære udgifter som IT-indkøb og telefoni skal betales fra samme konto.

MTO minder om, at det er nødvendigt med rettidig indmelding af ønskede investeringer, da en sådan post ikke kan indlægges i budget, førend der er truffet beslutning om ønskede investeringer. P.t. er der kun en enkelt sektion, der har indmeldt investeringsønsker.

JLS: Foreslår, at posten for fælleslab reduceres med 100.000 til 300.000 og afsættes til seminar i stedet. MTO: Fælleslab er øget en smule, da der pågår en fælles afklaring af, hvad der skal købes på fælleskonto og på sektionskonto. CaKr: Betyder det, at posten kan påvirkes i både negativ og positiv retning? SRB: Hvem melder ud, hvor hvilke udgifter skal konteres? MTO: Sektionsledere skal sikre, at samme type udgifter konteres samme sted på tværs af instituttet.

CaKr: Får hver sektion det samme beløb? MTO: Fordeling til den enkelte sektion sker ved dels et grundbeløb, dels et undervisningsaktivitets-betinget beløb, samt et forskningsaktivitets-betinget tilskud (en del af bench fees betalt af laboratorie-aktive eksternt finansierede medarbejdere).

Opfølgning

v/MTO: Post for PR udspecificeres inden næste visning

5. Drøftelse af udfordringer i sekretariatet grundet den seneste tids opsigelser

Med udgangspunkt i den relativt store udskiftning blandt sekretariatets medarbejdere og en relativt dårlig arbejdsmiljøvurdering fra samme ønskes det oplyst, om der er foretaget konkrete tiltag (og hvilke) fra A-siden, som sikrer trivsel, vidensoverførsel og modtagelse ifm. nyansættelser samt kontinuerlig karrierestige blandt de tilbageværende medarbejdere

MTO orienterede, at dette punkt var optaget fra B-siden og dermed indikerede, at SU tager sit arbejde alvorligt.

MTO uddybede herefter situationen omkring arbejdsmiljø i sekretariatet samt ramme for den igangværende udvikling, som var et resultat af dels tiltrædelsen af ny institutleder og dels den overordnede generelle administrative omstrukturering på AAU, der blev sat i værk for at øge sammenhængskraften i den administrative understøttelse. I den anledning blev en del af den administrative understøttelse flyttet fra fakultet til institut og forårsagede en større forandringsproces med det formål at frigive mere strategisk understøttelse og frirum til institutledelserne. BIO er fortsat i gang med at implementere den administrative omorganisering, og afledte forandringer er derfor stadig i proces. I samme tidsrum er der udført en trivselsmåling med et relativt dårligt resultat (sammenlignet med forsknings- og undervisningssektionerne), sandsynligvis præget af personaleafgang ved opsigelser blandt nogle medarbejderne.

Der er iværksat en række tiltag fra ledelsens side for at skabe et bedre arbejdsmiljø, herunder afholdelse af månedlige individuelle 1-1-samtaler med sekretariatsleder, sekretariatsmøder, koordinatormøder, ugentlige teammøder. Der er ligeledes indført ny lokal flekstidsaftale og løbende italesættelse af code of conduct. Der har været iværksat og gennemført decideret trivselsproces med ekstern konsulent i et team, og der er samtidigt fokus på at øge antal af fællesarrangementer. Ved årets afholdelse af GRUS blev det italesat, at man som medarbejder og medarbejdergruppe også selv har et ansvar for at bedre det sociale arbejdsmiljø.

For at sikre vidensoverførsel gennemføres onboarding-proces for nye medarbejdere og overdragelse. BIO har været virkelig sensitiv over for sådanne forandringer, da vi ikke tidligere har haft et velfungerende backup-



system på administrative opgaver. Der er derfor indført fælles procedurer med data-adgang for flere medarbejdere. Dette har været en omstillingsproces, der har skabt furore og medført opsigelser, som ikke har været ønskværdige, men muligvis nødvendige.

Med hensyn til forespørgsel om en kontinuerlig karrierestige informeres, at der afholdes MUS for alle medarbejdere med fokus på kompetenceudvikling.

CaKr: Medgiver, at der har været tale om en forandringsproces med ny ledelse og ny organisation, som har været nødvendig, men hvor processen er gået skævt. I sekretariatet har man også tidligere arbejdet i teams og på tværs af disse søgt at effektivisere arbejdsprocesserne samt arbejdet på at styrke samarbejdet med og serviceniveauet til forskerne på instituttet. En proces som er on-going. Dette er blevet anerkendt af den omgivende organisation og blandt kommet til udtryk ved, at sekretariatets medarbejdere er blevet inviteret ind i forskellige ERFA-netværk og udviklingsgrupper også i forbindelse med den administrative omorganisering. Medarbejderne har dermed haft indtryk af at være på forkant med udviklingen og ikke på bagkant, men det har ikke været italesat som sådan af ledelsen. Der synes ikke generelt at være modstand mod forandring, men kommunikationen omkring processerne har ikke været givtig og har ikke haft fokus på tillid, inddragelse og anerkendelse. MTO: Sekretariatet var ikke tidligere fuldt organiseret i søjler med mulighed for fælles backup, da medarbejderne i de forskellige teams arbejdede individuelt, og forståelsen for fælles backup manglede. MDB: Der har været stor modstand fra enkelte medarbejdere mod behovet for større sammenhængskraft og mere teamarbejde. CaKr: Vil gerne agitere for fokus på kommunikation, tillid, inddragelse og anerkendelse i et lidt større perspektiv.

JLS: Vurderer umiddelbart, at situationen er beskrevet fra ledelsens perspektiv, og ser ikke tegn på, at det nu går godt! Vurderer ikke den igangværende udskiftning som "naturlig" udskiftning, da den har været dramatisk det seneste år, men har været glad for at altid at modtage den service, som han har haft brug for.

MDB: Der har været stor modstand mod den ønskede forandring. Ville havde ønsket, at de berørte medarbejdere havde ønsket at prøve nye udfordringer hos BIO i den nye organisation. Er glad for at høre, at alle har fået den service, som de har ønsket sig – men det har ikke altid været til instituttets fordel. Kunne have ønsket sig en interessentanalyse, også for det eksterne samarbejde, for der er foregået mere, end der umiddelbart kan oplyses.

SRB: Det er vigtigt at påskønne det samarbejde, der er og har været, for det er guld værd i dagligdagen. Der er tale om gode kolleger, som vil blive savnet, og der vil blive brugt meget tid på efterfølgende at finde den ønskede hjælp. Vurderer ikke, at disse medarbejderes afgang er til instituttets bedste. MTO: Det er helt essentielt at fortsætte det gode serviceniveau, hvor der nu blot er mulighed for backup blandt flere. Ingen er interesseret i det videnstab, der er sket det seneste år. SRB: Har man lyttet til medarbejderne, anerkendt dem undervejs og gjort dem opmærksom på, at der også var muligheder i den "nye" organisation. MDB: Medarbejderne har været inddraget og er blevet lyttet til ved udarbejdelsen af de nye processer. SRB: Er der fokus på den resterende medarbejdergruppe? MTO: Hvis det er et spørgsmål, om målsætningen ændres, er svaret nej. MDB: De resterende medarbejdere skal ville den nye vej.

MTO: Minder om fokuspunktet i BIO's nye strategi: *Institut for Kemi og Biovidenskab ønsker en kultur, hvor vi altid udviser respekt og høj integritet – hvor vi udvikler os og er stolte af vores arbejdsplads. Vi ønsker en samarbejdskultur, der er deltagende, team-orienteret og erfaringsudvekslende. En kultur, der fremmer åbenhed og nysgerrighed over for nye tiltag og ideer samt en konstruktiv tilgang til problemløsning. En kultur, hvor kommunikationsvejene er gennemtænkte og tydelige.*

CaKr: Der har generelt været udbredt fokus på et godt arbejdsmiljø og godt kollegaskab blandt medarbejderne i administrationen, og de mange udskiftninger har naturligvis påvirket alle. Er dog også klar over, at der har været udfordringer. Mange af de omtalte tiltag har allerede kørt i mange år. Nyt tiltag er dog 1-1-møderne; er det tydeligt for medarbejderne, hvad formålet er med disse møder, og har de haft en effekt på trivslen? MDB: Formålet er udmeldt skriftligt, og der udtrykkes under møderne ikke tvivl om formålet med disse. Ser også tydelige tegn på samarbejde på tværs af teams.

CaKr: Hvad er konklusionen på den nuværende situation; Skal der iværksættes øvrige tiltag for at sikre en bedre trivsel? MTO: Der er løbende fokus på evt. behov for opfølgning samt fokus på hurtig genbesættelse af opsagte stillinger med mulighed for overdragelse. CaKr: Det er vigtigt, at der holdes fokus på både de tilbageværende medarbejdere i denne tid og på modtagelse af nye medarbejdere i en omskiftelig periode – på trods af Corona-tider. SRB: Dygtige medarbejdere har sagt op også uden at have et job på hånden. Hvad



gøres der for at holde på de resterende medarbejdere? MDB: Vurderer, at det kan være svært at tolke på de forskellige opsigelser, da udvalget ikke er bekendt med hele baggrunden. SRB/CaKr: Alle sager har flere sider, og de færreste vil kende dem alle. JLN: Har noteret sig den store udskiftning af medarbejdere og er som SU-repræsentant nødt til at spørge ind til, hvad der sker, og hvordan alle opgaver nu skal håndteres fremover. Umiddelbart fint med en fælles postkasse til projektøkonomi, men mangler selv den direkte kommunikation med den enkelte ansvarlige. MTO: Fælles postkasse skal sikre mulighed for løbende varetagelse, men der er fortsat ét point-of-contact, dvs. at man som projektleder har én kontaktperson. JLS: Virker akavet med en fælles postkasse, så der er et reelt problem og en bekymring, som ikke umiddelbart kan fejles af bordet.

MTO: Vurderer, at det blot er et mindre bump for VIP-siden i den administrative omstillingsproces. MTO/MDB: Som eksempel har det vist sig ikke at være muligt at tilgå en tidligere medarbejders dokumenter og e-mails, og der er derfor behov for fælles procedurer og fælles postkasser.

JLN: Føler, at man sidder på sidelinjen og ikke aner, hvad der sker. MTO: Ledelsen deltager i forskellige sektionsmøder for at udbrede den nødvendige information: SRB: Gælder vist foreløbig kun VIP-sektionsmøder, hvilket i nogle sektioner begrænser relevant vidensdeling.

SRB: Udtrykker bekymring for, at der med medarbejderes afgang er processer, der skal genetableres og startes op på ny. MTO: Ledelsen forsøger at være relativt klar på de fremtidige behov og processer. Er der ikke interesse for det, så er det måske bedre for alle parter, hvis vejene skilles, da det er en helt ny vej, vi skal betrede.

JLS: Stiller spørgsmålstegn ved, om der er begået fejl undervejs, og om der kun kan henvises til krav fra ydre omstændigheder og medarbejdere, der ikke vil omstillingen? Mangler lidt selvrefleksion og muligvis anerkendelse af behov for værktøjer til at sikre ledelsesudvikling i at skabe bedre arbejdsmiljø og trivsel. CaKr: Tilføjer, at forandringer i en organisation som AAU ikke er et nyt fænomen, og som mange netop finder interessant og spændende ved at arbejde på AAU. De fleste medarbejdere trives med at arbejde i et dynamisk miljø og finder, at forandring og udvikling er godt, men det er måden, hvorpå forandringen bliver implementeret samt processerne og kommunikationen omkring dette, der udgør hele forskellen. Håber derfor også, at den nuværende situation giver anledning til refleksion, og at man fra ledelsens side vil se på, om man kunne have gjort noget anderledes i processen.

Opfølgning

6. Udflytning af 1. studieår v/MTO

MTO orienterer om status for udflytning af 1. studieår

MTO orienterede om, at der på AAU søges besparelser ved at samle den nuværende bygningsmasse, og at 1. studieår i den forbindelse fraflytter de nuværende lokaler i Aalborg centrum medio 2022. Der pågår p.t. proces for at finde egnede lokaler (grupperum og forelæsning) på campus Øst. Dette vil på sigt bedre instituttets økonomi trods øgede huslejeomkostninger

For BIO's vedkommende var der i 2020 172 studerende, opgjort til et behov for 29 grupperum. Der er p.t. flere løsningsmodeller og alternativer i spil, intet er dog endnu endeligt afgjort.

CaKr: Vil det resultere i ændrede undervisningstider? AKP: Er deling af VIP-kontorer stadig under overvejelse? MTO: Der er muligheder og forskellige holdninger til begge.

CaKr: Vil udflytningen betyde nye kolleger i administrationen? MTO: Det formodes, at der vil ske omplacering af de nuværende ansatte på 1. studieår, og at hvert institut dermed får egne studerende og ansatte. For BIO er laboratoriebruget stort set allerede flyttet ud på campus. MTO: Da det for BIO's vedkommende vil dreje sig om cirka 170 studerende, vurderes det ikke muligt at løfte opgaven med 1. studieår uden indhentning af hjælp/ansættelse af nye medarbejdere.

Opfølgning



7. Flytning af aktiviteter ved Bæredygtig Bioteknologi v/MTO
<i>MTO orienterer om plan for flytning af aktiviteter ved Bæredygtig Bioteknologi</i>
<p>MTO orienterede om, at de eksisterende forskningsaktiviteter i København på sigt overflyttes til Aalborg. Den nuværende plan er at flytte laboratorie-aktiviteter i igangværende forskningsprojekter i sommeren 2022. De nuværende 3 Fast-VIP skifter dermed arbejdsadresse til Aalborg. På nuværende tidspunkt udredes, hvilket udstyr skal flyttes til henholdsvis Esbjerg og Aalborg. CVa: Håber på en definitiv plan for at kunne planlægge sin forskning og evt. ansættelser. MTO: Forventer løbende integration med forskningsprojekter på tværs af sektioner.</p> <p>For de nuværende studerende i København med afsluttende projekt i E2022-F2023 vil der ske forsøg på at lave forsøgsprojekter eksternt, i Aalborg eller i resterende studenterlab i København.</p>
<i>Opfølgning</i>
8. (Gen)udpegning af SU-repræsentanter – CVa / AKP /SRB /CaKr / LO (suppleant) v/MTO
<i>MTO orienterer om (gen)udpegning af SU-repræsentanter for den kommende 2-års periode</i>
<p>MTO orienterede om genudpegning af følgende for endnu en 2-års periode:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cristiano Varrone• Susanne Remmer Bielidt• Anja Keldorff Poulsen• Camilla Kristensen <p>Som suppleant er udpeget:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kristian Bering• Morten Enggrob Simonsen• København: Følger senere
<i>Opfølgning</i>
9. Evt.
Intet til dette punkt.
<i>Opfølgning</i>



Godkendt

Aalborg Universitet

Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:

Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Dato: 01-02-2021

Referat af ekstraordinært møde i SU

Fredag, den 8. januar 2021

Aalborg med Microsoft Teams møde til Esbjerg og København

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB), Jens Laurids Sørensen (JLS), Jeppe Lund Nielsen (JLN), Cristiano Varrone (CVa), Camilla Kristensen (CaKr), Anja Keldorff Poulsen (AKP), Susanne Remmer Bielidt (SRB)

Afbud: Niels T. Eriksen (NTE)

Øvrige deltagere: Annemarie Davidsen (ADa) - referent

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Det indstilles til SU at godkende dagsorden for dagens møde

Godkendt.

2. Orientering om forberedelse til strategi 2022

Bilag 2.1. Sagsfremstilling til ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget den 8. januar 2021

Bilag 2.2: [Præsentation – fremtidssikring af aau](#)

SU orienteres om bestyrelsens beslutning om

- *at sammenlægge Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og Det Humanistiske fakultet i et nyt Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet*
- *at tilpasse uddannelsernes opbygning og faglige indhold*
- *at etablere et Institute of Advanced Studies in PBL*

MTO orienterede om, at der allerede samme dag var sket udmelding fra rektor, hvorfor der ikke længere var pålagt fortrolighed omkring dagens punkt.

Den forudgående proces for dagens udmelding har bestået i fremlæggelse af sagen i HSU d. 5. januar 2021, for bestyrelsen d. 6. januar, for institutledere og sekretariatsledere d. 7. januar og på dagen, 8. januar, for lokale samarbejdsudvalg samt yderligere orientering ved rektor.

Dagens udmelding, som varsler dramatiske ændringer for AAU, forventes ikke umiddelbart at påvirke BIO som sådan.

De varslede ændrede skyldes, at AAU p.t. står over betydelige udfordringer:

- Komplekse globale udfordringer, som kun kan løses i samarbejde på tværs af bl.a. miljøer og fagområder
- Nødvendige løsninger kan ikke findes ved teknik og naturvidenskab alene, men kræver inddragelse også af humanistiske og samfundsvidenskabelige discipliner og kompetencer.



- AAU's særkende; PBL er ikke længere forbeholdt AAU

For at imødekomme disse udfordringer har bestyrelsen besluttet, at der skal ske en yderligere modernisering og fremtidssikring af AAU med fokus på de mere bløde discipliner inden for HUM og SAMF samt en udbygning af AAU's PBL-model.

Løsningen vil bestå i en skærpelse af AAU's profil med fokus på, hvad vi er gode til, hvor vi er anderledes og dermed differentierer os fra landets øvrige universiteter, særligt inden for PBL og ved integration af de mere menneskelige værdier på tværs af uddannelser. Endelig skal der være større fokus på rette kombination af forskningsmæssige kompetencer for at kunne øge hjemtag af midler inden for missionsdrevne forskning.

Den ønskede modernisering og fremtidssikring vil ske vha. følgende initiativer:

- Etablering af særlig forsknings- og undervisningsenhed for PBL: Institute of Advanced Studies in PBL
- Sammenlægning af Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet til Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (Faculty of Social Sciences and Humanities (SSH))
- Integration af SSH og STEM (Science, Technology, Engineering, Math) i alle studier på tværs, hvilket også vil betyde, at der skal integreres mere samfundsvidenskab og humanisme ind i BIO's uddannelser

Med etableringen af den særlige PBL forsknings- og undervisningsenhed håber MTO bl.a. på mulighed for større integration fra instituttets side samt bedre understøttelse af underviserne ift. eksempelvis digitalisering. Organisatorisk indplaceres enheden under uddannelsessøjlen og prodekan for undervisning og forventes at være implementeret pr. 1. januar 2022.

Med etableringen af det nye og større fakultet forventes bl.a. dels øget mulighed for udvikling af både forskningsområder og uddannelser tilpasset fremtidige globale udfordringer, dels et mere ligeværdigt forhold til ENG- og TECH-fakulteterne.

Med integration af SSH og STEM på tværs af alle uddannelser vil der opstå endnu et differentieringselement, også ift. internationale universiteter, og samtidigt give dimittender, der er uddannet til og evner at gå udover egen faglighed og samarbejde på tværs i både privat og offentlig regi.

Plan for implementering af processen fremgår af https://www.organisationsudvikling.aau.dk/infoglue/Deliver-Working/digitalAssets/937/937973_praesentation_fremtidssikring-af-aau.pdf (side 11), hvor analyse og model for integration af SSH- og STEM-kompetencer i uddannelserne forventes at være vigtigste punkt i BIO-regi.

MTO orienterede, at der ikke umiddelbart forventes personalemæssige konsekvenser for BIO, men der vil dog i analysefasen indgå en bred vurdering af hele AAU for at vurdere, om der er uddannelser/forskningsområder, der evt. skal flyttes på tværs. På fakultetsniveau vil sammenlægningen af de to dekansekretariater få en vis effekt – hvilke er dog endnu ukendte.

Integration af henholdsvis SSH og STEM på tværs af uddannelserne, fx mere teknologiforståelse til HUM- og SAMF-uddannelser, vil evt. indgå som element i projektarbejdet, men er endnu uafklaret.

CaKr: Er ved andre møder i samme anledning orienteret om, at den fremtidige integration af SSH og STEM på tværs ikke forventes at have påvirkning på fagfagligheden, men forventes at udgøre en del af projektundervisningen. MTO: Indlemmelse i projektundervisning vil påvirke studerende til at interagere på tværs og åbne øjnene for andre kompetencer.

JLN: Vurderer, at det er svært at tage stilling så længe, der ikke er klarhed over hvor mange ECTS, der skal afgives.

JLS: Vil organisationsændringen påvirke fakultetsøkonomien i form af tildeling af færre midler til ENG – selvom det påtales, at der ikke er tale om en "spareøvelse", men muligvis afgivelse af undervisning? MTO: Det forventes, at der vil ske besparelser i administration og ledelse på fakultetsniveau. Processen vil samtidigt indeholde en analyse af, om de nuværende forskningsmiljøer også er de rette for et fremtidigt AAU. Denne analyse



kan medføre en overflytning af grupper til andre institutter og sammenlægning af institutter, men MTO forventer ikke, at dette vil involvere BIO.

CVa: Hvor stor indflydelse har vi som institut på den fremtidige plan? MTO: Vurderer, at det kan betale sig at indgå i det forestående analysearbejde det næste års tid og derigennem bl.a. sikre bedst mulig integration af SSH-kompetencer på BIO.

CaKr: Muligheden for at få indsigt i den foreliggende omdømmeanalyse tjekkes pt. ved/rektor/dekaner.

JLS: Vurderer ikke, at den forelæggende plan er nok til at sælge AAU udadtil, men at dette også vil kræve en anden og bedre indsats fra højere sted.

JLS: Hvordan sikres vi medindflydelse i det forestående arbejde? Vil enkelte medarbejdere blive udpeget til opgaven, eller skal der nedsættes grupper for at give input til arbejdet? MTO: Det er endnu uklart, hvordan det videre arbejde skal forløbe, men modtager meget gerne input ift. PBL og integration af kompetencer på tværs af uddannelserne. Er ligeledes glad for at høre, at der allerede nu udtrykkes ønske om at bidrage til processen.

CaKr: Beslutningen giver udtryk for et mere holistisk syn på AAU. JLS: Burde være iværksat langt tidligere. MTO: Processen er allerede iværksat på BIO's uddannelsesområde.

Opfølgning

3. Øvrigt

Intet bilag

Fortrolighedspåbud er ophævet pr. 8. januar 2021 med dagens tidligere offentliggørelse af bestyrelsens beslutning.

Opfølgning

Department Economy 2021

Chemistry and Bioscience

March 2021



2020 result

pre-corona

	P0 2020 Budget	2020 Resultat	2020 Resultat - SSI
Resultat UK 10 (institut drift)	1.182	17.436	1.901
Resultat UK 90 (indtægtsdækket virk)	635	218	218
Resultatmål	1.800	1.800	1.800
Resultat inkl mål	17	15.854	319

- Uden SSI interaktionen: P0 budget-resultatmål nået
- Stort overskud
- Store universitets og fakultetsbidrag (FS/FF, FU, FAK) til betaling 2022



2020 income

	UK95	69.928	UK95	63.106	UK95	63.106
Indtægter	P0 2020 Budget		2020 Resultat		2020 Resultat - SSI	
1.Eksterne Indtægter						
1.1. Fakultet (ramme)		107.161		130.955		107.424
1.2 Anden ekstern indtægt		530		312		312
I alt		107.691		131.267		107.736
2. interne Indtægter						
2.1 Overhead (Art 76)		9.562		9.299		10.099
2.2. BenchFee, Taxamter mv. (Art 76)		4.675		4.739		4.739
2.3 Medfinansiering udstyr (Art 86)		3.078		1.142		1.142
2.4 Anden indtægt (Art 86)		3.973		3.737		3.737
I alt		21.288		18.917		19.717
Samlede indtægter		128.979		150.184		127.453



2020 expenses

Omkostninger	PO 2020 Budget	2020 Resultat	2020 Resultat-SSI
3. Forbrugsomkostninger			
3.1 forbrugsomkostninger	9.040	12.395	6.813
3.2. Udstyr	3.206	1.142	1.142
I alt	12.246	13.537	7.955
4. Løn			
4.1 .1VIP løn (PLA)(01+07+11+13+14+43+47)	32.765	31.774	31.774
4.1.1 VIP løn (ph.d. post doc og vid.ass)	32.852	34.305	34.305
4.2.1 VIP frikøb (PLA)(05+10+17)	-5.116	-4.413	-4.413
4.2.2 VIP frikøb (ph.d. post doc og vid.ass)	-29.337	-26.827	-28.242
4.3 Tap løn	14.810	14.223	14.223
4.4 Tap frikøb	-3.637	-3.983	-4.182
4.5 Løntilskud	859	1.039	1.039
4.6 Refusioner	-2.281	-1.866	-1.866
I alt	40.915	44.252	42.638
5. medfinansiering (udstyr)	859	925	925
I alt	801	925	925
6. Husleje og skatter			
6.1 Husleje	22.066	21.850	21.850
6.2 Fak bidrag	20.697	20.697	20.697
6.3 Fælles service	24.490	24.490	24.490
6.4 fælles udviklingsbidrag	6.166	6.166	6.166
6.5. omkostninger andre instituter og fakulteter	416	831	831
I alt	73.835	74.034	74.034
Samlede omkostninger	127.797	132.748	125.552

Budget 2021

	P0 2021 Budget	P0 2021 Budget-SSI
Resultat UK 10 (institut drift)	13.099	2.010
Resultat UK 90 (indtægtsdækket virk)	239	239
Resultatmål	0	0
Resultat inkl mål	13.338	2.249

- Stort overskud
- Store universitets og fakultetsbidrag (FS/FF, FU, FAK) til betaling 2023



Budget 2021

	UK95	65.556	UK95	72.056
Indtægter	P0 2021 Budget		P0 2021 Budget-SSI	
1. Eksterne Indtægter				
1.1. Fakultet (ramme)		139.302		110.202
1.2 Anden ekstern indtægt		480		480
I alt		139.782		110.682
2. interne Indtægter				
2.1 Overhead (Art 76)		8.904		9.404
2.2. BenchFee, Taxamter mv. (Art 76)		3.951		3.951
2.3 Medfinansiering udstyr (Art 86)		1.694		1.694
2.4 Anden indtægt (Art 86)		2.480		2.480
I alt		17.029		17.529
Samlede indtægter		156.811		128.211



Budget 2021

Omkostninger	PO 2021 Budget	PO 2021 Budget-SSI
3. Forbrugsomkostninger		
3.1 forbrugsomkostninger	15.311	7.361
3.2. Udstyr	4.112	1.112
I alt	19.423	8.473
4. Løn		
4.1 .1VIP løn (PLA)(01+07+11+13+14+43+47)	30.350	30.350
4.1.1 VIP løn (ph.d. post doc og vid.ass)	33.357	33.357
4.2.1 VIP frikøb (PLA)(05+10+17)	-1.545	-3.045
4.2.2 VIP frikøb (ph.d. post doc og vid.ass)	-28.202	-31.630
4.3 Tap løn	15.600	15.600
4.4 Tap frikøb	-2.300	-4.099
4.5 Løntilskud	986	986
4.6 Refusioner	-2.167	-2.167
I alt	46.079	39.352
5. medfinansiering (udstyr)	112	278
I alt	112	278
6. Husleje og skatter		
6.1 Husleje	22.333	22.333
6.2 Fak bidrag	22.327	22.327
6.3 Fælles service	25.749	25.749
6.4 fælles udviklingsbidrag	6.434	6.434
6.5. omkostninger andre instituter og fakulteter	1.255	1.255
I alt	78.098	78.098
Samlede omkostninger	143.712	126.201

Institut økonomi 2021 og frem

- Midlertidigt stort overskud i 2021 (og 2020)
- Store universitets og fakultetsbidrag (FS/FF, FU, FAK) betales i 2022 og 2023
- Ny AAU økonomimodel fra 2022
 - Nye principper for beregning af FS/FF, FU and FAK
 - Alle aktiviteter vil komme til at bidrage (inkl ekstern funding)
 - Modellen ikke på plads, så effekten for instituttet usikker..
- Husleje reduktion i Sydhavnen
- Aalborg: første studieår flytter til campus – vi skal huse vores egne studerende



Bilag 4.2

Regnskab over kommunikationsudgifter i 2020			
analysenummer	61605		
	760790	PR - Temadag	0
	760791	PR - Studiepraktik	9.300
	760792	PR - Naturmøde	0
	760793	PR - Online Markedsføring	89.800
	000000	generel	61.900
	samlet		161.000

Institutkommunikation						
Årsberetning (opsætning)	22.150					
Journalist (årsberetning)	9.000					
Hosting af film (12 mdr.)	2.140					
Hosting af brochure (12 mdr.)	2.140					
Faktaark	0					
Web; instituthjemmesider og centerhjemmesider	0					
Internt nyhedsbrev	0					
Intranet	0					
Presse						
Pressemeddelelser	0					
Populærvidenskab	0					
Uddannelseskommunikation						
Studieguiden/studyguide, ug.dk mv. (offline/online)	0					
Google AdWords/Facebook op til KOT (bureauløsning - CompanYou)	114.000					
Flyers (Uddannelsesmarkedsføring) - tryk	5.000					
LinkedIn/Facebook - brandawarenes - (publicity + CompanYoung)	20.000					
Ambassadørkorps/mentorer	10.000					
International rekruttering (Esbjerg)	38.000					
Arrangementer						
Temadag - 1 dag	20.000					
Åbent Hus (marts) - 1 dag	15.000					
Studiepraktik (oktober) - 3 dage (Esbjerg og Aalborg)	100.000					
Kandidat- og Sidefagsdag (Januar) - 1 dag	2.500					
Naturmødet (maj, tilmelding jan/feb) - 3 dage	30.000					
Folkemødet	0					
Studerende for en dag	0					
SRP (store skriftlige opgaver)	0					
Diverse						
Diverse	10.000					
I alt	399.930					
Interne arrangementer						
Sommerseminar	100.000	separat konto				
Tiltrædelsesforelæsninger (ca. 1-2 om året)	20.000	separat konto				
Studiepraktik (antal deltagere 210)						
Forplejning	33.000					
Løn til stud. Medhjælpere (LH vurderer, at der er behov for 10 studer)	72.000					
Billeje	2.500					
	107.500					
	Studenter- medhjælpere	Uddannelser	Timeløn	Timer		
	10	4	180	10	72000	

Bilag 5.1

ETABLERING AF DET HUMANISTISKE OG SAMFUNDSDVIDENSKABELIGE FAKULTET

DEN 5. MARTS 2021



AALBORG UNIVERSITET

Etablering af SSH fakultet

Styregruppe og arbejdsgrupper

Styregruppen har nedsat følgende arbejdsgrupper:

- ▶ Arbejdsgruppe vedr. profilbeskrivelse
- ▶ Arbejdsgruppe vedr. uddannelsesportefølje
- ▶ Arbejdsgruppe vedr. forskningsportefølje
- ▶ Arbejdsgruppe vedr. administrativ implementering

SSH/STEM i uddannelserne påbegyndes efter sommerferien.

Styregruppen

- ▶ Rektor Per Michael Johansen (formand)
- ▶ Kst. Prorektor for uddannelse Jeppe Emmersen
- ▶ Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen
- ▶ Dekan Rasmus Antoft
- ▶ Dekan Henrik Halkier
- ▶ Dekan Mogens Rysholt Poulsen



Arbejdsgruppe vedr. profilbeskrivelse

Opgaver:

- ▶ Afsøge SSH i nationale og internationale forsknings- og innovationsprogrammer
- ▶ Indsamle og sammenfatte analyser, rapporter mv. om arbejdsmarkedets efterspørgsel på SSH og STEM kompetencer på de samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser
- ▶ Planlægge og gennemføre involverende aktiviteter i form af seminarer, workshops, "caféer" for ledere, medarbejdere og studerende
- ▶ Udarbejde profilbeskrivelse for SSH-fakultetet med afsæt i "AAU position"
- ▶ Beskrive fremtidig forsknings- og uddannelsesportefølje med afsæt i profilbeskrivelse.





Arbejdsgruppe vedr. uddannelsesportefølje

Opgaver:

- ▶ Etablere overblik over de forskellige SSH-uddannelser
- ▶ Foretage en afgrænsning i forhold til SSH-uddannelser på TECH/ENG/SUND (i samarbejde med relevante dekaner og institutledere)
- ▶ Beskrive uddannelsernes faglige indhold samt forskningsdækning (miljøer og fagområder)
- ▶ Etablere overblik over uddannelsernes centrale nøgletal for kvalitet
- ▶ Sikre faglig kvalificering af arbejdsgruppens arbejde, herunder høring af institutledere.



Arbejdsgruppe vedr. forskningsportefølje

Opgaver:

- ▶ Etablere overblik over de forskellige SSH-forskningsområder (miljøer og fagområder) og deres organisering i forskningsgrupper, centre og institutter
- ▶ Identificere af centrale snitflader mellem beslægtede SSH forskningsområder, som i dag er organisatorisk placeret på forskellige institutter
- ▶ Skabe overblik over forskningsområdernes publicering og hjemtag
- ▶ Sikre faglig kvalificering af arbejdsgruppens arbejde, herunder høring af institutledere





Arbejdsgruppe vedr. administrativ implementering

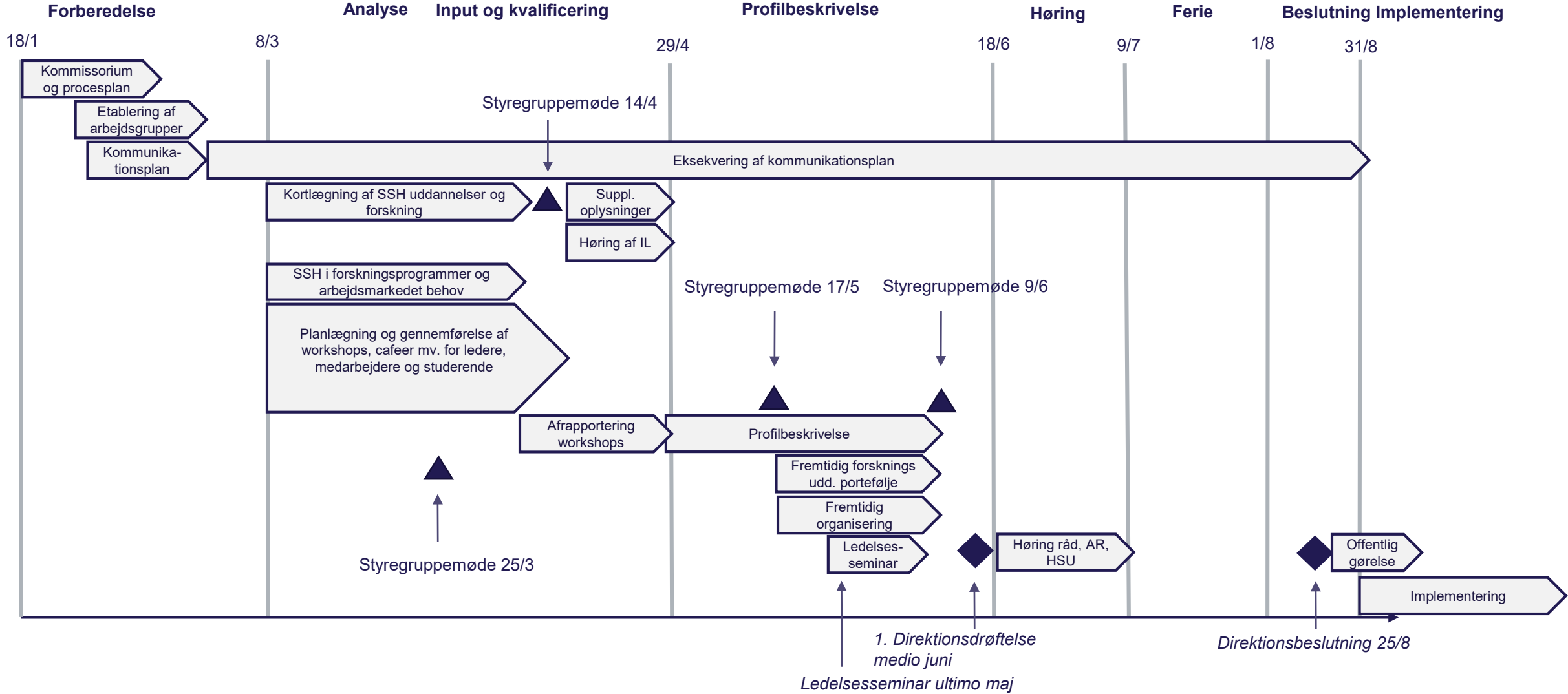
Opgaver:

- ▶ Forberede og gennemføre en effektiv administrativ implementering af fakultetssammenlægningen, særligt i relation til:
 - Økonomi
 - Studieadministration
 - HR
 - IT
 - Bygninger

- ▶ Bistå styregruppen i forhold til at afdække projektets implikationer, herunder juridiske, økonomiske og personalemæssige forhold



ROADMAP OG MILEPÆLE



Bilag 6.1

ETABLERING AF NY UNDERVISNINGS- OG FORSKNINGSENHED I PBL

MARTS 2021



AALBORG UNIVERSITET

Projektstyregruppe for etablering af PBL-enheden

- Dekan Henrik Halkier (Formand)
- Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen
- Dekan Henrik Pedersen, TECH
- Dekan Rasmus Antoft, SAMF

Projektleder: Mette Marie Abildgaard, RS

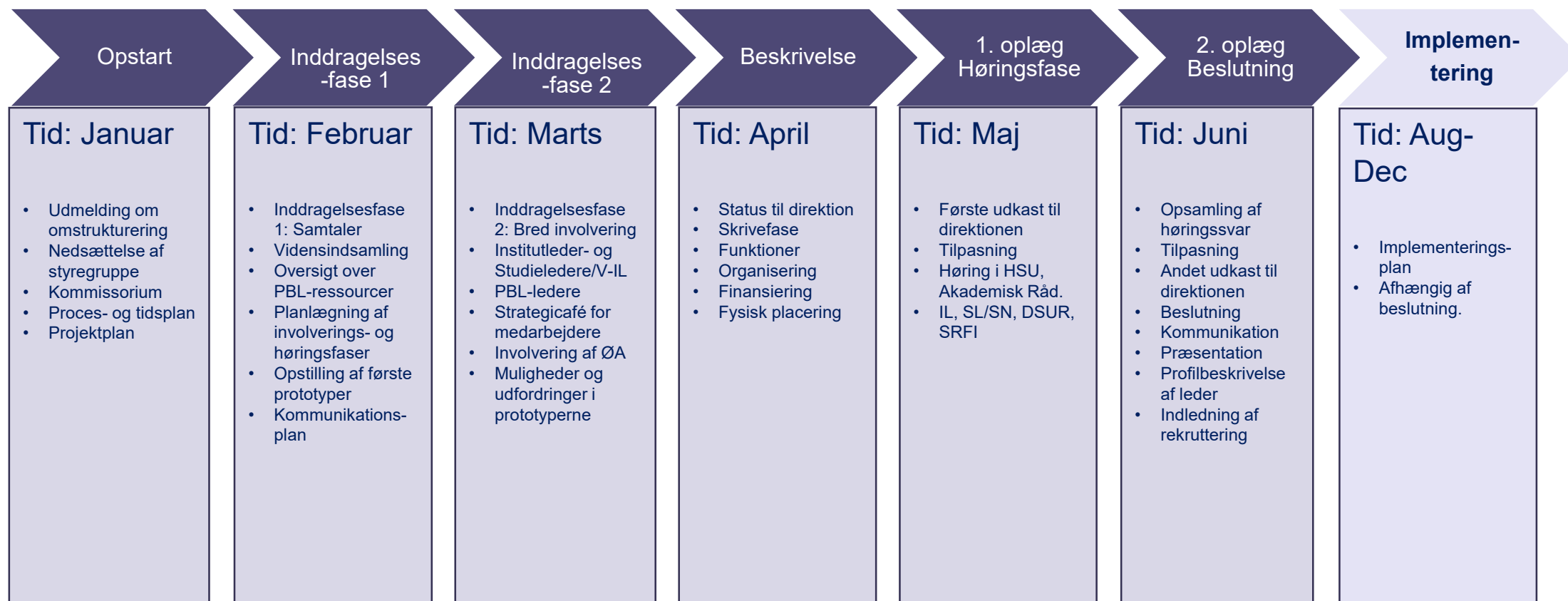


Styregruppen har det overordnede ansvar for:

- at udarbejde en proces- og tidsplan for projektet
- at kortlægge PBL-aktiviteter og PBL-medarbejdere på hele universitetet, herunder de økonomiske og personalemæssige forhold
- at beskrive PBL-enhedens fremtidige struktur, organisering og faglige aktiviteter, herunder medarbejdernes tilknytning og ophæng på institut- og fakultetsstrukturen
- at stille forslag til model for finansiering og fysisk placering
- give input til profilen for en kommende leder af PBL-enheden og være involveret i rekrutteringsprocessen
- at sikre inddragelse af medarbejdere, råd og kollegiale organer undervejs i processen
- at sikre kommunikation til medarbejdere undervejs i processen
- udarbejde og igangsætte en implementeringsplan for etableringen PBL-enheden
- at forberede og gennemføre den administrative implementering af de besluttede tiltag, fx i relation til økonomi, bygninger, HR og IT

Styregruppen kan vælge at nedsætte arbejdsgrupper, som kan bidrage til det afsøgende og udredende arbejde.

Proces og tidsplan for etablering af PBL-enhed



Involveringsplan for PBL-projektet

Inddragelsesfase 1 (Februar):

Styregruppeformand Henrik Halkier har gennemført 11 samtaler med udvalgte medarbejdere fra alle fakulteter samt samtaler med Forskningsbaseret Center for Universitetspædagogik, AU og SDU Centre for Teaching and Learning.

Formål: Vidensindsamling, forståelse, historik, muligheder og bekymringer.

Inddragelsesfase 2 (Marts):

1. Genbesøg ved PBL-ledere/nøglecentre (UNESCO, Learning Lab, CDUL, PBL-Akademiet)
2. Samtale med universitetsdirektør Søren Lind Christiansen og økonomidirektør Morten Winterberg
3. Sparing med Institutledere og Studielede/Vice-institutledere for uddannelse
4. PBL-Workshop for medarbejdere

Formål: Input til konstruktion af modellen og funktioner ift. at opnå formålet.

Høringsrunde (Maj)

Oplæg på ny PBL-enhed (funktioner, organisation, finansiering, fysisk placering) i høring i HSU, Akademiske Råd, SRFI, DSUR, IL, SL/SN.

Formål: Kvalificering af modellen.

