



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: 19-08-2021
Sagsnr.: 2021-234-00346

Referat af møde i samarbejdsudvalget v/Institut for Kemi og Biovidenskab den 23. juni 2021

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Niels T. Eriksen (NTE), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB), Cristiano Varrone (CVa), Kristian Bering (KBe), Susanne Remmer Bielidt (SRB), Camilla Kristensen (CaKr)

Afbud: Jens Laurids Sørensen (JLS) og Jeppe Lund Nielsen (JLN)

Øvrige deltagere: Annemarie Davidsen (ADa) - referent

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Ingen

Indstilling: Det indstilles til SU at godkende dagsorden for dagens møde.

Dagsorden godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat(er)

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

Indstilling: Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møde d. 25. marts 2021.

Referat godkendt og publiceret på BIO's intranet. Dog enkelt rettelse af faktuel fejl under pkt. 4. – rettes i samarbejde med MTO efterfølgende og uploades på intranet påny.

Ad 3. Orientering fra AMiU v/MTO og efterfølgende drøftelse af APV-resultat

Bilag: Ingen

AMiU v/MTO orienterer om resultatet af efterårets APV-undersøgelse med efterfølgende drøftelse af og opfølgning på bl.a. medarbejdertilfredshed, trivsel og arbejdsrelateret stress.

MTO præsenterede på vegne af Reinhard Wimmer både APV-resultat 2021 samt sygefraværstatistik 2020 (pkt. 4).



APV-resultat 2021

Instituttet har fulgt Arbejdsmiljøsektionens planskitse med input for trivselsmåling, sygefraværstatistik og ulykkesstatistik efterfulgt af dialogbaseret kortlægning, hvor RW som næstformand i AMiU i år har aflagt rundrejsningsbesøg i de enkelte sektioner samt inddraget input fra MUS for både fysisk og organisatorisk/socialt arbejdsmiljø. Der blev på den baggrund udarbejdet handleplan i forbindelse med seneste arbejdsmiljødrøftelse.

CaKr: Mindede om, at udvalget gerne modtager materiale forud for møderne for at kunne danne sig et overblik og give relevante input i samme forbindelse.

MTO orienterede om et mindre fald i BIO's trivelscore i både 2019 og 2020. CaKr: Orienterede om, at der på AAU er noteret flere institutter med stigende trivelscore, og at BIO er noteret for dårligste score på ENG siden 2018. Resultatet kan derfor ikke udelukkende henføres til organisationsændringer, der er sket på tværs af AAU. MTO: Af samme årsag er resultat opgjøret for de enkelte sektioner for at lokalisere de punkter, hvor der er udfordringer, der kan og bør håndteres. RW har foretaget opdeling for 2019 og 2020, hvoraf fremgår et fald i trivelscore lokaliseret til Bæredygtig Bioteknologi, Biologi, og Bioteknologi. SRB: Hvad er der gjort for medarbejderne i København? MTO: Af hensyn til medarbejderne blev der på et tidligt tidspunkt udarbejdet en plan for nedlukning og forsøgt at skabe så stor klarhed som muligt for berørte medarbejdere. Der blev samtidigt givet tilbud om overflytning til Aalborg, hvilket synes at have givet et bedre resultat end for de øvrige institutter, der ligeledes blev ramt af nedlukkede uddannelser i København. PSL har yderligere håndholdt uddannelsesforløb for hver eneste studerende i København. Planer for overflytning til Aalborg er netop blevet fremrykket.

CVa: Gav udtryk for, at beslutningen om en nedlukning på et tidspunkt, hvor der netop var sket en opskalering i personale og lagt nye mål for fremtiden, var trist, men acceptabel. Derimod syntes selve processen at være kritisk; Dels blev der truffet og udmeldt en beslutning og først efterfølgende udarbejdet en plan for udførelse og berørte medarbejdere, dels blev tilbuddet om overflytning fremsat så sent, at flere medarbejdere allerede havde fundet andre udveje hver især og forladt sektionen. MTO: Understregede, at processen som minimum ville tage 4-5 år, og at der så tidligt som overhovedet muligt blev udarbejdet en lokal plan for sektionen med løbende nedlukning og udfasning, og at denne plan samt mulighed for overflytning af hele gruppen blev kommunikeret ud også inden, berørte medarbejdere havde fundet nye arbejdspladser. CVa: Vurderede, at det på daværende tidspunkt blev opfattet som en mulighed, men ikke en aktuel plan. MTO: Konkluderede, at det er ærgerligt, hvis tilbud om overflytning til Aalborg ikke er blevet taget alvorligt, og udtrykte forståelse for, at situationen har været vanskelig for medarbejderne, og at den forestående udflytning af lokalerne i København er udfordrende. CVa: Ville have foretrukket en tidligere og mere konkret plan for den fremskudte overflytning til Aalborg, hvilken ville have faciliteret planlægningen for undervisning, projekter, flytning og ombygning. MTO: Forståelse for, at forløbet kan have været frustrerende, men mindede om, at udflytning og ombygning af Campus Sydhavnen er et stort puslespil med mange interessenter. Der er nu på baggrund af direkte dialog med andet involveret institut og på baggrund af ændringsforslag fra sektionen udarbejdet en ombygningsplan, der passer bedre til BIO's behov.

SRB: Medgav, at kommunikation kan være en vanskelig sag, hvilket har vist sig i tidligere lignende situationer. MTO: Understregede dialogens magt, hvorfor det er nyttigt for berørte medarbejdere at spille en aktiv rolle og stille konstruktive spørgsmål til og i processen. CaKr: Tilsluttede sig vigtigheden af at vurdere processen denne gang for at gøre tingene så smidigt som overhovedet i fremtiden samt have in mente, at der altid er flere sider af samme sag. MTO: Udtrykte forståelse for, at forandringsprocesser kan være frustrerende, og mindede om, at det er urealistisk at lave en større forandringsproces, uden at det risikerer at påvirke trivslen, og modtager gerne input til mulige forbedringer af en sådan proces.

MTO uddybede efterfølgende trivselsundersøgelsen, hvor trivsel på VIP-siden er faldet med 3,1 (ud af en skala på 100), og særligt for internationale medarbejdere (muligvis forårsaget af Corona), mens den er steget på TAP-side med 8,1.



På trods af det lille fald i generel trivselsscore ses der en stigning i både work-life-balance-scoren og en stigning i scoren for balance mellem krav, der stilles, og ressourcer til rådighed. Umiddelbart ingen sammenhæng mellem trivselsscores og øvrige scores.

MTO understregede vigtigheden i at skelne mellem stress og stress-symptomer. Stress er en diagnose, som stilles af relevante lægefaglige personer – trivselsbarometeret angiver hvor mange, der har oplevet symptomer, der typisk ses i forbindelse med stress. Sektion for Biologi og Miljø og sekretariat har en højere andel af medarbejdere med stress-symptomer, hvilket korrelerer med den lavere trivselsscore. København indgår ikke i denne måling grundet sektionens størrelse.

Undersøgelsen angiver desuden 4 enkeltstående tilfælde af krænkende handlinger, hvoraf 2 er indrapporteret og håndteret. Ledelse og AMiU-repræsentanter har efterfølgende opfordret til at komme frem med de manglende episoder og mindet om, at ikke er mulighed for at håndtere eller lave handlinger, med mindre episoderne anmeldes. Det har resulteret i en enkelt ekstra anmeldelse, som er blevet håndteret.

Sygefraværstatistik

Der ses umiddelbart ingen sammenhæng mellem sygedage og trivselsscore. Der er fra ledelsens side et ønske om opdeling i egen sygdom, børns sygedage og længerevarende sygdom i fremtidige opgørelser. CaKr: Anerkendte, at dette er et redskab for ledelsen ift. opfølgning på trivsel, men vigtigt at holde sig for øje, at der vil være forskelle i registrering for henholdsvis VIP- og TAP-side. MTO: Dette redskab fungerer kun som et overblik-add on, og der sker løbende personlig opfølgning på enkeltssager.

Ny handleplan

Der er udarbejdet ny handleplan, som inkluderer fysiske handlepunkter fra seneste plan samt sociale/organisatoriske handlepunkter, herunder bl.a. opsamling på erfaringer fra Corona-tiden vedr. hjemmearbejde og fjernundervisning. CaKr: Vigtigt at inddrage tiden fra før, under og efter Corona; Har netop deltaget i et webinar med Pia Hauge, som omhandlede tiden efter Corona og vores fysiske tilbagevenden til arbejdspladsen med de tre vigtige ledestjerner: fordybelse, fællesskab og frihed som inspiration for fremtiden.

KBe: Hvordan samler vi op på de erfaringer, vi har gjort os, og de kvaliteter, som blended work kan give? MDB: Den lokalt udarbejdede arbejdstidsaftale for BIO er baseret på en tilstedeværelseskultur og giver mulighed for fleksibilitet i dialog mellem medarbejder og leder. Ser dog ikke umiddelbart behov for faste hjemmearbejdsdage, der kan øge presset på tilbageværende medarbejdere. Der pågår på AAU forsøg med faste hjemmearbejdsdage uden fast skrivebord på kontoret – drøftes videre i ledelsesregi for øget klarhed. CaKr: Fint at indsætte dette som handlingspunkt, da der netop er behov for klarhed på området. MTO: Bifaldt den nuværende arbejdstidsaftale, hvor der er plads til blended work.

Øvrige nedslag i handleplanen omhandlede følgende:

MDB: Manglende skraldespande grundet ny bæredygtig affaldssortering ved Campus Service. BIO er i dialog med Campus Service omkring ønske om skraldespande til papir. Der forefindes særlige skraldespande, p.t. øjensynligt kun i sekretariatet, til dokumenter med personfølsomme data. SRB: Der er stor interesse for at bidrage på bæredygtighedsområdet, men håber ikke, at der etableres nye procedurer for laboratorierne, da det bliver vanskeligt at håndtere i dagligdagen. MTO orienterede om, at proceduren har været længe undervejs med mulighed for input, og opfordrede til at give konstruktive input og tilbagemeldinger til Campus Service. Et forslag kunne være skraldespande til papir, som vi selv tømmer for at undgå "hjemmelavede" løsninger.

MDB: Ønske om større sammenhængskraft mellem de forskellige teams i sekretariatet og som helhed på instituttet, hvilket allerede er sat i gang.

MTO: BIO's yngre medarbejdere (særligt ph.d.) føler sig pressede. Der udarbejdes på den baggrund i samarbejde med Rudi Nielsen et udkast for bedre integration med særlig fokus på internationale medarbejdere.



MTO: Undervisningsindsats på VIP-side overstiger for manges vedkommende stadig timenormering, og der arbejdes fortsat på at tydeliggøre forhåndenværende ressourcer over for studerende. Er ligeledes inkluderet i BIO's handleplan og strategi. NTE: Ph.d.-studerende og postdocs involveres allerede i undervisningen, endnu en mulighed kunne være at ansætte studerende til samme formål.

MDB: Der effektueres interessentanlyse for den administrative understøttelse senere på året, har allerede modtaget input fra enkelte sektionsledere.

MTO: En del medarbejdere oplever jævnligt stresssymptomer. Det forsøges at få tydeliggjort, hvor man kan få en snak eller hjælp for ansatte, der føler, at det er på et problematisk niveau.

MTO: Temperaturforskelle på kontorerne i Esbjerg skal løses i samarbejde med Campus Service.

MTO orienterede yderligere, at næste års APV-proces for både fysisk og socialt/organisatorisk arbejdsmiljø ændres for at tilgodese alle medarbejdere bedst muligt. Næste års APV-proces vil derfor formentlig være spørgeskemabaseret for at tydeliggøre hvor stor en del af medarbejderne, der er påvirket af utilfredshed, og dermed holde fokus på den konstruktive snak. CaKr: Positivt, da den hidtidige proces har været knapt så hensigtsmæssig og deraf mindre effektiv. Bl.a. i sekretariatet med mange nye medarbejdere var en rundring ikke den foretrukne metode.

CaKr: Sektionen i København fremgår ikke umiddelbart i handleplanen? MTO: København har været et særligt handlingspunkt. CaKr: Forventes det, at vi med disse handlingspunkter øger den organisatoriske/socialt trivsel. Vurderer, at der er en vis signalværdi i at få indsat flere punkter i handleplanen, både dem, der indgår i andre handleplaner samt de initiativer, der allerede er effektueret undervejs. MTO udtrykte positiv overraskelse over, at trivselsniveauet ikke var faldet mere under Corona-hjemsendelsen, da det har krævet en enorm indsats at ændre undervisning/forskning, men dog givet rum til øget publicering. NTE: VIP'ere frygter de studerendes semesterevalueringer efter Corona. Formålet er dog at anvende disse konstruktivt. MTO opfordrede til, at evt. nye procedurer for evalueringsplaner ligeledes inddrages i handleplanen.

CaKr spurgte ind til, hvordan SU håndterer APV-arbejdet fremadrettet og sikrer, at vi er kommet i mål med de handlingspunkter, der relaterer til social/organisatorisk arbejdsmiljø. Ifølge Samarbejdssekretariatets instrukser er det op til arbejdsmiljøudvalget at sikre, at der foretages en APV-undersøgelse og tages aktion på relevante punkter, mens SU har til opgave at følge op på foretagne handlinger og resultater for at sikre, at de foregående handlingsplaner har haft forventet effekt. MTO minder om, at der allerede i den eksisterende APV-proces er indbygget opfølgning på handleplanerne i AMiU sammen med Arbejdsmiljøsektionen.

Opfølgning:

CaKr: Fremsender skriv fra Samarbejdssekretariatet til MTO/MDB for afklaring af ansvarsområder mellem arbejdsmiljøudvalg og SU.

Ad 4. Orientering om sygefraværstatistik fra AMiU v/MTO og efterfølgende drøftelse

Bilag: Ingen

AMiU v/MTO orienterer om seneste sygefraværstatistik med efterfølgende drøftelse i udvalget for mulig forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Håndteret under ad 3.



Ad 5. Ny struktur v/MTO - FORTROLIGT

Bilag: 5.1 PowerPoint-præsentation

Det indstilles til SU at drøfte den kommende omstrukturering præsenteret i fortrolighed ved ekstraordinært SU-møde d. 17. juni samt give feedback og kommentarer til planen forud for fortrolig høring i institutrådet d. 30. juni 2021.

Punktet var lukket forud for mødet, men er efter afholdelse af informationsmøder 1. og 2. juli åbnet.

MTO opfordrede til at give input og refleksioner efter præsentation af ny sektionsstruktur ved seneste ekstraordinære SU-møde. KBe spurgte ind til, hvorledes man i ledelsen var nået frem til, at de nuværende 5 sektioner skulle reduceres til blot 2 sektioner, og om ledelsen ikke burde have viderekommunikeret oplæg inden endelig beslutning? MTO: Fastholdte ledelsesret til at træffe beslutning om organisatorisk og strukturelle ændringer. Beslutningen blev truffet på baggrund af analyser, forhistorie og ekstern konsulentbistand. Processen følger således sin gang med behandling i det fortrolige ledelsesrum med efterfølgende høring i fortroligt SU-forum samt institutråds-forum inden udmelding til øvrig organisation via medarbejdermøder 1. og 2. juli, hvorefter medarbejderinvolvering sikres i den videre proces. SRB: anbefalede, at titel ændres til fx "præsentation af ny organisationsstruktur" og ikke "omstrukturering", som for mange giver negative associationer. Undrede sig dog samtidigt over nødvendigheden af omlægningen. MTO: Nuværende konstellation er ikke hensigtsmæssig for den videre udvikling af instituttet og giver ej heller mulighed for nødvendig kritisk masse. NTE: Ændringen vil yderligere give mulighed for at udnytte den kapacitet, vi har, og gøre det nemmere få alle forhåndenværende kompetencer bragt i spil på tværs af uddannelser.

CaKr: Tilbød at give input til nuværende præsentation forud for de annoncerede medarbejdermøder.

MTO: Udpegning af nye sektionsledere har været en ledelsesbeslutning – kvindelige kandidater har været under overvejelse.

MTO orienterede yderligere, at ansvars- og rollefordeling mellem institut, sektion og forskningsgrupper endnu ikke er afklaret. Der søges en struktur, der passer til BIO og de enkelte forskningsgrupper med mulighed for differentiering mellem de enkelte grupper. SRB: Skal der findes nye forskningsgrupper og -ledere eller ske sammenlægninger? MTO: Det er uafklaret, da det er en del af den kommende proces – efterlyste input til en anden og bedre proces end ved etableringen af de hidtidige forskningsområder for at sikre et bedre resultat. CaKr: Den gode proces er allerede igangsat via høringer i relevante udvalg. Derefter vil det være vigtigt at præsentere og tydeligt angive mål, roller og ansvar for at rammesætte det videre arbejde. MTO: Uanset proces og resultat vil det nok ikke være muligt at tilfredsstille alle parter. Fakultetet udstikker nogle rammer, hvortil vi finder en løsningsmodel, som kan accepteres/justeres, og som vil give bedre forudsætninger for både at søge midler og visualisere vore forskningsområder. SRB: Efterlyste input fra Jeppe og Jens.

KBe pointerede, at det i den videre proces er vigtigt via workshops og brainstorming at få iværksat en bottom-up-proces med mulighed for at påvirke fremtidige ønsker, mål og strategi for at kunne have forskningsgrupperne parate til 1. januar 2022. MTO: Grupperne vil være meget forskellige, og der bør derfor være mulighed for at differentiere roller og ansvarsområder for de enkelte forskningsgruppeledere. MTO understregede, at det er vigtigt at udvide og ikke begrænse muligheden for at samarbejde på tværs af forskningsgrupperne, og foreslog derfor ophæng i én forskningsgruppe med mulighed for at styrke samarbejdet på tværs i form af eksempelvis arbejdsgrupper. CaKr: Efterspurgte, om man sparrer og erfaringsudveksler på tværs af institutterne? Det er opfattelsen, at man bl.a. på Institut for Energiteknik er i gang med lignende øvelse. MTO: Der sparres p.t. på institutlederniveau med henblik på at skærpe gruppernes opmærksomhed på fremtidig planlægning og prioritering og samtidigt bevare den frie forskningsret. SRB: Vigtigt ikke at fratage folk deres mulighed for ansvar. MTO: Udpegning af leder/koordinator medfører sjældent mindre frihed. Der vil med den nye struktur være mulighed for etablere et fælles økonomisk ansvar for de yngre forskere. Dette ansvar påhviler p.t. den enkelte forskningsleder og institutleder, hvilket ikke altid er hensigtsmæssigt, og strukturændringen er et led i at give bedre mulighed for flere fastansatte. KBe: har tidligere stiftet bekendtskab med lignende "pools", hvortil alle bi-



drog med godt resultat. CVa: Vil opdelingen påvirke undervisningsstruktur? MTO: De større sektioner vil få en større ressourcepool for relevante uddannelser. Kommunikationen rettet mod studerende ændres ikke væsentligt, da sektionerne ikke fylder meget i deres bevidsthed. MTO modtager dog gerne input i den forbindelse.

Ad 6. Orientering om København og Esbjerg v/MTO

Bilag: Ingen

Ledelsen opdaterer omkring udviklingen i henholdsvis Esbjerg og København.

Esbjerg

MTO orienterede om kommende fornyelse af og fortætning på AAU Campus Esbjerg, hvor der p.t. anvendes mange kvadratmetre/studerende/medarbejdere. I den forbindelse er lejemålet for bygning B og øverste etage i A opsagt (BIO er placeret i C2, 1., 2. og 3. sal). Bygning D renoveres (vha. Statens renovationspulje), og nyt lejemål indgås for D med henblik på samling af faciliteter. Bibliotek integreres i kantinerum, og der oprettes samtidigt studiepladser og seminar-/fleksrum. D-bygningen vil fremover huse 1. studieår og grupperum, et laboratorium til ET (med aktiviteter, der passer ind i BIO Engineering), mens der etableres studiemiljø i bygning C's kælder. Ændring forventes at medføre et lavere FAK-bidrag (huslejebesparelse).

København

For Københavns vedkommende fraflyttes en del af laboratoriearealet d. 30. juni 2021, mens tilbageværende labfaciliteter nedlukkes juni 2022. De resterende 5 kontorer fraflyttes juli 2022, og der vil ske gradvis nedskalering af huslejeomkostninger.

Der resterer blot 1 års fysisk undervisning i København (7.-8. semester). Med hensyn til undervisning fra juli 2022 frem til juli 2023 tilbydes specialeprojekterne udført i Aalborg eller i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere i København. Sektionen har løbende excelleret inden for eksterne samarbejder med mulighed for fastansættelse efter endt studietid. NTE: Alle studerende er allerede informeret skriftligt om disse forhold.

Ad 7. Orientering om status på kompetencestrategi og indsatsområder v/MDB

Bilag: Ingen

Der blev på SU-mødet d. 25. marts 2021 givet en orientering omkring det forgangne års kompetenceudviklingsaktiviteter. Der er i forbindelse med afholdelse af MUS i 1. kvartal 2021 indkommet kompetenceudviklingsønsker for indeværende år. Der opfordres til, at især VIP melder yderligere ind, da der indtil videre er indkommet få ansøgninger til denne pulje. Enkelte ansøgninger er også tilgæet ledelsen sent – så sent, at der ikke har været mulighed for at søge Statens Kompetencefond.

Ifølge Den Statslige Kompetencefond viser der sig en tendens til, at der er færre ansøgninger fra ansatte i Akademiker-fondspuljen på 55 år og derover set i forhold til hvor mange ansatte, der er i denne aldersgruppe. Derfor iværksættes en særlig indsats, der øremærker midler til kompetenceudviklende aktiviteter for netop denne målgruppe, hvor kriterierne for indsatsen giver mulighed for at søge til kompetenceudviklingsaktiviteter uanset varighed. Statens Kompetencefond ønsker at bidrage til, at den enkelte udvikler sine kompetencer kontinuerligt gennem hele arbejdslivet.

Der kan gives støtte, hvis ansøger er fyldt 55 år. Der kan også søges om støtte, hvis ansøger er 54 år på ansøgningstidspunktet, men fylder 55 år senest på dagen for aktivitetens igangsættelse. Der er i denne indsats ikke krav til varigheden af kompetenceudviklingsaktiviteten. (Til forskel fra den ordinære ansøgningsrunde til



Akademiker-fondspuljen er der i denne indsats således ikke krav om, at aktiviteten skal have en varighed på mere end tre dage).

For indsatsen gælder følgende retningslinjer, der også gælder for den ordinære Akademiker-fondspulje:

Akademiker-fondspuljen kan give tilskud til ansøgninger inden for følgende beløbsgrænser pr. ansøgning:

- 50.000 kr. til master-/kandidatmodul(er)
- 30.000 kr. til diplom-/akademi-/bachelormodul(er)
- 5.000 kr. pr. kursusdag for kurser uden ECTS-kreditering, maksimalt 25.000 kr. i alt

Der ydes ikke støtte over de angivne beløbsgrænser. Hvis det ansøgte beløb overskrider beløbsgrænserne, forudsættes det, at arbejdspladsen (ikke ansøger) finansierer de resterende udgifter.

D. 12. januar iværksætter Statens Kompetencefond en særlig indsats med fokus på løft af akademikernes digitale kompetencer. Indsatsen er for alle ansatte under Akademikerne i staten – og ikke kun de, der almindeligvis arbejder med digitalisering og IT. Der søges på ordinær vis til denne indsats. MTO orienterede kort omkring status på projektet, der skal tilvejebringe en institutlignende institution for at imødegå og styrke AAU's PBL-model både nationalt og internationalt samt understøtte AAU's særkende kontra andre universiteters PBL-modeller.

MDB orienterede kort om de to nye puljer ved Statens Kompetencefond. Vær opmærksom på, at systemet arbejder ud fra først-til-mølle-princippet, og at man skal være klar til indsendelse på rette tidspunkt. CaKr: Kunne efter kontakt til Statens Kompetencefond oplyse, at procedurerne også bliver drøftet i Fonden. MDB: Der resterer endnu midler i instituttets egen kompetencepulje, hvorfor alle medarbejdere blev opfordret til at drøfte kompetenceudviklingsønsker med sin nærmeste leder. MTO gjorde opmærksom på, at der forefindes anden pulje for studierelaterede aktiviteter, som kan ansøges ved studienævnet.

MTO understregede i samme forbindelse, at VIP-side skal være opmærksom på rette procedure for tilmelding til kompetenceudvikling, hvor det er nødvendigt at informere nærmeste leder FORUD for tilmelding.

Ad 8. Øvrigt

Instituttets frist for indlevering af budget 2022 er udskudt til 18. november 2021. Det blev besluttet at fastholde en af oprindeligt fastsatte mødedatoer i oktober for behandling af øvrige fastlagte punkter samt fremsøge ny mødedato forud for 18. november for drøftelse af instituttets budgetestimat for 2022.

Opfølgning:

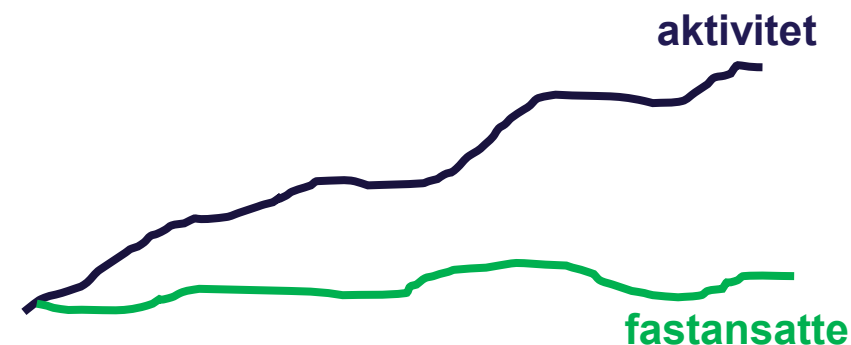
ADa: Fremsøger alternative mødedatoer for efterårets SU-møde og udsender reviderede indkaldelser.

**Institut for Kemi og Biovidenskab
-Potentiale til mere!**

Juni 2021

Institut for Kemi og Biovidenskab – et succesfuldt institut i forandring

- ▶ Løbende ændringer i rammebetingelser
- ▶ Større ansvar for egne uddannelser
- ▶ Større ansvar for og mere fokus på strategisk udvikling
- ▶ Ny model for den økonomiske ramme
- ▶ Ændringer i uddannelsesporteføljen
- ▶ Instituttet er gennem en årrække vokset i 'omsætning' (stud, phd/pd, funding)
 - Uden tilsvarende øgning antallet af 'fastansatte'
 - Ulige fordeling i væksten

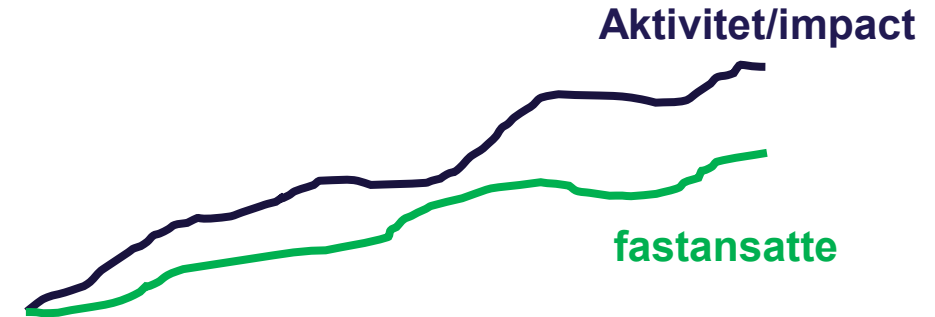


Ambitionen

– et unikt institut med impact

Vi vil skabe endnu større impact – Forskning, Uddannelse, Vidensamarbejde

Det sikres gennem flere fastansatte på et økonomisk bæredygtigt fundament



Ambition:

- Balanceret, fleksibel og bæredygtig opgavefordeling
 - for institut, sektion, og den enkelte medarbejder
- Udløse eksisterende udviklingspotentiale for den enkelte
 - og dermed for instituttet

- Forskning
- Uddannelse
- Vidensamarbejde
- Administrativ understøttelse





Forhindringen

- ▶ Nuværende struktur står i vejen for de gode løsninger
- ▶ Kompliceret suboptimeret organisatorisk og uddannelsesmæssigt setup
- ▶ Fastlåste vaner og kultur
- ▶ Manglende ressourceoverskud – defensiv tilgang til nye initiativer og forandringer
- ▶ Er vi konkurrencedygtige? Hvad med fremtiden?





Løsningen og Handlingen

- ▶ For at kunne nå i land med de ambitioner trimmer vi organiseringen
- ▶ Det indebærer tydeligere rollebeskrivelser og bedre samarbejder i større miljøer.
- ▶ Konkret ændrer vi antallet af sektioner, så vi fremover har 2 store sektioner:

Chemical Science and Engineering Bioscience and Engineering

- ▶ De to sektionerne vil blive ledet af Jens Muff og Kåre Lehmann Nielsen



Det vi ønsker at opnå er

- ▶ Fremme at vi er et institut – et hold
- ▶ Effektiv udbredelse af "best practice" på undervisning, forskningsledelse, administration etc. - Bedre deling af knowhow og ideer
- ▶ Fremme hensigtsmæssig fordeling af faglig relevant undervisning på tværs af nuværende sektioner og uddannelser
- ▶ Større potentiale for at skabe konkurrencedygtige uddannelser og topforskning
- ▶ Større kritisk masse – nuværende sektioner har vanskeligt ved at opretholde et 'rigtig universitetsmiljø'
- ▶ Større robusthed til at håndtere det uventede (sygdom m.m.) i større enheder
- ▶ Bryde eksisterende vanemønstre
- ▶ Enklere kommunikationsveje, mere strategisk ledelse og færre panikløsninger

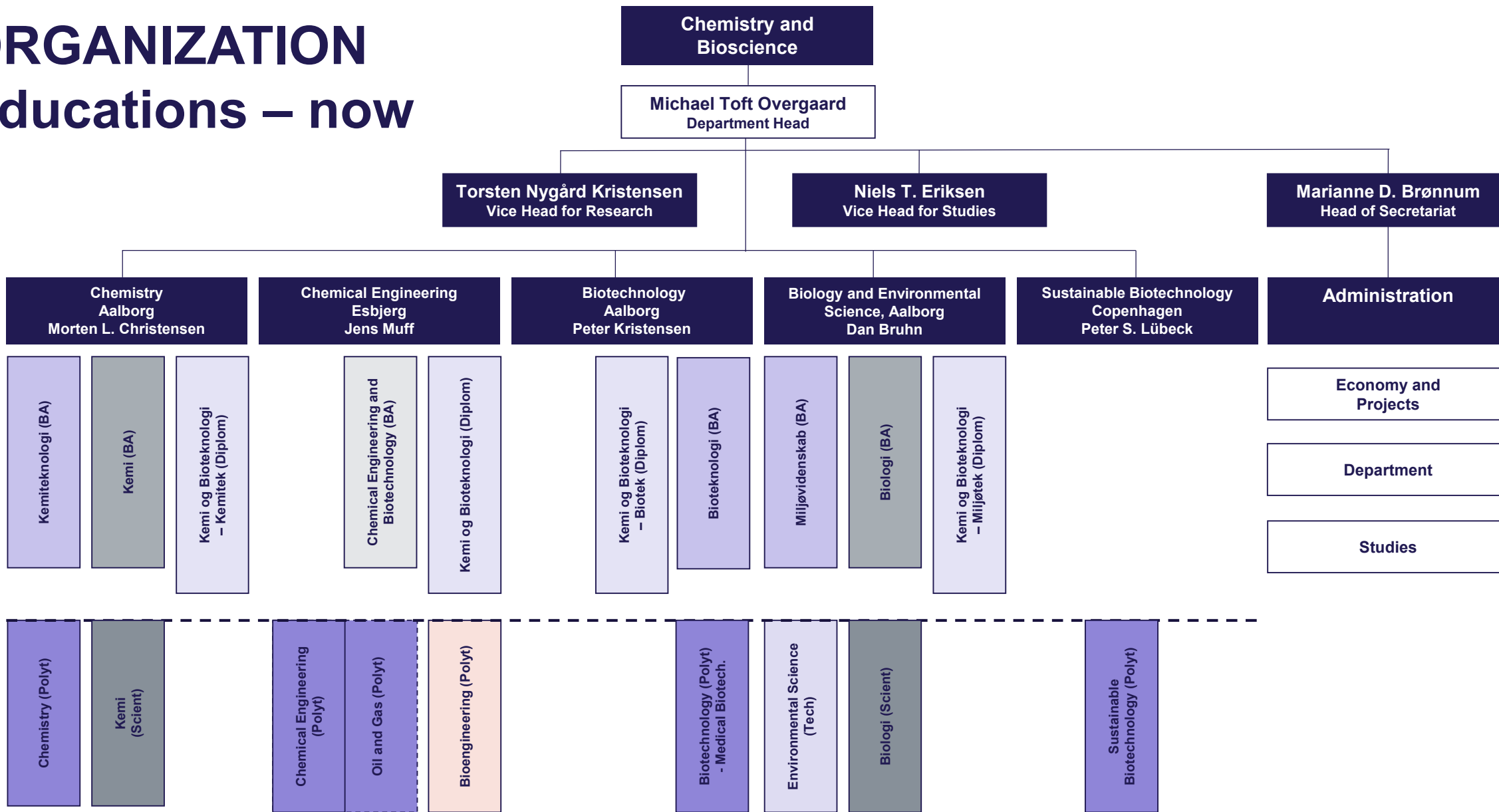


ORGANIZATION

Educations – now

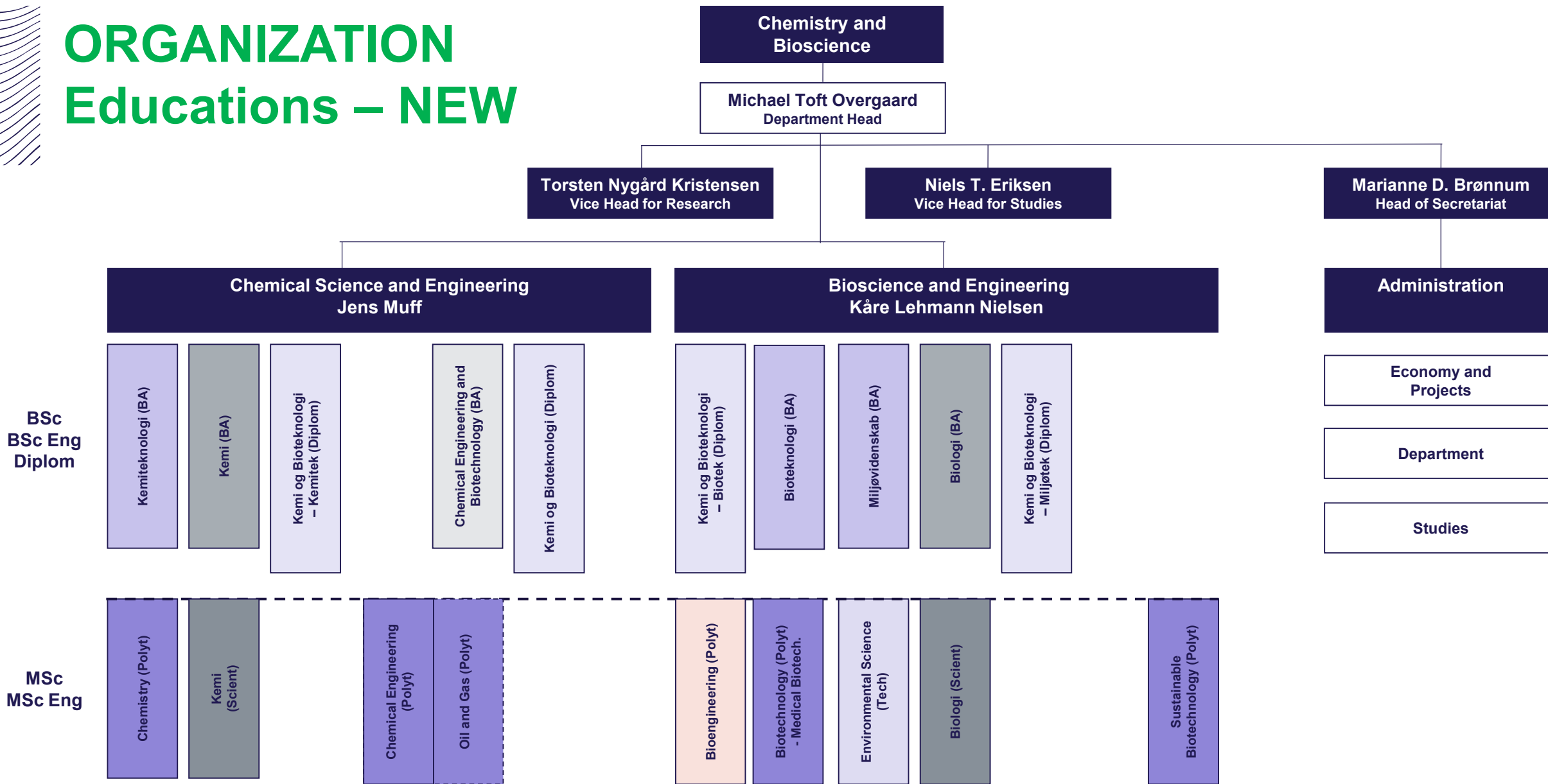
BSc
BSc Eng
Diplom

MSc
MSc Eng



ORGANIZATION

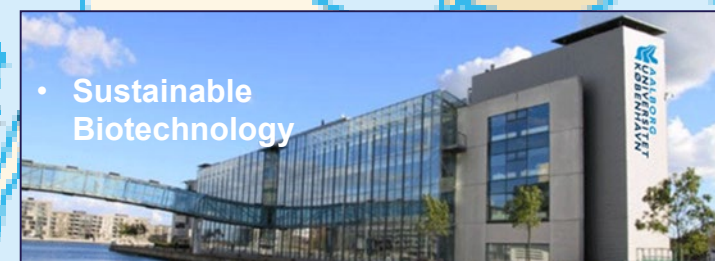
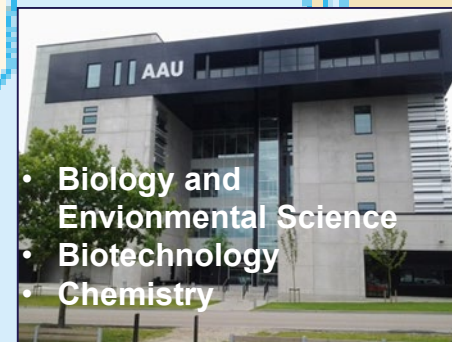
Educations – NEW



DEPARTMENT OF CHEMISTRY AND BIOSCIENCE - now

Location:

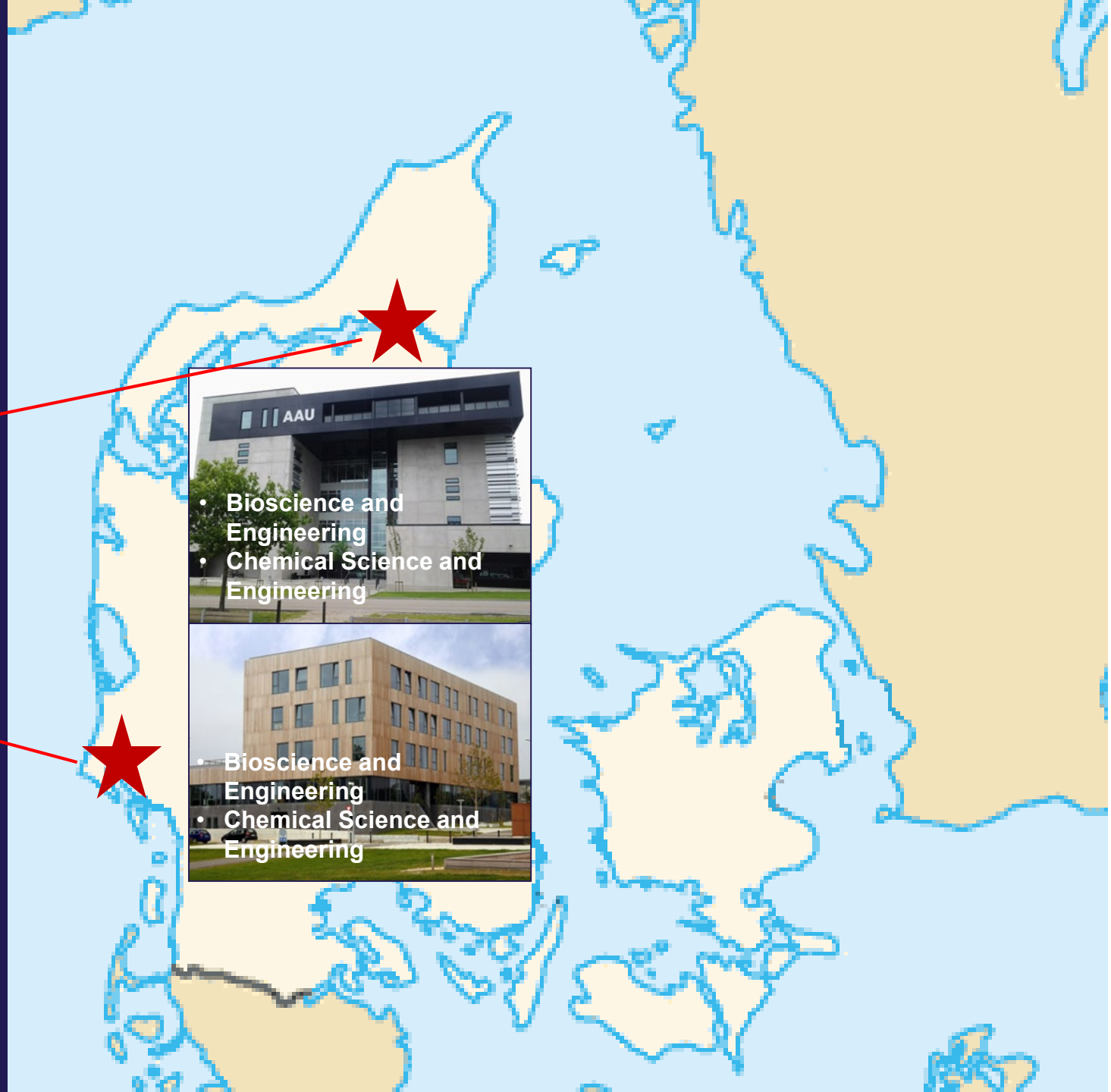
- Aalborg
- Copenhagen
- Esbjerg



DEPARTMENT OF CHEMISTRY AND BIOSCIENCE -NEW

Location:

- Aalborg
- Esbjerg



- Bioscience and Engineering
- Chemical Science and Engineering

- Bioscience and Engineering
- Chemical Science and Engineering



FORSKNINGSGRUPPER PÅ FAKULTETET

På ENGINEERING OG SCIENCE er der fokus på implementering af en tydelig forskningsorganisering, som grundlag for at

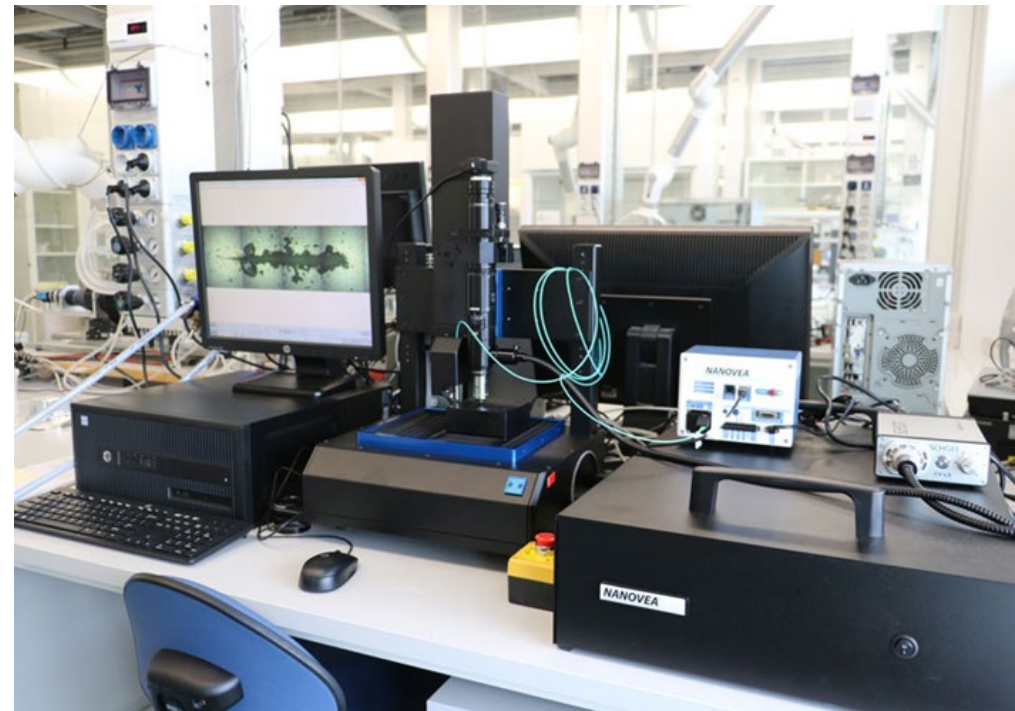
- ▶ Hæve forskningsniveauet
- ▶ Opnå mere strategisk samarbejde
- ▶ Øge hjemtaget af eksterne midler

Forskningsgrupperne er centrale i denne forbindelse.



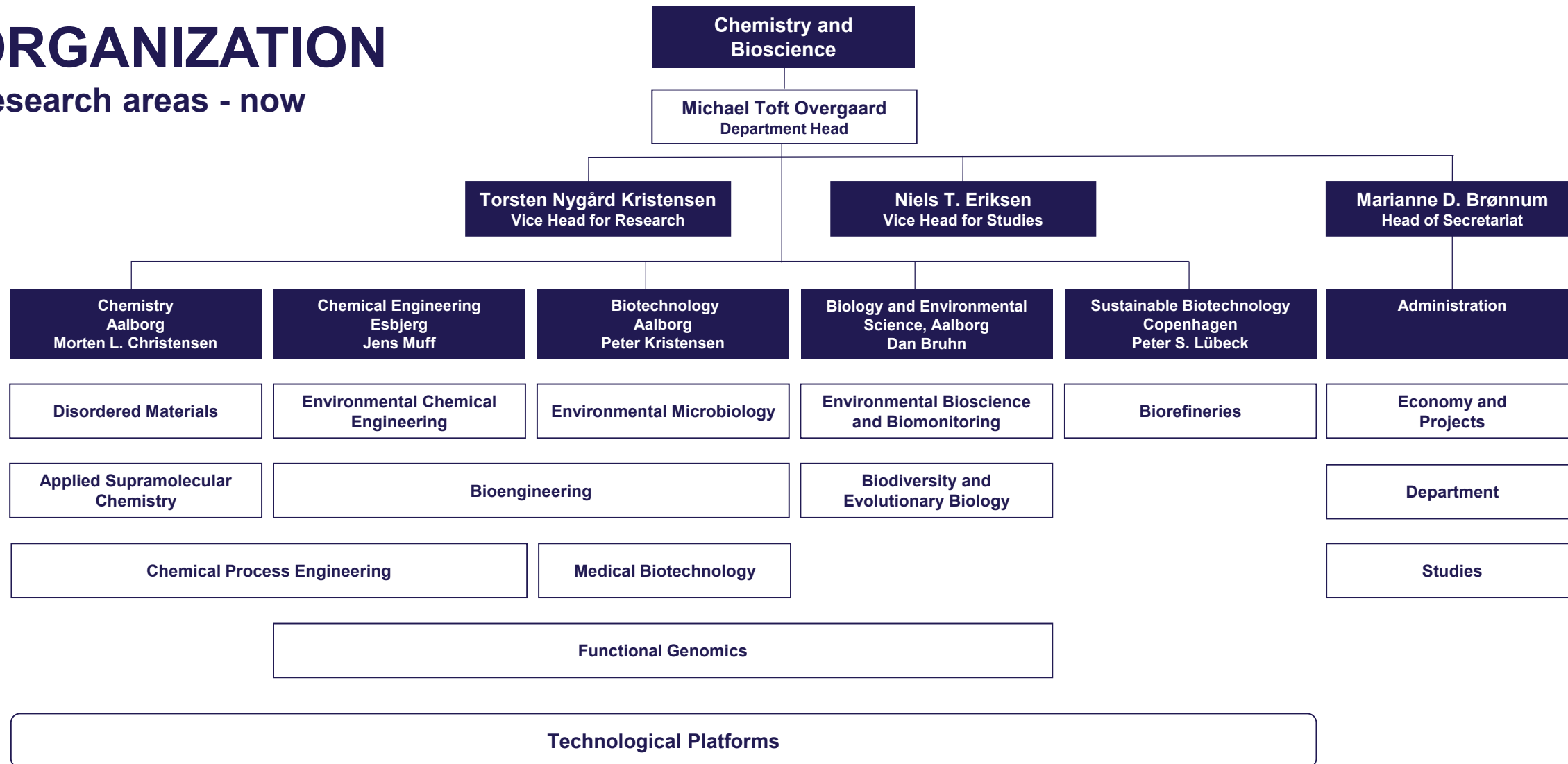
BIO - forskningsgrupper

- ▶ Forskningsgrupperne er kommet for blive - at de kommer til at fungere har høj prioritet på fakultet og universitet (og instituttet)
- ▶ På BIO har vi indtil nu organiseret os i forskningsområder – det bliver ændret til forskningsgrupper
- ▶ Fremadrettet vil der være mere fokus på at forskningsgrupper rent faktisk udfylder det ansvar og den funktion der efterspørges
- ▶ Fokus på ledelse af / i forskergrupperne
- ▶ Vi kommer også til at kigge på om vi har den rigtige organisering i grupperne (antal og emner)
- ▶ Forskergruppen ses i høj grad som der vi har vores faglige identitet og som forum hvor PhD og speciale studerende og postdocs er en del af et fagligt fællesskab



ORGANIZATION

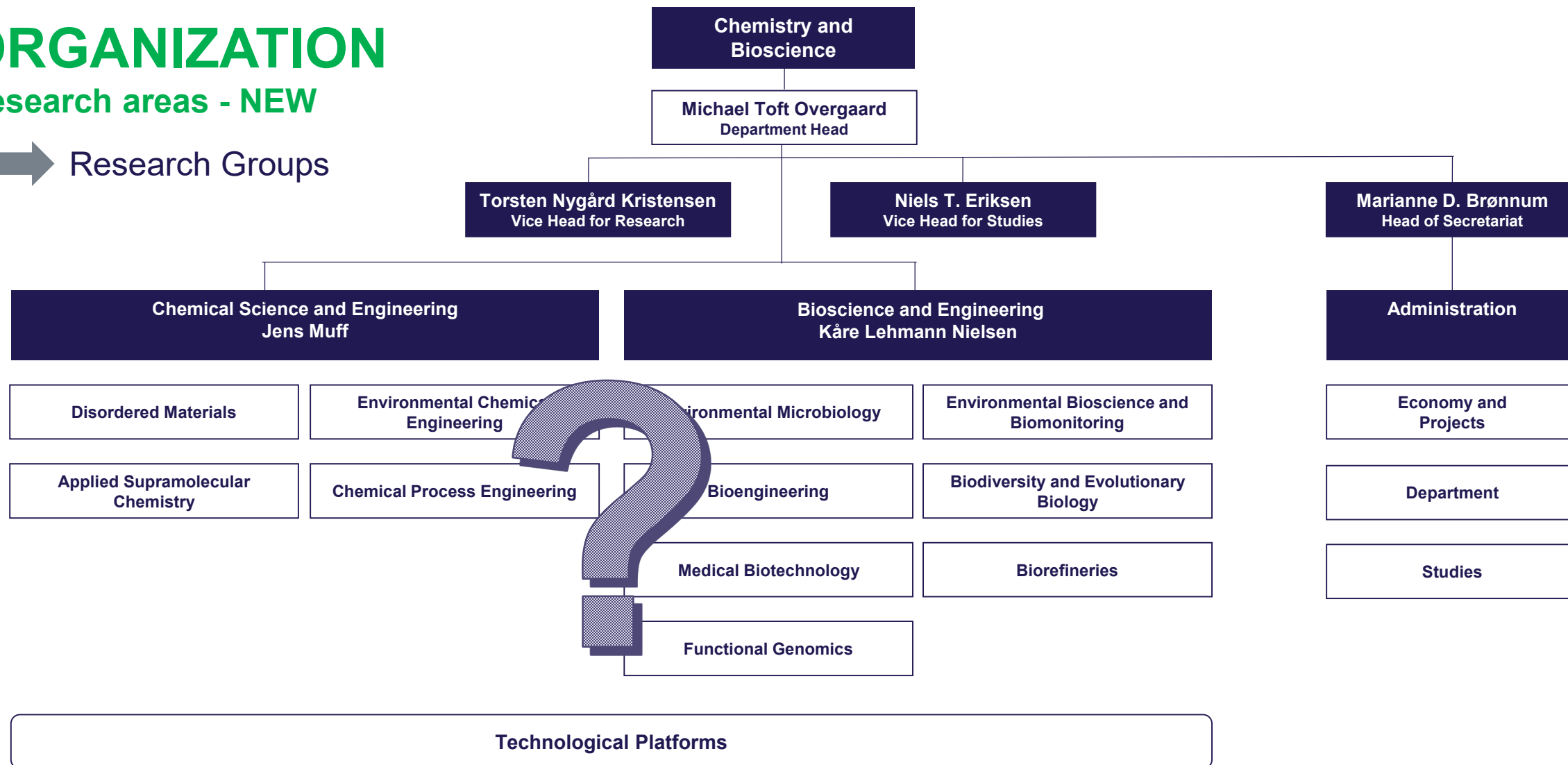
Research areas - now



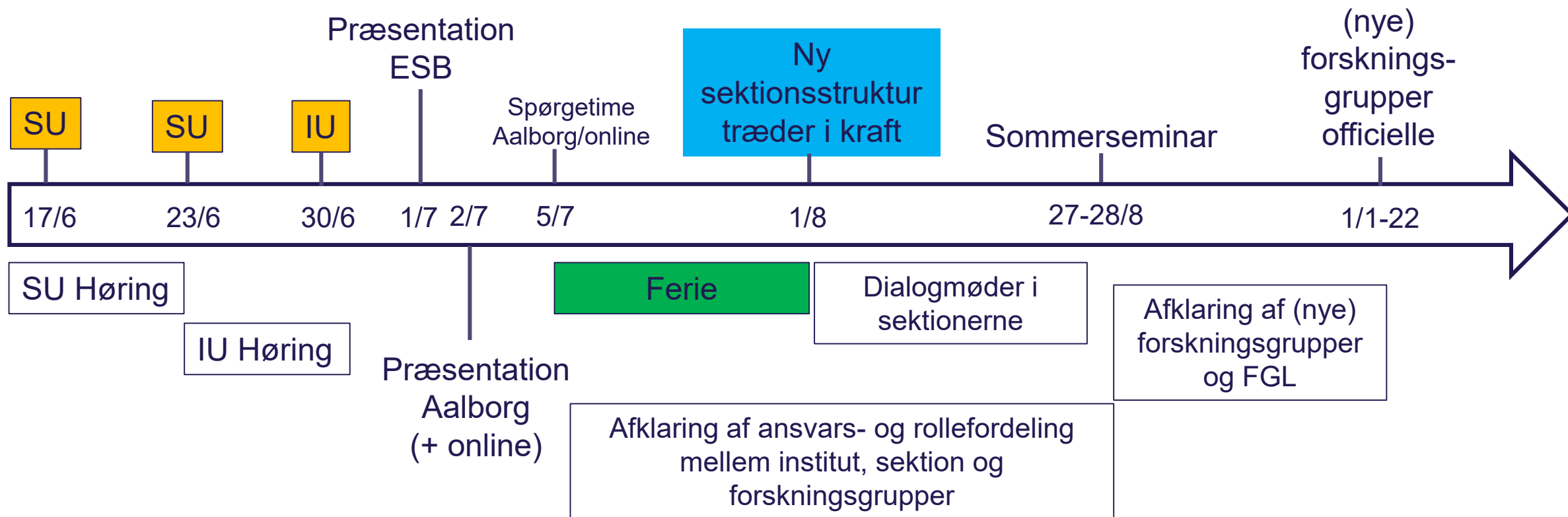
ORGANIZATION

Research areas - NEW

➔ Research Groups



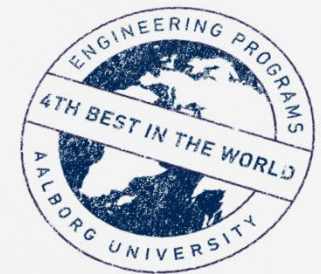
Tidsplan

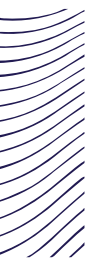




► Vi gør det fantastisk godt!!

► Vi kan komme et bedre sted hen!





AALBORG UNIVERSITY
DENMARK