



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: 10-12-2021
Sagsnr.: 2021-234-00348

Dagsorden til SU-møde

Der indkaldes hermed til SU-møde

Onsdag, den 15. december 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 – 09.10

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 – 09.10)

Bilag 2.1 Referat fra SU-møde d. 14. oktober 2021

Bilag 2.2 Referat fra SU-møde d. 16. november 2021

Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møderne 14. oktober samt 16. november 2021

Punkter til orientering kl. 09.10 – 10.50

3. Orientering og opfølgning på Arbejdstilsynets genbesøg v/MTO (09.10 – 09.20)

Bilag 3.1 Besøgsrapport



Arbejdstilsynet har været på genbesøg på BIO d. 17.-18. november 2021, hvor der blev afholdt møder med både medarbejdere og ledelsesrepræsentanter.

MTO orienterer i den forbindelse om Arbejdstilsynets konklusioner.

4. Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2022 v/MTO (09.20 – 09.40)

Bilag: 4.1

MTO fremlægger instituttets endelige budget 2022, herunder strategiske investeringer godkendt af dekanen.

Punkter til drøftelse kl. 09.40 – 12.00

5. Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi v/MTO (09.40 – 10.00)

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

6. Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer v/AWi (10.00 – 10.15)

Bilag 6.1

Det indstilles til SU at drøfte budgetfordeling for instituttets forbrugspuljer.

7. Ny AAU-strategi: Viden for Verden 2022-2026 v/MTO (10.15 – 10.35)

Bilag 7.1 Præsentation: AAU Strategi Viden for Verden 2022-2026

Bilag 7.2 Målaftaleskabelon Viden for Verden 2022-2026

Der er fra fakultetets side opfordret til medarbejderinddragelse ved udarbejdelse af oplæg til AAU's strategiske udviklingsplan. Grundet en meget kort deadline (17. december 2021) udarbejder ledelsen i år udkast til målaftaler baseret på BIO's egne handleplaner.

Skabelon for målaftaler vedlægges, således at udvalgsmedlemmer får mulighed for at give input til udkast.

Det indstilles til SU at give input til ledelsens udkast.

8. Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2022 v/MTO og MDB (10.35 – 10.40)

Det indstilles til SU at drøfte temaforslag, der synes relevant at inddrage i medarbejder-udviklingssamtalerne til afholdelse i 1. kvartal 2022.

9. Drøftelse af strategi for instituttets fremtidige kompetenceudvikling v/MDB (10.40 – 10.55)

Det indstilles til SU at drøfte instituttets fremtidige strategi for kompetenceudvikling.



10. Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform v/JLN (10.55 – 11.30)

Evaluering af SU's samarbejde blev påbegyndt allerede ved SU-møde i november og afsluttet efterfølgende vha. Samarbejdssekretariatets evalueringsværktøj:

[Evalueringsværktøj_2020.pdf \(samarbejdssekretariatet.dk\)](#)

Det er aftalt, at henholdsvis A- og B-side fremlægger 3 væsentlige punkter, der skal fastholdes, samt 3 væsentlige punkter, der bør forandres. Det indstilles til SU at drøfte dette og give konklusion på dette arbejde.

11. Revideret sammensætning af SU v/MTO (11.30 – 11.35)

Den nylige omorganisering på sektionsniveau har givet anledning til en revurdering af SU's fremtidige sammensætning. Institutledelsen har i den anledning foreslået, at SU får en ny sammensætning med 3 A-side- og 5 B-side-medlemmer. TR-kollegiet er anmodet om at udpege 5 repræsentanter for B-siden for den kommende 2-årige udpegningsperiode.

12. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2022 v/MTO (11.35 – 11.50)

Bilag: 12.1 Årshjul 2021

Det indstilles til SU at godkende mødeplan og årshjul for 2022.

Mødedatoer for 2022:

- Tirsdag, 22. marts 2022
- Tirsdag, 24. maj 2022
- Torsdag, 27. oktober 2022
- Onsdag, 14. december 2022

13. Øvrigt (11.50 – 12.00)



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: 01-11-2021
Sagsnr.: 2021-234-00347

Referat af møde i samarbejdsudvalget v/Institut for Kemi og Biovidenskab den 14. oktober 2021

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

Afbud: Kristian Bering (KBe)

Øvrige deltagere: Anders Winther Ægidiussen (AWi) under pkt. 3 og 4, Annemarie Davidsen (ADa) - referent

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Ingen

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

Dagsorden godkendt – dog udskydes pkt. 7 til SU-møde i november.

Ad 2. Godkendelse af referat

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

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

Referat godkendt og publiceret på BIO's intranet.

Ad 3. Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2021 v/AWi

Bilag: 3.1

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

AWi orienterede om den økonomiske udvikling gennem året samt estimat udarbejdet efter 2. periode, hvor der forventes et resultat på 36,4 mDKK ved årets udgang. Vi oplever p.t. leveringsproblemer, som kan være påvirkende det estimerede forbrug. Der vil derfor i de kommende måneder være tæt opfølgning på forbrugsposten. Bemærk, at der IKKE må foretages forudbetaling ved indkøb.

Rød markering i bilag 3.1 angiver SSI-indtægter, som er blevet væsentligt højere end oprindeligt antaget. Mere end 40 mDKK af BIO's indtægter dækker over myndighedsbetjening og er at betragte som en statsindtægt og derfor indeholdt i indtægterne opgjort i pkt 1.1.



Instituttet får OH-indtægter, når der bruges eksterne forskningsmidler (hvor der indgår OH i bevillingen), hvorfor et fald i OH i 2021 kan henføres til, at en del af den eksterne omsætning overføres fra 2021 til 2022/2023 som følge af corona-påvirkningen.

Årets ekstra fokus på korrekt kontering af alle poster har medført diverse omkonteringer for bl.a. udstyr.

Der er iværksat strategiske initiativer, der inkluderer indkøb af mindre og mellemstort udstyr samt medfinansiering af forskellige projekter. SRB konstaterede, at det vil være optimalt med en udmelding snarest, hvis der skal iværksættes ekstra indkøb med effektueret betaling inden årets udgang.

Der er noteret et fald i huslejeomkostninger, som er resultatet af instituttets særlige aftale med fakultetet omkring omkostningsaflastning i forbindelse med fraflytning af lokaler på campus i København. Der er indgået aftale om, at fakultetet overtager de lokaler, der bliver ledige, med mindre, der findes andre lejere.

Det angivne merforbrug under "omkostninger andre institutter og fakulteter" dækker bl.a. over ombygning af laboratorier, indretning af autoklaverum i tidligere garage på Fredrik Bajers Vej, hensættelser til enkelte projekter med underskud, få ekstraordinært dyre reparationer samt hensættelser fra sidste år.

Med udgangen af 2021 forventes et overskud af 36,4 mDKK. JLN udtrykte sin undren over, at der tales om et "overskud af 36,4 mDKK", når dette beløb skal afleveres til fakultetet og ikke fremover vil figurere i BIO's regnskab. MTO medgav kompleksiteten, men vurderede, at BIO får noget retur i form af strategiske investeringer. Der er fra instituttets side tidligere indgivet forslag til en investeringsplan på mere end 20 mDKK over de kommende år. Endelig accept af planen foreligger endnu ikke, men nærmere vil følge snarest muligt.

SRB: Betyder det, at der er penge til forbedringer i bygningen, fx automatisk døråbning? Har tidligere udarbejdet oversigt og modtaget prisoverslag i den anledning, men ikke hørt yderligere. MTO opfordrede SRB til at sende både plan og prisoverslag til AWi, c.c. KLN for videre håndtering.

SRB: Har modtaget forespørgsler fra flere medarbejdere på genoptagelse af frugtordning – er det en mulighed? MTO opfordrede SRB til at sende forslaget via KLN til vurdering i ledelsesgruppen.

Opfølgning:

SRB: Fremsender oversigt og prisoverslag over foreslåede bygningsforbedringer til AWi, c.c. KLN samt forslag til genoptagelse af frugtordning til KLN for vurdering i ledelsesgruppen.

Ad 4. Orientering om ny budgetmodel v/MTO

Bilag: Bilag 4.1

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

MTO orienterede om ny budgetmodel for 2022. Rammen er endnu ikke fastlagt, hvorfor de mere overordnede budgetprincipper blev gennemgået – se bilag 4.1.

Uddannelse

I tidligere model fra 2019 tildelte fakultetet 25 % i strategiske indsatser + 67 % af STÅ-indtægt x takst samt et "resultattilskud" målt på både færdiggørelse og efterfølgende beskæftigelse, hvor vi på BIO har en udfordring i og med, at vores studerende har en lav beskæftigelsesgrad i 4-7 måned efter færdiggørelse, hvilket er det tidsrum, der bliver målt.

Også i den nye økonomimodel er STÅ-produktionen en vigtig parameter for instituttets statsindtægt. STÅ-produktionen har således betydning for uddannelsestilskuddet og indgår som aktivitetsparameter ved fordeling af basisforskningsmidlerne på fakultetet. Dekanens strategiske midler reduceres fremover til 2½ %.



Basisforskning

I den ny model for basisforskning reduceres de strategiske midler fra fakultetet til 2½ % i stedet for tidligere 5 %. Herefter tildeles instituttet 50 % af seneste budgetårs basisforsknings-bevillinger samt en aktivitetsbetinget andel af fakultetets restbasisforskningsbevilling beregnet 2 år bagud baseret på følgende parametre:

- 45 % STÅ + deltidstaxameter
- 20 % eksterne forskningsindtægter
- 25 % BFI-points
- 10 % ph.d.-grader

Vi skal derfor gøre vores bedste for at stå bedst muligt ved fordelingen af midler institutterne imellem på ENG, men det er vanskeligt at budgettere instituttets endelige ramme eksakt, da tildelingen af midler afhænger af de øvrige institutters aktiviteter.

Den altafgørende forskel i den ny model gælder fordeling af omkostninger (bidrag), hvor alle forskningsprojekter (under underkonto 95) tidligere var friholdt for betaling af bidrag til forskel fra STÅ og basisforskning. Fremover skal alle aktiviteter/al indtægt bidrage ligeligt, og det har betydning for både BIO og fakultetet som helhed, da ENG har den største eksterne omsætning ift. øvrige fakulteter.

CaKr: Er der angivet forventning mht. antal indskrevne ph.d.-studerende på BIO? Dekanen forventer omkring 17 på årsbasis, hvor BIO p.t. har opnået 14 i 2021.

Set i lyset af den nye økonomiske model, hvor den eksterne omsætning indgår i beregning af FF-/FU- og FAK-bidrag, er BIO på forkant efter indførelsen af budgetgodkendelses-procedurer og -principper for budgettering på alle forskningsprojekt-ansøgninger. Det har sikret bevillinger, der for instituttet er mere økonomisk bæredygtige og i bedre balance med den nye økonomimodel. CaKr gav udtryk for, at indførelsen af de nye budgetterings-principper kunne have været problematisk i forhold til bevillingsgivere. MTO medgav, at det i nogle tilfælde er vanskeligt at sammensætte budgetter, der er økonomisk bæredygtige for instituttet, særligt i forhold til private fonde, hvor der kun kan søges et lavt OH eller ligefrem ingen OH, og at der i enkelte tilfælde er truffet beslutning om at acceptere et ikke-bæredygtigt budget, hvor projektet er blevet vurderet strategisk vigtig for instituttet.

JLS: Har erfaret, at han ikke kan søge om midler til egen løn, men gerne til en anden. Det er med til at sikre den nødvendige inddækningsgrad. Der kan dog være tilfælde, hvor det er vanskeligt at få den pågældende til at bidrage direkte til projektet, hvilket er problematisk. MTO: Enig. Og pointerede, at vi på AAU er begrænset af en mindre basisforskningsbevilling end andre universiteter og derfor ikke kan stille med samme store apparat til rådighed uden betaling. JLS medgav, at det er den nuværende tilgang, der er den bedst mulige løsning under de givne omstændigheder. MTO pointerede, at situationen på BIO ville have været knapt så god uden den omfordelingspulje mellem hovedområderne, der følger med den nye AAU økonomimodel.

Ad 5. Orientering vedr. personaleomsætning på ENGINEERING v/MTO

Bilag: 5.1 PowerPoint-præsentation: Personaleomsætning på ENGINEERING

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

MTO orienterede om FSU's behandling af personaleomsætning på ENG. Ved behandling på FSU blev bemærket, at tallene giver anledning til yderligere drøftelse af, hvorfor (nogle)medarbejdere forlader AAU, samt et forslag fra medarbejderside om at anvende talmaterialet sammen med trivselsundersøgelser til at drøfte udviklingen på institutniveau, men at de forelæggende data ikke pegede på kritiske udfordringer.

CaKr uddybede yderligere, at emnet var forårsaget af den knapt så konkrete APV-måling, som ikke var et reelt redskab til opfølgning. CaKr understregede, at der naturligvis er behov for at sikre den naturlige udskiftning blandt personalet, men samtidigt også et behov for at sikre, at der ikke er usunde tendenser eller særlige OBS-



punkter på tværs af AAU. Datamaterialet er derfor at betragte som et redskab, der kan anvendes fremover for at vurdere medarbejdertilfredshed, stressniveau og øvrige forhold med betydning for personaleomsætningen.

Den nuværende afgræsning i datamaterialet bør muligvis revideres efterfølgende, men er en start og et redskab for dekanen, der kan tage emnet op, hvor det synes relevant. Det er endnu uvist, om datamaterialet fremlægges sammen med resultatet for fremtidige APV-målinger.

MDB: Vigtigt at have for øje, at arbejdsmarkedet p.t. er arbejdstagers marked, hvor der er rift om de gode kandidater, hvilket kan give udfordringer ved besættelse af nye stillinger.

SRB: Vurderer, at det er et godt redskab for ligeledes at sikre, at den nuværende medarbejderstab har det godt, samt muligheden for at fastholde nuværende medarbejdere.

Ad 6. Drøftelse om universitetets reviderede regler for medarbejderes ytringsfrihed v//MTO

Bilag: Ingen

Indstilling: 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.

MTO uddybte AAU's reviderede regler for medarbejderes ytringsfrihed og de særlige forhold omkring ansættelse i en offentlig organisation, hvor det særligt er vigtigt at være – og gøre – opmærksom på, hvornår man udtaler sig som privatperson og hvornår som fagperson.

CaKr supplerede med, at det stigende fokus på forskernes aktiviteter i pressen og SoMe også lagde op til, at man genbesøgte dette område, og som medarbejder fik nogle klare retningslinjer at handle ud fra. MTO understregede, at man også har en forpligtelse, når man har fagligheden omkring et særskilt emne.

JLS: Vigtigt at underbygge, at AAU er en apolitisk organisation med en faglig baggrund.

Der var bred enighed om, at reglerne er reelle, meget anvendelige som en rettesnor og hjælp til den enkelte medarbejder.

Ad 7. Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform v/JLN

Bilag: Ingen

Indstilling: Det indstilles til SU at evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes – se evt. Samarbejdssekretariatets evalueringsværktøj for inspiration: [Evalueringsværktøjet 2020.pdf](#) ([samarbejdssekretariatet.dk](#)).

Udsættes til næste møde i november.

Ad 8. Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2022 v/MTO

Bilag: 8.1 Årshjul 2021



Indstilling: 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 (er efterfølgende ændret til 24. maj 2022)*
- *Torsdag, 27. oktober 2022*
- *Torsdag, 15. december 2022*

CaKr spurgte ind til, om man på BIO evaluerer forløbet for årets lønforhandling. Overordnet evalueres forløbet på FSU, men er bekendt med, at man flere steder på både fakultets- og institutniveau har et forløb i SU-regi omkring lønforhandling både før og efter lønforhandlingsperioden, fx hvad er rammen, hvordan kan puljerne fordeles og på baggrund af hvilke parametre.

MDB vurderede, at det kan være svært at inddrage SU, da ramme og data sjældent meldes tidligt ud. MTO fandt, at forløbet er blevet mere gennemskueligt og klart over de seneste år og tog forslaget om inklusion i årshjul til efterretning. Mente dog, at dette ville være mere relevant, hvis SU som udgangspunkt bestod af tillidsrepræsentanter og ikke den mere brede repræsentation, som er tilfældet på BIO, hvor det er de færreste SU-medlemmer, der er aktivt involveret i lønforhandlingsprocessen.

Der var et enkelt ændringsforslag til møderække 2022, hvor juni-mødet med fordel kunne flyttes til udgang af maj måned. ADa finder ny dato inden indkaldelse til møder i 2022.

Der var bred enighed om at fortsætte med stort set samme opgaverække i årshjul 2022 som for 2021.

Opfølgning:

ADa: Finder ny mødedato til erstatning for 2. juni 2022 (er efterfølgende ændret til 24. maj – mødeindkaldelser er endnu ikke udsendt)

Ad 9. Øvrigt

Bilag: Ingen

(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)*

MTO orienterede om, at den nylige omorganisering på sektionsniveau kunne give anledning til anden sammensætning i SU. Emnet vil snarest blive vurderet af ledelsen og i samråd med TR-kollegiet forud for næste møde.

MTO orienterede ligeledes om, at Arbejdstilsynet har været på uanmeldt besøg på BIO, hvor bl.a. RW, SRB og CaKr blev involveret på dagen. Tilsynet har anmeldt genbesøg d. 17.-18. november 2021, hvor der afholdes samtaler med forskellige medarbejdergrupper. Det uanmeldte besøg fandt øjensynlig sted på baggrund af indberetning af 34 krænkestilfælde, hvilket viste sig at være en fejl blandt flere.

CaKr blev under sin samtale med tilsynet oplyst om, at der i BIO's APV-handleplaner var angivet flere punkter med handlinger koncentreret om sekretariatet, hvilket arbejdstilsynet havde noteret sig.

MDB havde indtryk af, at tilsynet havde haft megen fokus på stressniveau og -relaterede problematikker.

SRB havde haft tilsynet med på laboratoriesiden, hvor BIO fik stor ros for bl.a. instituttets anvendelse af Kemibrug.

Arbejdstilsynet har i forbindelse med genbesøget udarbejdet program og angivet hvilke persongrupper, der skal involveres. De aktuelle personer bliver udvalgt i samarbejde mellem ledelse og arbejdsmiljøorganisation. CaKr opfordrede til, at der sker en opfølgning i SU-regi, når næste besøg er afholdt. Arbejdstilsynets opgave er at



sikre, at BIO håndterer og udarbejder plan for relevante aspekter, og vender muligvis tilbage for videre opfølgning. MTO: Nærmere håndtering og udredning vil ske i arbejdsmiljø-regi, men orienterer gerne SU, når arbejdstilsynet er fremkommet med deres konklusion.

Opfølgning:

MTO: Evt. ny sammensætning af SU vurderes i ledelsen og evt. (gen)udpegning i samråd med TR-kollegiet forud for næste SU-møde

MTO: Giver opfølgning på Arbejdstilsynets genbesøg ved næste SU-møde, hvis konklusion foreligger.



BIO - Samarbejdsudvalgets årshjul 2022 - UDKAST

Mødedato	Faste punkter på dagsorden
24. marts 2022	<ul style="list-style-type: none">• Orientering om årsregnskab 2021• Evaluering af det forgange års kompetencestrategi og indsatsområder
24. maj 2022	<ul style="list-style-type: none">• Orientering fra AMiU• Orientering om sygefraværstatistik• Status på kompetencestrategi og indsatsområder
27. oktober 2022 <i>(evt. alternativ dato, hvis ændret deadline for indlevering af budget for 2023)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2022 (2. periodeopfølging)• Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2023• Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform• Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2023
15. december 2022	<ul style="list-style-type: none">• Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023• Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer• Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi• Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2023• Drøftelse af strategi for instituttets kompetenceudvikling

Forklaringer

24. marts 2022	
Orientering om årsregnskab 2021	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder årsregnskab for 2021
Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder	Samarbejdsudvalget evaluerer instituttets indsats for kompetenceudvikling og indsatsområder i det forgangne år

24. maj 2022	
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



27. oktober 2021	
Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2022 (2. periodeopfølgning)	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation
Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2023	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 2023	

15. december 2022	
Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023	Ledelsen fremlægger instituttets endelige budget 2023
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 2023	Samarbejdsudvalget drøfter temaforslag, der synes relevant at inddrage i medarbejderudviklingssamtalerne til afholdelse i 1. kvartal 2023
Drøftelse af strategi for instituttets fremtidige kompetenceudvikling	Samarbejdsudvalget drøfter fremtidig strategi for kompetenceudvikling på BIO



*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: 01-12-2021
Sagsnr.: 2021-234-00431

Referat af møde i samarbejdsudvalget v/Institut for Kemi og Biovidenskab den 16. november 2021

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Niels T. Eriksen (NTE), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB), Kristian Bering (KBe), Susanne Remmer Bielidt (SRB), Camilla Kristensen (CaKr), Jens Laurids Sørensen (JLS), Jeppe Lund Nielsen (JLN)

Afbud: Cristiano Varrone (CVa)

Øvrige deltagere: Anders Winther Ægidiussen (AWi) under pkt. 2, 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. Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2022 v/MTO

Bilag: 2.1 Fremsendes efter mødet

MTO orienterer om det netop udarbejdede budgetestimat forud for indlevering samme dag, herunder bl.a. mulighed for strategiske investeringer.

Samarbejdsudvalget drøfter efterfølgende budgettets mulige konsekvenser for instituttet i de kommende år.

MTO beklagede, at der ikke var udsendt bilag forud for mødet grundet tætte deadlines.

MTO orienterede kort om de nye budgetprincipper, som sammen med den ekstraordinære interaktion med SSI i 2021 vanskeliggør en direkte sammenligning med tidligere år.

På uddannelsessiden indgår i den nye model fra dekanen et grundtilskud på 25 %, der er afhængig af dekanprioritering og præcision i STÅ-prognose. Dertil kommer et aktivitetstilskud på 67,5 % i STÅ x takst. I rektormodellen indgår ligeledes et resultattilskud på 7,5 %, der er afhængig af kandidaternes færdiggørelsestid og beskæftigelses hast.

JLN kommenterede, at AAU umiddelbart synes forfordelt mht. beskæftigelsesgrad grundet vores placering i landet. NTE/MTO har i flere instanser gjort opmærksom på dette punkt. JLS kommenterede, at der i den ny model anvendes procentsatser, hvorfor tilskuddene vil variere i faktiske beløb. MTO: Der er fortsat tale om fordeling af de samme midler, som dog kan revurderes og omfordeles af dekan.

På forskningssiden indgår fremover en pulje for strategimidler på 2,5 % og ikke 5 % som tidligere samt 50 % i henholdsvis grundbevilling og aktivitetsbetinget bevilling (genberegnes årligt), som tildeles på baggrund af følgende 4 parametre:



- 45 % STÅ + deltidstaxameter
- 20 % eksterne forskningsindtægter
- 25 % BFI-points
- 10 % ph.d.-grader

Altafgørende ændring i den nye model er, at det samlede bidrag fremover beregnes på basis af alle indtægter og dermed også forskningsprojekter, hvor bidraget tidligere var beregnet på basis af statsindtægter. ENG er særligt udfordret på dette område, hvilket er anerkendt og har resulteret i en udligningspulje på fakultetsniveau.

For BIO's vedkommende er der en jævn stigning i samlet omsætning, hvilket medfører en stigning også i bidrag. Den særlige indsats inden for myndighedsbetjening udgør en regnskabsteknisk udfordring, som der dog er fundet en løsning på. Der forventes en stigning i ekstern omsætning i 2022, 2023 og 2024. Samme gælder antal af studerende og deraf afledt STÅ-indtægt.

Statsindtægter (STÅ og forskningsbaserede indtægter) er budgetteret med en stigning på 11 mDKK i 2022, men forventes at være status quo i 2023 og 2024. Bidrag stiger med 9,5 mDKK i 2022 og yderligere i 2023 grundet BIO's interaktion med SSI i 2020 og 2021. Som kompensation for ekstraordinære høje myndighedsbetjeningsaktiviteter og deraf følgende bidragsstigninger har dekanen accepteret et budget med underskud. Samtidig er instituttets plan for strategiske investeringer over de kommende år positivt modtaget, og den bliver effektueret ved justering af instituttets resultatmål. Der er yderligere indgået serviceaftaler med dekanen for strategiske indsatser inden for "Distinguished Professors Programme" fra Viden for Verden 1, hvilket involverer ansættelse af 2 nye postdocs og i tillæg en strategisk satsning med 1 ny lektor i Esbjerg. Programmet for "Distinguished Professors" er fortsat aktivt – orienter derfor gerne MTO, hvis nogen har kendskab til andre potentielle "distinguished professors" med ønske om at arbejde i Danmark i en vis årrække.

MTO præciserede de nye rammebetingelser for budget 2022 aftalt med dekanen:

- Større indtægtsramme (ny model + bedre performance)
- Lavere husleje (grundet fraflytning i Sydhavnen)
- Stigning i FF/FU/FAK-bidrag
- Resultatmål justeres for SSI FF/FU/FAK-effekt
- Investeringsstrategi godkendt – indgår som ændret resultatmål
- Strategiske aftaler med fakultetet

Der vil ske en huslejestigning grundet flytning af 1. års studerende til campus til sommer 2022, men der forventes også en reduktion i bidrag til Fælles Service, hvorunder der tidligere blev betalt husleje for basis-studerende. JLS: Er der fortsat plads nok til alle på Fredrik Bajers 7H? MTO: Nej, men der vil blive gjort øget brug af Fredrik Bajers Vej 5. Det bliver trangt, men giver en bedre udnyttelse af kvadratmetre. SRB udtrykte håb om, at det også indgår i overvejelserne, at der vil blive endnu større pres på laboratorier. JLS meddelte, at der også i Esbjerg er fokus på øget udnyttelse af eksisterende kvadratmetre. NTE mindede om, at projekterne for 1-års studerende allerede er integreret i FBVH7-laboratorierne, hvorfor der ikke forventes stort ekstra pres. På indtægtssiden er der forventning om anden øget indtægt i OH i 2022 (dog fald i benchfee og taxameter) samt øget medfinansiering af udstyr. KBe: DARMA ("Danish Association for Research Managers and Administrators") er klar over problematikken med faldende OH – men hvad gør andre universiteter? MTO: Afværger sædvanligvis med besparelser og reduktion i medarbejderskare, hvilket vi forsøger at imødegå med bedre projektbudgettering og tættere opfølgning på brug af midler, hvormed vi arbejder ud fra mere realistiske budgetter. JLN anerkendte, at dette er en problematik fælles for alle universiteter og en konstant armlægningsproces mellem fonde og universiteter. MTO: Og dermed årsagen til, at vi skal vækste bæredygtigt med fokus på de rette fonde og projekter. Det er en læringsproces, men BIO er allerede nået langt i processen med at anvende den faste stab korrekt i projektregi og bruge rette termer for øget gennemsigtighed, fx er "benchfee" ikke lig med OH og beregnes på andet grundlag. SRB anførte, at der på sigt vil være brug for flere laboranter med henblik på bl.a. øget sikkerhed i laboratorierne, men er bekendt med, at dette skal adresseres til sektionsledelsen og ikke institutleder. MTO mener ikke, at instituttet har udfordringer med laboratoriesikkerheden i den nuværende situation.



JLS fandt det beskæmmende, at det løbende påtales, at omsætningen skal øges og flere ansøgninger indsendes, men ikke et ord om at reducere omkostninger: MTO: Stor fokus på omkostningssiden! Mener samtidig, at det er realistisk at forvente flere succesfulde ansøgninger, da puljen af midler, der kan søges inden for instituttets fagområder, øges løbende, mens vi samtidigt får mere og bedre styr på, hvorledes midlerne anvendes.

På omkostningssiden indgår bl.a. forbrugsomkostninger (herunder sommerseminar), som drøftes nærmere ved næste ordinære SU i december. Der er budgetteret med stigende lønomkostninger – 9 mDKK – for både PLA og TAP (herunder bl.a. stigning i antal laboranter og inklusion af MTO, der nu kategoriseres som administrativ medarbejder på institutniveau). Fælles servicebidrag stiger ligeledes med 10 mDKK.

CaKr kommenterede, at stigningen for TAP-lønomkostninger synes voldsom, og anbefalede, at TAP opdeles i TAP-TEK og TAP-ADM. MTO foreslog at præsentere udvikling og opdeling af TAP ved næste ordinære SU-møde.

MTO orienterede yderligere om, at dekanen på baggrund af den høje aktivitet i 2021 har godkendt følgende strategiske investeringer på institutniveau:

- Infrastrukturpulje (forslag til ny infrastruktur modtages gerne)
- Medfinansiering af ph.d. (som incitament til opstart af nye ph.d.-studerende)
- FastVIP – lektor og tenure-track adjunkter, herunder "den gode start" (startpakke, der giver mulighed for 1 ph.d. + driftsmidler)
- Accelereret potentiale (herunder midler til diverse forskere med behov for understøttelse for at starte en positiv spiral)

Dekanens accept af de budgetterede investeringer og strategiske satsninger er baseret på, at vi også spiller ind i ENG's bæredygtighedsindsatser, hvor BIO naturligt kan indgå i mindst 7 ud af 9. Der er allerede i 2021 ansat 2 nye lektorer (1 i henholdsvis Esbjerg og Aalborg) og med forventning om 2 tenure-track adjunkter og yderligere 1 lektor i 2022.

Opfølgning:

MTO: Præsenterer opdeling af TAP-gruppe ved næste SU-møde

ADa: Fremsender dagens præsentation til udvalget

Ad 3. Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform v/JLN

Bilag: Ingen

Det indstilles til SU at påbegynde arbejdet med at evaluere udvalgets arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes. Til evalueringsprocessen anvendes Samarbejdssekretariatets evalueringsværktøj: [Evalueringssværktøjet 2020.pdf \(samarbejdssekretariatet.dk\)](https://www.samarbejdssekretariatet.dk/evaluering/evaluering-samarbejdssekretariatet) delvist eller i fuld udstrækning. Er der behov for yderligere evaluering efter dagens møde, fortsættes processen i uformelt regi, hvorefter endelig evaluering kan finde sted ved årets sidste SU-møde fastlagt til 15. december 2021.

JLN har fået til opgave at være tovholder for evaluering af SU's samarbejde og foreslog at anvende Samarbejdssekretariatets evalueringsværktøj til samme.

Følgende proces blev aftalt for det videre forløb: Den enkelte SU-repræsentant udfylder blanket med angivelse af høj eller lav prioritering af det enkelte punkt samt et kryds for, om punktet "fungerer godt" eller "fungerer mindre godt". Herefter mødes henholdsvis A- og B-side for at få konsensus og aftale 3 væsentlige punkter, der skal fastholdes, samt 3 væsentlige punkter, der bør forandres. A- og B-side fremlægger disse punkter ved næste SU-møde i december, hvor der afsættes tid til drøftelse af disse punkter.



Opfølgning:

ADa: Indsætter punkt på dagsorden for næste SU-møde

Ad 4. Øvrigt

Bilag: Ingen

MTO orienterede om, at rektoratet netop har opfordret til medarbejderinddragelse ved udarbejdelse af oplæg til AAU's strategiske udviklingsplan. Deadline er sat til 17. december, hvilket grundet den sene udmelding gør øvelsen urealistisk at gennemføre. MTO foreslog derfor som et alternativ, at ledelsen i år udarbejder et udkast for rammeaftaler på baggrund af de eksisterende handleplaner og forelægger dette for input fra både institutråd og SU ved de kommende møder i december.

SRB: Påtales den stadige udskiftning af rengøringselskab og manglende rengøring over for Fælles Service?
MTO: Vigtigt at finde den rigtige vej og mulighed for konstruktiv dialog for disse emner – men hvordan? MDB: Har tidligere været i dialog med Fælles Service med god respons og modtager gerne yderligere input til samme.

JLN pointerede ligeledes, at det er vigtigt at forelægge væsentlige emner for Rektorkollegiet – men hvordan? MTO arbejder på den gode og tætte dialog med rektoratet, men gør opmærksom på, at nogle processer og forandringer naturligt tager længere tid end andre.

Opfølgning:

MTO: Udarbejder udkast til rammeaftale for strategisk udviklingsplan og forelægger dette til input fra SU

ADa: Indsætter punkt på dagsorden for næste SU-møde

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Øst

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.at.dk

CVR 21481815

19. november 2021

Besøgsrapport fra Arbejdstilsynets tilsyn

Arbejdstilsynet har den 18. november 2021 været på besøg hos Aalborg Universitet, FRB7H på arbejdsstedet Fredrik Bajers Vej 7H, 9220 Aalborg Øst.

Vi talte med arbejdsgivere/arbejdsgiverrepræsentanter Michael T. Overgaard, Vittorio Boffa, Reinhard Wimmer, Marianne Brønnum, Kåre Lehmann Nielsen og Jens Muff, arbejdsmiljørepræsentanter Helle Blenstrup, Anne Flensborg og Timo Kirwa, samt Arbejdsmiljøkonsulent Ann Ceciie Enemærke, HR-konsulent Rasmus Simonsen, Flere Ansatte og Koordinator Morten Christensen.

Arbejdstilsynet har på besøget ikke konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i de inspicerede områder.

Der er arbejdsmiljøforhold i virksomheden, som I kan justere. Derfor vil vi sende jer vejledninger om:

- støj og akustik.
- psykisk arbejdsmiljø - stor arbejdsmængde og tidspres samt krænkende handlinger.

Heri vil der være anbefalinger til, hvordan I kan forbedre nogle konkrete arbejdsmiljøforhold, eller information om arbejdsmiljøregler.

I har ikke pligt til at foretage jer yderligere som opfølgning på vores besøg.

Information om besøget

- Arbejdstilsynet indhentede på besøget dokumentation og/eller prøver i form af 2 fotos af kaffestuen på 5. sal på Fredrik Bajers Vej 7H.
- I er blevet informeret om, at eventuelle reaktioner fra Arbejdstilsynet vil blive sendt til virksomhedens juridiske enhed via e-Boks.

Hvis I har en arbejdsmiljøorganisation, skal I orientere medlemmerne om indholdet af dette brev. Vi opfordrer jer til at orientere alle ansatte, som er berørt.

Sag

20200079709/16

Ansvarlig:

Kirsten Elkjær

Schrøder

CVR 29102384

P 1019749564

Side 1/2

Ring, hvis I har spørgsmål

Side 2/2

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål.

Venlig hilsen

Kirsten Elkjær Schrøder
Tilsynsførende

Budget 2022

Kemi og Biovidenskab

10. december 2021





2022 Budget Rammebetingelser

Fra fakultetet:

- **Større indtægtsramme (ny model + bedre performance (KPI))**
- **Lavere husleje (pga fraflytning i Sydhavnen)**
- **Stigning i FF/FU/FAK bidrag**
- **Resultatmål justeres for SSI FF/FU/FAK effekt**
- **Investeringsstrategi godkendt – indgår som ændret resultatmål**
- **Strategiske aftaler med fakultetet**



Budget 2022

Indtægter

Kemi og Bioteknologi 2019-2024 indtægter og omkostninger

Ekstern omsætning	UK95	63.106	UK95	63.106	UK95	72.056	UK95	54.735	UK95	74.000	UK95	80.000	UK95	86.000
Indtægter	2020 Resultat	2020 Resultat - SSI	PO 2021 Budget-SSI	2021 Estimat 2p	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget							
1. Eksterne Indtægter														
1.1. Fakultet (ramme)	130.955	107.424	110.202	183.824	123.023	124.177	125.527							
1.2 Anden ekstern indtægt	312	312	480	500	500	500	500							
I alt	131.267	107.736	110.682	184.324	123.523	124.677	126.027							
2. interne Indtægter														
2.1 Overhead (Art 76)	9.299	10.099	9.404	7.835	8.950	11.793	13.804							
2.2. BenchFee, Taxamter mv. (Art 76)	4.739	4.739	3.951	3.912	3.778	3.800	3.800							
2.3 Medfinansiering udstyr (Art 86)	1.142	1.142	1.694	782	3.071	1.600	1.600							
2.4 Anden indtægt (Art 86)	3.737	3.737	2.480	2.016	3.651	3.058	3.067							
I alt	18.917	19.717	17.529	14.545	19.450	20.251	22.271							
Samlede indtægter	150.184	127.453	128.211	198.869	142.973	144.928	148.298							

Budget 2022 - omkostninger

Omkostninger	2020 Resultat	2020 Resultat-SSI	P0 2021 Budget-SSI	2021 Estimat 2p	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget
3. Forbrugsomkostninger							
3.1 forbrugsomkostninger	12.395	6.813	7.361	27.473	9.700	13.806	14.360
3.2. Udstyr	1.142	1.142	1.112	3.103	3.071	1.600	1.600
I alt	13.537	7.955	8.473	30.576	12.771	15.406	15.960
4. Løn							
4.1 .1VIP løn (PLA)(01+07+11+13+14+43+47)	31.774	31.774	30.350	31.352	33.069	33.416	36.117
4.1.1 VIP løn (ph.d. post doc og vid.ass)	34.305	34.305	33.357	34.250	32.830	38.278	39.619
4.2.1 VIP frikøb (PLA)(05+10+17)	-4.413	-4.413	-3.045	-3.691	-3.290	-5.335	-7.024
4.2.2 VIP frikøb (ph.d. post doc og vid.ass)	-26.827	-28.242	-31.630	-23.699	-27.759	-31.317	-34.616
4.3 Tap løn	14.223	14.223	15.600	16.789	18.786	19.001	17.915
4.4 Tap frikøb	-3.983	-4.182	-4.099	-2.421	-4.178	-1.234	-309
4.5 Løntilskud	1.039	1.039	986	1.426	1.256	1.280	1.299
4.6 Refusioner	-1.866	-1.866	-2.167	-2.107	-2.147	-2.147	-2.147
I alt	44.252	42.638	39.352	51.899	48.567	51.942	50.854
5. medfinansiering (udstyr)	925	925	278	782	2.372	400	400
I alt	925	925	278	782	2.372	400	400
6. Husleje og skatter							
6.1 Husleje	21.850	21.850	22.333	21.484	21.432	23.545	24.302
6.2 Fak bidrag	20.697	20.697	22.327	22.327	21.907	22.611	19.173
6.3 Fælles service	24.490	24.490	25.749	25.749	26.989	32.751	26.140
6.4 fælles udviklingsbidrag	6.166	6.166	6.434	6.434	16.017	19.321	15.314
6.5. omkostninger andre instituter og fakulteter	831	831	1.255	3.595	3.602	4.350	2.652
I alt	74.034	74.034	78.098	79.589	89.947	102.578	87.581
Samlede omkostninger	132.748	125.552	126.201	162.846	153.657	170.326	154.795



Budget 2022 samlet

5

Kemi og Bioteknologi 2019-2024 indtægter og omkostninger

Ekstern omsætning	UK95	63.106	UK95	63.106	UK95	72.056	UK95	54.735	UK95	74.000	UK95	80.000	UK95	86.000
Indtægter	2020 Resultat	2020 Resultat - SSI	PO 2021 Budget-SSI	2021 Estimat 2p	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget							
1. Eksterne Indtægter														
I alt	131.267	107.736	110.682	184.324	123.523	124.677	126.027							
2. interne Indtægter														
I alt	18.917	19.717	17.529	14.545	19.450	20.251	22.271							
Samlede indtægter	150.184	127.453	128.211	198.869	142.973	144.928	148.298							
Omkostninger	2020 Resultat	2020 Resultat-SSI	PO 2021 Budget-SSI	2021 Estimat 2p	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget							
3. Forbrugsomkostninger														
3.1 forbrugsomkostninger	12.395	6.813	7.361	27.473	9.700	13.806	14.360							
3.2. Udstyr	1.142	1.142	1.112	3.103	3.071	1.600	1.600							
I alt	13.537	7.955	8.473	30.576	12.771	15.406	15.960							
4. Løn														
I alt	44.252	42.638	39.352	51.899	48.567	51.942	50.854							
5. medfinansiering (udstyr)	925	925	278	782	2.372	400	400							
I alt	925	925	278	782	2.372	400	400							
6. Husleje og bidrag														
I alt	74.034	74.034	78.098	79.589	89.947	102.578	87.581							
Samlede omkostninger	132.748	125.552	126.201	162.846	153.657	170.326	154.795							
Resultat UK 10	17.436	1.901	2.010	36.023	-10.684	-25.398	-6.497							
Resultat UK 90	218	218	239	427	200	200	200							
Resultatmål	1.800	1.800	800	0	-10.500	-25.000	-5.800							
Resultat inkl mål	15.854	319	1.449	36.450	16	-198	-497							



KEMI OG BIOVIDENSKAB							
2021 gl model	2022	2023	2024				
	<i>Fra 2021 til 2022</i>	<i>Fra 2022 til 2023</i>	<i>Fra 2023 til 2024</i>				
Indtægter							
Heltidsuddannelse i alt til institut		68,1	69,0	69,2			
- Heltidsuddannelse-STÅ-indtægter i alt (aktivitetsbevilling)	46,8	46,8	-0,4	46,5	0,2	46,7	
- Grundbevilling	17,5	17,5	0,2	17,7	0,0	17,8	
- Kvalitetstilskud	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Residual	2,6	2,6	1,1	3,7	0,0	3,7	
Øvrige Uddannelsesindtægter	1,1	1,1	0,0	1,1	0,0	1,1	
Forskningsindtægter i alt på institut- niveau		51,0	51,1	53,0			
- Grundbevilling til institut	24,6	24,6	1,2	25,8	0,0	25,8	
institut	26,4	26,4	-1,1	25,3	1,9	27,2	
Øvrige indtægter i alt	3,5	3,5	0,7	4,1	-0,9	3,3	
Myndighedsbetjening	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Statsindtægter i alt	111,4	11,1	122,6	1,6	124,2	1,4	125,5
Bidrag							
FF-bidrag	-25,7	-1,2	-27,0	-5,8	-32,8	6,6	-26,1
FU-bidrag	-6,4	-9,6	-16,0	-3,3	-19,3	4,0	-15,3
FAK-bidrag	-22,3	0,4	-21,9	-0,7	-22,6	3,4	-19,2
Bygningsbidrag	-22,3	0,9	-21,4	-2,1	-23,5	-0,8	-24,3
Bidrag i alt	-76,9	-9,5	-86,3	-11,9	-98,2	13,3	-84,9
Øvrige	0,7	12,0	24,1	6,4			
Forbrugsmulighed ENGINEERING	35,3	48,3	50,0	47,0			

'Serviceaftaler'

- 2 DPP postdoc (2022 – 2024)
- 1 lektor Esbjerg (1/4/22-31/3/25)

Strategisk Investering

- 2022: 3,7 mio.
- 2023: 4,3 mio.
- 2024: 5,8 mio.
- 2025: 5,8 mio
- 2026: 5,9 mio
- 2027: 3,1 mio.



2022 Budget Investeringer

Instituttet:

- **Infrastrukturpulje**
- **Medfinansiering af PhD**
- **FastVIP: lektor og tenure-track adjunkter**
- **Den gode start**
- **Accelereret potentiale**



ENGINEERING BÆREDYGTIGHEDS- INDSATSER

BIO hovedområder

- ▶ Medicinsk, sundheds- og velfærdsteknologi
- ▶ Energiproduktion og –distribution
- ▶ Fleksibelt og effektivt energiforbrug
- ▶ Miljøteknologi, natur og biodiversitet
- ▶ Jordbrugs- og fødevareteknologi
- ▶ Genbrug og cirkulær økonomi
- ▶ Bæredygtig produktion
- ▶ Bæredygtige byer, bygninger og komponenter
- ▶ Fremtiden transport og mobilitet

Stillinger/ ansættelser

2021	2022
	1 TA/Aal
1 L/Esb 1 L/Aal	1 L/Esb
	1 TA/Aal

SUSTAINABLE FOCUS AREAS



Energy Production and Distribution



Flexible and Efficient Energy Consumption



Future Transport and Mobility



Sustainable Cities, Buildings and Components



Environmental Technology, Nature and Biodiversity



Agricultural and Food Technology



Sustainable Production



Recycling and Circular Economy



Medical, Health and Welfare Technology

CONTROL AI IOT BIG DATA

DIGITAL TOOLS

ENERGY CONSTRUCTION PRODUCTION BIOENGINEERING

ENGINEERING

MATH PHYSICS CHEMISTRY BIOLOGY

SCIENCE



Drift	Analysenumre	Regnskab 2018	Regnskab 2019	Regnskab 2020	Budget 2021	Budget 2022
Institutederens rejser, møder og repræsentation	61635	112.572	68.000	19.000	50.000	50.000
Mødeforplejning+ophold+rejser (sekt møder mv.)	61419	15.679	99.000	68.000	70.000	100.000
Rejser til VIP ifm undervisning	61666	91.784	103.000	52.000	50.000	50.000
Rejser til VIP ifm råd og nævn	61667		28.000	12.000	25.000	25.000
Studienævn (64109)	61627	24.326		19.000	25.000	100.000
Studieleder (64102)	61627		8.000	0	25.000	100.000
Forskningsudvalg						50.000
Sekretariatets rejser, møder og repræsentation	61658	76.056	69.000	38.000	50.000	100.000
CENSUR (bespisning, transport) 64102	61426	224.000	247.000	97.000	300.000	250.000
PR (61604) (100+400) sidstnævnte skole	61605	46.354	216.000	178.000	400.000	400.000
Stragisk pulje, kompetenceudvikling VIP og TAP tek	61601	379.885	112.000	97.500	150.000	150.000
Strategisk pulje, Kompetenceudvikling TAP adm	61657	24.904	21.000	52.500	50.000	50.000
Ph.d. pulje						200.000
PhD/Postdoc Udvalg						75.000
Seminar mv.	61799	278.045	195.000	0	100.000	280.000
Brød, frugt og kaffeordning	61969	209.478	174.000	81.000	75.000	175.000
Telefon forbrug og udstyr, IT og internet	61690	417.478	390.000	201.000	200.000	200.000
Kontorhold og kopi	61691	83.304	55.000	29.000	50.000	50.000
Køkkenartikler mv.	61420	11.728	8.000	7.000	10.000	10.000
Blomster og gaver	61650		8.000	4.000	10.000	10.000
fragt	61555		21.000	18.000	20.000	20.000
Fælleslab (inkl kittelv, basis og adgang)	61628	224.964	288.000	340.000	400.000	400.000
Inventar/møbler	61952	241.723	88.000	97.000	75.000	75.000
Gasser	61655	521.865	570.000	382.000	400.000	400.000
Vedligeholdelseskonto (maskiner mv.) lovpligtige eftersyn	61470	291.438	256.000	245.000	300.000	300.000
værksted	61639	15.942	40.000	80.000	30.000	30.000
Institutbiler drift	61638	-4.259	80.000	106.000	40.000	40.000
Båd drift	61631	1.501	18.000	3.000	20.000	20.000
Institutpulje inkl udstyr og strategisk satsning	61607	580.133	716.000	784.000	800.000	2.125.000
Sum forbrugspuljer		3.868.900	3.878.000	3.010.000	3.725.000	5.835.000
Sektions-, PhD-, forsker-konti			5.451.000	3.206.000	4.179.000	4.160.000
Kemishow, analyse-indtægt			18.000			
VfV strategi medfinansiering			470.000			
Uden analysenr (periodisering)			389.000			
Start-midler						
sum institut forbrug			10.206.000	6.216.000	7.904.000	9.995.000

Bilag 7.1

PRÆSENTATION AF
AAU STRATEGI
VIDEN FOR VERDEN 2022-2026



AALBORG
UNIVERSITET





DAGSORDEN

- ▶ Opnået via viden for verden 2016-21
- ▶ Strategisk fokus med ny strategi
- ▶ AAU vision 2026
- ▶ AAU som missionsdrevet universitet
- ▶ Proces for målaftalerne
- ▶ Præsentation af prioriterede mål for 2022
- ▶ Organisering af implementeringen





OPNÅET VIA VIDEN FOR VERDEN 2016-21

- ▶ Øget strategisk kapacitet hos ledelsen
- ▶ Ny interesse fra medarbejderne for strategi
- ▶ Erfaringer med større tværvideenskabelig forskningsprojekter
- ▶ Problembaseret læringsmodel styrket og modnet
- ▶ Uddannelsesportefølje tilpasset pba. robusthedsprincipperne
- ▶ Studenteriværksætterier sat i system og forberedt til AAU Science and Innovation Hub
- ▶ Større gennemslagskraft politisk og interessesemæssigt
- ▶ Godt i gang med digital transformation

VIDEN FOR VERDEN

Aalborg Universitets strategi 2016-2021



AALBORG UNIVERSITET



AAU STRATEGI 2022-26

VIDEN FOR VERDEN

*VORES SÆRKENDER
ER VORES STYRKE*



IGANGVÆRENDE OG PLANLAGTE STRATEGISKE FOKUSOMRÅDER I 2022



Nye muligheder

Opnå de strategiske ambitioner - Viden for verden

- Viden for verden 2022-26 prioriterede mål for 2022
- Fortsætte igangværende initiativer fra nuværende strategi (Forskningsstøtte, digitalisering og internationalisering)
- Institute of Advanced Studies in PBL
- Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Aftalte udviklingsaktiviteter

- AAU Science & Innovation Hub
- NAU - Nyt Aalborg Universitetshospital

Must-do ift. kvalitet og relevans

- Næste akkreditering og revideret kvalitetssystem
- Kandidater hurtigere i beskæftigelse
- Øget tiltrækning af eksterne forskningsmidler
- Det digitale fundament

Kvalitet og relevans i kerneaktiviteter



FRA KONSOLIDERING *VIDEN FOR VERDEN* 2016-21 TIL PROFILERING *VIDEN FOR VERDEN* 2022-26

*Viden for
verden*

Viden for verden 2022 – 2026

Vi er internationalt anerkendt som et missionsdrevet universitet, der bidrager til en bæredygtig udvikling

- Prioritering og råderum
- Videreudvikling af AAU-særkender
- Strategisk ageren
- Digitale muligheder

Viden for verden 2016 – 2021

Ét sammenhængende og konsolideret AAU

- Kvalitet
- Professionalisering
- Identitet



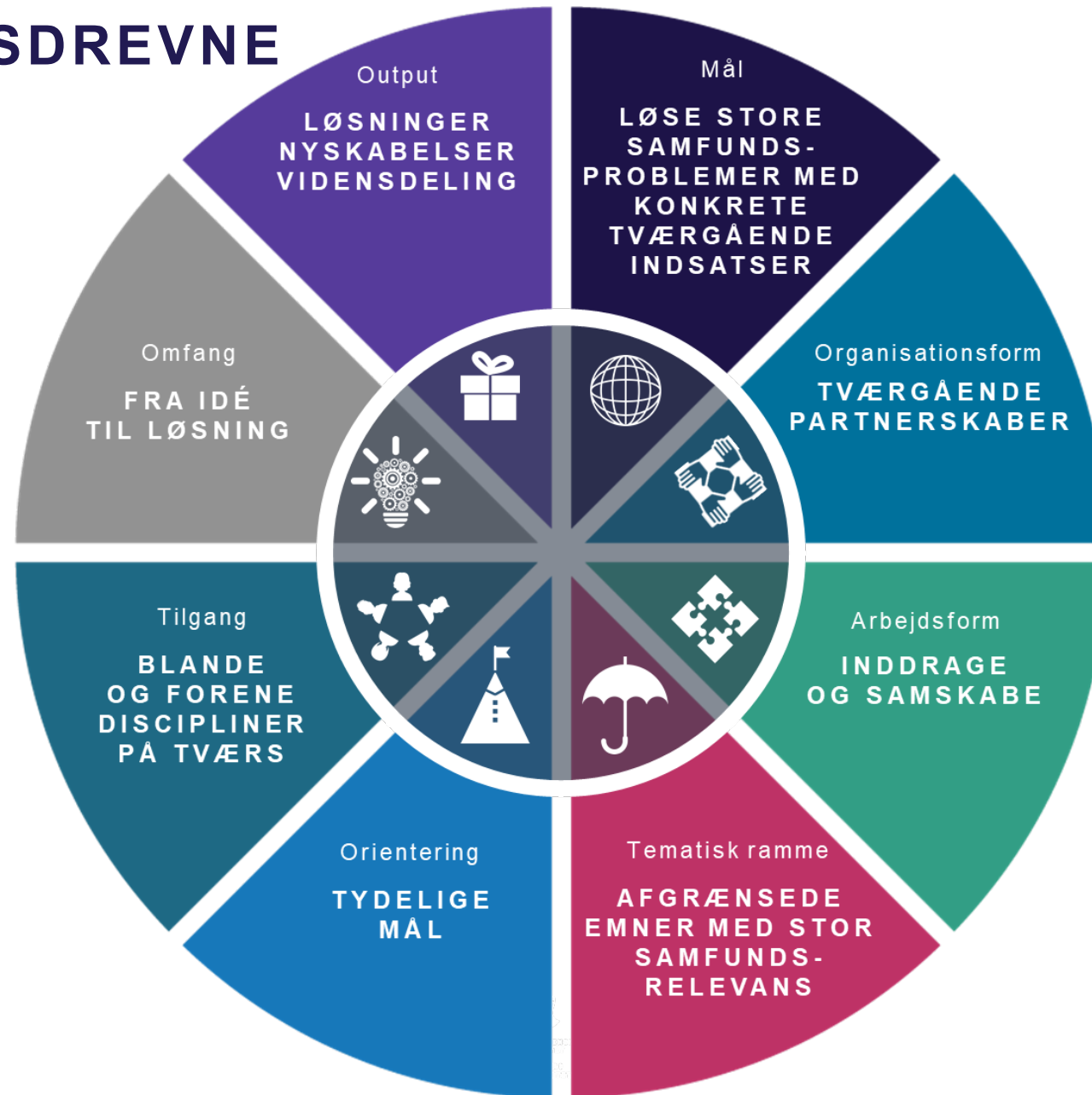
AAU VISION 2026

Aalborg Universitet vil med sin missionsdrevne tilgang sætte en tydelig retning og skabe værdi gennem ny viden om - og til verden. Vi vil gennem høj kvalitet i vores kerneaktiviteter være med til at skabe løsninger på komplekse samfundsudfordringer både regionalt, nationalt og globalt.

- ▶ **Vi er internationalt anerkendt som et missionsdrevet universitet, der bidrager til en bæredygtig udvikling.**
 - ▶ Vi er internationalt anerkendt for fremragende grundlagsskabende, transformativ og tværvideenskabelig forskning.
 - ▶ Vi uddanner dimittender med dybdefaglighed og fokus på helhedstænkning, der kan bidrage til - og samarbejde om løsning af nutidens og fremtidens udfordringer.
 - ▶ Vi har udviklet vores problem- og projektbaserede læringsmodel med fokus på digitalisering, SSH- og STEM-integration og entreprenørskab.
 - ▶ Vi er en attraktiv samarbejdspartner for virksomheder, myndigheder og institutioner, og vores vidensamarbejder er gensidige, fokuserede og er med til at skabe forandring.
 - ▶ Vi har bæredygtighed som centralt tema for vores aktiviteter.

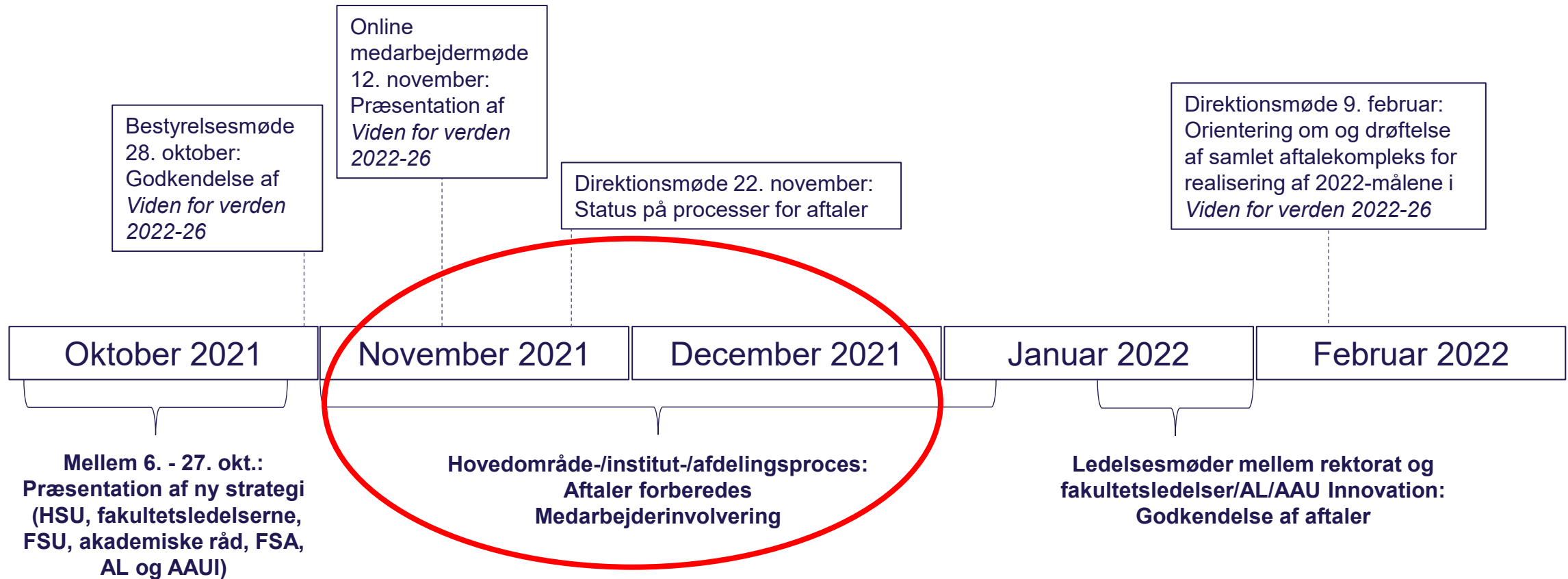


DET MISSIONSDREVNE UNIVERSITET



PROCES FOR AFTALEINDGÅELSE VEDR. 2022-MÅLENE I VIDEN FOR VERDEN 2022-26

9



PRIORITEREDE MÅL FOR 2022

1. Uddannelse

- ▶ 1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser

2. Forskning

- ▶ 2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning
- ▶ 2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

3. Vidensamarbejde

- ▶ 3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere

4. Kommunikation og profilering

- ▶ 4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU
- ▶ 4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

5. Organisation og ledelse

- ▶ 5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret
- ▶ 5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearet til at være et missionsdrevet universitet
- ▶ 5.3 AAU er et hotspot for talenter

6. Administration og service

- ▶ 6.1 En samlet administrativ organisation
- ▶ 6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

7. Implementering af Viden for verden 2022-26

- ▶ 7.1 Strategiimplementering og læring



Målområde 1 Uddannelse

1.1. Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser

► Målbeskrivelse

Det er afgørende, at de studerende både opnår en dyb faglighed inden for deres eget fagdomæne, men samtidig tilegner sig evnen til helhedstænkning. Derfor vil vi integrere STEM- og SSH-kompetencer i vores uddannelser.

► Forventede resultater i 2022

► Resultater af den tværgående indsats:

- › Styregruppen fastlægger rammer for arbejdet, laver tidsplan og nedsætter arbejdsgruppe.
- › Kortlægning af eksisterende integration af SSH i STEM og STEM i SSH på AAU's uddannelser.
- › Konzeptudvikling.

► Resultater af indsatsen på institutterne:

- › Pilotprojekter med afprøvning af de udviklede koncepter på udvalgte uddannelser igangsat.



Målområde 2 Forskning

2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

► Målbeskrivelse

AAU vil gerne have en velafprøvet praksis for inddragelse af relevante parter i missionsdrevet forskningssamarbejder og en agendasættende rolle iff. at definere missioner ved at være tilstede i relevante nævn og råd. AAU vil gerne kunne håndtere komplekse samarbejder på tværs af parter fra forskellige samfundsarenaer (borgere, virksomheder, myndigheder, uddannelsesinstitutioner, universiteter etc.) og vil gerne have et godt organisatorisk setup til understøttelse af missionsdrevne partnerskaber.

► Forventede resultater i 2022

- Erfaringsopsamling på proces omkring inkommissioner og de tværvideenskabelige forskningsprojekter (Viden for verden 2016-21) er brugt til organisatorisk læring.
- Hvert institut har på baggrund af strategiske drøftelser af missionsområder taget en beslutning om, hvilke missioner, der satses på. Udgangspunktet er de valgte AAU-tematiseringer.
- I forlængelse af ovenstående udarbejdes som minimum en procesplan pr. missionsområde for det videre arbejde. Denne indbefatter partnerskaber og konsortier inkl. plan for forskningsfinansiering. (Flere institutter på tværs af AAU arbejder med samme missioner/partnerskaber)
- AAU Innovation har i samarbejde med dekanerne foretaget en målrettet indsats mod nævn og udvalg og har sikret AAU's tilstedeværelse, hvor missionerne defineres.
- Servicetjek af administrativt setup for forskerstøtte, så det er kompatibelt med missionsdrevet forskning.
- Alle institutter har etableret nationale og internationale netværk.



Målområde 2 Forskning

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

► Målbeskrivelse

Digitaliseringen transformerer i disse år både forskningen og det omgivende samfund, og vil være en stærk løftestang i opnåelsen af vores strategiske mål. Vi vil være blandt de bedste til at udnytte de muligheder, som digitalisering giver for at opnå nye erkendelser, for udviklingen af vores problemorienterede læringsmodel og for udviklingen af vores servicefunktioner.

Derfor vil vi integrere digitalisering i alle universitetets funktioner. Forståelse af datamanagement og brug af infrastruktur til håndtering af data bidrager til justeringer af forskningsparadigmer i de fleste videnskaber, og missionsdrevet forskning vil også kræve evnen til at samarbejde om data og infrastruktur – både nationalt og internationalt.

► Forventede resultater i 2022

- Der er etableret en gruppe af stærke data scientists i CLAAUDIA TEAM, som allokeres til forskellige metodefællesskaber på institutterne på tværs af AAU.
- På hvert institut er DeiC's nationale datamanagementstrategi implementeret på en måde, så det er nemt for forskere at agere ift. FAIR principper.

Målområde 3 Vidensamarbejde

3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere

► Målbeskrivelse

AAU vil gennemføre en strategisk og struktureret alumneindsats på institut- og uddannelsesniveau. Alumneindsatsen omfatter dimittender og ph.d.'er fra AAU

Alumneindsatsen skal bygge på attraktive, vedvarende og gensidige værdiskabende relationer mellem AAU og AAU's alumner. Udgangspunktet for arbejdet er de enkelte institutters og uddannelsers behov for samarbejdet med egne alumner. Der skal arbejdes med gensidige relationer, som giver mening for de involverede parter, hvor alumnerne oplever værdi igennem en attraktiv og berigende tilknytning til AAU, samtidig med at institutter- eller uddannelsesmiljøer oplever værdi gennem relationen. Målsætninger for enhedernes alumneindsatser og værdiskabelse skal fastlægges på institutniveau.

► Forventede resultater i 2022

- Udarbejdelse af strategiske handleplaner for alumneindsats på institut-/uddannelsesniveau.
 - › Afklaring af hvilken værdiskabelse det enkelte institut/uddannelsesmiljø vil opnå gennem deres alumneindsats.
 - › Afklaring af alumnernes ønsker og behov til aktiviteter.
- Etablering og organisering af strategisk alumneindsats på AAU's institutter/uddannelser.
- Anvendelse af AAU alumne CRM-system til it-understøttelse af kommunikation med alumner og systematisk håndtering af alumndata på institut-/uddannelsesniveau.

Målområde 4 Kommunikation og profilering

4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU

► Målbeskrivelse

Relevante ledere og medarbejdere i udvalgte dele af centraladministrationen (statens ministerier og styrelser) skal kende og gerne samarbejder med AAU i endnu højere grad. De skal være opmærksomme på vores aktiviteter og forskning og vide, hvordan vi kan bidrage til og styrke deres forvaltning og politikudvikling.

Målet er vigtigt i forhold til komplekse samfundspolitiske agendaer, hvor der p.t. er en åbning for, at vi kan tage en aktiv rolle som samarbejdspartner og vidensleverandør. Her kan særligt fremhæves dagsordnerne; grøn omstilling, bæredygtighed, velfærd og sundhed.

► Forventede resultater i 2022

- PA-teamet i Rektorsekretariatet har identificeret AAU's strategiske topprioriteter på ministerieniveau samt strategisk centrale ressourcepersoner og gatekeepers i centraladministrationen.
- AAU Innovation og PA-teamet har identificeret og udviklet en årlig større event, der er målrettet relevante aktører i centraladministrationen, med forventet afvikling første gang i 2023 med Science and Innovation Hub som fysisk ramme.
- Alle institutledere, i samråd med DSUR og studienævn, tager servicetjek af nuværende aftagerpaneler for at vurdere om der skal udpeges medlem fra centraladministrationen.

Målområde 4 Kommunikation og profilering

4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

► Målbeskrivelse

AAU kan med fordel have en mere omfattende og systematisk tilgang til at kommunikere med potentielle og relevante aftagere. AAU skal i den eksterne kommunikation omsætte, oversætte og målrette vores kandidaters faglige kvalifikationer, til erhvervsmæssige styrker, for potentielle og relevante aftagere af kandidaterne. Det skal være tydeligt, hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne, for derved at få kandidaterne ud i beskæftigelse.

► Forventede resultater i 2022

- AAU Innovation sikrer at vi får etableret et AAU-ambassadørkorps.
- AAU Kommunikation starter en fælles tværgående casebank op til tydeliggørelse af AAU's værdibidrag. Casebanken skal indeholde video-/foto- og tekstbaseret eksempler på, hvordan AAU-viden og -forskning har skabt værdi for verden omkring os.
- De enkelte studier har fået etableret minimum 1 fokusgruppe, som kan bidrage med nødvendig viden ift. værdien af AAU-dimittender/-kandidater for relevante aftagere. Her kan AAU's aftagerpaneler bruges strategisk i forhold til udviklingen af dimittendernes og kandidaternes kompetenceprofiler.



Målområde 5 Organisation og ledelse

5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret

► Målbeskrivelse

Med en agil organisation, hvor ledere og medarbejdere er i stand til at agere handlingsorienteret, vil AAU være en handlingskraftig aktør i en omskiftelig omverden. Agilitet vil hjælpe i kampen om opmærksomhed, funding, politisk accept og legitimitet.

Ledere og medarbejdere skal kunne understøtte agile processer, så organisationen på optimal vis opnår tværgående samarbejder og synergier samt fællesskabsorientering. Dét stiller krav om empowerment hos ledere og medarbejdere samt ledelseskompetence(r), der understøtter ledernes handlekraft. Målet dækker både TAP og VIP.

► Forventede resultater i 2022

- Lederne afdækker barrierer for at de selv og medarbejderne kan agere handlingsorienteret.
- Konkrete tilbud om udviklingsaktiviteter/ledelsesmodeller til understøttelse af en agil organisation.



Målområde 5 Organisation og ledelse

5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearet til være et missionsdrevet universitet

► Målbeskrivelse

Målet drejer sig om at sikre de bedste strukturelle og ledelsesmæssige forudsætninger for at være et missionsdrevet universitet. At være gearet til missionsdrevet forskning kræver, at strukturelle og ledelsesmæssige barrierer for tværvideenskabeligt samarbejde nedbringes.

► Forventede resultater i 2022

- Grundfortælling om, hvad det betyder at være et missionsdrevet universitet.
- Afdække barrierer for tværvideenskabeligt samarbejde. I 2022 sker dette ved en åben workshop for medarbejdere om definition af "missionsdrevet forskning", "samarbejdsmodeller" og "barrierer for samarbejde".



Målområde 5 Organisation og ledelse

5.3 AAU er et hotspot for talenter

► Målbeskrivelse

AAU skal styrke indsatsen yderligere ift. tiltrækning, udvikling, pleje og fastholdelse af talent. Det er ikke nok blot at have høje tidssvarende kompetencer i alle funktioner, det er også vigtigt, at AAU som organisation er i stand til at løfte de bedste blandt VIP og TAP.

► Forventede resultater i 2022

- Tenure-track program er sat i gang fra 2021. Evaluere og udvikle på dette i 2022.
- Institutledere og afdelingsledere skal i 2022 have fokus på at sikre endnu stærkere karriereveje for udvikling og fastholdelse af talenter for både VIP og TAP. Konkret afdække strukturelle muligheder, der mærkbart styrker fastholdelse af talenter.



Målområde 6 Administration og service

6.1 En samlet administrativ organisation

► Målbeskrivelse

Målet er at binde alle de administrative funktioner så godt sammen, at administrationen på AAU betragtes som en samlet administration, der arbejder sammen mod fælles mål. Her vil der være stort fokus på at skabe gensidig nuanceret forståelse mellem de administrative funktioners arbejdsopgaver, hvad end det være sig faglige forskelligheder eller særlige arbejdsmæssige forhold relateret til tjenestested.

► Forventede resultater i 2022

- Gensidigt nuanceret blik for faglighederne i mellem Fælles Service, AAU Innovation, dekansekretariatene og institutterne
- Igangsætning af kulturudviklingsaktiviteter med fokus på ledernes rolle
- Fastlæggelse af fælles koncept for samarbejdsstruktur mellem de administrative enheder på tværs af universitetet
- Drøftelser af mulighed for fx:
 - › Jobbytte/udstationering mellem Fælles Service og institutterne
 - › Fælles onboardingprogram

Målområde 6 Administration og service

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

► Målbeskrivelse

AAU er et førende universitet, når det gælder om at understøtte samfundets grønne udvikling. AAU arbejder aktivt og ansvarligt for at reducere miljøpåvirkningerne fra AAU's drift gennem vores politik for en balanceret og bæredygtig udvikling på AAU. De mange gode, allerede igangsatte initiativer som fx indkøb af grøn strøm bør i langt højere grad anvendes til at profilere AAU.

► Forventede resultater i 2022

- Etablering af et grønt regnskab
- Styrket kommunikation ift. AAU's gode historier i relation til den grønne campusdrift
- Igangsættelse af:
 - › Fastsætning af målsætninger for AAU's bidrag til den grønne omstilling i campusdriften
 - › Etablering af en grøn indkøbspolitik
 - › Etablering af grøn rejsepolitik
 - › Inddragelse af de studerende i arbejdet med grøn campusdrift
 - › Undersøge mulige pilotprojekter fx med solceller eller affaldssortering



Målområde 7 Implementering af Viden for verden 2022-26

7.1 Strategiimplementering og læring

► Målbeskrivelse

Gennem strategiperioden vil vi årligt arbejde med prioriterede mål, som jf. det nye strategiparadigme, skal realiseres på institut- og afdelingsniveau. Målene prioriteres årligt, hvorfor der som udgangspunkt er behov for løbende at foretage prioriteringer og sikre organisatorisk læring.

► Forventede resultater i 2022

- Kompetenceudviklings- og kommunikationsindsats overfor de involverede medarbejdere ift. agil implementering af strategiske mål
- Fokus på kvalitativ monitorering i *Viden for verden 2022-26*

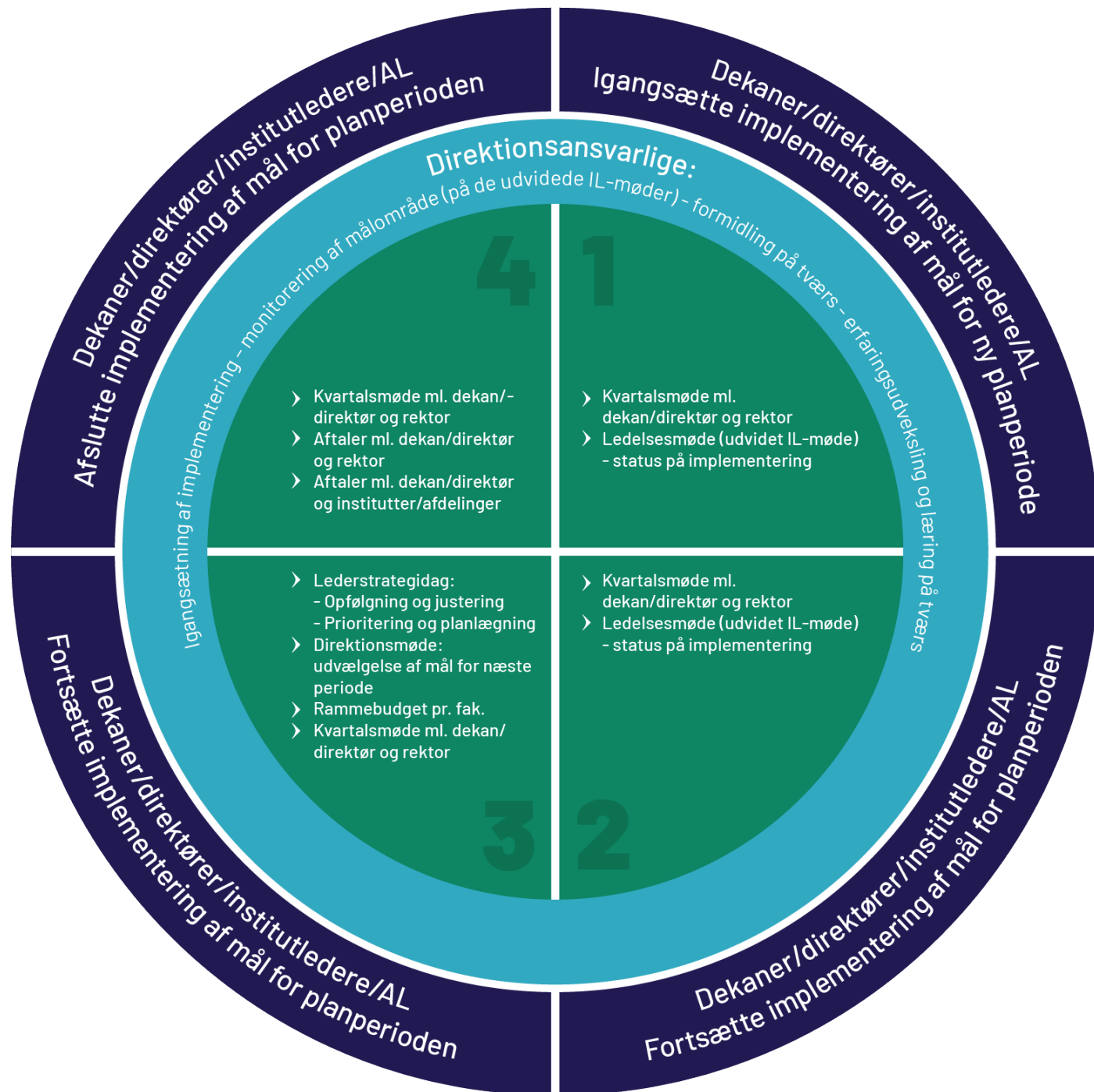


HVAD TAGER VI MED IND I NÆSTE STRATEGIPERIODE?

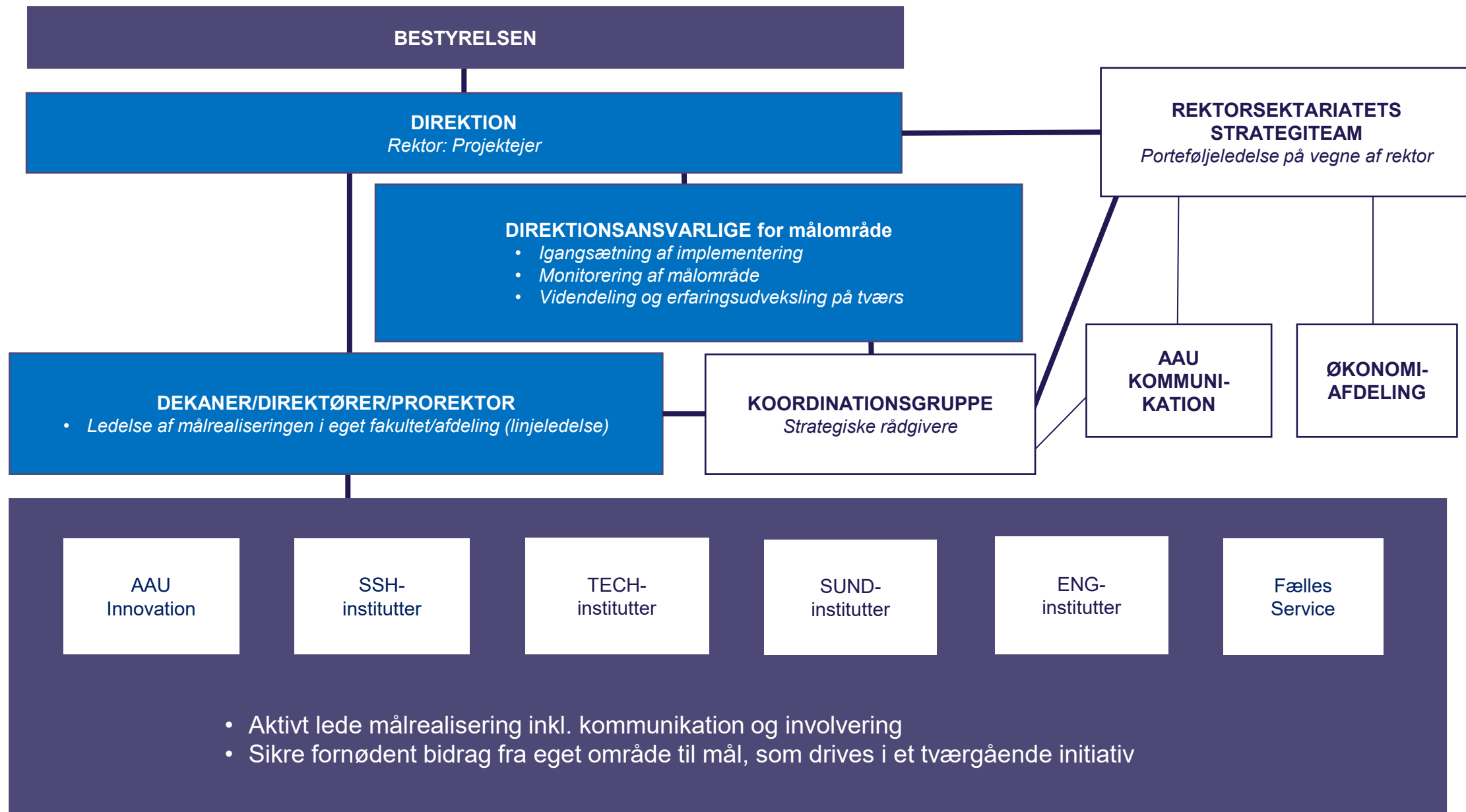
- ▶ Hovedvægt på lokal involvering
- ▶ Strategisk ageren gennem prioritering af mål årligt
- ▶ Agil og ikke-ressourcetung monitorering
- ▶ Kontinuerligt fokus på kompetenceudvikling ift. forankring af strategisk ageren i organisationen



ÅRSHJUL



GOVERNANCE FOR VIDEN FOR VERDEN 2022-26



ROLLER OG ANSVAR

Institutedere og administrative ledere

- ▶ Ansvarlige overfor egen dekan/direktør for at aftale konkrete resultater i eget område indenfor de prioriterede mål, derunder aktivt at lede målrealisering inkl. kommunikation og involvering.
- ▶ Ansvarlig for at sikre fornødent bidrag fra eget område til mål, som drives i et tværgående initiativ.

Dekaner/direktører

- ▶ Overordnet ansvarlig overfor rektor for målrealisering i eget område, herunder ansvarlig for aktivt at lede implementeringsprocessen i eget område inkl. kommunikation og involvering.

Direktionsansvarlige for målområder

- ▶ Ansvarlig for igangsætning af målrealisering.
- ▶ Facilitering af videndeling og erfaringsudveksling på tværs.
- ▶ Ansvarlig for monitorering og opsamling af tværgående status til henholdsvis direktionsmøder og rektoratets institutledermøder jf. årshjulet.

Rektor

- ▶ Overordnet ansvarlig for AAU's strategi overfor bestyrelsen og omverdenen



PRINCIPPER FOR ØKONOMIHÅNDTERING AF MIDLER TIL VIDEN FOR VERDEN 2022-26

- ▶ Videreførelse af alle strategiske midler til de enkelte fakulteter som en øremærket pulje til finansiering af AAU's strategi, fakultetets strategiske prioriteringer i øvrigt og dekanens rådighedssum – én *strategi- og prioriteringspulje* pr. fakultet samt en rådighedssum under Fælles Service inkl. AAU Innovation
- ▶ Strategi- og prioriteringspuljen fastsættes til samlet at udgøre 2,5% af bevillingen til heltidsuddannelse og 2,5% af bevillingen til basisforskning. 2,5% af heltidsuddannelse og 2,5% af basisforskning svarer til i alt cirka 50 mio. kroner årligt på AAU, heraf ca. 35 mio. kr. til VFVII og ca. 15 mio. kr. til fakultetets strategi og dekanens rådighedssum. De enkelte dekaner kan inden for egen budgetramme afsætte yderligere midler til strategi og prioritering i øvrigt, såfremt dekanen vurderer et behov herfor. De enkelte fakulteters bidrag til tværgående initiativer i VFVII udregnes på baggrund af deres andel af den samlede strategi- og prioriteringspulje (2,5% + 2,5%).
- ▶ Aftaler om konkrete mål og delmål mellem rektorat og fakultetsledelserne, som de enkelte fakulteter skal bidrage til inden for rammerne af AAU's strategi og de økonomiske rammer, som det enkelte fakultet har.
- ▶ Skriftlige aftaler mellem institutleder og dekan afgør, hvad midler fra strategi- og prioriteringspuljen skal bruges til på institutniveau.
- ▶ Aftalerne, der kan være et-årige eller flerårige, indgås i efteråret, som del af budgetlægningen.
- ▶ Der kan afhængigt af aftalte mål, fremdrift i indsatserne og de økonomiske rammer om nødvendigt omfordeles midler fra Strategi- og prioriteringspuljen mellem hovedområderne efter rektors nærmere beslutning.
- ▶ Strategiske aktiviteter i FS og AAU Innovation, som ikke kan holdes indenfor budgetrammen men kræver flere midler, kan rektor efter drøftelser i direktionen omfordele midler fra fakulteternes Strategi- og prioriteringspulje til FS og AAU Innovation.
- ▶ Lokale aftaler med FS og AAU Innovation om understøttende initiativer håndteres mellem dekan og direktør.





AALBORG UNIVERSITET

MÅLAFTALE 2022

Indsæt institut/afdeling

Aftale om realisering af AAU's strategi

Viden for Verden 2022-26

Prioriterede mål for 2022

På direktionstmøde den 5. oktober 2021 godkendte direktionen følgende prioritering af mål til realisering i 2022 under *Viden for verden 2022-26*:

1. Uddannelse

1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser

2. Forskning

2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

3. Vidensamarbejde

3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere

4. Kommunikation og profilering

4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU

4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

5. Organisation og ledelse

5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret

5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearret til at være et missionsdrevet universitet

5.3 AAU er et hotspot for talenter

6. Administration og service

6.1 En samlet administrativ organisation

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

7. Implementering af *Viden for verden 2022-26*

7.1 Strategiimplementering og læring



AALBORG UNIVERSITET

Sagsbehandler:
[Navn 1] [Navn 2]
Telefon: [Tlfnr.]
Email: [E-mail]

Dato: [Brevdato]
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Aftale om realisering af mål under Viden for verden 2022-26 i år 2022

INSTITUT / AFDELING

Angiv institut/afdeling.

BESKRIVELSE AF MÅLREALISERING

Beskrivelse af, hvordan målene forventes implementeret, herunder hvilke aktiviteter, der forventes iværksat for at opnå de forventede resultater i 2022. Se målbeskrivelserne for nærmere beskrivelse af de enkelte mål og de forventede resultater for dem.

*Nærværende aftale skal som minimum indeholde en **helt kort redegørelse for aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.*

*Under hvert mål skal det kort fremgå, hvad instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.*

***Prioriteringen af midler** skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.*

Rektorsekretariatets strategiteam har udfyldt skabelonen på forhånd med oplysninger om de allerede kendte/planlagte aktiviteter og bevilliget økonomi til tværgående initiativer til nogle af målene.

Instituttet/afdelingen bedes forholde sig til realiseringen af alle mål jf. målbeskrivelserne.

1. Uddannelse

1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser

For dette mål gælder særligt, at målopfyldelsen på institutterne/afdelingerne først kan realiseres, når rammerne for integration af SSH og STEM i uddannelserne er fastlagt gennem et tværgående arbejde. Det vil derfor først være muligt for institutterne at indlede arbejdet i efteråret 2022.

Integrationen af SSH og STEM i uddannelserne er en proces, der løber over flere år. Indsatserne i 2022 er derfor kun de indledende trin ift. realiseringen af målet.



Prorektor Anne Marie Kanstrup er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte arbejdet med realiseringen af målet. Institutter og relevante afdelinger i Fælles Service forventes at bidrage til realiseringen af målet, når arbejdet igangsættes.

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

Instituttets bidrag vil ske i overensstemmelse med den proces prorektor igangsætter i løbet af forårsemesteret 2022.

2. Forskning

2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

Hvert institut skal på baggrund af strategiske drøftelser af missionsområder træffe beslutning om, hvilke missioner, der satses på. Udgangspunktet for disse drøftelser er de valgte AAU-tematiseringer for det missionsdrevne universitet.

I forlængelse af ovenstående skal der som minimum udarbejdes en procesplan pr. missionsområde for det videre arbejde. Procesplanen skal indbefatte partnerskaber og konsortier inkl. plan for forskningsfinansiering. Arbejdet tilrettelægges, så flere institutter på tværs af universitetet arbejder med samme missioner og partnerskaber.

Der skal skabes nationale og internationale netværk – f.eks. via følgende indsatser:

- Større mobilitet blandt forskere ved aktiv stillingtagen gennem karriere-samtaler og -planer.
- Specifikt ift. yngre forskere: Postdocs har fået længere udenlandsophold med mulighed for hjemkomst til tenure track.
- Specifikt ift. professorforfremmelsesprogram er etablering af internationalt netværk en fast del af programmet.
- Institutterne har sat deres internationale forskere, distinguished professors og æresdoktorer i spil ift. at lave partnerskaber.

Dekan Henrik Pedersen er direktionsansvarlig for målet, og har det koordineringsmæssige ansvar. Der vil i forbindelse med dette mål arrangeres fælles aktiviteter til at forberede institutternes arbejde med den missionsdrevne forskning, herunder en gennemgang af AAU-tematiseringer for det missionsdrevne universitet.

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.

Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.

Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.



2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

Direktionen har besluttet, at gruppen af data scientists i CLAUDIA TEAM styrkes.

På hvert institut skal DeiC's nationale datamanagementstrategi implementeres på en måde, så det er nemt for forskere at agere ift. FAIR principper.

Dekan Henrik Pedersen er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte arbejdet med realisering af målet gennem koordinering i SRFI. Institutter og relevante afdelinger i Fælles Service forventes at bidrage til realiseringen af målet, når arbejdet igangsættes.

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.

Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.

Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.

3. Vidensamarbejde

3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere

Institutterne har til opgave, at:

- udarbejde strategiske handleplaner for alumneindsats på institut-/uddannelsesniveau.
- afklare hvilken værdiskabelse det enkelte institut/uddannelsesmiljø vil opnå gennem deres alumneindsats.
- afklare alumnernes ønsker og behov til aktiviteter.
- etablere og organisere strategisk alumneindsats på AAU's institutter/uddannelser.

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet. Under dette mål bedes institutterne oplyse hhv. hvor mange uddannelser, der allerede arbejder med alumner og hvor mange, der ikke arbejder med alumner. Angiv også hvor mange forskningsgrupper, der hhv. arbejder og ikke arbejder med alumner.

Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.

Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.



4. Kommunikation og profilering

4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU

Alle institutledere er ansvarlige for, i samråd med DSUR og studienævn, at foretage et servicetjek af nuværende aftagerpaneler, for at vurdere om der skal udpeges medlem fra centraladministrationen. Institutter kontaktes og vejledes i denne opgave, efter DSUR har behandlet indsatsen i løbet af foråret 2022. Dermed skal institutterne ikke igangsætte noget i denne forbindelse, før de kontaktes af den direktionens ansvarlige for dette mål, Innovationsdirektør Dorte Stigaard.

Der er afsat 0,5 mio. kr. til styrket forskningskommunikation på AAU. Denne indsats styres af Rektorsekretariatet. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om evt. bidrag til realisering af målet.

Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:

*Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.*

*Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.*

*Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.*

4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

Institutledere skal sikre, at AAU kommunikerer i et modtager-orienteret perspektiv og differentieret i relationen til aftagere af vores dimittender.

De enkelte studier skal etablere minimum 1 fokusgruppe, som kan bidrage med nødvendig viden ift. værdien af AAU-dimittender-/kandidater for relevante aftagere. Proces og koncept for dette arbejde aftales i DSUR. Institutterne skal derfor ikke igangsætte aktiviteter, inden indsatsen er besluttet af DSUR, forventeligt primo 2022.

Dette mål har fælles kickoff i forårssemesteret 2022 (forventningsafstemning ift. mål, opgave, roller og ansvar), og der sker løbende faciliteret videndeling på taktisk/operationelt niveau (overordnet ansvarlig for denne del er AAU Kommunikation / AAU Karriere).

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

*Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.*

*Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.*



Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.

5. Organisation og ledelse

5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret

Lederne skal afdække barrierer for, at de selv og medarbejderne kan agere handlingsorienteret.

Der vil blive iværksat konkrete tilbud om udviklingsaktiviteter/ledelsesmodeller til understøttelse af en agil organisation.

Der er bevilliget 1 mio. kr. i 2022 til gennemførelse af konkrete tværgående aktiviteter i forbindelse med dette mål og 5.2 *Organisatorisk og ledelsesmæssigt gear til at være et missionsdrevet universitet*. Dekan Mogens Rysholt Poulsen er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte initiativer for realisering af målet. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om bidrag til realisering af målet.

Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:

Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.

Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.

Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.

På institut xxxx/afdeling xxx vil vi bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige.

Som institutleder/afdelingsleder er jeg ansvarlig for, at der på vores institut/afdeling sker den rette opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

(tilføj evt. status eller andet væsentligt for målet ift. egen aftale)

5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gear til at være et missionsdrevet universitet

Der er bevilliget 1 mio. kr. i 2022 til gennemførelse af konkrete tværgående aktiviteter i forbindelse med dette mål og mål 5.1 *Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret*. Dekan Mogens Rysholt Poulsen er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte initiativer for realisering af målet. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om bidrag til realisering af målet.

Instituttets / afdelingens bidrag til realisering af målet:

Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.



Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.

Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.

På institut xxxx/afdeling xxx vil vi bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige.

Som institutleder/afdelingsleder vil jeg sørge for, at der på vores institut/afdeling sker den rette involvering og opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

(tilføj evt. status eller andet væsentligt for målet ift. egen aftale)

5.3 AAU er et hotspot for talenter

Institutledere og afdelingsledere skal i 2022 have fokus på at sikre endnu stærkere karriereveje for udvikling og fastholdelse af talenter for både VIP og TAP. De skal konkret afdække strukturelle muligheder, der mærkbart styrker fastholdelse af talenter.

Realiseringen af målet håndteres lokalt. Direktionsansvarlig for målet, Dekan Mogens Rysholt Poulsen har det koordineringsmæssige ansvar og vil løbende sikre erfaringsudveksling ift. de lokale aktiviteter under målet.

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

Redegør helt kort for **aktuel status** for målet på instituttet/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet.

Beskriv helt kort instituttets/afdelingens **ambitionsniveau** er for de enkelte mål, og **hvad der igangsættes** og/eller videreføres for at nå målet.

Anfør **hvordan instituttet prioriterer sine midler**. Dette skal begrundes i ledelsesmæssige, strategiske overvejelser ift. instituttets/afdelingens bidrag til AAU's strategi Viden for verden 2022-26.

6. Administration og service

6.1 En samlet administrativ organisation

Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen har sammen med den administrative ledergruppe initiativpligten på aktiviteterne under målet. Realiseringen vil ske i samarbejde med dekansekretariatschefer og institutsekretariatschefer. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om bidrag til realisering af målet.

Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:



På institut xxxx/afdeling xxx vil vi bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige.

Som institutleder/afdelingsleder vil jeg sørge for, at der på vores institut/afdeling sker den rette involvering og opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

(tilføj evt. status eller andet væsentligt for målet ift. egen aftale)

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

Målrealiseringen koordineres gennem Sustainable Campus Forum, som er forankret i Campus Service. Relevante afdelingschefer under Fælles Service vil være ansvarlige for den daglige udførelse, og arbejder kontinuerligt sammen med Sustainable Campus Forum.

Sustainable Campus Forum vil sætte gang i arbejdet med målrealiseringen på deres første møde i 2022. Afdelingscheferne i Fælles Service sætter gang i arbejdet parallelt. Institutterne kontaktes for eventuel yderligere information om bidrag til realisering af målet.

Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:

På institut xxxx/afdeling xxx vil vi bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige.

Som institutleder/afdelingsleder vil jeg sørge for, at der på vores institut/afdeling sker den rette involvering og opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

(tilføj evt. status eller andet væsentligt for målet ift. egen aftale)

7. Implementering af Viden for verden 2022-26

7.1 Strategiimplementering og læring

Institutledere/afdelingsledere er ansvarlige for: (se også *Intern handleplan* og *Procesbeskrivelse vedr. målaftaler for 2022*)

- At udarbejde målaftale for eget ledelsesområde ift. realisering af de prioriterede mål for hele AAU.
- At implementere og monitorere strategiarbejdet ift. egen målaftale.
- At udarbejde tids- og procesplan for implementeringen af målaftalen på eget institut/i egen afdeling.
- At sikre fornødent bidrag fra eget område til mål, som drives via tværgående initiativer. Hvilke mål dette vedrører er nærmere beskrevet i målaftalerne.

Direktionsansvarlig for målet, dekan Rasmus Antoft har det koordineringsmæssige ansvar i forhold til igangsætning af arbejdet med implementeringen af det nye strategiparadigme og for at samle op på læringen undervejs.

Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:



På institut xxxx/afdeling xxx vil vi bidrage til målrealiseringen ved at implementere 2022-målene i forhold til nærværende aftale, herunder deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige.

Som institutleder/afdelingsleder vil jeg sørge for, at der på vores institut/afdeling sker den rette involvering og opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

MONITORERING

Årlige plancyklusser, hvor 2 udvidede institutledermøder og et lederseminar udgør den fælles og transparente opfølgning og justering. Lederseminaret udgør samtidig prioritering og planlægning af næste planperiode (det næste år).

Institutledere, FS-chefer og AAU Innovation er ansvarlige for monitorering og statusindberetning af fremdrift og resultat. Afrapporteringen skal ske via et system, ProjektFlow 365, der er enkelt og nemt at arbejde i. Korte statusbeskrivelser af de enkelte enheders arbejde med strategiens mål skal indtastes på ark i og der skal indikeres aktuel status via brug af 'trafiklys'

Dekaner/direktører er ansvarlige for eget ledelsesområdes bidrag og fremdrift, som godkendes og drøftes med rektor på de ordinære kvartalsmøder.

De direktionsansvarlige for de forskellige målområder har ansvar for tværgående status, som fremlægges og drøftes på de udvidede IL/AL-møder. Herudover er de direktionsansvarlige ansvarlige for at igangsætte implementeringen på tværs efter behov, samt sikre erfaringsudveksling og læring på tværs.

Der skal ikke foretages en økonomisk rapportering på anvendelse af de prioriterede midler.

BILAG

Oversigt over eventuelle vedlagte bilag. Fx

1. *Bilagsnavn*
2. *Bilagsnavn*

GODKENDELSE

Aftalen blev godkendt på møde mellem rektorat og fakultetsledelsen/AL/AAU Innovation Klik eller tryk for at angive en dato.

BIO - Samarbejdsudvalgets årshjul 2022 - UDKAST

Mødedato	Faste punkter på dagsorden
22. marts 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om årsregnskab 2021 • Evaluering af det forgange års kompetencestrategi og indsatsområder
24. maj 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering fra AMiU • Orientering om sygefraværstatistik • Status på kompetencestrategi og indsatsområder
27. oktober 2022 <i>(evt. alternativ dato, hvis ændret deadline for indlevering af budget for 2023)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2022 (2. periodeopfølgning) • Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2023 • Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform • Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2023
14. december 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023 • Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer • Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi • Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2023 • Drøftelse af strategi for instituttets kompetenceudvikling

Forklaringer

22. marts 2022	
Orientering om årsregnskab 2021	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder årsregnskab for 2021
Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder	Samarbejdsudvalget evaluerer instituttets indsats for kompetenceudvikling og indsatsområder i det forgangne år

24. maj 2022	
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
-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

27. oktober 2021	
Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2022 (2. periodeopfølgning)	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation
Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2023	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 2023	

14. december 2022	
Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023	Ledelsen fremlægger instituttets endelige budget 2023
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 2023	Samarbejdsudvalget drøfter temaforslag, der synes relevant at inddrage i medarbejderudviklingssamtalerne til afholdelse i 1. kvartal 2023
Drøftelse af strategi for instituttets fremtidige kompetenceudvikling	Samarbejdsudvalget drøfter fremtidig strategi for kompetenceudvikling på BIO