



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: 05-10-2021
Sagsnr.: 2021-234-00347

Dagsorden til SU-møde

Der indkaldes hermed til SU-møde

Torsdag, den 14. oktober 2021, klokken 09.00 – 12.00

i lokale 1.103, Fredrik Bajers Vej 7A og 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 (09.05 – 09.15)

Bilag: 2.1 Referat fra SU-møde d. 23. juni 2021

Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møde d. 23. juni 2021

Punkter til orientering kl. 09.15 – 10.30

3. Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2021 v/AWi (09.15 – 09.45)

Bilag: 3.1

AWi orienterer om den seneste udvikling på instituttet, herunder den økonomiske situation efter 2. periodeopfølgning.



4. Orientering om ny budgetmodel v/MTO (09.45 – 10.15)

Ledelsen orienterer om ny budgetmodel. Drøftelse af budgetestimat finder sted ved SU-møde d. 16. november forud for indlevering d. 18. november 2021

5. Orientering vedr. personaleomsætning på ENGINEERING v/MTO (10.15 – 10.30)

Bilag 5.1 Præsentation: Personaleomsætning på ENGINEERING

Ledelsen orienterer om FSU's drøftelse af personaleomsætning på ENG. Relevant datamateriale vil fremover blive opdateret årligt.

Punkter til drøftelse kl. 10.30 – 12.00

6. Drøftelse om universitetets reviderede regler for medarbejderes ytringsfrihed v/MTO (10.30 – 10.45)

Det indstilles til SU at orientere sig i og give kommentarer til universitetets reviderede regler for medarbejderes ytringsfrihed ([AAU's regler for medarbejderes ytringsfrihed](#)), der er revideret i lyset af den seneste tids debat om forskningsfrihed og ytringsfrihed.

Reglerne, som er vedtaget efter en drøftelse i Personalepolitisk Udvalg og i Hovedsamarbejdsudvalget, indeholder dels en indledning om, at universitetet tilskynder medarbejdere til at deltage i den offentlige debat, og at medarbejderne er beskyttet af Grundlovens bestemmelser om ytringsfrihed. Derudover indeholder reglerne et afsnit om de rammer, der gælder, når man som offentligt ansat ytrer sig.

Reglernes afsnit om rammer for ytringsfriheden er en sammenskrivning af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

7. Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform v/JLN (10.45 – 11.15)

Det indstilles til SU at evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes – se evt. Samarbejdssekretariatets evalueringstvækketøj for inspiration: [Evalueringstvækketøj_2020.pdf \(samarbejdssekretariatet.dk\)](#)

8. Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2022 v/MTO (11.15 – 11.45)

Bilag: 8.1 Årshjul 2021

Det indstilles til SU at fastlægge årshjul 2022 på baggrund af årshjul 2021 samt input fra SU-repræsentanter.



Forslag til mødeplan 2022:

- Torsdag, 24. marts 2022
- Torsdag, 2. juni 2022
- Torsdag, 27. oktober 2022
- Torsdag, 15. december 2022

9. Øvrigt (11.45 – 12.00)

(Gen)udpegning af SU-repræsentanter med udløb af valgperiode:

- Jens Laurids Sørensen (1/11-2019 – 31/10-2021)
- Jeppe Lund Nielsen (1/11-2019 – 31/10-2021)



*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 understreger vigtigheden i at skelne mellem stress og stress-symptomer. Stress er en diagnose, som stilles af relevante lægefaglige personer – trivselsscoren 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/sociale 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 huslejemkostninger.

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.

Kemi og Bioteknologi 2020-2023 - indtægter og omkostninger

Main budget table with columns for Budget, Estimat, Resultat, and Anker for years 2019, 2020, 2021, 2022, and 2023. Includes sections for Indtægter, Omkostninger, Resultat UK 10, Resultat UK 90, Resultatmål, and Resultat inkl. mål.

Mange flere prøver end forventet (SSI)
pga flytninger
forskydninger
obs punkt
korrektioner fra sidste år ellers flyttet en del til 2023-2024
meget er flyttet til 23-24 primært projektkononomer og tap tech
0
400
800t burde være en del af det. Men er ikke medtaget. Rent teknisk skulle der være 800 i overskud pga forkert lømfremskrivning

Beskatningsgrundlag

Table with 13 columns for budget and resultat data for various categories like Statsindtægter, Salg af varer, and Indtægter i alt.

Table with 13 columns showing % sats for FAK-bidrag, Fællesservice, and Fælles udviklingsbidrag across budget and resultat years.

Table with 13 columns showing KR for FAK-bidrag, Fællesservice, and Fælles udviklingsbidrag across budget and resultat years.

SAMLET FORBRUGSMULIGHED

Summary table for SAMLET FORBRUGSMULIGHED with columns for 2019 Budget, 2019 Resultat, Anker 2020 Budget, PO 2020 Budget, 2020 Estimat, 2020 Resultat, 2020 Resultat, 2021 Budget, PO 2021 Budget, PO 2021 Budget, PO 2021 Budget, 2022 Budget, and 2023 Budget.

Ny bidragsmodel

Table for Ny bidragsmodel with columns for Anker 2020 Budget, Anker 2020 Budget, PO 2020 Budget, 2020 Estimat, and 2020 Resultat for FAK-bidrag, Fælles FU og FS, and Samlet.

Summary table with columns for 2022 and 2023 for FAK-bidrag, Fællesservice, and Fælles udviklingsbidrag.

Summary table for FAK-bidrag with columns for 2022 and 2023.

UK 95

		R2013	R2014	R2015	R2016	R2017	R2018	R2019	R2020	B2020	B2021	B2022	B2023
	Omsætning	40.286.000	41.839.000	47.091.000	56.253.000	49.651.000	58.352.000	57.280.000		68.082.000	75.000.000	85.000.000	95.000.000
	Omsætning uden udstyr	37.132.000	40.388.000	43.547.000	51.229.000	47.779.000	51.528.000	55.633.000		60.591.000			
	OH	10.613.000	11.681.000	11.751.000	12.902.000	10.619.000	9.785.000	9.780.000		8.698.532			
(PLA + TAP)	Frikøb	6.839.000	6.554.000	4.201.000	4.049.000	3.892.000	5.930.000	6.572.000		7.813.000			
	Benchfee	243.000	177.000	519.000	612.000	188.000	73.000	1.311.000		1.819.500			
	Institutbidrag	1.175.000	517.000	386.000	1.317.000	2.025.000	2.199.000	550.000		655.000			
	Taxameter	1.578.000	1.815.000	1.272.000	1.712.000	1.688.000	1.606.000	2.487.000		2.501.700			
	Samlet andel til institut	20.448.000	20.744.000	18.129.000	20.592.000	18.412.000	19.593.000	20.700.000		21.487.732	0	0	0
	Samlet andel til institut i procent	50,8	49,6	38,5	36,6	37,1	33,6	36,1		31,6	-	-	-

										10.651.591			
										-1.953.059			
Udstyrsandel af omsætning		3.154.000	1.451.000	3.544.000	5.024.000	1.872.000	6.824.000	1.647.000		7.491.000	7.491.000	7.491.000	7.491.000
Udstyrsandel af omsætning i procent		7,83	3,47	7,53	8,93	3,77	11,69	2,88		11,00	9,988	8,812941176	7,88526316
PLA frikøb		6.032.000	4.543.000	2.932.000	2.609.000	2.900.000	3.325.000	3.953.000		3.900.000			
Andel af omsætning													
	OH	26,34	27,92	24,95	22,94	21,39	16,77	17,07		12,78	0,00	0,00	0,00
	OH uden udstyr	28,58	28,92	26,98	25,18	22,23	18,99	17,58		14,36			
	Frikøb	16,98	15,66	8,92	7,20	7,84	10,16	11,47		11,48	0,00	0,00	0,00
	Benchfee	0,60	0,42	1,10	1,09	0,38	0,13	2,29		2,67	0,00	0,00	0,00
	Institutbidrag	2,92	1,24	0,82	2,34	4,08	3,77	0,96		0,96	0,00	0,00	0,00
	Taxameter	3,92	4,34	2,70	3,04	3,40	2,75	4,34		3,67	0,00	0,00	0,00

FSU ENGINEERING

PERSONALEOMSÆTNING ENGINEERING

2. SEPTEMBER 2021



Personaleomsætning ENGINEERING

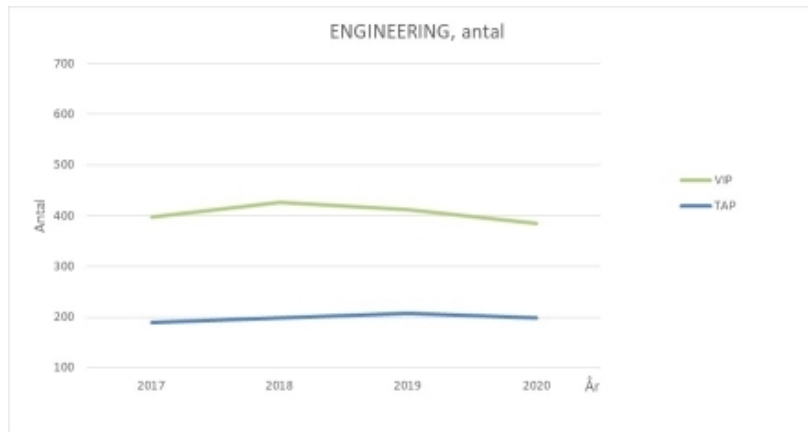
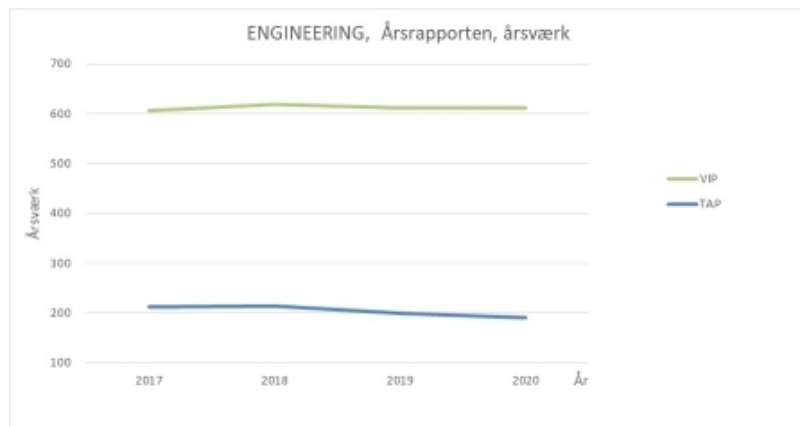
Afgrænsninger

- Opgørelse på antal ansatte pr. december og ikke årsværk
- Opgørelse på omkostningssted, hvor hovedparten af lønnen er registreret og ikke hvor vedkommende har tjenestested
- Ansættelser under 12 måneder er fjernet i data grundlag, ansættelser som ikke fremgår to december i træk
- Timelønnede er fjernet i data grundlag
- VIP øvrigt er fjernet i data grundlag
 - videnskabelig/forskning/klinik- assistent, studie- lektor/adjunkt, Ph.d/studie/scholar/EU- stipendier

Fordelt på følgende enheder

- Byggeri, By og Miljø
 - Energi
 - Kemi og Biovidenskab
 - Materialer og Produktion
 - Matematiske Fag
 - Adgangskursus og Første Studieår står sammen
-
- Der er ikke anvendt ressourcer på at sammensætte historisk data på Adgangskursus og Første Studieår samt ENG fælles/sekretariat

Data fra Årsrapporten og data i præsentation



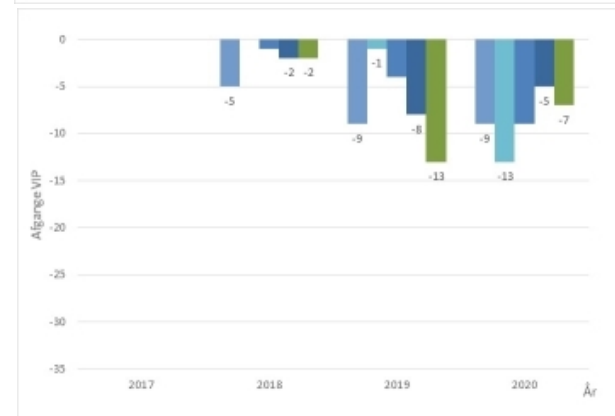
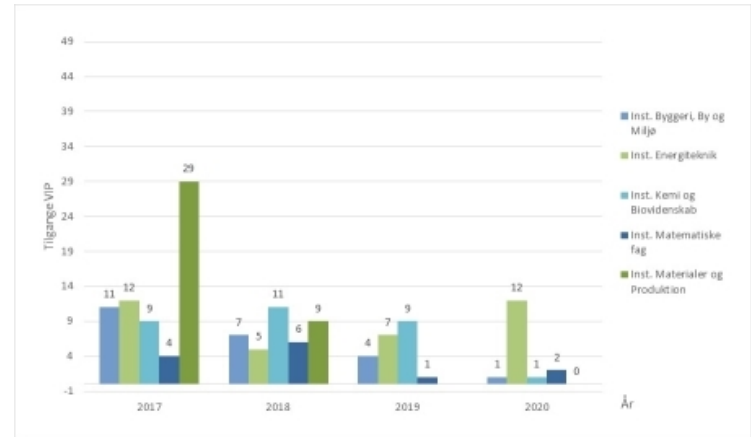
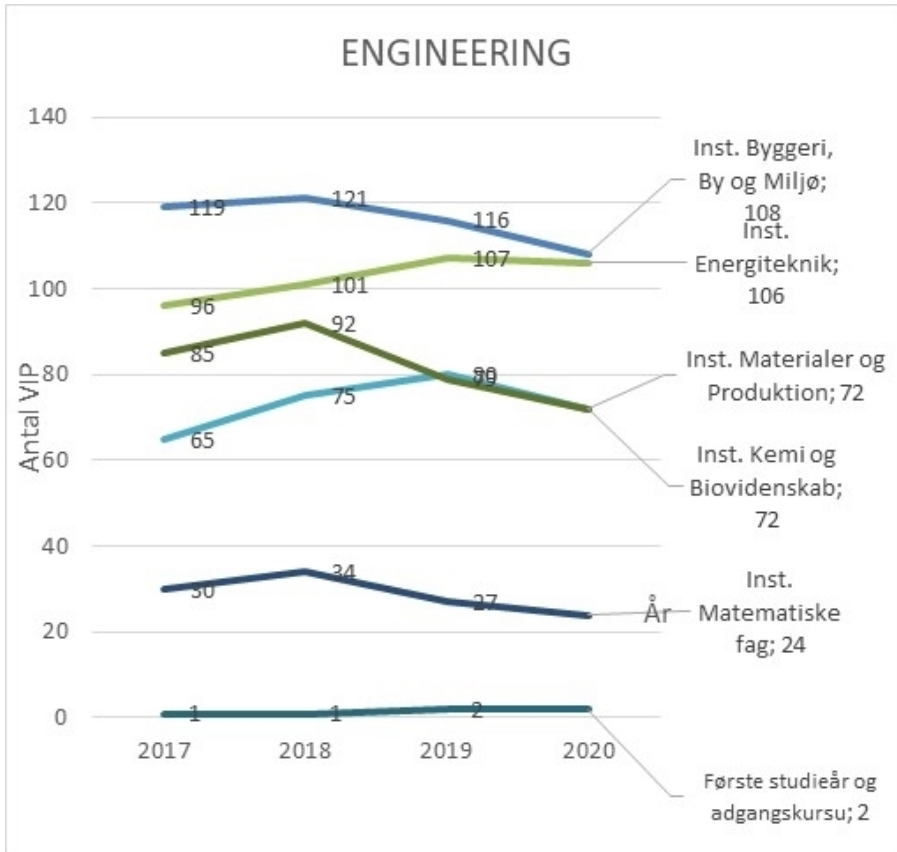
Årsværk	2017	2018	2019	2020
VIP	606	620	612	612
TAP	212	214	200	190
Total	818	834	812	802

Antal	2017	2018	2019	2020
VIP	398	426	412	384
TAP	190	199	207	199
Total	588	625	619	583

VIP

ENGINEERING

Årstal	2017		2018		2019		2020		2020	Gennemsnit			
	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP					
Antal ansatte	398	190	588	426	199	625	412	207	619	384	199	583	604
Antal tilgange	65	38	103	38	18	56	21	14	35	16	10	26	55
Antal afgang	-2	-2	-4	-10	-17	-27	-35	-19	-54	-43	-14	-57	-36
Personaleomsætning	-1%	-1%	-1%	-2%	-9%	-4%	-8%	-9%	-9%	-11%	-7%	-10%	-6%

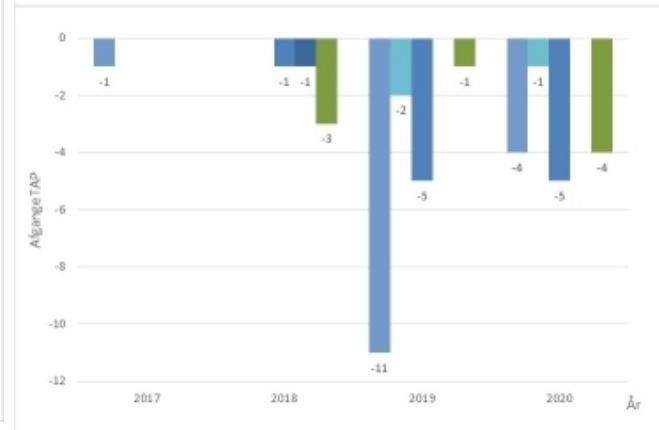
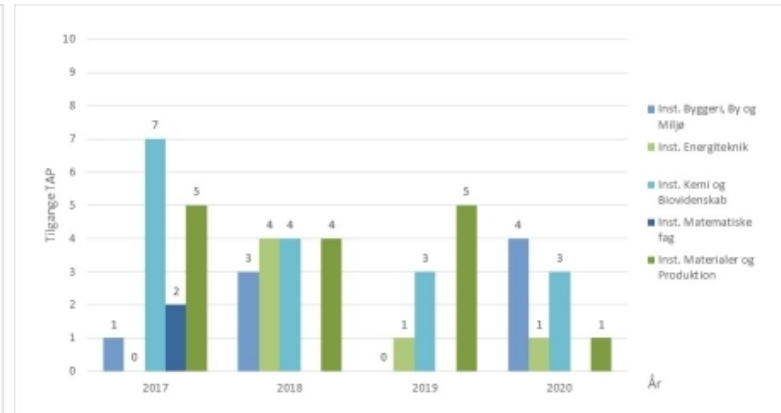
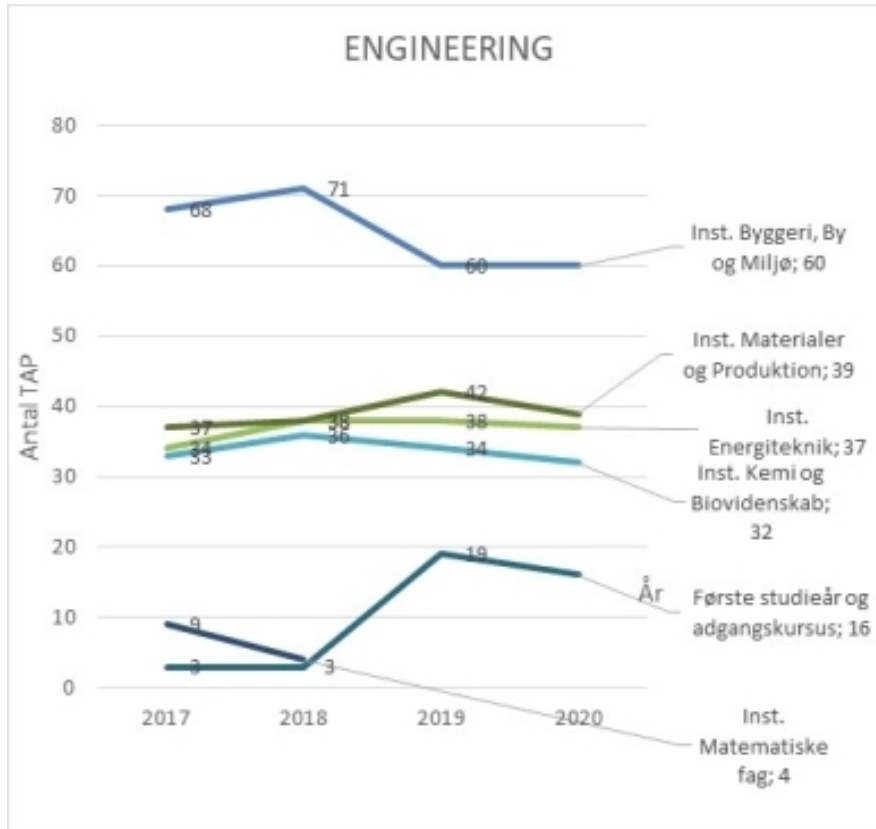


TAP

ENGINEERING

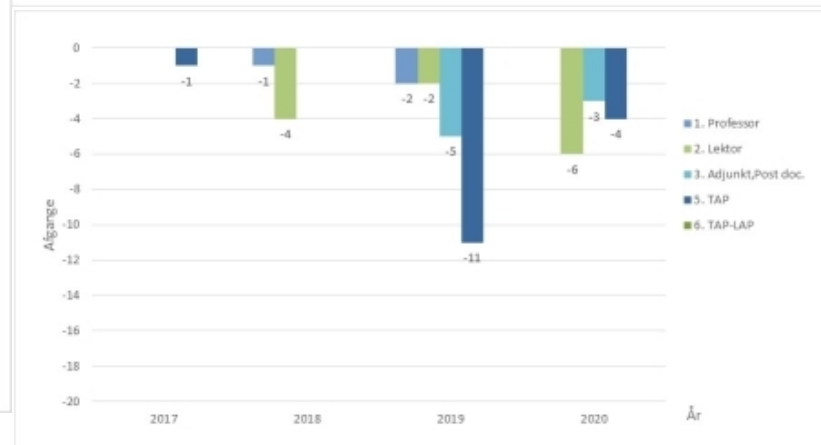
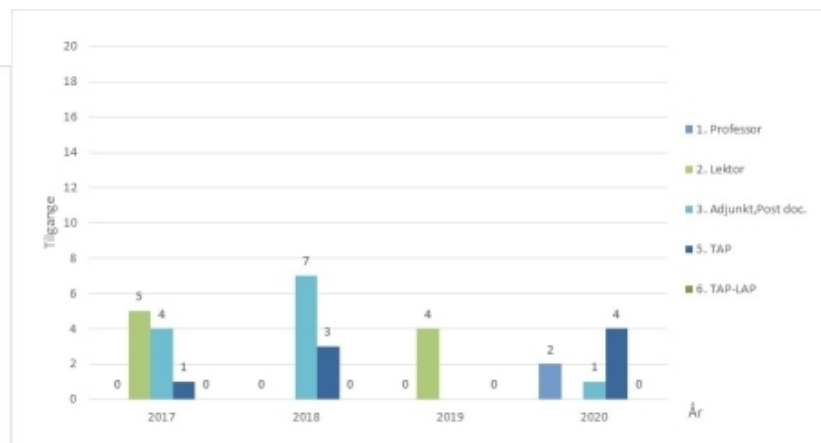
Årstal	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2020	Gennemsnit
Stillings type	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	Total		
Antal ansatte	398	190	588	426	199	625	412	207	619	384	199	583	583	604	
Antal tilgange	65	38	103	38	18	56	21	14	35	16	10	26	26	55	
Antal afgang	-2	-2	-4	-10	-17	-27	-35	-19	-54	-43	-14	-57	-57	-36	
Personaleomsætning	-1%	-1%	-1%	-2%	-9%	-4%	-8%	-9%	-9%	-11%	-7%	-10%	-10%	-6%	

Ovenstående er inklusiv ENGINEERING fakultet

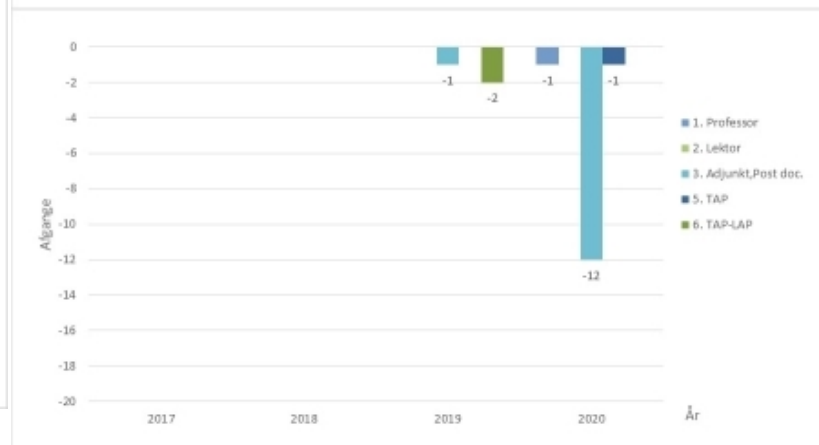
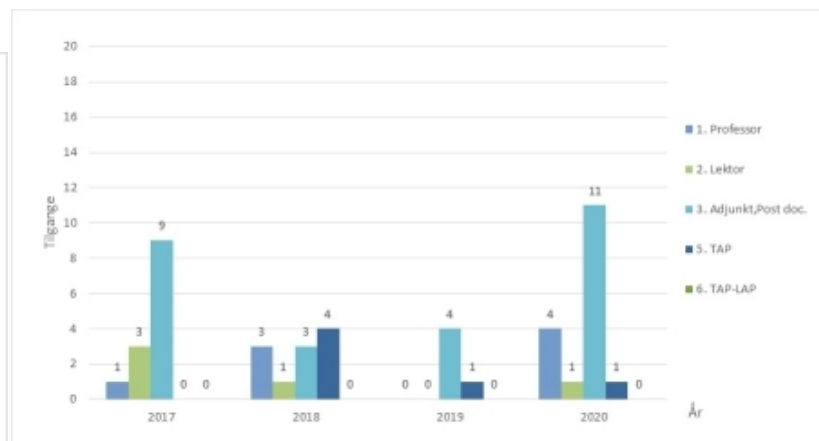
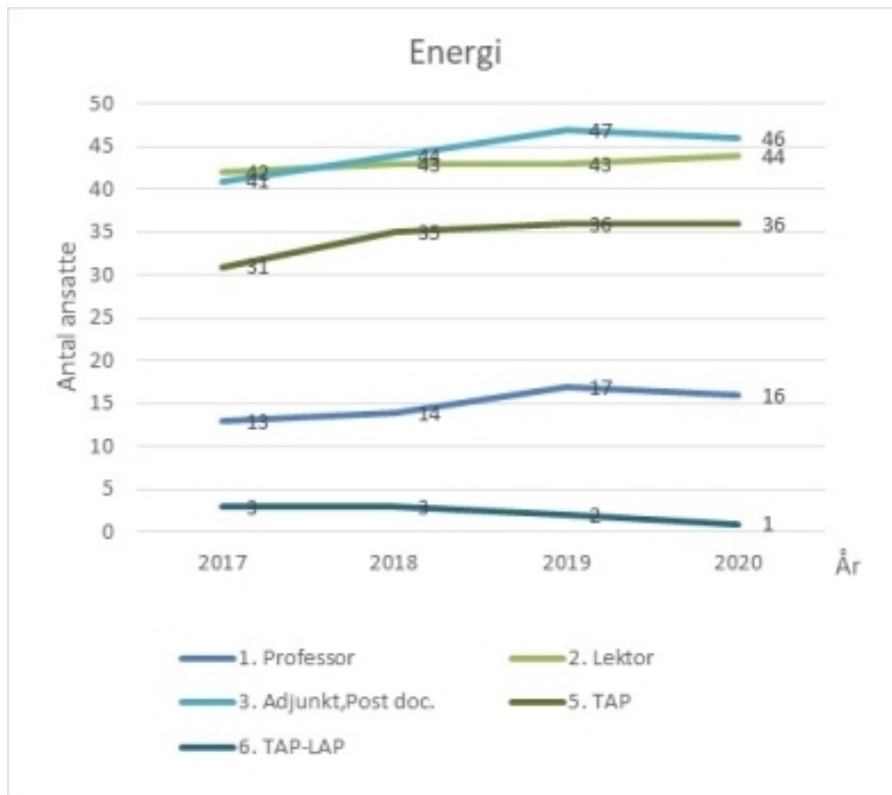


Inst. Byggeri, By og Miljø

Årstal	2017		2017 Total	2018		2018 Total	2019		2019 Total	2020		2020 Total	Gennemsnit
	VIP	TAP		VIP	TAP		VIP	TAP		VIP	TAP		
Antal ansatte	119	68	187	121	71	192	116	60	176	108	60	168	181
Antal tilgange	11	1	12	7	3	10	4	0	4	1	4	5	8
Antal afgang		-1	-1	-5		-5	-9	-11	-20	-9	-4	-13	-10
Personaleomsætning	0%	-1%	-1%	-4%	0%	-3%	-8%	-18%	-11%	-8%	-7%	-8%	-5%

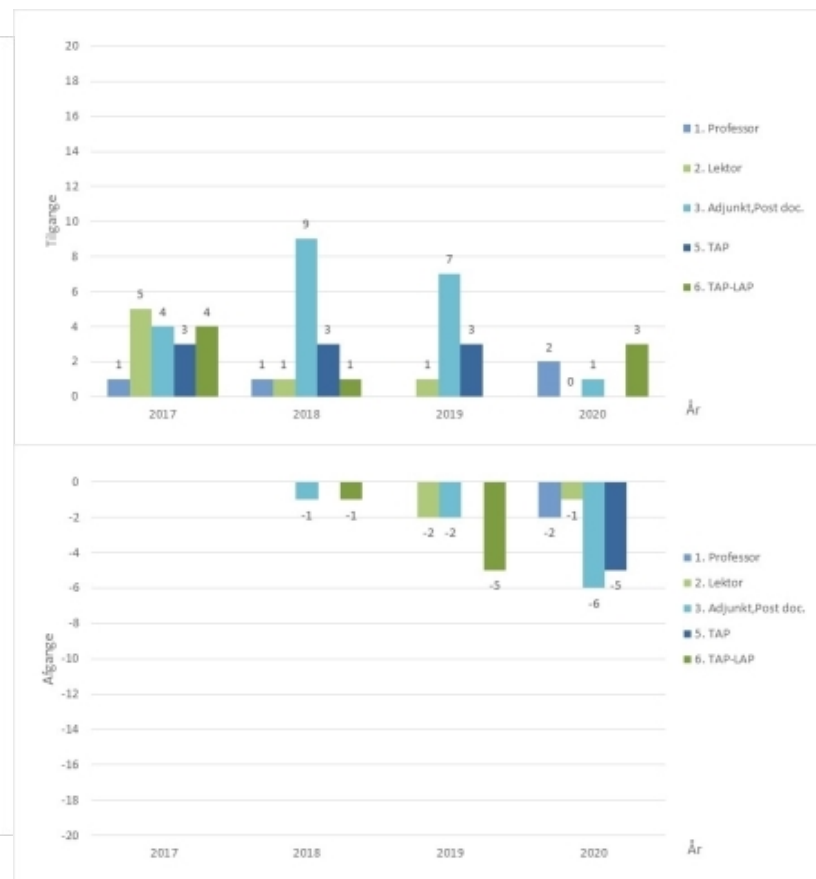
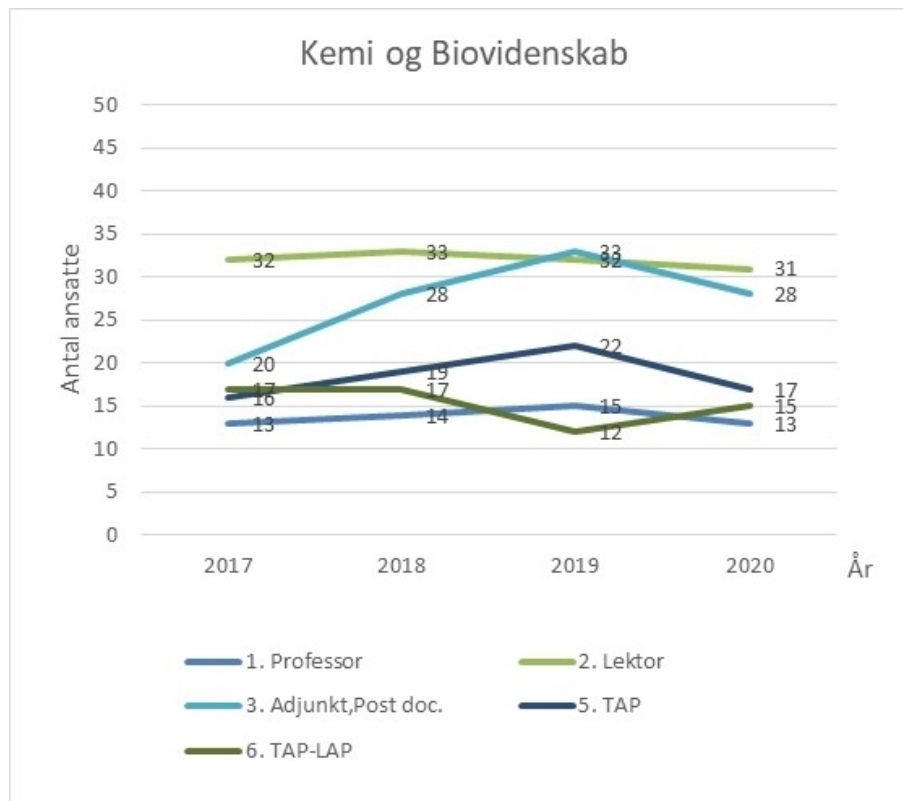


Inst. Energi	2017		2018		2019		2020		2020		2020		Gennemsnit
Årstal	VIP	TAP	VIP	TAP	VIP	TAP	VIP	TAP	VIP	TAP	Total		
Stillings type	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	139
Antal ansatte	96	34	130	101	38	139	107	38	145	106	37	143	139
Antal tilgange	12	0	12	5	4	9	7	1	8	12	1	13	11
Antal afgang							-1	-2	-3	-13	-1	-14	-4
Personaleomsætning	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-1%	-5%	-2%	-12%	-3%	-10%	-3%



Inst. Kemi og Biovidenskab

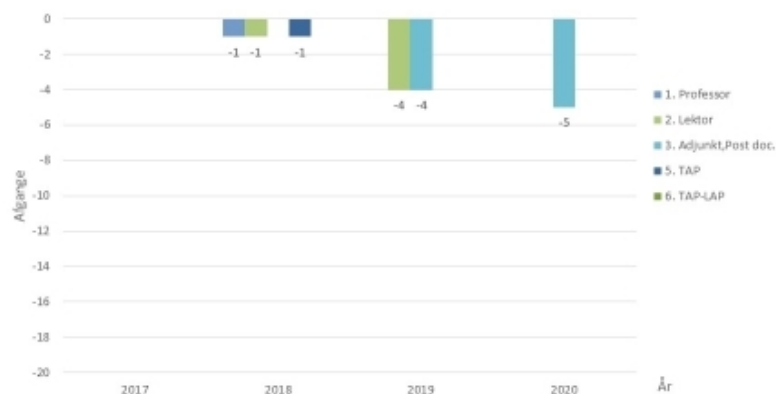
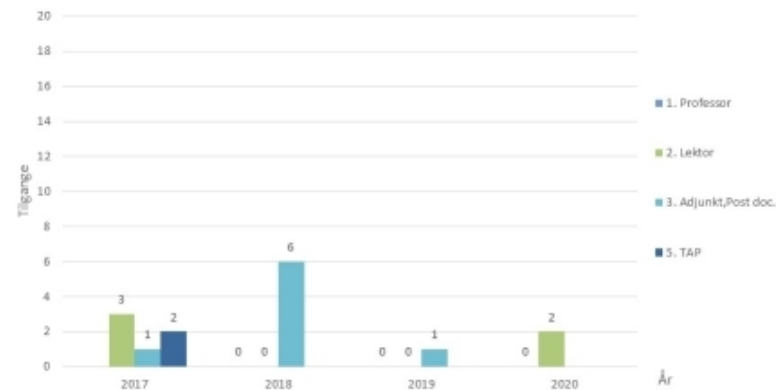
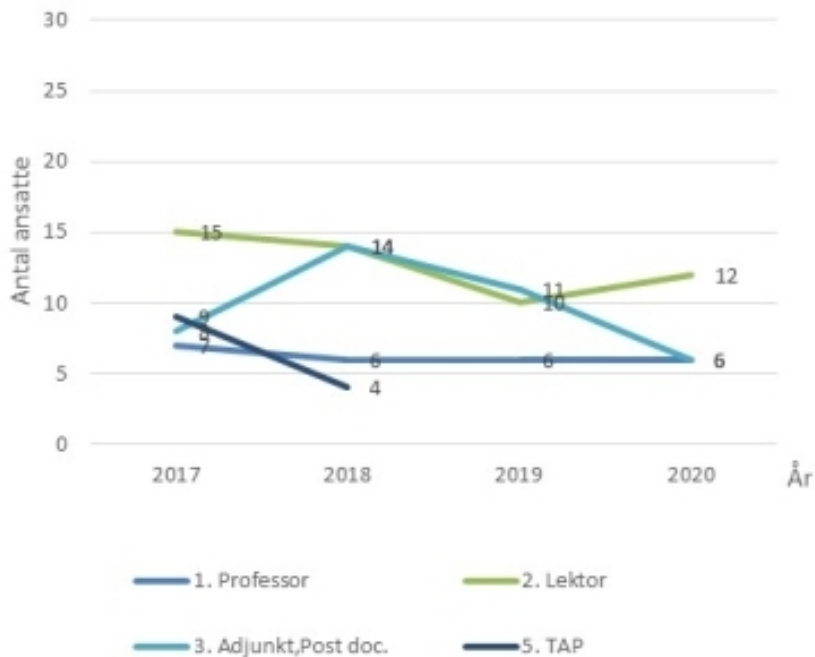
Årstal	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2020	Gennemsnit
Stillings type	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	Total		
Antal ansatte	65	33	98	75	36	111	80	34	114	72	32	104	104	107	
Antal tilgange	9	7	16	11	4	15	9	3	12	1	3	4	4	12	
Antal afgang				-1	-1	-2	-4	-5	-9	-9	-5	-14	-14	-6	
Personaleomsætning	0%	0%	0%	-1%	-3%	-2%	-5%	-15%	-8%	-13%	-16%	-13%	-13%	-6%	



Inst. Materialer og Produktion

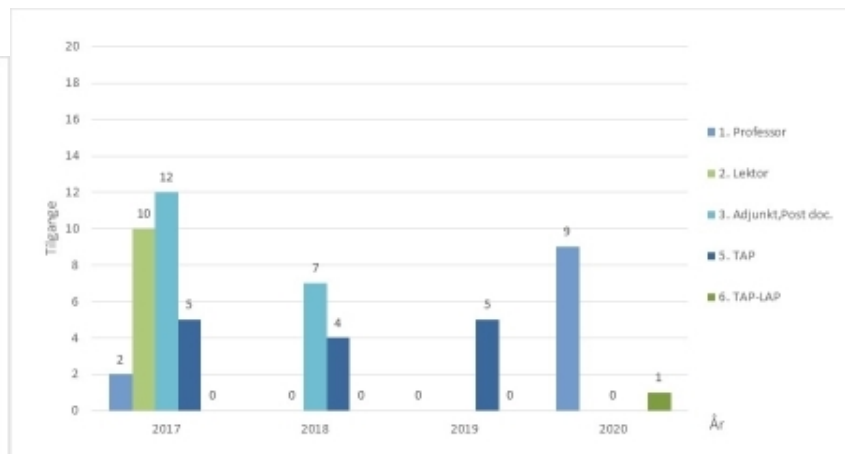
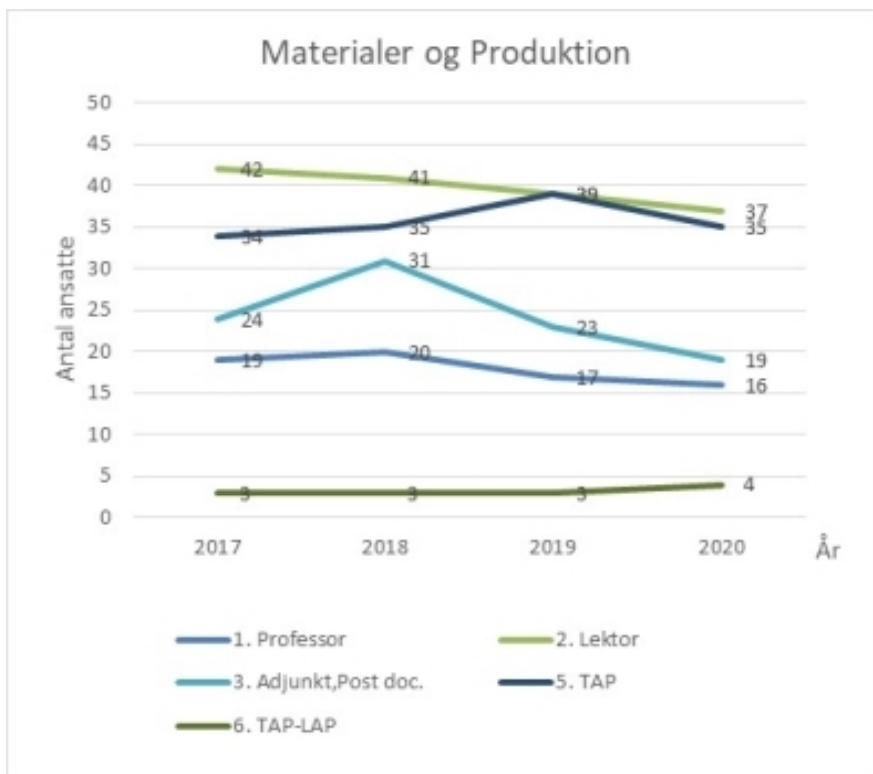
Årstal	2017		2017 Total	2018		2018 Total	2019		2019 Total	2020		2020 Total	Gennemsnit
	VIP	TAP		VIP	TAP		VIP	TAP		VIP	TAP		
Antal ansatte	85	37	122	92	38	130	79	42	121	72	39	111	121
Antal tilgange	29	5	34	9	4	13		5	5	0	1	1	13
Antal afgang				-2	-3	-5	-13	-1	-14	-7	-4	-11	-8
Personaleomsætning	0%	0%	0%	-2%	-8%	-4%	-16%	-2%	-12%	-10%	-10%	-10%	-6%

Matematiske Fag



Inst. Materialer og Produktion

Årstal	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020	Gennemsnit
Stillings type	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	VIP	TAP	Total	
Antal ansatte	85	37	122	92	38	130	79	42	121	72	39	111	121
Antal tilgange	29	5	34	9	4	13	-13	5	5	0	1	1	13
Antal afgang				-2	-3	-5	-13	-1	-14	-7	-4	-11	-8
Personaleomsætning	0%	0%	0%	-2%	-8%	-4%	-16%	-2%	-12%	-10%	-10%	-10%	-6%



BIO - Samarbejdsudvalgets årshjul 2021

Mødedato	Faste punkter på dagsorden
25. marts 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om årsregnskab 2020 • Evaluering af det forgange års kompetencestrategi og indsatsområder
23. juni 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering fra AMiU • Orientering om sygefraværstatistik • Status på kompetencestrategi og indsatsområder
14. oktober 2021 (alternativt 26/10-21)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2021 (2. periodeopfølgning) • Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2022 • Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform • Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2022
15. december 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2022 • Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer • Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi • Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2021 • Drøftelse af strategi for instituttets kompetenceudvikling

Forklaringer

25. marts 2021	
Orientering om årsregnskab 2020	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder årsregnskab for 2020
Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder	Samarbejdsudvalget evaluerer instituttets indsats for kompetenceudvikling og indsatsområder i det forgangne år

23. juni 2021	
Orientering fra AMiU	AMiU informerer samarbejdsudvalget om instituttets indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress samt instituttets indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold.
Orientering om sygefraværstatistik	Samarbejdsudvalget orienteres om sygefraværstatistikken for det forgangne år
Status på kompetencestrategi og indsatsområder	Ledelsen informerer om status på årets hidtidige kompetenceudvikling

14. oktober 2021

Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2021 (2. periodeopfølgning)	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation
Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2022	Samarbejdsudvalget drøfter budgettets mulige konsekvenser for instituttet i de kommende år
Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform	Samarbejdsudvalget evaluerer sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes
Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2022	

15. december 2021

Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2022	Ledelsen fremlægger instituttets endelige budget 2022
Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer	Samarbejdsudvalget drøfter budgetfordeling for instituttets forbrugspuljer
Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi	Samarbejdsudvalget drøfter sammenhæng mellem instituttets mål/strategi og personalepolitik
Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2021	Samarbejdsudvalget drøfter temaforslag, der synes relevant at inddrage i medarbejderudviklingssamtalerne til afholdelse i 1. kvartal 2021
Drøftelse af strategi for instituttets fremtidige kompetenceudvikling	Samarbejdsudvalget drøfter fremtidig strategi for kompetenceudvikling på BIO