



Kan frit distribueres  
Udkast

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: 22-12-2021  
Sagsnr.: 2021-234-00348

## Referat af møde i samarbejdsudvalget v/Institut for Kemi og Biovidenskab den 15. december 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), Cristiano Varrone (CVa)

**Øvrige deltagere:** Anders Winther Ægidiussen (AWi) under pkt. 4 og 6, 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

---

Bilag: 2.1 Referat fra SU-møde d. 14. oktober 2021  
2.2 Referat fra SU-møde d. 16. november 2021

*Indstilling: Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møde d. 14. oktober 2021 samt 16. november 2021.*

---

Referater godkendt.

#### **Opfølgning:**

ADa:

### Ad 3. Orientering og opfølgning på Arbejdstilsynets genbesøg v/MTO

---

Bilag: 3.1 Besøgsrapport fra Arbejdstilsyn  
Bilag. 3.2 Samlet vurdering fra Arbejdstilsyn

*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.*

---

MTO opridsede kort situationen, hvor Arbejdstilsynets havde aflagt instituttet et 1. uanmeldt besøg, som bl.a. på baggrund af en fejlagtig opfattelse af, at instituttet havde registreret 34 tilfælde af krænkende opførsel, foranledigede arbejdstilsynet til at anmelde et 2. besøg med en mere struktureret tilgang. Genbesøget havde primært fokus på krænkende adfærd og arbejdsrelateret stress, og det blev aftalt mellem Arbejdstilsynet og ledelsen, at besøget bl.a. bestod af gruppeinterviews med repræsentanter for henholdsvis TAP ADM, TAP



TECH, junior-VIP samt tenure-staff, da disse grupperinger har forskellige rammer, der definerer arbejdsforholdene. JLN spurgte ind til udvælgelsesprocessen for interviewdeltagere. MTO: Deltagerne var udvalgt af lederne for de berørte medarbejdergrupper, som blev spurgt, om de ville deltage, og med efterfølgende godkendelse af arbejdsmiljøudvalget. MDB orienterede om, at hun i sekretariatet har nedsat en kultur- og arbejdsmiljøgruppe, og at repræsentanterne i denne gruppe blev udpeget og godkendt af arbejdsmiljøudvalget til at deltage i interviewrunden. Det oprindelige forslag blev justeret en anelse, da det gik op for Arbejdstilsynet, at der blandt medarbejderne var internationale repræsentanter, og Arbejdstilsynet ikke var helt komfortable med at afholde de planlagte interviews på engelsk.

Programmet for tilsynets 2. besøg startede med orienterende møde med arbejdsmiljøorganisationen (AMiU+AMS) og involverede herefter skiftevis interview med en medarbejdergruppe og pågældende ledelse. Programmet blev rundet af med et afsluttende møde med den samlede ledelse og arbejdsmiljøorganisationen. Som fremgår af vedlagte besøgsrapport, blev der ikke fundet grundlag for anmærkninger, og instituttet tildeltes derfor grøn smiley. Der var dog enkelte opmærksomhedspunkter inden for det psykiske arbejdsmiljø; arbejdspress og -tid og krænkende handlinger, samt en bemærkning om mulig generende støj og akustik i frokoststuen på 5. niveau, hvorfor instituttet har modtaget vejledninger, som kan bruges til inspiration. JLN spurgte ind til, hvordan tilsynet kunne få misvisende data omkring 34 krænkelssager, hvis der blot er tale om 4 sager? MTO: Uvist hvorfra tilsynet har sine oplysninger, men der er taget hånd om de enkelte sager, og der har været fokus på at få flest muligt til at melde sig for at åbne mulighed for at håndtere den enkelte sag.

CaKr havde noteret sig, at der i besøgsrapporten er angivet "arbejdsforhold, der kan justeres", og spurgte nærmere ind til, hvori disse forhold bestod og ligeledes årsag til 2. besøg, da 1. besøg havde opklaret, at der ikke var tale om 34 krænkelssager. MTO: Det var først i opfølgningen på 1. besøg, at ledelsen afklarede for Arbejdstilsynet, at deres opfattelse fra 1. besøg om de mange krænkelssager var fejlbehæftet. MDB orienterede om, at punkter omkring arbejdsrelateret stress angivet i seneste APV og den aktive indsats, instituttet gør i den forbindelse, var anledning til tilsynets 2. besøg, men at der ved besøget ikke blev fundet repræsentativt belæg for generelt højt arbejdspress og -tid end andre steder i sektoren. CaKr spurgte yderligere ind til, om der blandt de pågældende medarbejdergrupper var lokaliseret forhold, der gav anledning til særlige justeringer eller ændrede handlinger. CaKr mener at tildeling af grøn smiley blot er en indikation af, at instituttet har en systematisk tilgang til og fokus på arbejdsmiljø i overensstemmelse med loven. MTO henviser til tildelingsbrevet fra Arbejdstilsynet der angiver at den grønne smiley "... betyder, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet. Den grønne smiley er dermed også et signal til omverdenen om, at I har orden på jeres arbejdsmiljø". MDB meddelte, at tilsynets overordnede konklusion anviste, at der ikke var anledning til ændringer blandt enkelte eller flere medarbejdergrupper. MTO tilføjede i den sammenhæng, at et højt arbejdspress til tider er et arbejdspræmis, men at BIO er godt placeret i forhold til arbejdstid og -press samt stress-relaterede symptomer i forhold til øvrige institutter på AAU og arbejder aktivt med de sociale og organisatoriske arbejdsforhold. JLS understregede vigtigheden af at se på udviklingen hen over tid. MTO pointerede, at han var meget enig, og at det netop var på baggrund af ledelsens henvendelse til Arbejdsmiljøsektionen, at det lykkedes at få sekretariatet opgjort som en selvstændig enhed, så medarbejderne der ikke længere figurerer under sektionen for Miljø. JLN spurgte ind til, om arbejdsmiljøudvalget allerede er i færd med at se nærmere ind i de angivne forhold? MTO: Dette vil indgå naturligt i næste årlige APV-cyklus, som snart bliver skudt i gang. CaKr spurgte yderligere ind til, om der har været afholdt møder i arbejdsmiljøudvalget i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg og med efterfølgende referater? MDB orienterede, at der var afholdt møder, men uden referat, og pointerede, at alle burde hæfte sig ved, at vi var tildelt en grøn smiley efter besøgene.

#### **Opfølgning:**

MTO: Vedlægger Arbejdstilsynets samlede vurdering ved udsendelse af referat fra dagens møde

---

#### **Ad 4. Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2022 v/MTO**

Bilag: 4.1

Bilag: 4.2



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

---

MTO orienterede kort, at der i år ikke havde været behov for justeringer til det foreløbige budget præsenteret ved seneste SU-møde, og at dette derfor også var den endelige version.

MTO orienterede kort om ramme fra fakultetet:

- Større indtægtsramme
- Lavere husleje
- Stigning i FF-/FU-/FAK-bidrag
- Resultatmål justeres for SSI-omsætning i 2021 med effekt for FF-/FU-/FAK-bidrag i 2022, hvilket betyder, at vi får lov at præstere et samlet underskud på 10,5 mDKK i 2022
- Investeringsstrategi godkendt
- Strategiske aftaler med fakultetet

JLS henviste til de stigende TAP-udgifter, hvorfor der på det seneste møde blev aftalt en opdeling i TAP-sammensætning. MTO præsenterede efterfølgende personaleudviklingen i FastVIP og TAP – se bilag 4.2. Af bilaget fremgår, at ekstern omsætning og dermed projekter har betalt for stort set samme antal VIP gennem årene, mens instituttet dog har en betalt en større del i 2021 grundet Corona-nedlukkede projekter. Ekstern omsætning betaler ligeledes en del af fastansatte TAP. Fordeling mellem VIP og TAP betalt af instituttet er nogenlunde stabil, dog med en mindre opjustering på TAP-siden grundet opgaveflow fra fakultet til institut, i særdeleshed i forbindelse med den større strategiske omorganisering, der fandt sted på AAU i 2018. Forventningen er, at der bliver råd til at ansætte flere fastansatte på BIO i løbet af 2022.

CaKr opfordrede til angivelse i faktiske tal og ikke som søjler samt opdeling i TAP ADM og TAP TECH for både antal og pulje i lighed med opdelingen for VIP i fastansatte og junior. Dels med henblik på at benchmarke BIO i både hoveder og omkostninger i forhold til øvrige institutter og dels foregå bemærkninger om, at "administrationen bliver stadig større og større". JLS pointerede, at en sådan opdeling fremtidigt kunne give øget gennemsigtighed og et bedre overblik for SU's vedkommende. KBe markerede ligeledes, at det kunne være interessant at se sammenhæng mellem projektantal og projektadministration. MTO havde svært ved at gennemskue, hvad en yderligere specificering kunne bidrage med, da personaleudviklingen gennem en årrække var vist i årsværk for netop VIP, og TAP delt op i TAP ADM og TAP TECH, og ville gerne have præciseret formålet med øvelsen. Mindede om, at der ikke var nogen måde at generere denne information automatisk, men at det er en håndholdt proces. JLS og CaKr anførte i tillæg til ovenstående, at udgangspunktet for den ønskede opdeling var en stigning i TAP-udgifter, som var svært gennemskuelig. NTE bemærkede, at den eneste yderligere information man vil få ved at lave opgørelsen i omkostninger i tillæg til årsværk ville være at få visualiseret gennemsnitslønningerne for de forskellige grupper, hvilket virkede uhensigtsmæssigt. JLS tilføjede yderligere, at han som forsker oplever, at der skal søges stadig flere midler hjem til TAP og administration og efterspørger på den baggrund gennemsigtighed, hvilket umiddelbart virker som et oplagt emne i SU-regi. JLS gav udtryk for, at han gerne havde modtaget opdelingen i TAP ADM og TAP TECH som bilag forud for mødet for øget forståelse af materialet. MTO mente, at den forelagte opgørelse med detaljeret udspecificering af udviklingen af årsværk (og hvor stor andel, der er dækket af den eksterne omsætning) netop gav en meget høj grad af gennemsigtighed. MTO tilkendegav, at det er et komplekst emne, som ikke kan ses i institutøkonomien alene, særligt ikke ved kun at kigge på omkostningssiden, men at det også afhænger af den centrale ramme og de administrative opgaver, der løses decentralt. Mht. hvordan der budgetteres for de eksterne forskningsprojekter, er ambitionen, at de eksterne forskningsprojekter skal dække mere af de faktiske omkostninger (direkte og indirekte), som de medfører, og at vi skal blive bedre til at udnytte fastansatte ressourcer til de eksterne projekter, da det vil give et fundament for, at instituttets faste medarbejderstab vokser. Det er i SU vigtigt at være med til at give input til, om BIO skal fortsætte den nuværende strategi for en bæredygtig udvikling, hvor målet er, at instituttet skal vækste.

MTO orienterede slutteligt om følgende investeringer i 2022 – hvoraf den første er en 1-årig indsats, mens de øvrige gælder for de næste 5-6 år:



- Infrastrukturpulje
- Medfinansiering af ph.d.-studerende
- FastVIP: Lektor og tenure-track adjunkter
- Den gode start for tenure-track – startpakke for at komme godt fra start ved ny-ansættelse inkl. en ph.d. samt driftsmidler
- Accelereret potentiale – er endnu ikke helt konkret, men forventes at være i stil med AAU's dobbeltprojekter blot på institutniveau.

Der er ligeledes forventning om nye stillinger også i 2023

**Opfølgning:**

MTO: Vedlægger visualisering af VIP- og TAP-sammensætning og historisk udvikling ved udsendelse af referat fra dagens møde

**Ad 5. Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi v/MTO**

---

Bilag: Ingen

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

---

MTO orienterede helt kort, at der som allerede angivet under forrige punkt forventes at ansætte flere fastansatte medarbejdere

**Opfølgning:**

Ingen

**Ad 6. Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer v/MTO**

---

Bilag: 6.1

*Indstilling: Det indstilles til SU at drøfte budgetfordeling for instituttets forbrugspuljer.*

---

MTO præsenterede kort instituttets budget for forbrugspuljer, som stiger fra 7,9 mDKK til knap 10 mDKK i 2022, og hvor der er indlagt nye puljer:

- "Forskningsudvalg" (for at fremme bl.a forskningsinitiativer i samarbejde mellem forskningsområdeledere, sektionsledere og TNK)
- "Ph.d.-pulje for forsvar og tryk" (erstatte tidligere ph.d.-annuum, hvor der nu i stedet kan trækkes 25.000 til et ph.d.-forløb, mens instituttet dækker udgifter ved tryk af afhandlinger og afsluttende reception)
- "Ph.d./postdoc-udvalg" (for at fremme trivsel og samarbejde på tværs)

KBe var glad for at se brød- og frugtordning vende tilbage, når Corona-situationen igen tillader det.

JLS spurgte ind til den reducerede post for institutbiler. AWi: Skyldes udskiftning til nye biler med behov for færre reparationer. Resterende bil forventes solgt i 2022.

JLN understregede, at det er godt med ledelsens fokus på den gode start og tiltag for ny-ansatte VIP – men udtrykte samtidigt håb om, at der også er fokus på behovet for nye PLA for at mindske undervisningsbelastning. MTO: Det er netop planen at ansætte tenure-track adjunkter og dermed øge PLA-bestanden for at reducere den generelle belastning og frisætte ressourcer til mere dedikeret forskningstid, som gerne skal være med til at øge den eksterne omsætning på en bæredygtig måde og derigennem give mulighed for at øge antal af fastansatte VIP. NTE pointerede, at også nye medarbejdere skal undervise, hvilket vil være nemmere, hvis

de har andre folk i laboratoriet. De nye distinguished professors skal gerne blive et aktiv, men har hidtil været forhindret i at deltage direkte i undervisningen af flere årsager. MTO kunne yderligere tilføje, at BFI-points fremover ikke længere indgår på indtægtssiden, men at det endnu er uvist med hvilken effekt for BIO's økonomi.

### **Opfølgning:**

Ingen

## **Ad 7. Ny AAU-strategi: Viden for Verden 2022-2026 v/MTO**

---

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

7.2 Målaftaleskabelon Viden for Verden 2022-2026

*Der er fra direktionens 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.*

*Indstilling: Det indstilles til SU at give input til ledelsens udkast.*

---

MTO orienterede om, at ledelsen i år har valgt at udarbejde målaftaler på baggrund af evt. indsendte input fra medarbejderside, da den meget korte deadline vanskeliggør en god proces omkring medarbejderinvolvering. Håber derfor, at udvalget på basis af det udsendte materiale har mulighed for at give input, der kan indlemmes i det videre arbejde inden jul, hvorefter der vil være mulighed for bredere medarbejderinddragelse i løbet af foråret.

JLN udtrykte bekymring for, at visionen om et missionsdrevet universitet kunne være en begrænsning, og havde håb om, at BIO går en anden vej og giver mulighed for at lave grundforskning uden mission for derigennem at skabe nytænkning og mulighed for at fokusere på udvikling af metoder – vil ellers være svært, hvis mission er altovervejende. MTO anerkendte bekymringen, men pointerede, at strategi handler om at vise verden/besluttende instanser/EU, hvor vi vil hen. AAU spiller med på omverdenens agenda, men giver også mulighed for fri grundforskningstid, men der vil i så fald være behov for frie forskningsmidler. Samtidigt har vi på BIO et ønske om høj kvalitet i vores forskning (hvilket også indgår i vores handleplaner), hvilket kræver basisforskning, og der er derfor brug for begge dele i balance. CVa føjede til, at basisforskning går hånd i hånd med missionsdrevet forskning, som er AAU's kendetegn og en del af AAU's branding.

MTO orienterede om, at vi med de kommende målaftaler skal angive BIO's mål for at spille med på den valgte strategi og anslå hvor mange ressourcer, vi vil sætte ind på de forskellige mål. Lykkes vi med det, vil der kunne frigives flere strategiske midler fra centralt hold. Vi kan derfor med fordel vurdere, om dette eller hint kan bidrage til en mission, og bør absolut ikke betragte det som værende en begrænsning af den enkeltes forskningsfrihed. JLN udtrykte frygt for, at det for et lille fokusområde kunne være udvædende for forskningen, hvis det er nødvendigt at angive mission. MTO: Vigtigt at betragte dette som en tilkøbsmodel og ikke en tvangsmodel. CVa: Det er væsentligt at have in mente, at forskning uanset vil have impact på omverdenen og altid kan anvendes eller videreudvikles af andre. KBe betragtede som fundraiser missioner som et godt og brugbart værktøj, som gør det nemmere at positionere den enkelte forsker impact-mæssigt og vurdere evt. betydning for et muligt hjemtag og foreslog et møde for at definere og konkretisere handlinger, der vil være væsentlige for instituttet. MTO: Det er vigtigt at inkludere alle aspekter i målaftalerne samt aligne vores egen strategi og handleplaner til den nye AAU-strategi – men flere af opdragene er endnu ikke fuldt afklaret. Vi skal derfor som udgangspunkt angive, hvad vi gerne vil og forventer at arbejde med og efterfølgende tilrette, når opdrag er fuldt belyst. BIO spiller gerne med, men mangler mest af alt ressourcer til at byde ind på de strategiske muligheder. MTO opfordrede til at give kommentarer og input – deadline for indsendelse af 1. udkast til referat er dog 17. december. JLS pointerede, at det er væsentligt at udarbejde en plan, forholde sig til strategien og efterfølgende rent faktisk implementere planen. KBe spurgte ind til en nærmere tidslinje for processen – MTO medtager det punkt i videre forløb



**Opfølgning:**

MTO: Følger op på spørgsmål omkring tidslinje

**Ad 8. Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2022 v/MTO og MDB**

---

Bilag: Ingen

*Indstilling: Det indstilles til SU at drøfte temaforslag, der synes relevant at inddrage i medarbejderudviklingssamtalerne til afholdelse i 1. kvartal 2022.*

---

MDB orienterede kort om den centralt udarbejdede [skabelon for afholdelse af MUS](#), der allerede indeholder fastlagte emner for samtalen. Hertil har BIO tidligere tilføjet yderligere temaer til drøftelse i samme anledning; i 2021 indgik bl.a. organisatorisk og socialt arbejdsmiljø.

I strategien har ledelsen fokus på bl.a. kulturelementet for at understøtte en samskabende kultur og foreslår derfor at indlemme dette emne også i MUS-sammenhæng og herunder drøfte, hvordan vi bliver ét institut og nedbryder eksisterende rammer og mure. NTE: Meget aktuelt i en tid med nye roller, nye forskningsområder, nye sektioner, nye ledere. MTO uddybede, at det via MUS er vigtigt at skabe bevidsthed om den enkeltes rolle i sammenhæng med den øvrige organisation og dermed også skabe større forståelse på tværs af organisationen. CaKr tilføjede, at man via MUS ser mere ind i kompetencer og ønsker til fremtidigt arbejdsliv i forhold til instituttets mål og udvikling, nye jobmuligheder, herunder fx advancement/jobrotation, trivsel og samarbejde (bl.a. forhold til leder, kolleger og arbejdsopgaver) og en forventningsafstemning fra medarbejderens, dvs. hvad ønsker medarbejderen at få ud af medarbejderudviklingssamtalen.

Der var fuld tilslutning til forslaget om at indlemme kulturelementet i næste års MUS.

**Opfølgning:**

MDB: Udarbejder nærmere beskrivelse for årets emne til udsendelse til MUS-ansvarlige

**Ad 9. Drøftelse af strategi for instituttets fremtidige kompetenceudvikling v/MDB**

---

Bilag: Ingen

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

---

MDB orienterede kort om BIO's strategi for kompetenceudvikling, hvor der via SU hvert år vurderes evt. særlige behov. Der har de seneste år været fokus på "project management for researchers" på VIP-siden. På TAP-side indgår kompetenceudvikling som udgangspunkt i MUS, hvor det vurderes hvilke yderligere kompetencer, der giver mening for den enkelte medarbejder og arbejdsområde.

Der følges som altid op på forbrugte midler til foråret iht. SU's årshjul

Der er i budget 2022 afsat 200.000 DKK til kompetenceudvikling med mulighed for at søge yderligere tilskud via Kompetencefonden, hvilket bl.a. sekretariatet har gjort god brug af ved flere lejligheder. CaKr foreslog, at sammenhæng mellem vision, strategi og kompetencebehov bliver gjort mere tydelig for bl.a. at skabe mere ejerskab for strategien fra medarbejderside.

CaKr opfordrede samtidigt til, at BIO's kompetencestrategi fremover vedlægges som bilag, når punktet indgår på dagsorden. MDB orienterede om, at BIO's rammer og principper for kompetenceudvikling burde fremgå på BIO's intranet under "Politikker og aftaler" – men at link p.t. ikke er aktivt.

KBe spurgte ind til et muligt scenarie, hvor der kunne være konflikt mellem medarbejderønske og institut-ønske for fremtidig kompetenceudvikling. MTO kunne uddybe, at et sådant tilfælde altid vil indgå i en MUS til nærmere drøftelse mellem medarbejder og leder. MDB: Det er af samme årsag vigtigt at forberede sig forud for sin MUS og årsag til, at MUS-skema altid udsendes på forhånd.





**Opfølgning:**

CaKr: Opdaterer link til BIO's kompetencestrategi på intranet

MDB: Tilsikrer, at kompetencestrategien vedlægges, når fremover på dagsorden

**Ad 10. Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform v/JLN**

---

Bilag: Ingen

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

*Indstilling: Det indstilles til SU at drøfte disse punkter og give konklusion på dette arbejde.*

---

JLN orienterede kort om baggrunden for punktet og opsummerede B-sidens punkter:

- SU-møderne giver en fin introduktion til, hvad der sker generelt på BIO – der levnes dog ikke altid mulighed for at forberede sig optimalt til møderne grundet manglende bilag forud for møderne og ofte sen udsendelse af agenda
- Tidsangivelse for de enkelte emner på agendaen fungerer godt
- Årshjul giver god indikation af hvilke emner, der er på dagsordenen og danner en grundramme for SU-møderne

Der er ønske om følgende forandringer:

- Rettidig fremsendelse af materiale vil være nyttig og kunne skabe en bedre dialog/vinkling på mødet og vil samtidigt kunne danne baggrund for en bedre information af baglandet om, hvad der sker i SU
- Uddybning af de enkelte punkter i årshjulet for at tydeliggøre emner, der forventes belyst
- Mere lydhørhed fra ledelsens side; alle ønsker det bedste for BIO
- Fokus på, hvordan får vi den bedre dialog, og hvordan indlemmes B-sidens input i ledelsens beslutninger – hvad kan vi bidrage med?

Hertil havde MTO følgende kommentarer:

Formand og næstformand ønsker at blive bedre til at tage opgaven mere seriøst og vil arbejde for, at agenda samt bilag udsendes 5 arbejdsdage forud for mødeafholdelse iht. standardforretningsordenen. Foreslår derfor, at der indsættes en kalenderaftale mellem formand og næstformand forud for SU-møde for input til dagsorden – samme kunne være en option for B-side.

MTO mindede samtidigt om, at instituttet ikke ledes som et demokrati, men at høringsprocessen i SU giver mulighed for at give input, mens beslutning træffes andetsteds med inddragelse af mulige hensyn og input. Der var på B-siden bred enighed om, at der ikke var tale om at udfordre ledelsesretten – men at det er SU's opgave at gøre opmærksom på det, hvis de iværksatte initiativer ikke har den forventede effekt.

A-siden fremlagde følgende punkter til forbedring:

- Klarhed over SU's opgave
- Klarhed over SU's betydning og rolle for den omgivende organisation
- Behov for at være skarpere på snitflade til arbejdsmiljøudvalg og institutudvalg

Til sidstnævnte henviste CaKr til Samarbejdssekretariatets Samarbejdsaftale, som lister de emner, der skal håndteres i SU. Der forefindes ligeledes et skriv på AAU "God institutledelse på Aalborg Universitet", der indeholder bl.a. et afsnit om medarbejderinddragelse.



Der var bred enighed om, at det er vigtigt at anvende rette retorik og italesætte det, hvis uklart.

JLN opsummerede efterfølgende, at der er et ønske om fokus på den gode dialog, SU's rolle, og hvordan vi får det struktureret på bedste vis. BIO har tidligere haft besøg af Samarbejdssekretariatet, og SU-repræsentanter modtager løbende deres nyhedsbreve med bl.a. tilbud om kurser, og der var enighed om, at det kunne være en god idé med et genbesøg fra Samarbejdssekretariatet.

**Opfølgning:**

MTO: Følger op på et evt. genbesøg fra Samarbejdssekretariatet

Alle: Indsend gerne ønsket uddybning af årshjulets punkter til ADA for tydeliggørelse af, hvad der ønskes behandlet under de enkelte punkter

---

**Ad 11. Revideret sammensætning af SU v/MTO**

Bilag: Ingen

*Den nylige omorganisering på sektionniveau 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.*

MTO orienterede kort om baggrund for ønske om ny sammensætning: Der er nyligt implementeret en omstrukturering på sektionniveau, instituttet står for en snarlig nedlukning i København, og udvalget er p.t. skævt sammensat ift. personalesammensætning. MTO har i den anledning foreslået en ny sammensætning af SU til TR-kollegiet. Dialog pågår med TR-kollegiet, som har udbedt sig en opgørelse over hvilke faglige organisationer er repræsenteret og med hvilke medarbejderantal, men der er uklarhed over, hvorfra disse lister kan rekvireres. MTO/MDB kontakter HR for nærmere udredning.

**Opfølgning:**

MTO/MDB: Kontakter HR for nærmere udredning af liste til TR-kollegiet

---

**Ad 12. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2022 v/MTO**

Bilag: 12.1 Årshjul 2022

*Indstilling: 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*

Mødeplan blev godkendt.

**Opfølgning:**

ADA: Finder alternativ dato for behandling af budget i oktober 2022 og udsender foreløbig indkaldelse via Outlook

Alle: Indsend gerne ønsket uddybning af årshjulets punkter til ADA for tydeliggørelse af, hvad der ønskes behandlet under de enkelte punkter





**Ad 13. Øvrigt**

---

Bilag: Ingen

---

Intet at tilføje.

***Opfølgning:***

Ingen



## BIO - Samarbejdsudvalgets årshjul 2022 - UDKAST

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

### Forklaringer

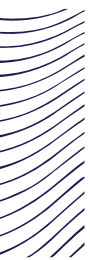
22. marts 2022	
<b>Orientering om årsregnskab 2021</b>	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder årsregnskab for 2021
<b>Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder</b>	Samarbejdsudvalget evaluerer instituttets indsats for kompetenceudvikling og indsatsområder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

24. maj 2022	
<b>Orientering fra AMiU</b>	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.
<b>Orientering om sygefraværstatistik</b>	Samarbejdsudvalget orienteres om sygefraværstatistikken for det forgangne år
<b>Status på kompetencestrategi og indsatsområder</b>	Ledelsen informerer om status på årets hidtidige kompetenceudvikling



27. oktober 2021	
<b>Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2022 (2. periodeopfølgning)</b>	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation
<b>Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2023</b>	Samarbejdsudvalget drøfter budgettets mulige konsekvenser for instituttet i de kommende år
<b>Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform</b>	Samarbejdsudvalget evaluerer sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes
<b>Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2023</b>	

14. december 2022	
<b>Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023</b>	Ledelsen fremlægger instituttets endelige budget 2023
<b>Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer</b>	Samarbejdsudvalget drøfter budgetfordeling for instituttets forbrugspuljer
<b>Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi</b>	Samarbejdsudvalget drøfter sammenhæng mellem instituttets mål/strategi og personalepolitik
<b>Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2023</b>	Samarbejdsudvalget drøfter temaforslag, der synes relevant at inddrage i medarbejderudviklingssamtalerne til afholdelse i 1. kvartal 2023
<b>Drøftelse af strategi for instituttets fremtidige kompetenceudvikling</b>	Samarbejdsudvalget drøfter fremtidig strategi for kompetenceudvikling på BIO



# 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							
<b>I alt</b>	<b>131.267</b>	<b>107.736</b>	<b>110.682</b>	<b>184.324</b>	<b>123.523</b>	<b>124.677</b>	<b>126.027</b>							
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							
<b>I alt</b>	<b>18.917</b>	<b>19.717</b>	<b>17.529</b>	<b>14.545</b>	<b>19.450</b>	<b>20.251</b>	<b>22.271</b>							
<b>Samlede indtægter</b>	<b>150.184</b>	<b>127.453</b>	<b>128.211</b>	<b>198.869</b>	<b>142.973</b>	<b>144.928</b>	<b>148.298</b>							



# 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
<b>I alt</b>	<b>13.537</b>	<b>7.955</b>	<b>8.473</b>	<b>30.576</b>	<b>12.771</b>	<b>15.406</b>	<b>15.960</b>
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
<b>I alt</b>	<b>44.252</b>	<b>42.638</b>	<b>39.352</b>	<b>51.899</b>	<b>48.567</b>	<b>51.942</b>	<b>50.854</b>
5. medfinansiering (udstyr)	925	925	278	782	2.372	400	400
<b>I alt</b>	<b>925</b>	<b>925</b>	<b>278</b>	<b>782</b>	<b>2.372</b>	<b>400</b>	<b>400</b>
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
<b>I alt</b>	<b>74.034</b>	<b>74.034</b>	<b>78.098</b>	<b>79.589</b>	<b>89.947</b>	<b>102.578</b>	<b>87.581</b>
<b>Samlede omkostninger</b>	<b>132.748</b>	<b>125.552</b>	<b>126.201</b>	<b>162.846</b>	<b>153.657</b>	<b>170.326</b>	<b>154.795</b>



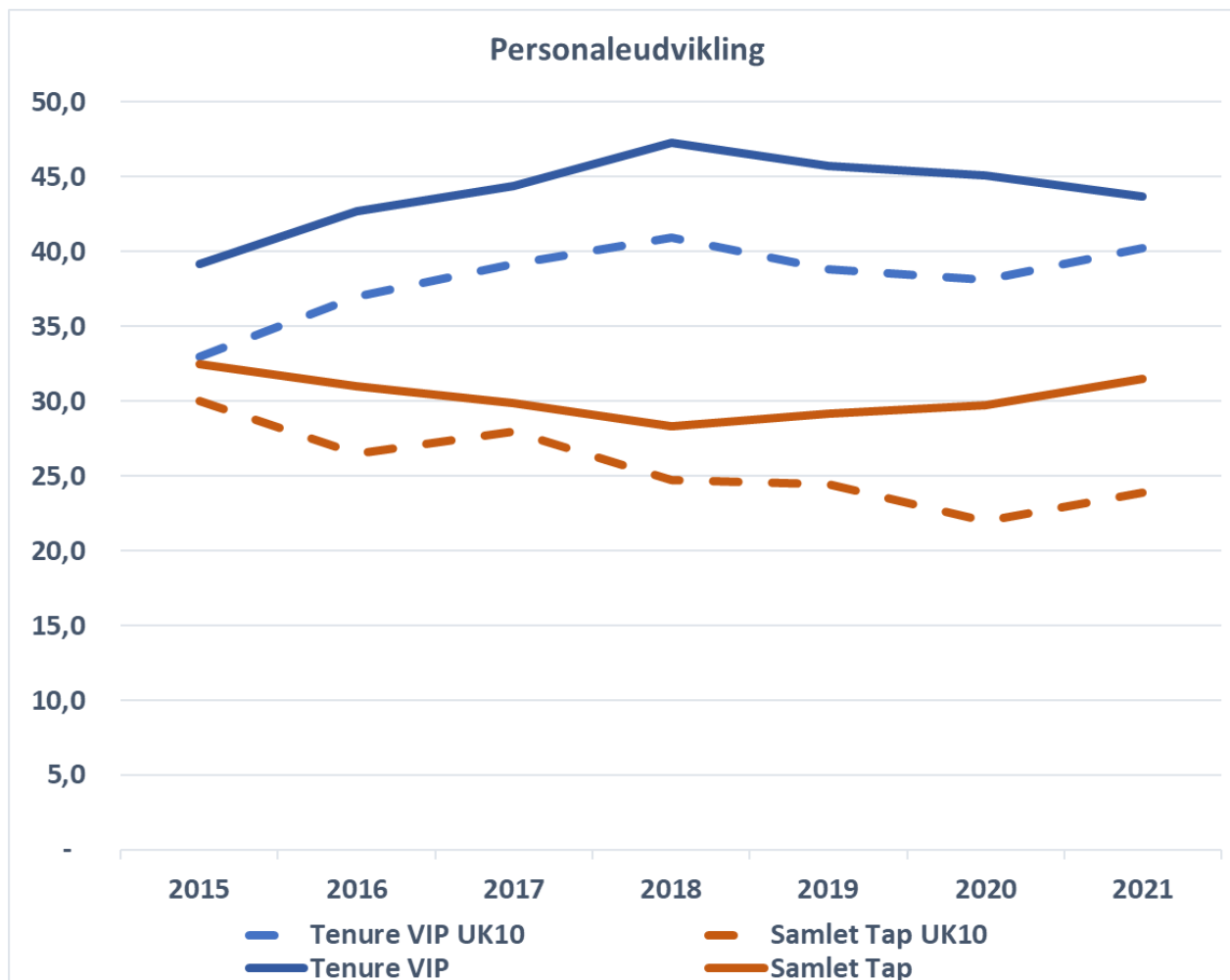
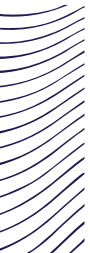
# Budget 2022 samlet

5

## Kemi og Bioteknologi 2019-2024 indtægter og omkostninger

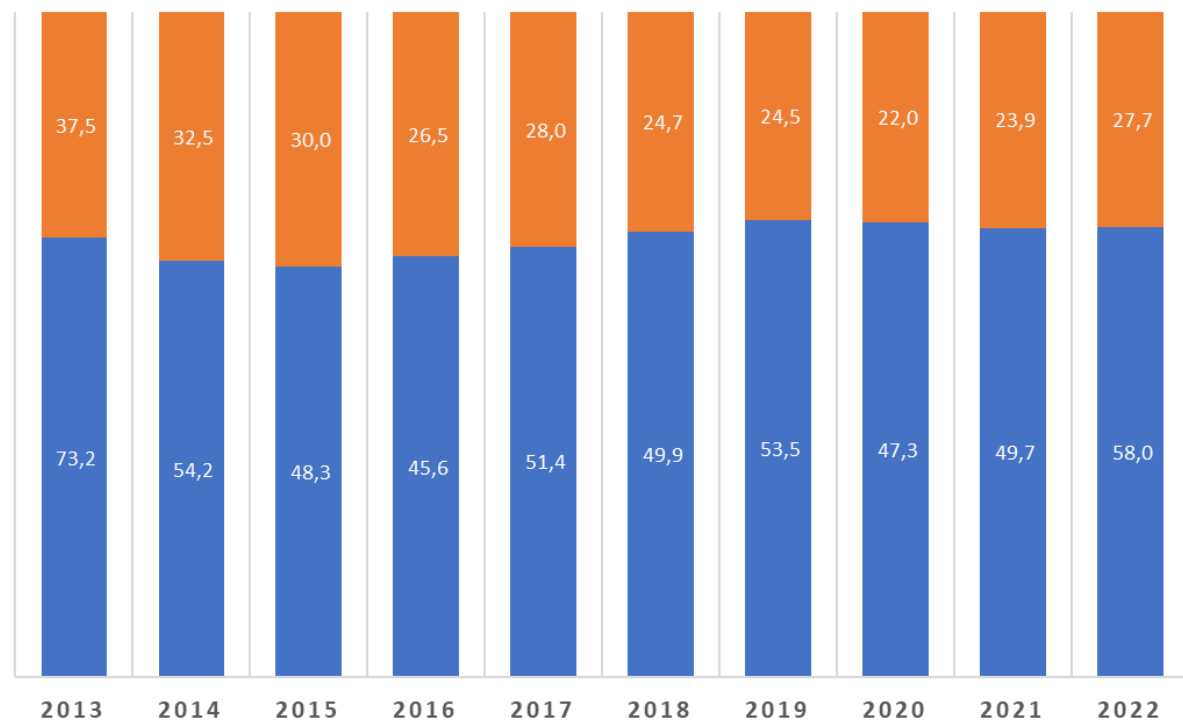
Ekstern omsætning	UK95	63.106	UK95	63.106	UK95	72.056	UK95	54.735	UK95	74.000	UK95	80.000	UK95	86.000
Indtægter	2020 Resultat	2020 Resultat - SSI	PO 2021 Budget-SSI	2021 Estimat 2p	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget							
1. Eksterne Indtægter														
<b>I alt</b>	131.267	107.736	110.682	184.324	123.523	124.677	126.027							
2. interne Indtægter														
<b>I alt</b>	18.917	19.717	17.529	14.545	19.450	20.251	22.271							
<b>Samlede indtægter</b>	<b>150.184</b>	<b>127.453</b>	<b>128.211</b>	<b>198.869</b>	<b>142.973</b>	<b>144.928</b>	<b>148.298</b>							
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							
<b>I alt</b>	13.537	7.955	8.473	30.576	12.771	15.406	15.960							
4. Løn														
<b>I alt</b>	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							
<b>I alt</b>	925	925	278	782	2.372	400	400							
6. Husleje og bidrag														
<b>I alt</b>	74.034	74.034	78.098	79.589	89.947	102.578	87.581							
<b>Samlede omkostninger</b>	<b>132.748</b>	<b>125.552</b>	<b>126.201</b>	<b>162.846</b>	<b>153.657</b>	<b>170.326</b>	<b>154.795</b>							
<b>Resultat UK 10</b>	<b>17.436</b>	<b>1.901</b>	<b>2.010</b>	<b>36.023</b>	<b>-10.684</b>	<b>-25.398</b>	<b>-6.497</b>							
<b>Resultat UK 90</b>	<b>218</b>	<b>218</b>	<b>239</b>	<b>427</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>							
<b>Resultatmål</b>	<b>1.800</b>	<b>1.800</b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>-10.500</b>	<b>-25.000</b>	<b>-5.800</b>							
<b>Resultat inkl mål</b>	<b>15.854</b>	<b>319</b>	<b>1.449</b>	<b>36.450</b>	<b>16</b>	<b>-198</b>	<b>-497</b>							





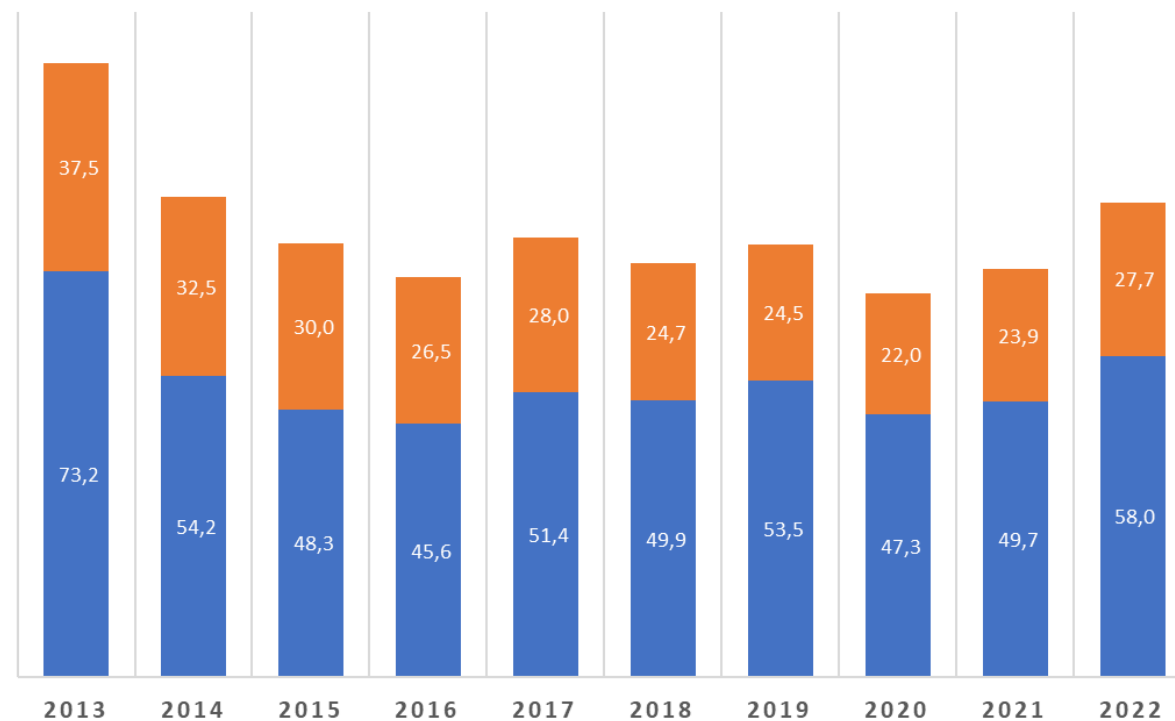
## VIP/TAP UK10 (INSTITUT BETALT)

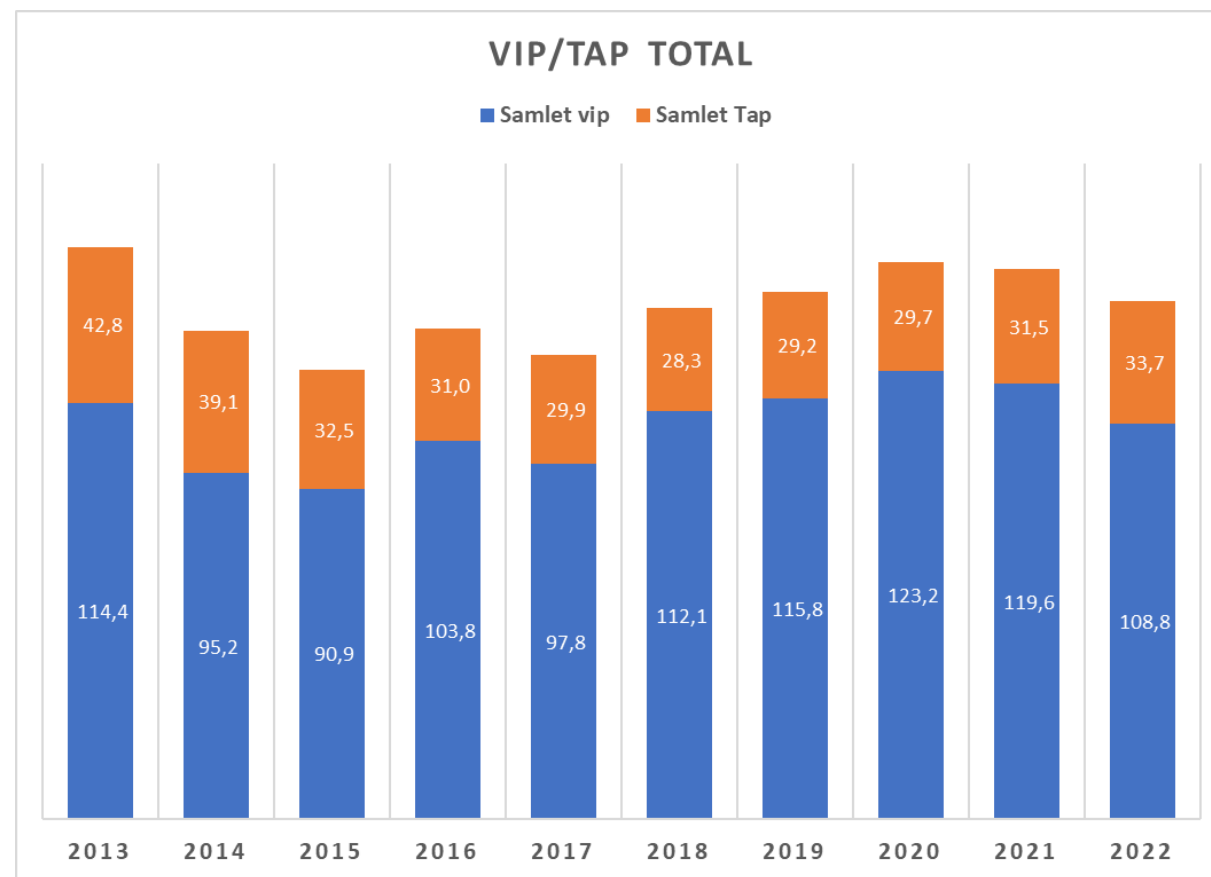
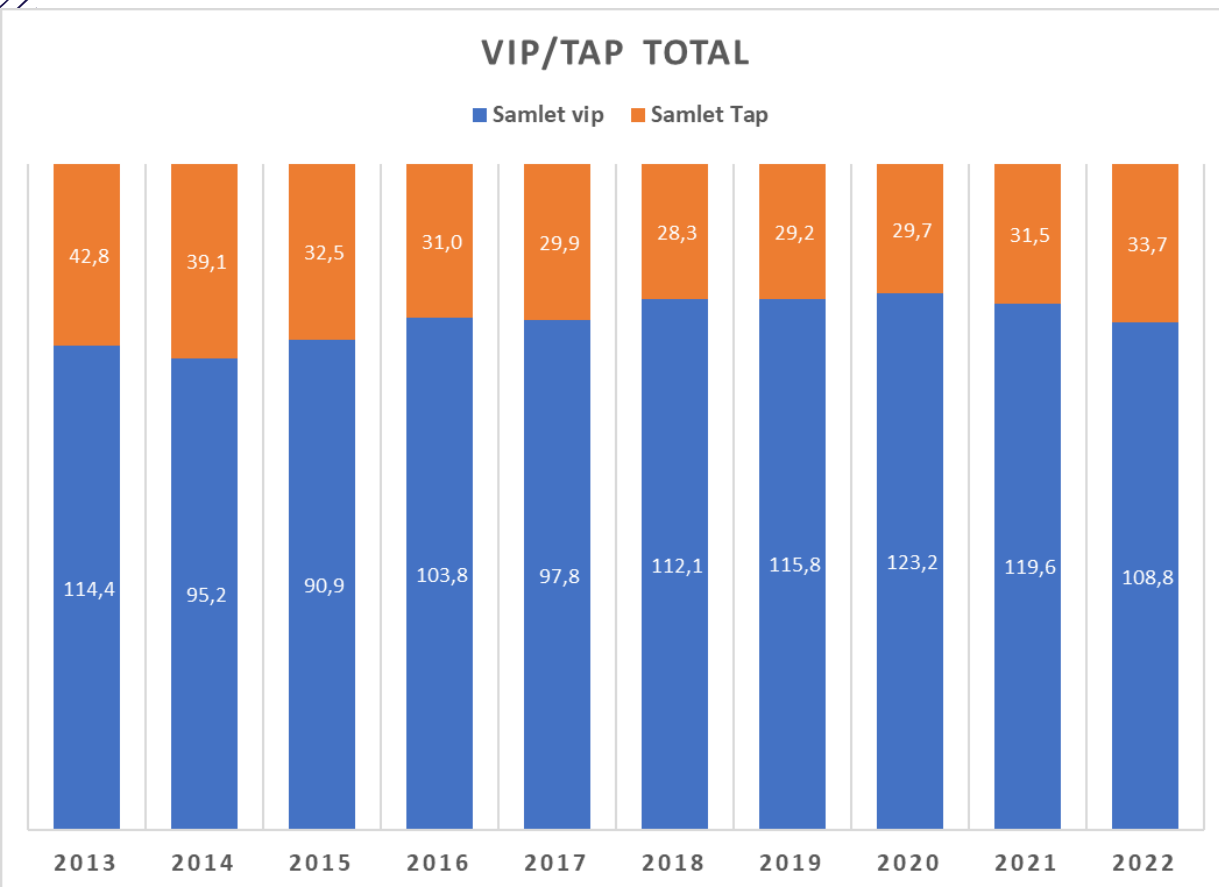
■ Samlet vip UK10 ■ Samlet Tap UK10

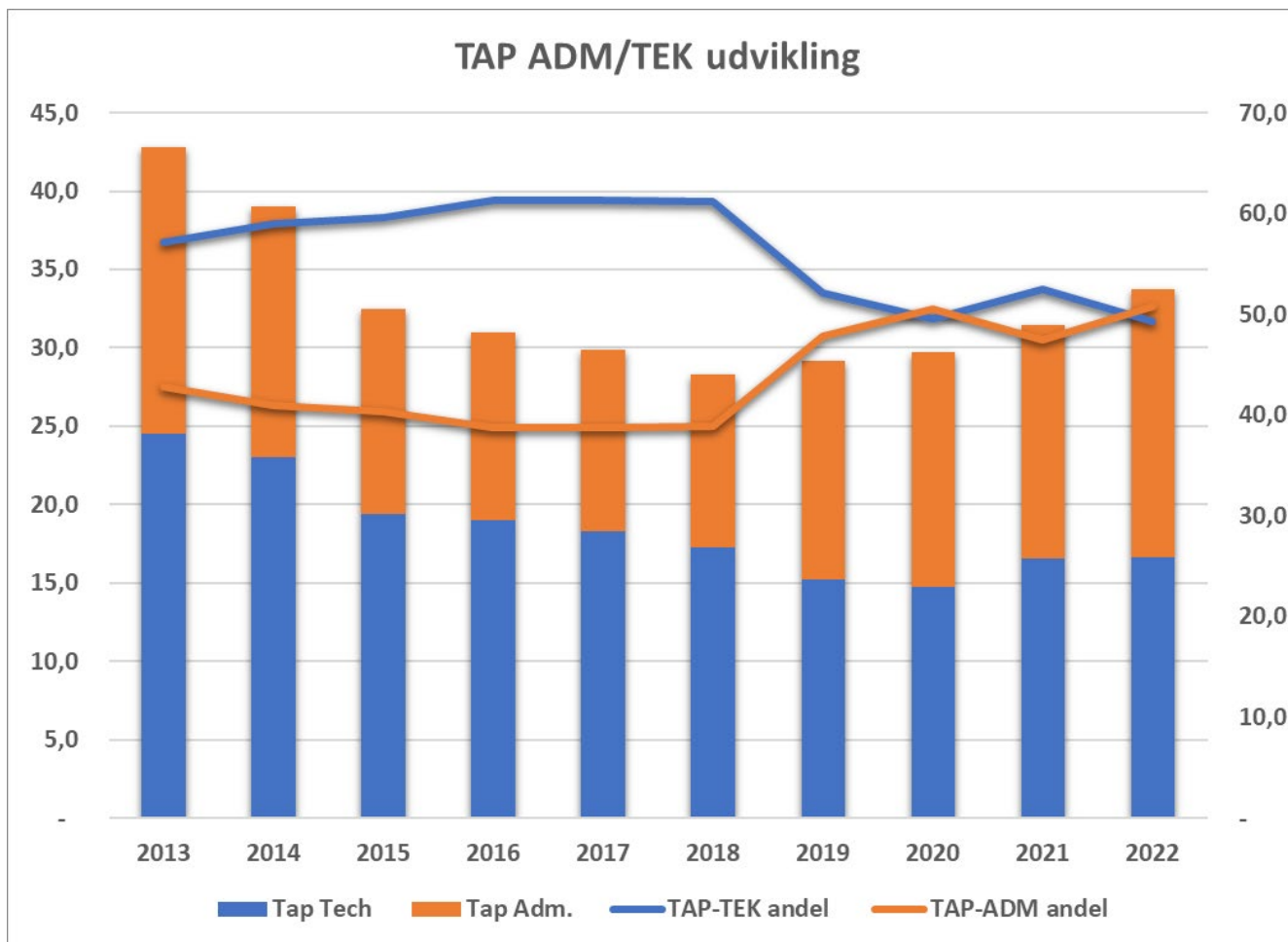


## VIP/TAP UK10 (INSTITUT BETALT)

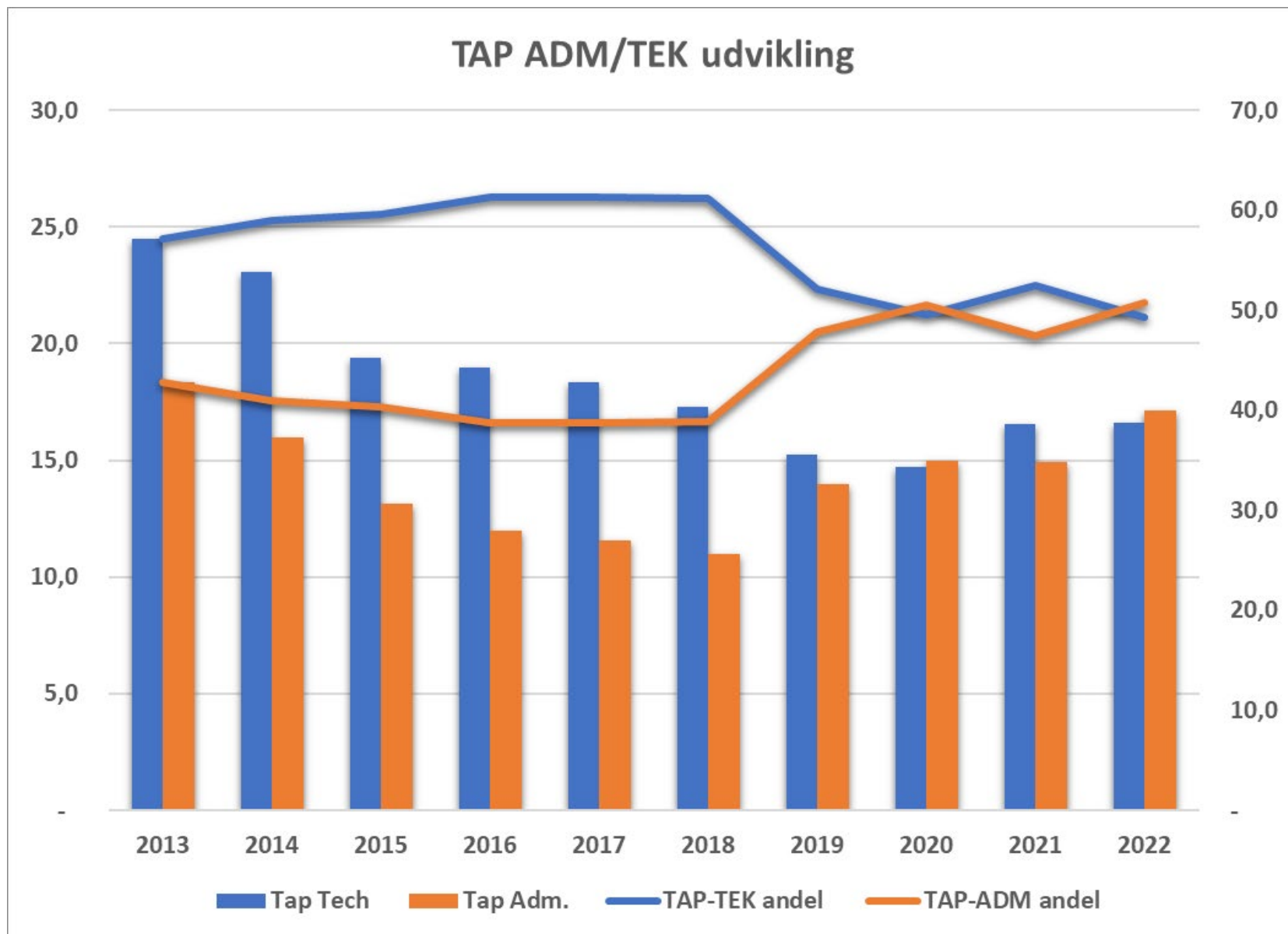
■ Samlet vip UK10 ■ Samlet Tap UK10











<b>KEMI OG BIOVIDENSKAB</b>							
2021 gl model	2022	2023	2024				
	<i>Fra 2021 til 2022</i>	<i>Fra 2022 til 2023</i>	<i>Fra 2023 til 2024</i>				
<b>Indtægter</b>							
<b>Heltidsuddannelse i alt til institut</b>		<b>68,1</b>	<b>69,0</b>	<b>69,2</b>			
- 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	
<b>Forskningsindtægter i alt på institut- niveau</b>		<b>51,0</b>	<b>51,1</b>	<b>53,0</b>			
- 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	
<b>Statsindtægter i alt</b>	<b>111,4</b>	11,1	<b>122,6</b>	1,6	<b>124,2</b>	1,4	<b>125,5</b>
<b>Bidrag</b>							
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
<b>Bidrag i alt</b>	<b>-76,9</b>	-9,5	<b>-86,3</b>	-11,9	<b>-98,2</b>	13,3	<b>-84,9</b>
<b>Øvrige</b>	<b>0,7</b>	<b>12,0</b>	<b>24,1</b>	<b>6,4</b>			
<b>Forbrugsmulighed ENGINEERING</b>	<b>35,3</b>	<b>48,3</b>	<b>50,0</b>	<b>47,0</b>			

### '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

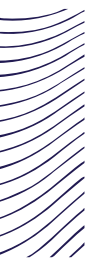
ENERGY CONSTRUCTION PRODUCTION BIOENGINEERING

ENGINEERING

MATH PHYSICS CHEMISTRY BIOLOGY

SCIENCE





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

## Vejledning

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg den 17. og 18. november 2021 hos Aalborg Universitet, FRB7H, Fredrik Bajers Vej 7H, 9220 Aalborg Øst.

Besøgene var aftalt, og vi talte med sektionsleder Jens Muff, næstformand AMU Reinhard Wimmer, sektionsleder Kåre Lehmann Nielsen, sekretariatsleder Marianne Brønnum, institutleder Michael T. Overgaard, koordinator Morten Christensen, arbejdsmiljørepræsentant Timo Kirwa, arbejdsmiljørepræsentant Anne Flensborg, arbejdsmiljørepræsentant Helle Blenstrup, ansatte Vittorio Boffa, flere ansatte samt arbejdsmiljøkonsulent Ann Ceciie Enemærke og HR-konsulent Rasmus Simonsen.

Som vi oplyste på besøget, vil vi gerne vejlede jer om følgende arbejdsmiljøforhold, og gør opmærksom på, at en vejledning ikke er en afgørelse, men alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres:

## Vejledning om psykisk arbejdsmiljø - stor arbejdsmængde og tidspres samt krænkende handlinger

### Stor arbejdsmængde og tidspres

I forlængelse af drøftelserne omkring forebyggelse af påvirkninger af stor arbejdsmængde og tidspres henviser vi til Arbejdstilsynets vejledning, <https://at.dk/regler/at-vejledninger/stor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1/>.

Vejledningen handler om arbejdsgiverens vigtigste pligter i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres, og hvordan arbejdspladserne kan arbejde forebyggende med denne påvirkning i det psykiske arbejdsmiljø. Der er fokus på, hvornår og hvordan man skal afdække og vurdere stor arbejdsmængde og tidspres, og hvilke forebyggende tiltag der kan være relevante.

Vi anbefaler at have særligt fokus på følgende forebyggende tiltag:

- Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, herunder på mulighederne for restitution,
- Oplæring og instruktion,

## Sag

20200079709/17

Ansvarlig:  
Kirsten Elkjær  
Schrøder

CVR 29102384  
P 1019749564

Side 1/2



- Støtte i arbejdet, og
- Indflydelse i arbejdet, herunder at inddrage de ansatte i planlægning, gennemførelse og forankring af forandringer og andre tiltag.

### Krænkende handlinger

I forlængelse af drøftelser om emnet krænkende handlinger henviser vi til

- Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>, der oplyser om hvad krænkende handlinger er og hvordan man kan forebygge dem,
- Arbejdstilsynets kampagneside om krænkende handlinger, <https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljo/kraenkende-handlinger/forebyggelse-og-haandtering/>. Her kan I bl.a. finde forskellige værktøjer, I kan anvende i det forebyggende arbejde.

Vi opfordrer jer til at orientere arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af vejledningen, om den.

### **Følg jeres sag digitalt**

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på vores selvbetjeningsløsning [Arbejdsmiljø i din virksomhed](#).

### **Ring, hvis I har spørgsmål**

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

Venlig hilsen

Kirsten Elkjær Schrøder  
Tilsynsførende

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

## Vejledning

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg den 17. og 18. november 2021 hos Aalborg Universitet, FRB7H, Fredrik Bajers Vej 7H, 9220 Aalborg Øst.

Besøgene var aftalt, og vi talte med sektionsleder Jens Muff, næstformand AMU Reinhard Wimmer, sektionsleder Kåre Lehmann Nielsen, sekretariatsleder Marianne Brønnum, institutleder Michael T. Overgaard, koordinator Morten Christensen, ansat Vittorio Boffa, arbejdsmiljørepræsentant Timo Kirwa, arbejdsmiljørepræsentant Anne Flensborg, arbejdsmiljørepræsentant Helle Blenstrup og flere ansatte samt arbejdsmiljøkonsulent Ann Ceciie Enemærke og HR-konsulent Rasmus Simonsen.

Som vi oplyste på besøget, vil vi gerne vejlede jer om følgende arbejdsmiljøforhold, og gør samtidig opmærksom på, at en vejledning ikke er en afgørelse, men alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres.

## Vejledning om støj og akustik

Ved besøget blev forekomst af støj i det fælles pauserum i bygningen drøftet. I forlængelse heraf anbefaler vi, at I vurderer mulighederne for at justere på forhold som møblering, indretning, anvendelse og adfærd.

I kan bl.a. hente inspiration i:

- Vejledningen fra BFA Finans om støj og forstyrrelser, <https://bfakontor.dk/Files/Filer/BFA-Kontor/St%C3%B8j-p%C3%A5-kontoret.pdf> og i
- Vejledningen fra BFA Kontor om støj på kontoret, [https://www.indeklimaportalen.dk/stoej\\_og\\_akustik/stoj\\_storrumskontor](https://www.indeklimaportalen.dk/stoej_og_akustik/stoj_storrumskontor)

Vi henviser desuden til Arbejdstilsynets vejledning om akustik i arbejdsrum, <https://at.dk/regler/at-vejledninger/akustik-arbejdsrum-a-1-16/>. Vejledningen handler om, hvordan virksomhederne kan leve op til kravene om en hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen.

## Sag

20200079709/18

Ansvarlig:  
Kirsten Elkjær  
Schrøder

CVR 29102384  
P 1019749564

Side 1/2

Vi opfordrer jer til at orientere arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af vejledningen, om den.

Side 2/2

### **Følg jeres sag digitalt**

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på vores selvbetjeningsløsning [Arbejdsmiljø i din virksomhed](#).

### **Ring, hvis I har spørgsmål**

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

Venlig hilsen

Kirsten Elkjær Schrøder  
Tilsynsførende