



Kan frit distribueres
Udkast

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

Sagsbehandler:
Anne Ditte Larsen
Telefon: 9940 3605
Email: annedl@bio.aau.dk

Dato: 19-05-2022
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af møde i samarbejdsudvalget v/Institut for Kemi og Biovidenskab den 22. marts 2022

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)

Afbud: Cristiano Varrone (CVa) og Jeppe Lund Nielsen (JLN)

Øvrige deltagere: Anders Winther Ægidiussen (AWi) under pkt. 4, Anne Ditte Larsen (ADL) - referent

Pkt. 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Ingen

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

Dagsorden godkendt.

Pkt. 2. Godkendelse af referat

Bilag: 2.1 Referat fra SU-møde d. 15. december 2021

Indstilling: Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møde d. 15. december 2021.

Referat blev godkendt.

Pkt. 3. Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder v/MDB

Bilag: 3.1

Det indstilles til SU at evaluere instituttets kompetencestrategi og indsatsområder for 2021.

Indsatsområdet for det videnskabelige personale i 2021 har været på forskningsledelse. Institutledelsen ønsker i 2022, at der fortsat skal være fokus herpå, og opfordrer til at melde kandidater ind til deltagelse i Project Management for Researcher uddannelsen, som består af to moduler.

På TAP-siden har kompetenceudviklingsaktiviteterne bestået af opkvalificering og kompetenceudvikling af kvalifikationer til varetagelse af opgaver i den enkeltes stilling, hvilket fortsat er et fokuspunkt i 2022.

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



MDB fremviste oversigt over ansøgte og afholdte kompetenceudviklingsaktiviteter i 2021.

Alle ansatte, der har ønske om kompetenceudvikling skal jf. instituttets Kompetenceudviklingsstrategi drøfte eventuelle ønsker med nærmeste leder, eksempelvis i forbindelse med MUS eller som løbende dialog, inden kompetenceudviklingen påbegyndes. Alle kompetenceudviklingsaktiviteter skal drøftes i den samlede ledelse, hvorefter tilsagn eller afslag gives.

Statens Kompetencefond åbner for ansøgninger én gang i kvartalet og midler tildeles efter først til mølle-princippet. Det er derfor vigtigt at have en dialog med nærmeste leder om, at denne skal være klar ved åbning af puljen.

Opfølgning:

Ingen

Pkt. 4. Orientering om årsregnskab 2021 og budget 2022 v/MTO

Bilag: 4.1 Overblik – BIO 2021-2022

Ledelsen orienterer om årsregnskab for 2021, herunder udspecificering af forbrug under PR samt forudsætninger for budget 2022.

AWI deltager under behandling af punktet.

MTO gennemgik årsregnskabet for 2021.

2021 viser et samlet overskud på 34 millioner, hvilket kan henføres til overskud vedr. Corona-sekventeringsindsatsen samt et lavere forbrug, samt en lavere ekstern omsætning af forskningsbaserede aktiviteter.

Der er budgetteret med stigende ekstern omsætning i 2022-2024,

Yderligere påvirkning af budgettet tilskrives flytning af første studieår fra city til campus i Aalborg, hvilket betyder ekstra huslejeomkostning på omkring en million for instituttet, samt udgifter til øget studieadministration. Dette modsvares dog af et lavere fakultetsbidrag, da fakultetets udgifter til 1. studieår forsvinder.

BIO har samtidig fået godkendt en investeringen af strategiske midler i perioden 2022-2027, der i budgettet for 2022 omfatter følgende:

En infrastrukturpulje (op til 2 mio kr)

Medfinansiering af Ph.d. (ca 0,6 mio kr)

Accelereret potentiale (ca 0,5 mio kr)

Ansættelse af 2 tenure-track adjunkter, inkl. "Den Gode Start"-startpakke (en PhD samt lidt driftsmidler).

Derudover har fakultetet tildelt instituttet en lektorstilling til understøttelse af udvikling af Bioengineering uddannelsen i Esbjerg.

Der er endvidere mulighed for at få økonomisk støtte gennem fakultets strategiske projekter og indsatser, som f.eks. tværinstitut bubble- og platform- projekter.

AAU har implementeret en ny økonomimodel fra 2022, som bl.a. indbefatter nye principper for beregninger af bidrag til fællesskabet (Fælles Formålsbidrag (FF), Fælles Udviklingsbidrag (FU) og Fakultetsbidrag (FAK).

Der vil fortsat være fokus på indsatser, hvor BIO aligner med fakultetets indsatser, dvs.:

Medicinsk, sundheds- og velfærdsteknologi



Energiproduktion og -distribution
Fleksibelt og effektivt energiforbrug
Miljøteknik, natur og biodiversitet
Jordbrugs- og fødevareteknologi
Genbrug og cirkulær økonomi
Bæredygtig produktion

Idet sektionslederrollens ansvarsområder er udvidet betydeligt, er der afsat midler til at reducere deres undervisningsopgaver. JLS udtrykte bekymring for kvaliteten af undervisningen, hvis der skal reduceres i mængden af undervisning. Der spørges ind til om kvaliteten forringes, og om det i så fald vil rygtes og dermed udløse optag af færre studerende og dermed faldende indtægter. MTO forklarede, at BIO har andre ressourcer, der kan overtage for KLN og JM og at der en hel del ikke udnyttede muligheder og ressourcer blandt instituttets junior VIP (ph-d. studerendes, postdocs, og videnskabelige assistenter) som sagtens kan varetage mere undervisning end tilfældet er. MTO pointerede, at der er behov for at bruge ressourcer på ledelsen af sektionerne.

Hele ambitionen er at skaffe mere tid og overskud til forskning og strategiske indsatser, idet det er her vækstpotentialet for instituttet er. Der lægges op til en dialog om og en efterfølgende fællesforståelse af hvordan det bedst kan gøres, så vi opnår bedst muligt resultat for alle parter.

Opfølgning:

Ingen

Pkt. 5. Orientering om de endelig målaftaler v/MTO

Bilag: 5.1 Målaftaler for instituttet

MTO orienterer om målaftaler. På direktionmøde den 5. oktober 2021 godkendte direktionen følgende prioritering af mål til realisering i 2022 under Viden for verden 2022-26.

MTO redegjorde for, hvordan målaftalerne forventes implementeret og iværksat på BIO.

1. Uddannelse

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

Herunder instituttets bidrag, der vil ske i overensstemmelse med den proces, prodekanen igangsætter i løbet af foråret 2022.

Potentialet for en ny AAU multispecialiserings miljøingeniøruddannelse indeholdende SSH-elementer undersøges.

For nuværende arbejder en AAU-styregruppe med en overordnet ramme for effektueringen og implementeringen af målaftale 1.1. Der afventes derfor en overordnet specifikation af rammesætningen, hvorefter BIO byder ind på de målaftaler, der aligner med fakultets- og BIOs egne indsatsområder. Prodekan for undervisning, Olav Geil, deltager i styregruppen. Det forventes, at der udarbejdes en 5-årig strategi, men at målaftalerne berammes for ét år ad gangen.

2. Forskning



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

Herunder fokus på internationalisering i forbindelse med rekruttering, oprettelse af to distinguished professorships, 2-4 tenure track positions og tre professorater, samt workshop om Bubble projekter, missionsworkshop og frikøb i forbindelse med Innomission 3.

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

Herunder ambition om at udbrede kendskabet til og brugen af offentlige digitale data, FAIR, CLAAUDIA samt nationale såvel som internationale HPC-anlæg. Der arbejdes på et onboardingprogram til CLAAUDIA og der ønskes computertid på VEGA HPC-anlægget i Slovenien.

3. Videnssamarbejde

3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere

Der udarbejdes en strategisk handleplan for alumne-indsatsen.

4. Kommunikation og profilering

4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU

Herunder ønsket om opdyrkning af myndighedsbetjening, dvs. at centraladministrationen skal kende AAU BIO, og der forsøges udarbejdet skabeloner for hvordan dette gøres bedst. Der afsættes ca. ½ VIP-årsværk til myndighedsbetjeningsopgaven, ligesom der afsættes ekstra ledelsestid, TAP-undersøgelse og tid til studieadministrationen til servicetjek af aftagerpanel. Der allokeres ca. 200 timer til en kommunikationsmedarbejder til at forfølge kommunikationsambitioner samt til udvikling og kvalitetssikring af hjemmesiden.

4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

Herunder fakultetets indkøb af en undersøgelse hos et større analysebureau, der har til formål at undersøge aftagernes mening om færdiguddannede kandidater fra BIO. Det strategiske fokus på alumner er øget ift. at klæde dimittender bedre på til at kommunikere deres værdi overfor kommende arbejdsgivere.

5. Organisation og ledelse

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

Herunder fortsat fokus på ledelsesudvikling og der afsættes midler til at indhente hjælp fra ekstern konsulent til fortsat udvikling. Der arbejdes desuden på at frisætte ledelseskapacitet ved viseinstitutedere og sektionsledere, som muliggøres af allokering af et VIP-årsværk til at dække andre opgaver, herunder en del af undervisningsopgaven.

5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearet til at være et missionsdrevet universitet

Etablering af forskningsudvalg, der evaluerer og giver oplæg til om der skal etableres institutspecifikke missioner. Desuden skal forskningsområderne levere strategi/handleplan for hvilke samfunds/EU/AAU/ENG-missioner, som de kan byde ind i. Der afsættes ½ årsværk til en decentral TAP/fundraiser.

5.3 AAU er et hotspot for talenter

Herunder etableringen af institutprocedurer for rekruttering (markedsføring, søgekomité, ansættelsesudvalg, onboarding, mm.) i 2022 forventes ansat 1 lektor samt 2-5 tenure track adjunker.

6. Administration og service

6.1 En samlet administrativ organisation



Der arbejdes for optimering af partnerrollen/-ordningen, så den giver værdi på institutterne, ligesom der vil være fokus på jobbytte og udstationering mellem Fælles Funktions Enheder og institutter/fakulteter. Der arbejdes på etablering af et internt fundraisersamarbejde mellem institut, fundraiserfunktionen og F&P, ligesom der er fokus på at indgå i udviklingssamarbejder og erfagrupper på tværs af AAU.

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

Der nedsættes en gruppe, der har til formål at fokusere på instituttets grønne bidrag. Der indkøbes institutcykler for at mindske brug af institut- og egne biler, og der vil være fokus på implementering og forankring af centrale tiltag som eksempelvis affaldsordningen.

7. Implementering af Viden for verden 2022-26

7.1 Strategiimplementering og læring

Der udarbejdes en procesplan for udbredelse og medinddragelse af medarbejdere således, at eksekveringen drives af medarbejderne. Der afsættes ligeledes midler til en TAP til sikring af målrealisering ift.:

- 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.

Hovedområdeaftalen er en overordnet strategisk aftale for realisering af de prioriterede mål i 2022 på hovedområdet. Aftalen baseres på institut-/afdelingsaftalerne og eventuelt suppleret med aktiviteter forankret på hovedområdeniveauet ift. målrealiseringen i 2022.

Opfølgning:

Ingen

Pkt. 6. Trivselsmålingen for 2021 v/MTO

Bilag: 6.1 Trivselsmåling

MTO præsenterede Trivselsbarometeret for 2021 med udarbejdet præsentation af RW. Trivselsbarometeret er gennemgået og drøftet i AMiU og der arbejdes nu videre med APV handleplaner i udvalget. Trivselsbarometeret er som udgangspunkt først på dagsordenen i SU i maj, men MTO så det nyttigt at medtage allerede nu, da det også var et punkt, som B-siden har indmeldt til dagsordenen.

For BIO opleves der generelt stor trivsel og medarbejdertilfredshed på alle parametre, hvilket giver anledning til stor glæde. Trivselsscoren ligger næsthøjest blandt alle AAU institutter og langt over AAU gennemsnittet. Den er



fordelt på de 6 tidligere sektioner og viser fremgang i alle sektioner for 2021, Der ses generelt en positiv udvikling i besvarelsene på alle punkter.

Antal respondenter ligger i det store hele på niveau med forrige år, hvilket giver et stabilt sammenligningsgrundlag. Sammenligningsgrundlaget vil de næste par år være besværliggjort grundet organisationsændringen på BIO.

Angående spørgsmålet: "Hvor tilfreds er du i alt som medarbejder på BIO?" efterlyste MTO tiltag til, hvordan vi som institut får taget hånd om dem, der ikke finder tilfredshed i ansættelsen på BIO? MTO nævnte i samme ombæring, at langt hovedparten synes at trives, hvorfor svarene indikerer, at årsagen formentlig skal findes på et mere individuelt plan.

Der ses en fremgang i Work/Life balance, hvilket er positivt. Det er dog bekymrende, at der stadig er mange, der oplever det vanskeligt at kombinere arbejds- og privatliv. Dette giver anledning til at undersøge nærmere, hvilke tiltag der kan igangsættes for at hjælpe den enkelte. Work/Life Balance er en del af de fremtidige MUS, hvor der er god mulighed for at drøfte punktet.

Hvad angår oplevelsen af stresssymptomer, viser særligt den gamle Biologi sektion en stigning i hyppigheden af oplevede symptomer på stress i forbindelse med arbejde. Til årets MUS vil dette derfor også blive drøftet med et særligt fokus på netop Biologi sektionen.

Symptomer på stress og Work/Life Balance er generelle fokuspunkter på BIO og AAU som helhed. Derfor er dette også punkter, som vil indgå i MUS samt have fokus på de kommende APV-handleplaner. CaKr spurgte ind til, hvad medarbejderne forstår ved Work/Life Balance og stresssymptomer kontra, hvad ledelsen forstår ved disse begreber? CAKR italesatte vigtigheden i, at ledelse og medarbejdere er på samme side ift. definitioner.

MTO kommenterede, at han mener, det er usandsynligt, at der kan opnås en fælles definition af, hvad Work/Life Balance er, da det ofte er individuelt, hvad der associeres med begrebet. MTO nævnte, at det kunne være vigtigt med en benchmark med andre institutter i forhold til at se, hvor BIO er placeret.

Hvad angår spørgsmålet omkring krænkende handlinger, indskærpes det, at man er nødt til at melde det, før der kan gøres noget ved det, og det er derfor vigtigt at inddrage AMR, TR eller gå via ledelsesstrengen, dvs. til nærmeste leder.

Pkt. 7. Opfølgning på Arbejdstilsynets besøg i november 2021 v/MTO

Bilag: Ingen

MTO orienterer om opfølgning på Arbejdstilsynets besøg.

MTO gav en kort opfølgning på den grønne smiley efter Arbejdstilsynets besøg i november 2021. Der var ingen påbud til BIO, der blev i stedet lavet et par observationspunkter, hvortil AT tilsendte guidelines til håndteringen af disse.

MTO og den øvrige ledelse er efterfølgende gjort bekendt med, at tillidsrepræsentanterne for sekretariatets medarbejdere har udsendt en mail med, hvad der kan opfattes som et ønske om indmeldinger fra sekretariatets medarbejdere om dårligt arbejdsmiljø og/eller kritikpunkter af ledelsen. Der stilles i mailen spørgsmålstejn ved, om det kan være rigtigt, at der ingen problemer er, da tillidsrepræsentanterne er af en anden opfattelse. MTO forklarede, at han, den øvrige ledelse samt den centrale HR-afdeling tager stærkt afstand fra den måde, hvorpå tillidsrepræsentanterne synes at forsøge at miskreditere AT rapporten og samtidig synes at forsøge uden om de officielle kanaler, som årets APV, ikke blot at indsamle viden, men decideret at fiske efter problemer. Ledelsen ser alvorligt på, at flere medarbejdere i sekretariatet har henvendt sig og italesat, at tillidsrepræsentanternes forsøg på at indsamle oplysninger har været medvirkende til at skabe et dårligt miljø i sekretariatet. Reaktionen



på mailen fra medarbejderne har blandt andet været, at enkelte har følt sig opfordret til at komme med kritikpunkter, mens andre har følt sig udstillet og har kontaktet ledelsen, fordi de ikke kan genkende mailens indhold.

KBe følte sig udfordret på sin loyalitet ved modtagelse af nævnte mail og var usikker på hvordan han skulle håndtere den. KBe nævnte, at han ikke følte, at dens formulering nødvendigvis var udenfor hvad man normalt kan forvente af en TR, men han fornemmede en potentiel fare for at forøge risikoen for polarisering og konflikt. Han udtrykte ønske om at appellere, som en slags mægler for alle, til både TR og til A-siden på dette SU-møde om at gøre alt, hvad der kan gøres for at undgå polarisering og konflikt i en situation, hvor det er altafgørende, at man åbent kan tale om, at røg er røg, og når der er røg, er der også risiko for ild.

KBe nævnte, at en god og sund kommunikation er den eneste vej frem. At det i denne situation er relevant at holde blikket fast rettet imod hvordan vi i praksis kommunikerer bedst internt på BIO, i sekretariatet og omkring SU-møderne, samt om hvordan meninger, uenigheder og evt. uoverensstemmelser fremføres og behandles mest konstruktivt med fokus på ikke at eskalere og polarisere

CaKr er uforstående overfor, at man i ledelsen fortsat påstår, at der fra tillidsrepræsentanternes side har været tale om en koordineret indsats, når dette ikke har været tilfældet. CaKr oplyser, at der er blevet sendt individuelle og forskelligt lydende mails ud fra de enkelte tillidsrepræsentanter til de medlemmer de repræsenterer, som en opfølgning på arbejdstilsynets besøg og de henvendelser TR fik fra deres medlemmer i den forbindelse. Hertil hun tilføjer, at hun i skrivelsen til sine medlemmer på intet tidspunkt miskrediterer arbejdstilsynets rapport ej heller, opfordrer til kritik af instituttets ledelse og derfor heller ikke genkender sig selv i den beskrivelse ledelsen melder ud på mødet. Dertil finder CaKr det meget beklageligt, at man fra ledelsen side vælger at holde fast i dette narrativ uden at have sat sig ind i sagen og uden at interessere sig for, hvad der har givet anledning til TRs ageren. En ageren som ligger inden for TRs beføjelser og som på ingen måde er et forsøg på at gå uden om de officielle kanaler. CaKr nævner dertil, at hun gerne igen redegør for egen bevæggrund og fremgangsmåde, hvilket tidligere er blevet fremsendt skriftligt på mail til ledelsen inklusiv den mail CaKr har sendt til sine medlemmer samt en invitation til at indgå i dialog med ledelsen. CaKr oplyser, at ledelsen har undladt at svare på denne henvendelse og bliver derfor også overrasket over, at ledelsen vælger at bringe emnet op på dagens møde uden for dagsordenen. MTO konstaterer at emnet tages op under et dagsordenspunkt som omhandler opfølgning på Arbejdstilsynets besøg, da det handler om hvordan TR-kredsen for det administrative område har fulgt op på netop dette besøg.

MTO nævnte, at en af tillidsrepræsentanterne har henvendt sig både til ledelsen og til HR og nævnt, at der er tale om en koordineret indsats, og at når alle TR for det administrative område i samme korte tidsperiode sender mail til deres medlemmer i administrationen og beder om indberetninger om dårligt arbejdsmiljø, og har talt sammen om dette i selvsamme TR-kreds, så er det i hans optik en koordineret indsats. CaKr kommenterede, at den nævnte tillidsrepræsentant har sagt, at man har talt sammen i TR-kredsen, men ikke at der er tale om en koordineret indsats.

MTO forklarede yderligere, at HR har indkaldt tillidsrepræsentanterne til en dialog om hvordan arbejdet med arbejdsmiljøet kan gøres mest hensynsmæssigt. CAKR nævnte i den henseende, at mødet allerede har fundet sted med to af de fire tillidsrepræsentanter og tilføjer at de havde en god og konstruktiv dialog med HR, som muliggjorde at sagen blev belyst fra flere sider.

JLS udtrykte bekymring om tonen og den måde punktet blev diskuteret på og at det ikke var hensigtsmæssigt at CAKR var i undertal i diskussion, 2:1.

SRB udtrykte stor bekymring om, hvordan det står til i administrationen set i lyset af de mange udskiftninger i sekretariatets medarbejderstab. Bekymring om folk har det godt og trives på deres arbejdsplads, og om de bliver hørt og anerkendt. MDB kommenterede, at man skal være forsigtig med at sætte lighedstegn mellem trivsel og opsigelser. Man kan ikke forvente, at der ikke løbende vil ske udskiftning i personalesammensætningen i en administrativ enhed; det er en helt naturlig del af udviklingen på en arbejdsplads. MTO nævnte, at alle bliver set



og hørt, men det jo ikke nødvendigvis er det samme som at give ret og imødekommen medarbejderens ønske. SRB udtrykte ønske som en større lydhørhed fra ledelsens side, hvortil MDB spurgte ind til indikatorer på, at der ikke bliver lyttet? MDB udtrykte undren, da det netop til de afholdte MUS har været et af dialogpunkterne, hvor tilbagemeldinger alle indikerer en oplevelse af en god og åben dialog i sekretariatet. CaKr kommenterede i den forbindelse, at personaleomsætningen, som tidligere er blevet drøftet i SU vækker bekymring blandt sekretariats og instituttets medarbejdere. CaKr er enig i, at en vis udskiftning er nødvendig for at opretholde en balance mellem fornyelser i arbejdsstyrken og sikre kontinuitet, men det virker naivt og urealistisk, at antallet af afskedigelser udelukkende skulle skyldes naturlig udvikling. MTO kommenterer at ledelsen aldrig har italesat at udskiftningen skyldes en naturlig udvikling, og at der er fuld klarhed og åbenhed overfor at flere opsigelser skyldes utilfredshed med den forandring der er sket siden han trådte til som institutleder.

MDB henviste til, at man i andre sektioner skal være forsigtige med synsninger, rygter, antagelser og generaliseringer. For at forstå de senere års forandringsproces i sekretariatet, er man også nødt til at forstå den kultur, som har været i sekretariatet og den virkelighed, som hun oplevede, da hun tiltrådte. MDB fortalte, at hun blev mødt af en afdeling, hvor størstedelen nævnte en dårlig arbejdspladskultur og et meget dårligt arbejdsmiljø. En kultur, hvor enkelte kollegaer blev mobbet både fra eget team og fra andre teams, hvor der blev kritiseret og talt hårdt til hinanden, hvor man angav sine kollegaer eksempelvis med påstande om misbrug af flekstid, og hvor hun blev mødt med, at man havde fået den sidste sekretariatschef fyret, hvilket kunne ske igen osv. Generelt en kultur, der var imod ledelse i alle former, hvilket også kollegaer i sekretariatet blev mødt af ved udpegelse til koordinator, områdeleder mv. Da MDB blev ansat som sekretariatsleder blev der sat fokus på arbejdsmiljøet i sekretariatet med forskellige tiltag blandt andet en lokal arbejdstidsaftale, 1:1 møder etc. Det er ingen hemmelighed, at flere har følt det grænseoverskridende, at man nu interesserede sig for, hvordan arbejdet blev udført. At der var en ledelse, der interesserede sig for, hvordan procedurer og arbejdsgange er og udføres, at der er fokus på vidensdeling. I det hele taget har det for mange været en stor omvæltning, at der er kommet ledelse – dette efter mange år uden ledelse. MTO kommenterede, at der er rammer og retningslinjer, når man er en del af en arbejdsplads og hvis man ikke kan se sig agere inden for de rammer og den retning, er det en naturlig del, at man gør op med sig selv, om man skal være del af den arbejdsplads. Det bør ligeledes tages ad notam, at der har været behov for en kulturændring i sekretariatet for at komme de daværende problematikker til livs og for at føre sekretariatet hen, hvor ledelsen ønsker det og til det, som er udlagt i Strategi for de administrative områder.

Både ledelse, medarbejdere og TR bør have ekstra fokus på, hvordan vi bedre kommunikerer om tingene og hvordan vi kommer frem til løsninger, når folk oplever problemer og/eller polariseringer. Der opfordres til, at man er opmærksom på, hvordan der tales ude i sektionerne såvel som i administrationen. Der foreligger en meget vigtig opgave i at forstå, at måden man kommunikerer på, både som leder, TR og medarbejder, bærer stor vægt og kan have store konsekvenser.

CaKr pointerer, at det ikke kun er negativt, når man italesætter en problemstilling, da den giver mulighed for åben og dialogbaseret feedback. Der udtrykkes generelt ønske om en løsningsorienteret tilgang til problemstillinger fra alle parter.

Opfølgning:

Ingen

Pkt. 8. Øvrigt

Ønsker til dagsordenen til næste møde:

- Status på processen omkring omstruktureringen kommer på dagsordenen
- Orientering fra AMiU



- Genovervejelse om Kompetencestrategi skal på igen

Opfølgning:

ADL noterer til punkter til næste dagsorden og videresender til MTO og JLN

Rammer og principper for kompetenceudvikling på Institut for Kemi og Biovidenskab, AAU

Rammer og principper for kompetenceudvikling på Institut for Kemi og Biovidenskab tager afsæt i [AAU's overordnede kompetencestrategi](#).

Formål:

- At forpligte ledelsen og medarbejderne til at prioritere kompetenceudvikling.

Hvem er omfattet af aftalen: VIP/TAP

Rammer og principper

- Kompetenceudvikling kan defineres som alle de aktiviteter, som træner, udfordrer og udvikler den enkelte medarbejders kvalifikationer og viden i forhold til medarbejderens arbejde og kommende udfordringer i nuværende jobfunktion.
- Kompetenceudvikling besluttes, planlægges og finansieres (evt. delvist) af instituttet
- Der skal ske en årlig drøftelse i instituttets lokale samarbejdsudvalg af det forgangne års indsats for og midler til kompetenceudvikling. På samme tid drøftes det kommende års behov for kompetenceudvikling.
- Kompetenceudvikling er et ledelsesansvar, hvilket betyder, at lederne i de enkelte sektioner/administrative enheder har ansvaret for afklaring og afdækning af lokale kompetenceudviklingskrav og -behov.
- Afklaringen af kompetenceudviklingsbehov skal ske med afsæt i instituttets strategi samt i dialog med medarbejderen således, at både instituttets behov samt medarbejderens individuelle og faglige udvikling sikres. Kompetenceudvikling kan aftales ved den årlige MUS og løbende ved aktuelt opståede behov.
- Prioriteringen for instituttets strategiske indsatsområder drøftes i samarbejdsudvalget og fastlægges af institutledelsen.
- Fordelingen af instituttets kompetencemidler sker inden for den økonomiske ramme og på baggrund af følgende kriterier:
 1. Ønsker fra medarbejdere, der mangler kompetencer for at kunne løfte opgaverne
 2. Ønsker fra medarbejdere (ekskl. de medarbejdere, der er i gang med et aftalt uddannelsesforløb), som inden for det seneste år ikke har modtaget kompetenceudvikling på over 10.000 kr.

Inspiration og muligheder for støtte til kompetenceudvikling

Statens Kompetencefond

Som følge af OK18 er Kompetencefonden og Fonden for Statens Arbejdspladser (FUSA) nedlagt og erstattet af Den Statslige Kompetencefond, som åbnede for ansøgninger pr. 4. september 2019. Se mere om [Den Statslige Kompetencefond](#), og hvordan man ansøger i [AAU håndbogen](#). Institutet anvender samme kriterier og skabelon som Den Statslige Kompetencefond til ansøgning om kompetenceudvikling. Medfinansiering kan bl.a. indgå som transportudgifter, arbejdstid eller hotelomkostninger

AAU kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en del af AAU's strategi 'Viden for Verden'. På AAU kompetenceudvikling <https://www.kompetenceudvikling.aau.dk/> kan man finde initiativer, der er delvist støttet af strategimidler.

Kemi og Bioteknologi 2019-2024 indtægter og omkostninger

UK95 57.652 UK95 63.106 UK95 63.106 UK95 51.498 UK95 51.498 UK95 73.619 UK95 80.039 UK95 85.743

Indtægter	2019 Resultat	2020 Resultat	2020 Resultat - SSI	Regnskab 2021	Regnskab 2021-SSI	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget
1. Eksterne Indtægter								
1.1. Fakultet (ramme)	98.173	130.955	107.424	181.891	110.202	122.191	123.337	124.680
1.2. Anden ekstern indtægt	579	312	312	451	451	1.332	1.340	1.347
I alt	98.752	131.267	107.736	182.342	110.653	123.523	124.677	126.027
2. interne Indtægter								
2.1 Overhead (Art 76)	12.554	9.299	10.099	7.423	7.423	8.950	12.125	14.239
2.2. BenchFee, Taxamter mv. (Art 76)	5.986	4.739	4.739	4.314	4.314	3.778	4.000	4.300
2.3 Medfinansiering udstyr (Art 86)	523	1.142	1.142	464	464	3.072	1.600	1.600
2.4 Anden indtægt (Art 86)	3.545	3.737	3.737	4.911	4.911	3.651	3.057	3.067
I alt	22.608	18.917	19.717	17.112	17.112	19.451	20.782	23.206
Samlede indtægter	121.360	150.184	127.453	199.454	127.765	142.974	145.459	149.233
Omkostninger	2019 Resultat	2020 Resultat	2020 Resultat-SSI	Regnskab 2021	Regnskab 2021-SSI	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget
3. Forbrugsomkostninger								
3.1 forbrugsomkostninger	10.262	12.395	6.813	28.661	8.580	9.995	14.040	14.798
3.2. Udstyr	1.338	1.142	1.142	4.568	4.568	3.072	1.600	1.600
I alt	11.600	13.537	7.955	33.229	13.148	13.067	15.640	16.398
4. Løn								
4.1 .1VIP løn (PLA)(01+07+11+13+14+43+47)	33.063	31.774	31.774	31.125	31.125	33.473	36.529	36.039
4.1.1 VIP løn (ph.d. post doc og vid.ass)	29.219	34.305	34.305	33.800	33.800	32.426	35.187	39.464
4.2.1 VIP frikøb (PLA)(05+10+17)	-5.479	-4.413	-4.413	-3.830	-4.524	-3.300	-5.393	-7.035
4.2.2 VIP frikøb (ph.d. post doc og vid.ass)	-23.221	-26.827	-28.242	-22.496	-25.530	-27.749	-29.619	-33.256
4.3 Tap løn	14.667	14.223	14.223	17.177	17.177	18.786	18.943	17.829
4.4 Tap frikøb	-3.822	-3.983	-4.182	-2.710	-3.903	-4.178	-966	-618
4.5 Løntilskud	978	1.039	1.039	1.669	1.669	1.256	1.280	1.299
4.6 Refusioner	-2.407	-1.866	-1.866	-2.357	-2.357	-2.147	-2.147	-2.147
I alt	42.998	44.252	42.638	52.378	47.457	48.567	53.814	51.575
5. medfinansiering (udstyr)	334	925	925	464	464	2.371	400	400
I alt	334	925	925	464	464	2.371	400	400
6. Husleje og skatter								
6.1 Husleje	22.987	21.850	21.850	21.845	21.845	21.155	24.217	24.799
6.2 Fak bidrag	13.000	20.697	20.697	22.327	22.327	24.649	22.611	19.173
6.3 Fælles service	23.200	24.490	24.490	25.749	25.749	26.989	32.751	26.140
6.4 fælles udviklingsbidrag	5.300	6.166	6.166	6.434	6.434	16.016	19.321	15.314
6.5. omkostninger andre instituter og fakulte	975	831	831	2.989	2.255	860	4.529	2.832
I alt	65.462	74.034	74.034	79.344	78.610	89.669	103.429	88.258
Samlede omkostninger	120.394	132.748	125.552	165.415	139.679	153.674	173.283	156.631
Resultat UK 10	966	17.436	1.901	34.039	-11.914	-10.700	-27.824	-7.398
Resultat UK 90	-2.815	218	218	613	613	200	200	200
Resultatmål	0	1.800	1.800	0		-11.090	-25.000	-5.800
Resultat inkl mål	-1.849	15.854	319	34.652	-11.301	590	-2.624	-1.398



AALBORG UNIVERSITET

MÅLAFTALE 2022

Institut for Kemi og Biovidenskab

Aftale om realisering af AAU's strategi

Viden for Verden 2022-26

Prioriterede mål for 2022

På direktionsmøde 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



OVERBLIK AKTIVITETER 2022

AKTIVITETER 2022	ØKONOMI
1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer <ul style="list-style-type: none">• Instituttets bidrag vil ske i overensstemmelse med den proces, prorektor igangsætter i løbet af foråret 2022• Afklaring, workshops, styrke et tværdisciplinært fokus, mega-projekt mm.• Afklaring på tværs af ENG og TECH ift. fælles miljøingeniøruddannelse med SSH-elementer	300.000 kr.
2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning <ul style="list-style-type: none">• Fokus på internationalisering (rekruttering)• To Distinguished professorships• 2-4 tenure track positions• Frikøb i fbm. Innomission 3• Workshop om Bubble projekter• Missionsworkshop• Tre professorater	600.000 kr.
2.2. Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data <ul style="list-style-type: none">• Ambition om, at udbrede kendskabet og brugen af offentlige digitale data, FAIR, CLAAUDIA og nationale og internationale HPC anlæg• Workshop - onboarding til CLAAUDIA.• Computertid på VEGA HPC anlægget i Slovenien -> survey, hvor interessenter afdækkes og efterfølgende en intern workshop.• Frikøb af Kåre Lehmann	250.000 kr.
3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere <ul style="list-style-type: none">• Udarbejder strategisk handleplan for alumne-indsatsen	50.000 kr.
4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU <ul style="list-style-type: none">• Ca. ½ VIP årsværk til myndighedsbetjeningsopgaven• Ekstra ledelsestid og TAP understøttelse.• Derudover afsættes der tid til studieadministrationen til servicetjek af aftagerpanelet• Ekstra timer (ca. 200) til en kommunikationsmedarbejder til at forfølge kommunikationsambitionerne og udvikling og kvalitetssikring af hjemmesiden	350.000 kr.
4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater <ul style="list-style-type: none">• Studiefaglige fokusgrupper• Øge det strategiske fokus på alumner og kommunikationsmæssigt klæde dimittender bedre på til at kommunikere deres værdi overfor kommende arbejdsgivere.	50.000 kr.
5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret <ul style="list-style-type: none">• Investere i fortsat ledelsesudviklingsforløb med hjælp fra ekstern konsulent.• For at frisætte ledelseskapalet ved viceinstitutedere og sektionsledere vil instituttet allokere et VIP årsværk til at dække andre opgaver, herunder en del af undervisningsopgaven	500.000 kr.



5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearet til at være et missionsdrevet universitet <ul style="list-style-type: none">Etablering af forskningsudvalg, der evaluerer og giver oplæg til om der skal etableres institutspecifikke missioner.Forskningsområderne skal levere strategi/handleplan for hvilke samfunds/EU/AAU/ENG missioner, som de kan byde ind i. Afsat: ½ årsværk til decentral TAP/Fundraiser	250.000 kr.
5.3 AAU er et hotspot for talenter <ul style="list-style-type: none">Etablering af Institut procedurer for rekruttering (markedsføring, søgekomité, ansættelsesudvalg, on-boarding, mm)Ansættelse af 1 lektor og 2-5 Tenure track adjunkter	100.000 kr.
6.1 En samlet administrativ organisation <ul style="list-style-type: none">Arbejde for optimering af partnerrollen/-ordningen, så den giver værdi på institutterneArbejde for jobbytte og udstationering mellem Fælles Service Enheder og institutter/fakulteterArbejde for at etablere et internt fundraiser samarbejde mellem institut fundraiserfunktionen og F&PIndgå i udviklingssamarbejder og erfagrunder på tværs af universitetet.	50.000 kr.
6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation <ul style="list-style-type: none">Nedsætter en gruppe, der skal have fokus på Instituttets grønne bidragIndkøb af institutcykler for at mindske brug af institut- og egne biler (10.000 kr.)Fokus på implementering og forankring af centrale tiltag – fx affaldsordning	10.000 kr.
7.1 Strategiimplementering og læring <ul style="list-style-type: none">Afsætter midler til en person (TAP), der kan sikre målrealisering i fht. de 4 bulletpoints i Mål 7.Procesplan for udbredelse og medinddragelse af medarbejdere (eksekvering skal drives af medarbejderne)	50.000 kr.
I ALT	2.560.000 kr.



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

Institut for Kemi og Bioteknologi

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

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

Kemi og Biovidenskab ønsker at bidrage aktivt til udarbejdelsen af rammerne for SSH- og STEM-kompetencer både gennem samarbejde med prorektor og andre partnere på universitetet samt internt på instituttet. Vi vil have fokus på både

- implementering af relevante SSH-kompetencer i egne uddannelser.
- implementering af STEM kompetencer i andre uddannelser, med det formål at medvirke til kendskab og detaljering af relevante STEM kompetencer samt i længere perspektiv som leverandør af undervisning inden for instituttets STEM-områder.

Konkret foreslår vi at afsætte ca. 2 mdr. VIP-tid til at deltage i processen omkring integration af SSH og STEM-kompetencer kompetencer, og at arbejdet forankres i Studienævnet for Kemi, Miljø og Bioteknologi med inddragelse af instituttets øvrige VIP. Konkrete initiativer vil omfatte

1. Opfølgning og kvalificering af den allerede gennemførte afdækning af SSH-kompetencer i BIOs uddannelser fra F2021
2. Afholdelse af én-dags workshop med deltagelse af relevante personer fra SSH miljøer samt instituttets VIP-medarbejdere. Formålet er at skabe en fælles opfattelse af, hvad der på BIO forstås ved SSH-kompetencer samt prioritere de SSH-kompetencer, som på sigt skal tilføres uddannelserne.
3. På baggrund af Pkt. 1) og 2) at udarbejde en skriftlig fremstilling af BIOs definition af SSH-kompetencer og skæring til STEM-kompetencer, herunder prioritering af eksisterende og kommende SSH-kompetencer i BIOs uddannelser.
4. Afholdelse af intern én-dags workshop med deltagelse af instituttets VIP-medarbejdere med henblik på at udrede hvilke almene STEM-kompetencer BIO dels vil anbefale og på sigt bidrage til undervisningsmæssigt på øvrige institutter.
5. Deltagelse i evt. udvalg og/eller processer arrangeret på tværs af universitetet.

Desuden foreslår vi at afsætte ca. 2 mdr. VIP-tid en række øvrige aktiviteter som på tværs af universitetet kombinerer SSH og STEM-kompetencer.

6. Aktivt bidrage til tværdisciplinær udvikling af AAU Arctic. BIO bidrager i 2022 med indlæg på AAU Arctic årsmøde samt er involveret i at arrangere konference i Grønland (i samarbejde med AAU Arctic) sommeren 2022. Vi afsætter ca. 1 mdr. VIP-tid til dette arbejde.
7. Videreudvikling og egentlig igangsætning af megaprojekt "Det Blå Danmark" ved lektor Lars Haastrup Pedersen og Professor Niels Madsen. Vi afsætter 1 mdr. VIP-tid ind i at fortsætte udviklingen dette i 2022.
8. Vi foreslår at igangsætte forarbejde for at afklare, om og i givet fald hvordan, der på tværs af ENG og TECH kan skabes et nyt format for fælles AAU miljøingeniøruddannelse, som vil bygge på en tydelig integration af SSH og STEM-kompetencer. Vi har endnu ikke berammet omfanget af BIOs indsats til dette.

Samlet 2022 indsats: min. 4 mdr VIP-tid – i alt ca. 300.000 kr.



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:

På Institut for Kemi og Biovidenskab (BIO) ønsker vi at have et særligt fokus på Engineering and Science Fakultetets bæredygtighedsområder. Af de ni områder har vi på BIO særlig ambition om at excellere inden for følgende fem: 1) Energiproduktion og Distribution, 2) Miljøteknologi, Natur og Biodiversitet, 3) Jordbrugs- og Fødevareteknologi, 4) Genbrug og Cirkulær Økonomi og 5) Medicinsk-, Sundheds- & Velfærdsteknologi. Inden for nogle af disse områder har vi stærke og internationalt førende grupper, mens vi på andre har personer og forskningsområder der har potentiale for vækst og for at udvikle sig til at blive 'to go to' grupper nationalt og internationalt på deres forskningsfelter. Vækst og fokus på de 5 områder involverer udvidet samarbejde på tværs af institutter og fakulteter på AAU og andre vidensinstitutioner nationalt og internationalt, samt videreudvikling af eksisterende og etablering af nye samarbejder med industri og offentlige myndigheder.

Hvordan vil vi indfri disse ambitioner herunder 1) redegør helt kort for aktuel status for målet på institut-/afdelingen. Såfremt der allerede arbejdes med målet, beskrives helt kort, hvad der arbejdes med ifm. målet. 2) Beskriv helt kort instituttets/afdelingens ambitionsniveau for de enkelte mål, og hvad der igangsættes og/eller videreføres for at nå målet. 3) 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.



1) Vi har fokus på internationalisering og på at skabe rammer der muliggør at PLA laget samt PhD'ere og postdocs stifter bekendtskab med andre miljøer nationalt og internationalt. Dette involverer at professorer, lektorer og adjunkter som udgangspunkt får mulighed for sabbaticals af op til 6 måneders varighed mindst hver 5 år, samt at PhD studerende og postdocs som en del af deres projekter opholder sig min. 6 mdr. på en anden institution i Danmark eller i udlandet. Der søges om 300.000 i 2022 til at lave et antal 20% ansættelser der kan varetage undervisning for de som er på eksternt ophold.

2) Vi ansætter Ary A. Hoffmann (ansættes per 1/1 2022) og Marc van Loosdrecht (fra medio 2022) i 20% "distinguished professorships". De ansættes begge i 4 år med henblik på at støtte op om at videreudvikle områderne Miljøteknologi, Natur og Biodiversitet og Jordbrugs- og Fødevareteknologi. Der søges om 200.000 i 2022 til at bidrage til finansieringen af disse satsninger.

3) Vi har fokus på at tiltrække internationale kapaciteter til Institutet gennem NOVO Nordisk RECRUIT programmet inden for fokusområderne Energiproduktion og Distribution, Genbrug og Cirkulær Økonomi og Medicinsk-, Sundheds- & Velfærdsteknologi. Emner passer til programmet og der er kontakt til relevante interessenter. To ansøgninger i henholdsvis adjunkt og professor kategorierne skal indsendes i 2022. Til at facilitere dette arbejde søger vi om 50.000 som benyttes dels til ekstern konsulentbistand i forbindelse med rekruttering og forberedelse af ansøgningerne.

4) Vi har fokus på at tiltrække nye og fastholde vores mest talentfulde unge. Dette vil ske gennem annoncering af 2-4 tenure track positions i 2022. Ansættelserne vil have fokus på missioner inden for områderne Energiproduktion og Distribution, Miljøteknologi, Natur og Biodiversitet og Genbrug og Cirkulær Økonomi. Her ser vi potentiale for mere og vurderer at denne satsning kan bidrage til at nå vores mål om videreudvikling af den missionsdrevne forskning på områderne. Strategien følges op med yderligere annoncering af tenure track positions i 2023 og 2024. Vi søger om støtte til denne satsning med 100.000 i 2022.

5) Vi har på BIO flere medarbejdere der har været aktivt involveret i Roadmap processen i forbindelse med flere Innomissions. Dette er fulgt op med involvering i partnerskaber hvor særligt Mette Lübeck og Kåre Lehmann Nielsen er aktive. Vi vil gerne facilitere at disse får tid til at gå aktivt ind i Innomission 3 processen og bidrager til konkrete pool 2 ansøgninger. Der ansøges om 100.000 kr til frikøb af de to.

6) På BIO er vi pt. Involveret i 8 Bubble projekter (finansieret af Fakultetet med henblik på at sætte gang i samarbejder der går på tværs af institutter på fakultetet indenfor de identificerede bæredygtighedsområder. Vi vil afholde en workshop omkring igangværende Bubble projekter med fokus på hvordan vi fremadrettet faciliterer samarbejdet på tværs af institutter og på hvordan projekterne kan udvikles til tværnationale og internationale samarbejdsprojekter. Der afsættes 50.000 til dette arrangement.

7) Vi vil arbejde på at skitsere specifikke missioner inden for de 5 mest centrale bæredygtighedsområder. Ledelsen vil have fokus på dette og vi søger om midler til en 2-dags workshop med fokus på dette (50.000 kr).

8) Der slås i 2022 tre professorater op inden for satsningsområderne Genbrug og Cirkulær Økonomi, og Medicinsk-, Sundheds- & Velfærdsteknologi.

9) På BIO har vi taget en strategisk beslutning gående på at nyansatte i PLA laget der ansættes i 2021 får midler til at ansætte en PhD studerende. Dette vil medvirke til en god start for nye adjunkter/lektorer/professorer.

Samlet ca. 600.000 kr



2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

Direktionen har besluttet, at gruppen af data scientists i CLAAUDIA 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:

På BIO har vi allerede forskningsmiljøer som er helt i fronten med at arbejde med digitale data, både generering af data, analyse og deponering af data. I Life Science er der en stærk tradition for at deponere data i offentlige forskningsdatabaser i forbindelse med publikation, hvilket sikrer at de vigtigste data allerede er sikret i overensstemmelse med FAIR principper.

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

BIO har ambitioner om at gøre med præpublikationsdata og sikre bidrag fra en større kreds af forskere. Et grundlæggende element i vores strategi er at flytte data science aktiviteter ind i mere etablerede data behandlingsmiljøer og væk fra hjemmelavede løsninger. Vores fokus i 2022 vil derfor være på at udbrede HPC- og data science kompetencer til en bredere gruppe af brugere: nemlig dem som allerede nu har erkendt et behov, men mangler de basale kompetencer til at flytte dataanalyse fra egen PC/workstation/miniserver til egentlige HPC-miljøer der kan håndtere større datasæt, samt en mere stringent datahåndtering/storage. Ved den kompetence opbygning vil implementering af FAIR være en naturlig del af udviklingen og bedre gøre brug af centrale tekniske løsninger og support opbygning ved f.eks. CLAAUDIA.

Følgende aktiviteter understøtter BIOs ambition er at udbrede kendskabet og brugen af offentlige digitale data, FAIR, CLAAUDIA og nationale og internationale HPC anlæg.

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.

- 1) En workshop for onboarding til CLAAUDIA er planlagt til 13/12 2021. Vi afholder follow up arrangement april 2022 for at evaluere effekt. Der afsættes 30.000 kr til dette arbejde.
- 2) Morten Smedskjærs gruppe har netop fået bevilget ca. 900 kkr computertid på VEGA HPC anlægget i Slovenien. Vi vil udarbejde en artikel til AAU inside i samarbejde med CLAAUDIA med fokus på hvad er vejen til international HPC. Vi vil etablere en "institut HPC ambassador group" som består af Casper Steinmann, Morten Smedskjær, Mads Albertsen og Kåre Lehmann Nielsen med det formål at støtte udbrede brugen af EU-HPC anlæg. Konkret vil der udføres en survey hvor interessenter afdækkes og efterfølgende en intern workshop. Der afsættes 50.000 kr til dette arbejde.
- 3) Staff Computer Scientist Nick David Green) ansættes for at supporte data science på instituttet. Nick skal fungere som bindeled mellem forskning med digitale behov og digitale værktøjer, herunder integration af vores "lokale" BioServers (hostet af ITS) i CLAAUDIA's New StratoCloud, samt update og vedligeholdelse af fælles software stack. Der afsættes 100.000 kr til denne funktion.



4) Kåre Lehmann Nielsen er styregruppeformand i CLAUDIA, medlem af DEIC HPC forum, samt advisory group. Herudover bliver han formand for Novo Nordisk Fondens data Science Academys evalueringspanel. Alle steder arbejder KLN for at varetage AAUs interesser. Der afsættes 70.000 kr til frikøb af KLN til dette arbejde.

Samlet ca. 250.000 kr

3. Vidensamarbejde

3.2 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.*

Vi overtager ledelsen af 'faldvildsportefølje' opgaven i lyset af nedlukning af veterinærområdet på DTU. Der søges om 2 mdr VIP til dette arbejde

Alumne satsning – udarbejdelse af plan (support søges til TAP/VIP medarbejdere der driver processen (1 og 2 måneder).

Samlet 50.000 kr.

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 direktionsansvarlige for dette mål, Innovationsdirektør Dorte Stigaard.

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

Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:

Kort aktuel status

Instituttet er i forhold til centraladministrationen involveret i samarbejder relateret til myndighedsbetjening og -rådgivning indenfor faldvildt og fiskerikontrol. Coronakrisen har desuden givet instituttet en hel unik eksponering i forhold til Statens Serum Institut (SSI) ved den store og højprofilerede opgave med indkøring af metoder til gensekventering af Coronavirus og overdragelse af metoderne til SSI. Derudover har instituttet etableret en fokuseret kommunikationsindsats med to fuldtids kommunikationsmedarbejdere dedikeret til formidling af instituttets impact over vores samarbejdspartnere, heriblandt miljøstyrelsen, fiskeristyrelsen og SSI.

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

Instituttet vil foretage det efterspurgte servicetjek af aftagerpanelet som håndteres af instituttets studienævn, mhp at vurdere mulighed for at inkludere medlemmer fra styrelser og lignende statslige samarbejdspartnere. Derudover er det et erklæret mål at øge samarbejdet med myndigheder om myndighedsbetjening indenfor miljø, fiskeri, fødevarer og sundhedsområdet. Et vigtigt led i at kunne agere hurtigt og agilt på udbud med kort svarfrist er at et gennemarbejdet tool-kit med skabeloner til udbudsbeskrivelser og budgetter, CV'er m.m. liggende. Dette vil blive udarbejdet i 2022. Instituttet vil øge fokus på centraladministrationen i kommunikationsindsatsen og bl.a. lave en dedikeret version af årsrapporten målrettet de udvalgte styrelser. Instituttet får i 2022 implementeret første rul af en ny instituthjemmeside med stor fokus på formidling også til interessenter i centraladministrationen. Endelig vil vi øge fokus på populærvidenskabelige publikationer i bl.a. Vand og Jord, Aktuel Naturvidenskab, Dansk Kemi m.m., hvor velgennemført myndighedsbetjeningsopgaver og gode forskerhistorier kan præsenteres på en måde med bredere appel.

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.

Instituttet afsætter ekstra VIP årsværk til myndighedsbetjeningsopgaven plus ekstra ledelsestid og 100 timer TAP understøttelse. Derudover afsættes timer til studieadministrationen til servicetjek af aftagerpanelet og ekstra timer til en kommunikationsmedarbejder til at forfølge kommunikationsambitionerne og udvikling og kvalitetssikring af hjemmesiden.

I alt ca 350.000 kr.

4.3 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

Instituttlede skal sikre, at AAU kommunikerer i et modtager-orienteret perspektiv og differentierer 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:

Kort aktuel status

BIO udgiver årligt en Årsrapport målrettet vores samarbejdspartnere og andre aftagere af vores dimittender. Aftagerpanelet har fungeret som fokusgruppe i forbindelse med input til værdien af BIO's dimittender over for aftagere.

instituttets ambitionsniveau er for de enkelte mål, og hvad der igangsættes og/eller videreføres for at nå målet.

BIO etablerer i 2022 studiefaglige fokusgrupper indenfor for områderne Kemi, Kemiteknik, Biologi/Miljø og Bioteknologi. Ansvar for etablering og drift af fokusgrupperne lægges over på instituttets karriereVIP hvorved instituttet er klar til at respondere på meldinger fra DSUR. Derudover vil instituttet øge det strategiske fokus på alumner og kommunikationsmæssigt klæde dimittender bedre på til at kommunikere Deres værdi overfor kommende arbejdsgivere.

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.

Instituttet afsætter timer til 4 VIP til etablering af fokusgrupper plus ca. 100 TAP timer til øget dimittendefokus i kommunikationsteamet.

I alt ca. 50.000 kr.

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.



På institut for Kemi og Biovidenskab vil vi bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige. Som institutleder er jeg ansvarlig for, at der på vores institut sker den rette opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

BIO har i 2021 ændret organisering og gået fra at være opdelt i fem sektioner og ét sekretariat til to større sektioner (Chemical Science and Engineering og Bioscience and Engineering) og ét sekretariat. Omorganisering er netop sket mhb. på at få en tydeligere ledelsesstruktur, der gør os endnu bedre i stand til at handle agilt og rykke på de muligheder der byder sig i forhold til lancering af nye missioner og fakultetets initiativer, og nedsætte et kvalificeret team af instituttets forskere med tydeligt ledelsesop-hæng. Et centralt led i denne omorganisering er videreudvikling af BIO's forskningsområder, der er under evaluering og tilpasning i forhold til den nye sektionsstruktur.

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

BIO har en ambition om ledelsesudvikling, dvs konkrete ressourcer til at sikre sektionsledere og viceinsti-tutledere har kapacitet til ledelses- og organisationsudviklingsopgaven.

Et vigtigt element i organisationsudviklingen bliver at etablere et forskningsudvalg med ansvar for institut-tets forskningsstrategiske udvikling, med repræsentanter for forskningsområderne

*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.*

BIO vil investere i fortsat ledelsesudviklingsforløb med hjælp fra eksternt konsulent virksomhed (UKON) 150.000 kr

For at frisætte ledelseskapacitet ved viceinstitutledere og sektionsledere vil instituttet allokere ½ VIP års-værk til at dække andre opgaver, herunder en del af undervisningsopgaven

Samlet 500.000 kr.

5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearret til at være et missionsdrevet universitet

Der er bevilliget 1 mio. kr. i 2022 til gennemførsel 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.*

På institut for Kemi og Biovidenskab vil vi bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktivitet-ter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige. Som institutleder vil jeg sørge for, at der på vores insti-tut sker den rette involvering og opfølgning i forhold til vores medarbejder.



BIO's fokus på evaluering og tilpasning af forskningsområdestrukturen og etablering af et forskningsudvalg der går på tværs af forskningsområder vil også gøre os bedre i stand til at agere hurtigt på lancering af nye missioner hvor BIO kan bidrage

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

Forskningsudvalget evaluerer og giver oplæg til om der skal etableres institutspecifikke missioner

Forskningsområderne skal levere strategi/handleplan for hvilke (Samfunds/EU/AAU/ENG missioner de kan byde ind i.

*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.*

½ årsværk til decentral TAP/Fundraiser understøttelse af forskerne/forskningsområdernes missions-orientering. Samlet 250.000 kr.

5.3 AAU er et hotspot for talenter

Institutedere 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.*

Vi har på institut for kemi og biovidenskab et stærkt fokus på at fastholde og tiltrække talenter. Som eksempler kan nævnes at instituttet 1) meget har aktivt budt ind med kandidater til Novo Nordisk Fondens 'Recruit' program der er målrettet mod rekruttering af internationale top-talenter på adjunkt, lektor og professor niveau, 2) identificeret internationale kandidater og understøttet ansøgninger til Villum Fondens 'Villum Young Investigator' program, 3) identificeret flere MSCA postdoc kandidater med succesfulde ansøgninger.

Instituttet har udarbejdet en plan for rekruttering af flere tenure track adjunkter, og implementerer en ny politik for 'Den gode start' ved ansættelse på instituttet. Der er samtidig øget fokus på at identificere interne og eksterne 'Stars of tomorrow'.

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

2022 mål:

Etablering af Institut procedurer for den gode rekruttering (markedsføring, søgekomité, ansættelsesudvalg, onboarding, buddy-ordning mm).



I 2022 forventes det at gennemføre ansættelse af 3 professorer, 1 lektor og 2-5 tenure-track adjunkter, herunder flere som led i instituttets 'SSI'-finansierede strategiske satsning.

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.

½ årsværk institut HR medarbejder til styrket implementering af 'den gode rekruttering' og ledelsesunderstøttelse af ansættelses-processen.

Decentral fundraiser understøttelse af (Sapere Aude, NNF Recruit, VYI, NNF investigator etc) (3 mdr)

Samlet 100.000 kr.

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 for Kemi og Biovidenskab 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.

Nuværende status: Indgår i udviklingsamarbejde og ERFA grupper på tværs af fagområder og på tværs af universitetet (130 timer). Institutleder og sekretariatschef indgår aktivt i samarbejde vedrørende løsninger om forbedring af de fælles administrative systemer og områder.

Aktiviteter i 2022:

- Arbejde for optimering af partnerrollen/-ordningen, så den giver værdi på institutterne
- Arbejde for jobbytte og udstationering mellem Fælles Service Enheder og institutter/fakulteter
- Arbejde for at etablere et internt fundraiser samarbejde mellem institut fundraiserfunktionen og F&P

Samlet 50.000 kr

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 for Kemi og Biovidenskab 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.

Nuværende status: Punktet har løbende været på dagsordenen på Institutrådet og der er etableret forskellige tiltag herunder plasticgenbrug fra laboratorier samt beholdere til afskaffelse af plastflasker i hele bygningen på FRB7H.

- Nedsætte en gruppe, der skal have fokus på Instituttets grønne bidrag
- Indkøb af institutcykler for at mindske brug af institut- og egne biler (10.000 kr.)
- Fokus på implementering og forankring af central udmeldt affaldsordning og afsøgning af udvikelse på institutniveau
- Forandring af online deltagelse af eksterne parter til PhD forsvar
- Afklare eventuelle besparelser ved at bruge -70°C frem for nuværende -80°C fryserne til BIO-prøver og kulturer.

Samlet 10.000 kr

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 ifht. 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 for Kemi og Biovidenskab 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 direktionensansvarlige.

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

Vi ønsker at afsætte midler til en person der kan sikre at vi når i mål med de 4 bulletpoints ovenfor. Der af afsættes midler svarende til ca. 50.000kr



Samlet 50.000 kr

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).

Institutedere, 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.

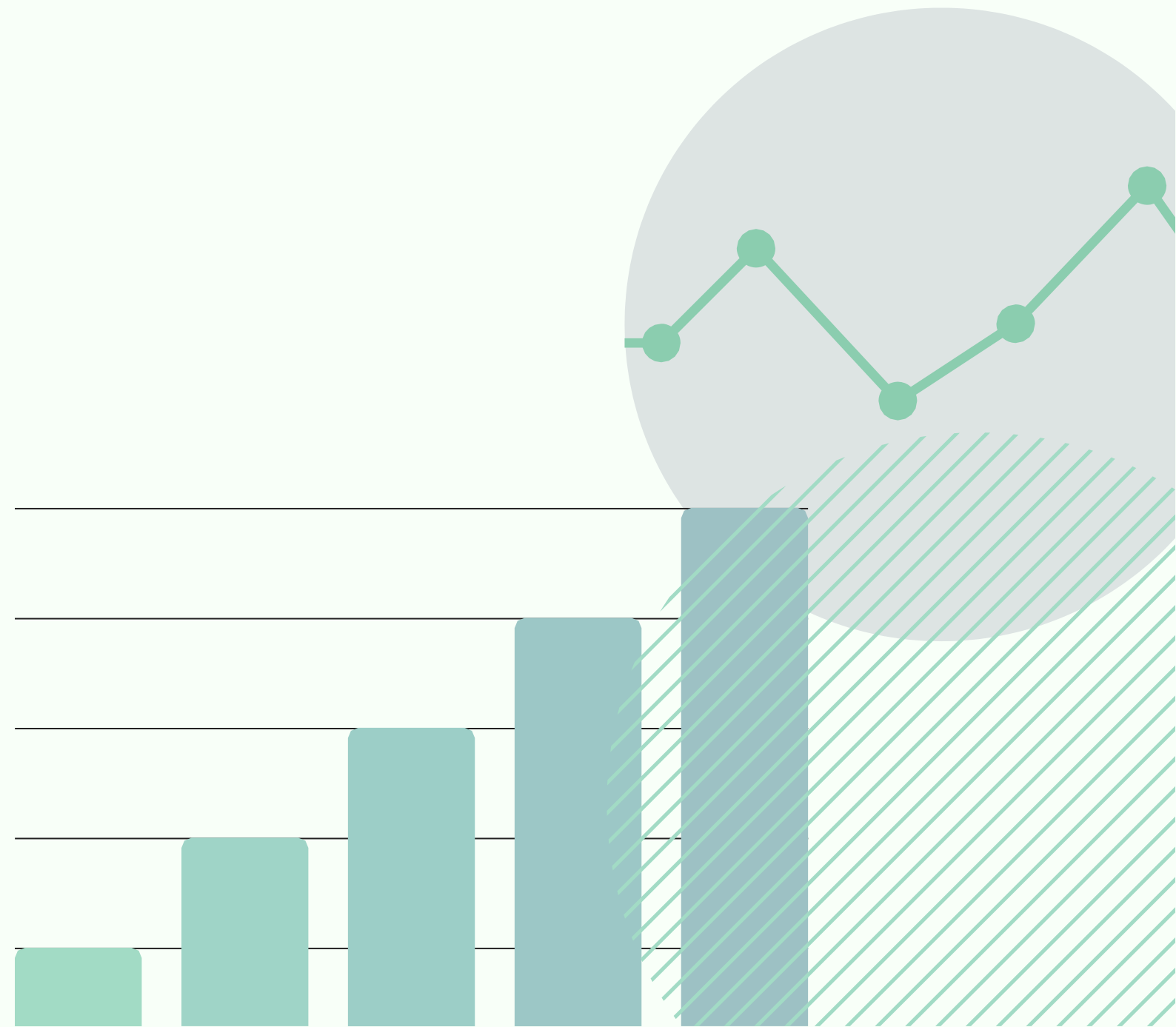


ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

DET INGENIØR- OG NATURVI-
DENSKABELIGE FAKULTET

2021



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 30. november 2021.

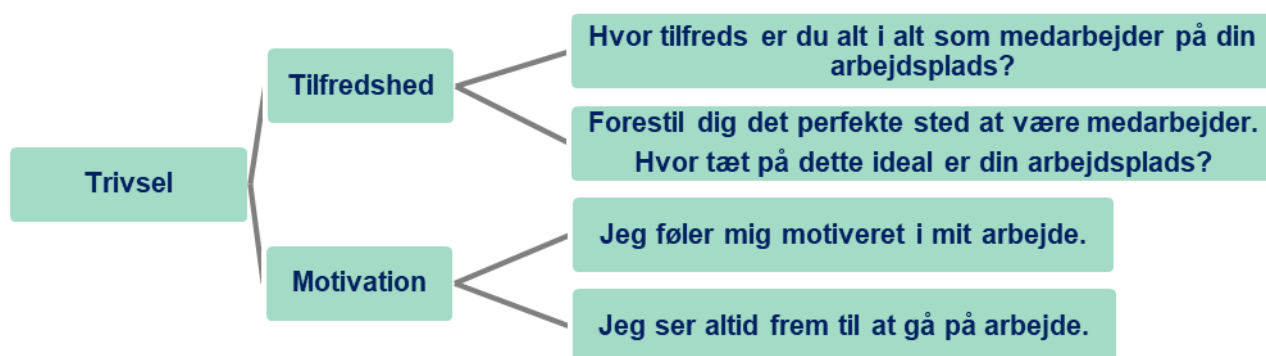
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV. Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-kortlægningerne. Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2019 og 2020 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål tirsdag d. 30. november 2021. 69% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 14. december 2021.

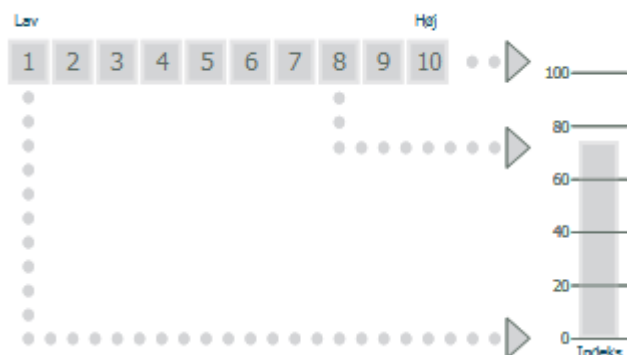
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, studentermedhjælper, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021 Resultater for Engineering

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 $((100/9)*(2-1))$, 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

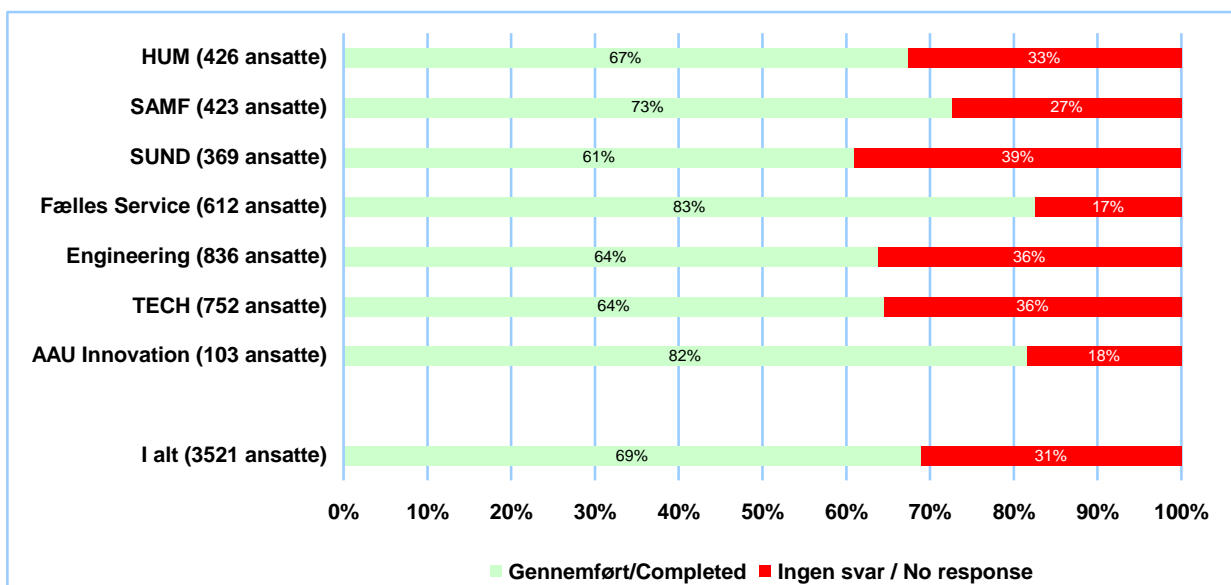


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål 9 angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORTDELT PÅ HOVEDOMRÅDER

Herunder er hovedområdernes svarprocenter illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.

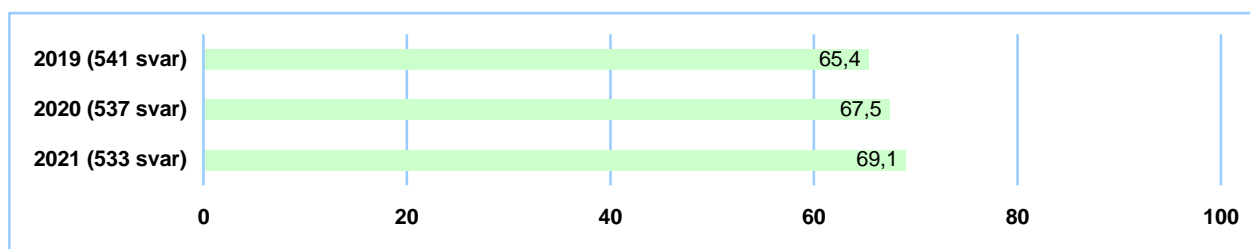


TRIVSELSBAROMETER FOR DET INGENIØR- OG NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

Tallene i parentes viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.

TRIVSEL

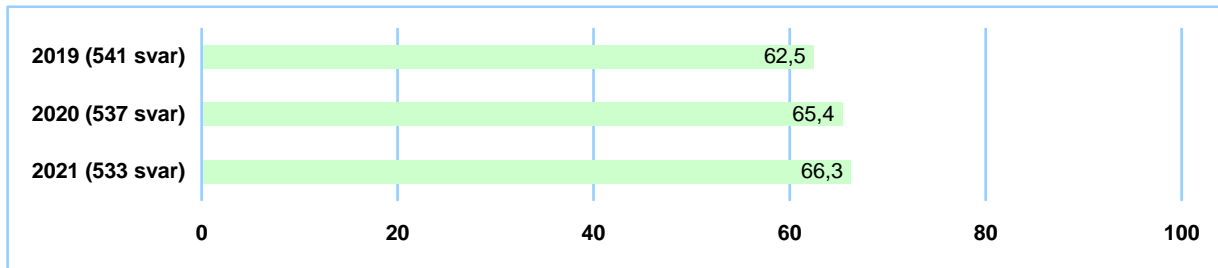
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR DET INGENIØR- OG NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

TILFREDSHED

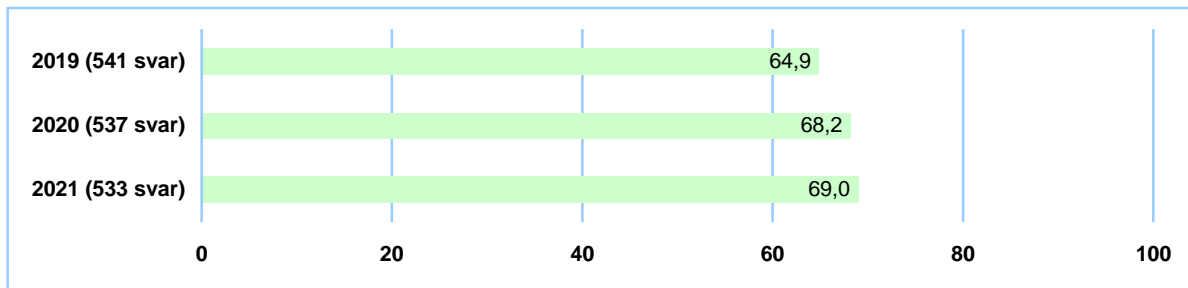
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDSHEDSSPØRGSMÅL

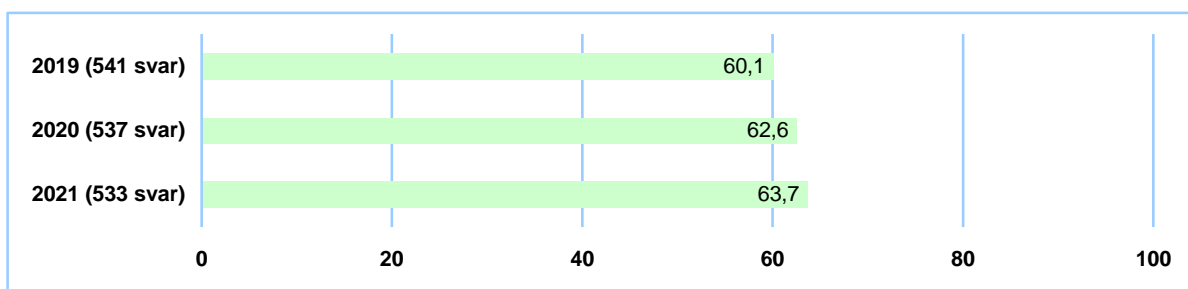
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS?

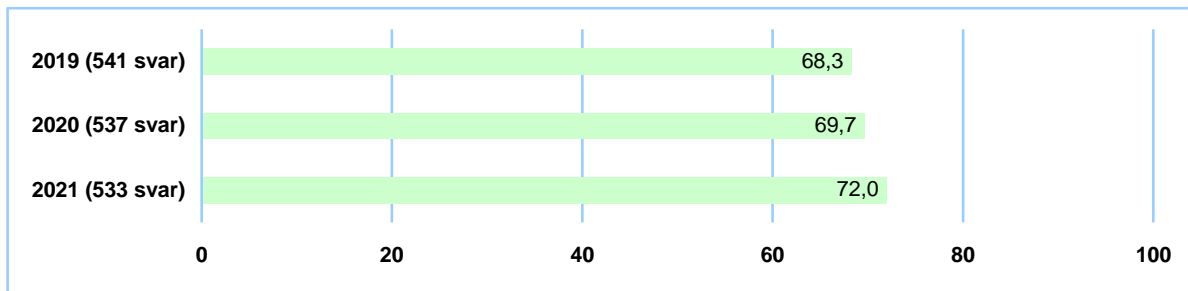
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR DET INGENIØR- OG NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

MOTIVATION

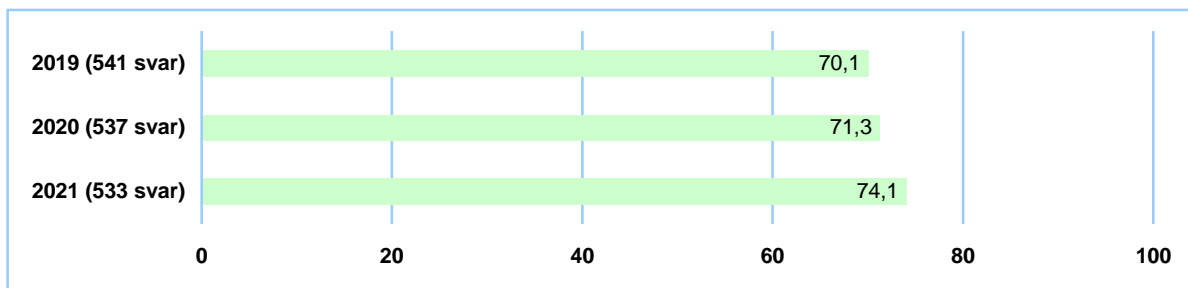
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

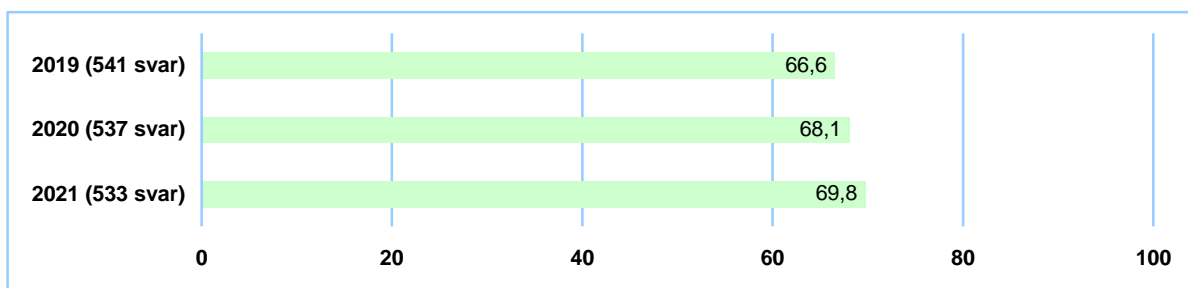
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

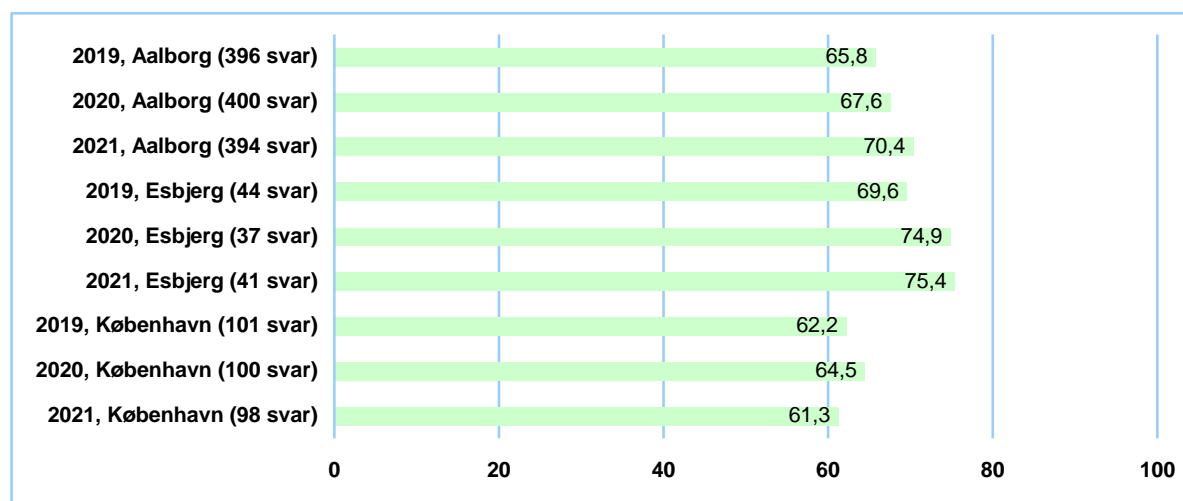
Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

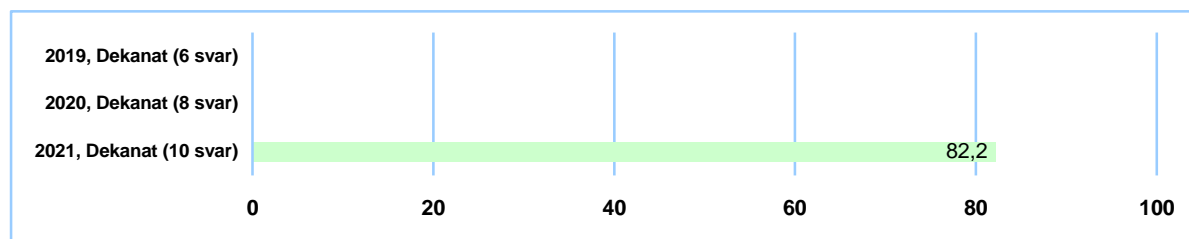
Opdelt på: Geografisk Placering



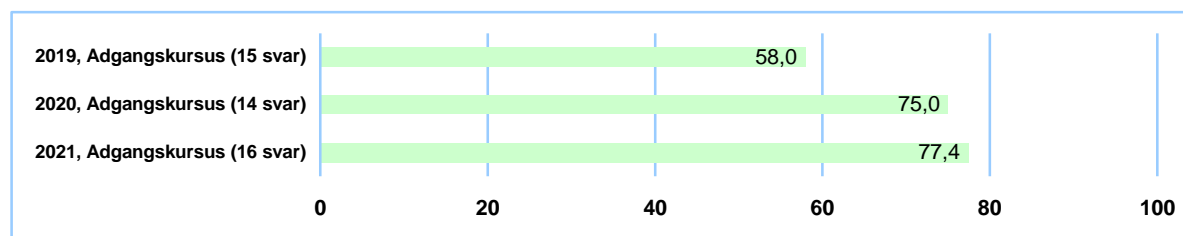
TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdelinger

Dekanat



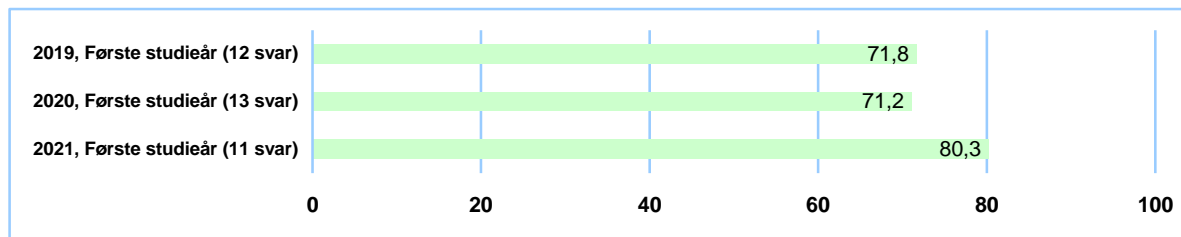
Adgangskursus



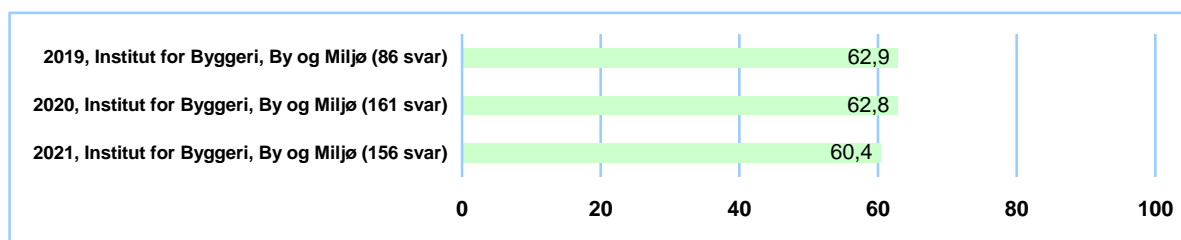
Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021

Resultater for Engineering

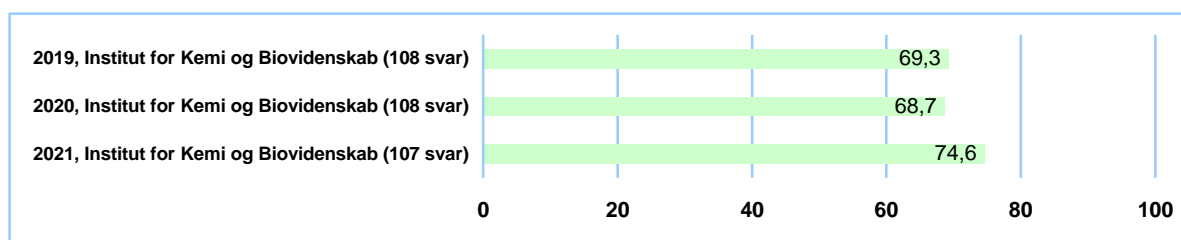
Første studieår



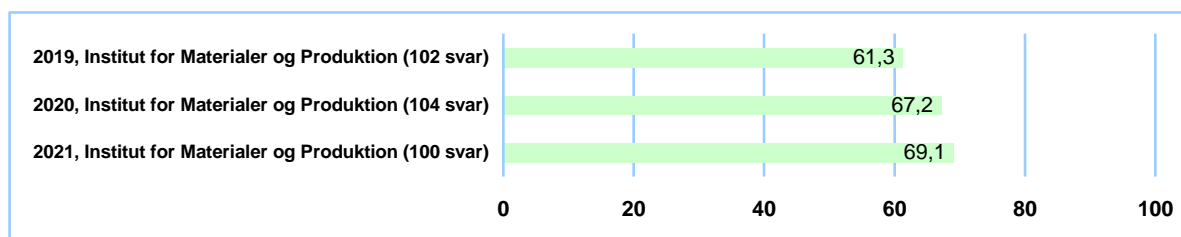
Institut for Byggeri, By og Miljø



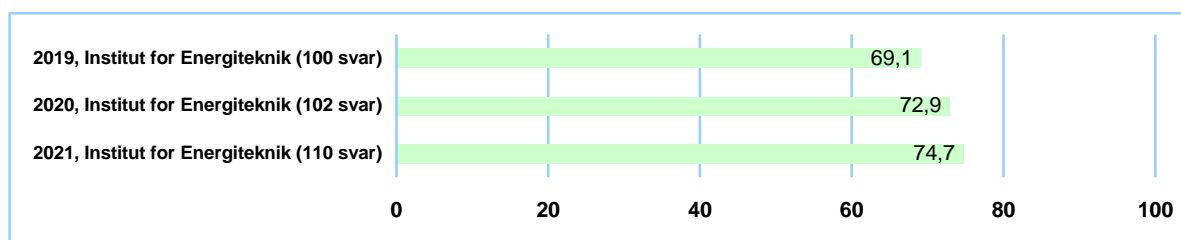
Institut for Kemi og Biovidenskab



Institut for Materialer og Produktion

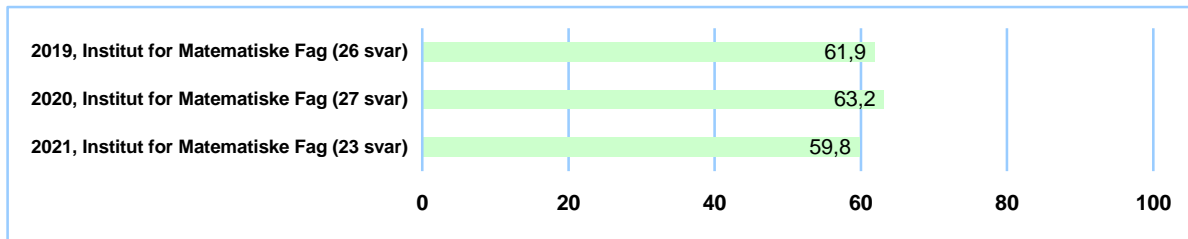


Institut for Energiteknik



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Engineering

Institut for Matematiske Fag



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Engineering

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
VIP	65,7 (373)	67,5 (360)	68,2 (361)	0,7
TAP	64,3 (165)	67 (170)	70,8 (168)	3,8

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Mand	65,3 (324)	67,6 (306)	68,7 (309)	1,1
Kvinde	65,6 (217)	67,4 (231)	69,8 (224)	2,4

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Yngre end 30 år	71,5 (91)	69,2 (86)	73 (87)	3,8
30 – 39 år	64,3 (169)	69,2 (157)	72 (147)	2,8
40 – 49 år	64,9 (120)	64,9 (124)	67 (136)	2,1
50 – 59 år	63,5 (103)	66,3 (112)	65,2 (94)	-1,1
60 år eller ældre	63,7 (58)	68,7 (58)	67,7 (69)	-1

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Dansk	63,9 (406)	66,4 (400)	67,6 (405)	1,2
Ikke dansk	69,9 (135)	70,8 (137)	73,9 (128)	3,1

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2019	1%	2%	6%	5%	10%	10%	22%	22%	12%	8%	541
2020	1%	2%	3%	5%	6%	10%	21%	26%	16%	9%	537
2021	1%	2%	3%	4%	7%	10%	22%	24%	14%	12%	533

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2019	2%	3%	7%	7%	12%	14%	21%	19%	9%	5%	541
2020	2%	4%	3%	6%	12%	11%	23%	22%	11%	5%	537
2021	2%	4%	5%	5%	8%	13%	25%	21%	10%	8%	533

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	2%	2%	3%	5%	6%	9%	18%	22%	19%	14%	541
2020	1%	1%	3%	4%	7%	9%	17%	24%	18%	15%	537
2021	1%	1%	2%	4%	3%	11%	18%	26%	16%	19%	533

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	1%	3%	5%	7%	7%	11%	20%	21%	13%	12%	541
2020	2%	2%	3%	6%	8%	11%	18%	25%	14%	12%	537
2021	1%	2%	3%	3%	8%	10%	20%	25%	15%	13%	533

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.

År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	5%	2%	9%	6%	12%	9%	13%	19%	13%	11%	541
2020	4%	3%	6%	6%	10%	12%	15%	19%	13%	13%	537
2021	4%	4%	5%	6%	6%	12%	15%	20%	13%	16%	533

Samlet score 2019: 61,3

Samlet score 2020: 64,2

Samlet score 2021: 65,1

Jeg oplever, at der i mit arbejde er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed.

År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	7%	5%	10%	12%	7%	13%	14%	15%	8%	9%	541
2020	6%	4%	7%	7%	12%	9%	17%	18%	11%	9%	537
2021	7%	4%	8%	8%	10%	11%	15%	16%	10%	12%	533

Samlet score 2019: 54

Samlet score 2020: 58,8

Samlet score 2021: 58,3

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).

År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2019	24%	42%	29%	5%	541	2
2020	27%	43%	26%	5%	537	0
2021	27%	41%	27%	4%	533	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.

År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2019	43%	43%	13%	2%	541	2
2020	46%	41%	10%	2%	537	0
2021	48%	40%	11%	1%	533	0

Blandt de, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?

År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2019	66%	34%	77	0
2020	69%	31%	68	0
2021	76%	24%	66	0

KRÆNKENDE HANDLINGER

I de følgende tabeller med resultater om tilkendegivelser af krænkende handlinger er der foretaget afrunding i opgørelsen, sådant at resultaterne i procent er afrundet til hele procenter. Det vil eksempelvis sige, at 0 % godt kan dække over tilkendegivelser af krænkende handlinger. Derfor er der i den følgende del af rapporten også angivet de faktiske antal af tilkendegivelser om krænkende handlinger.

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger (uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold).				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2019	96%	4%	0%	541
2020	92%	7%	1%	537
2021	95%	4%	0%	533

NB: Uønsket seksuel opmærksomhed blev tilføjet som kategori i 2020.

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2019	50%	50%	22
2020	60%	40%	43
2021	60%	40%	25

KRÆNKENDE HANDLINGER - FORDELING

Andelen, der indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger.					
År	Uønsket seksuel opmærksomhed	Mobning / Chikane	Trusler	Vold	Svar i alt
2020	1% (7 svar)	7% (35 svar)	1% (6 svar)	0% (1 svar)	537
2021	1% (3 svar)	4% (22 svar)	1% (5 svar)	0% (0 svar)	533

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (530 svar)	1% (6 svar)	0% (1 svar)	537
2021	99% (530 svar)	1% (3 svar)	0% (0 svar)	533

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	71% (5 svar)	29% (2 svar)	7
2021	67% (2 svar)	33% (1 svar)	3

MOBNING / CHIKANE

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning / chikane.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	93% (502 svar)	6% (30 svar)	1% (5 svar)	537
2021	96% (511 svar)	4% (20 svar)	0% (2 svar)	533

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af mobning/chikane?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	63% (22 svar)	37% (13 svar)	35
2021	59% (13 svar)	41% (9 svar)	22

TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (531 svar)	1% (6 svar)	0% (0 svar)	537
2021	99% (528 svar)	1% (5 svar)	0% (0 svar)	533

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af trusler?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	50% (3 svar)	50% (3 svar)	6
2021	40% (2 svar)	60% (3 svar)	5

VOLD

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (536 svar)	0% (1 svar)	0% (0 svar)	537
2021	100% (533 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	533

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

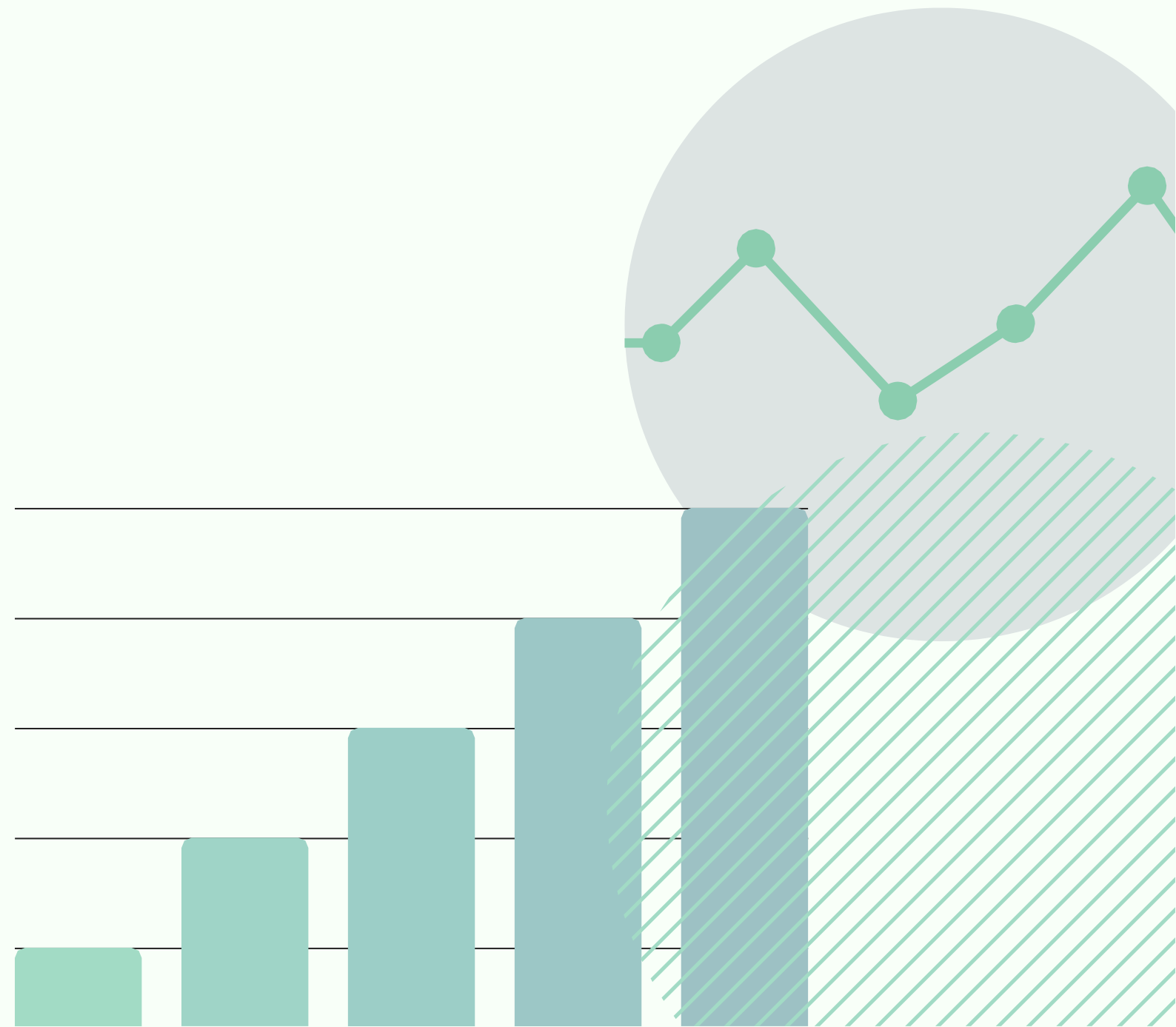
Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	100% (1 svar)	0% (0 svar)	1
2021	-% (- svar)	-% (- svar)	0



ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

Institut for Kemi og Biovidenskab **2021**



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR ENGINEERING FORDELT PÅ ENHEDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB	4
TILFREDSHED FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB	5
MOTIVATION FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB	6
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	7
FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION.....	9
BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID	10
STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS	11
KRÆNKENDE HANDLINGER.....	12



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 30. november 2021.

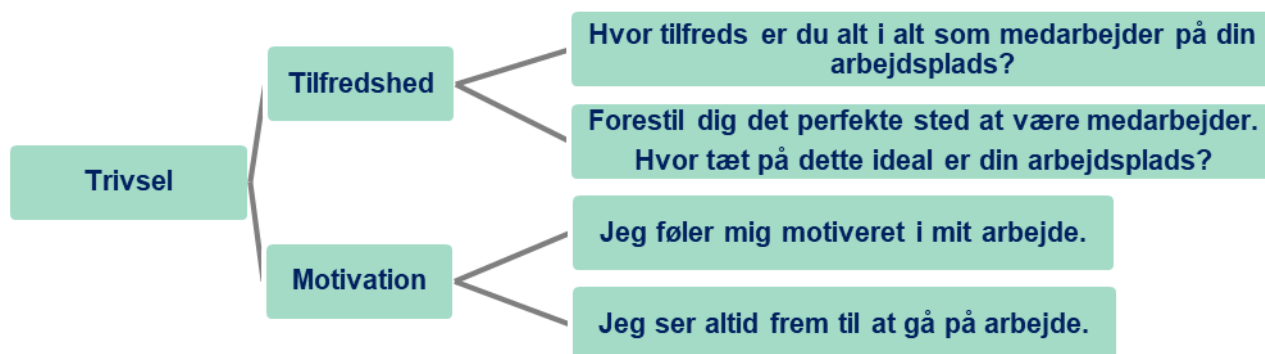
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV. Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-kortlægningerne. Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2019 og 2020 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

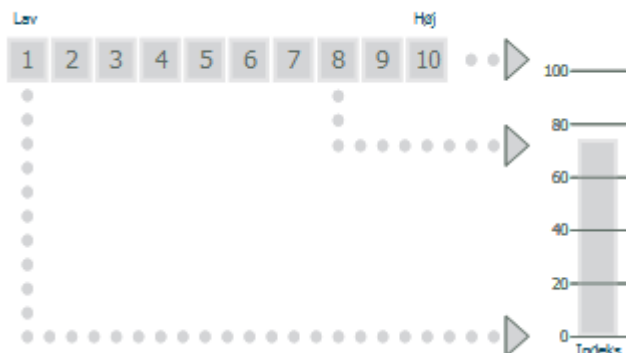
Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål tirsdag d. 30. november 2021. 69% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 14. december 2021.

Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 $((100/9)*(2-1))$, 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

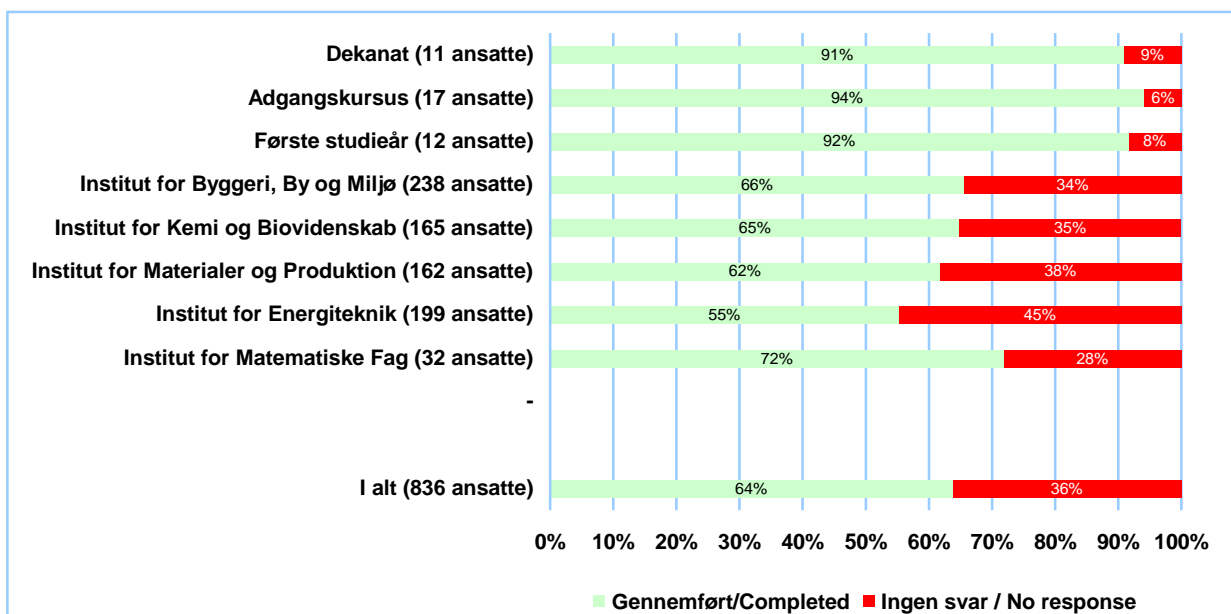


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål 9 angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

SVARPROCENT FOR ENGINEERING FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på ENGINEERING illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.

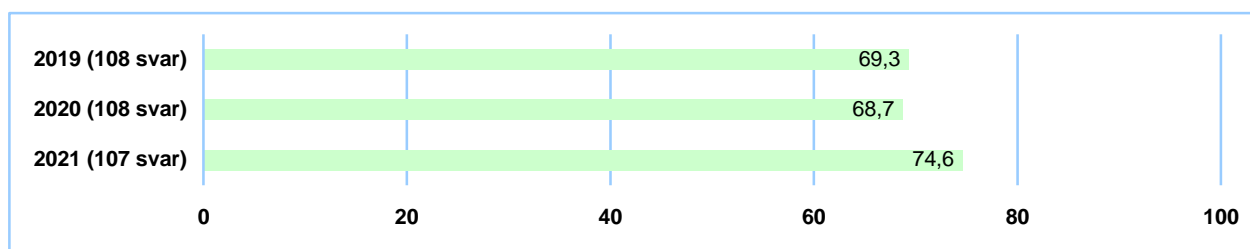


TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

Tallene i parentes viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.

TRIVSEL

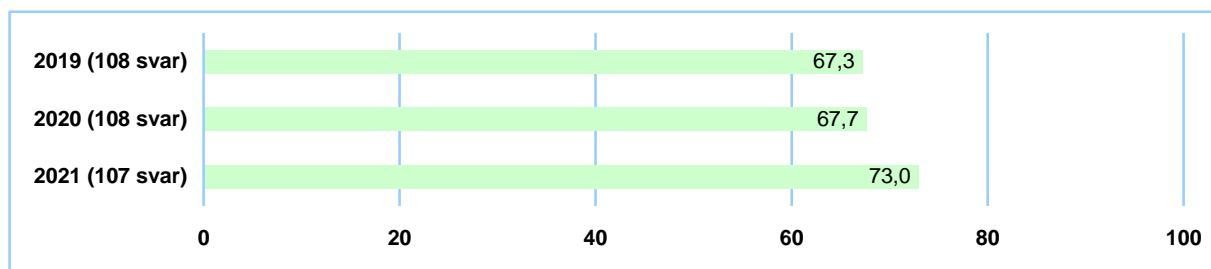
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

TILFREDSHED

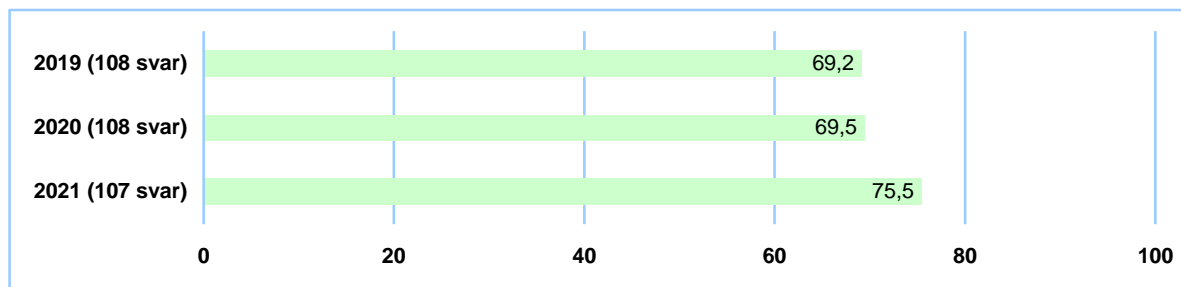
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDSHEDSSPØRGSMÅL

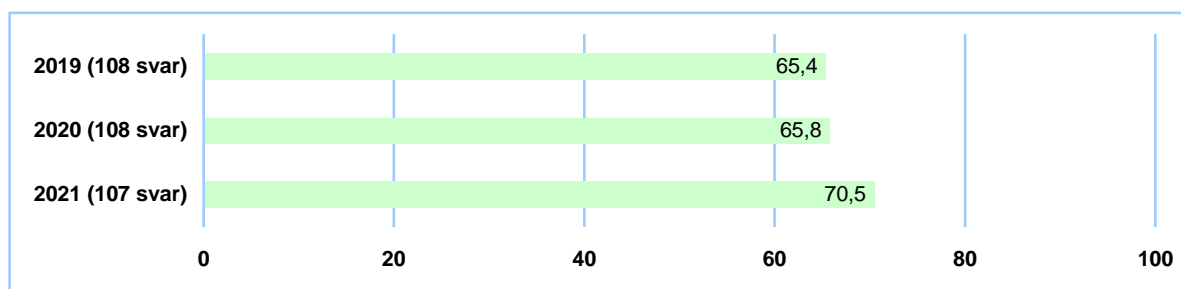
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS?

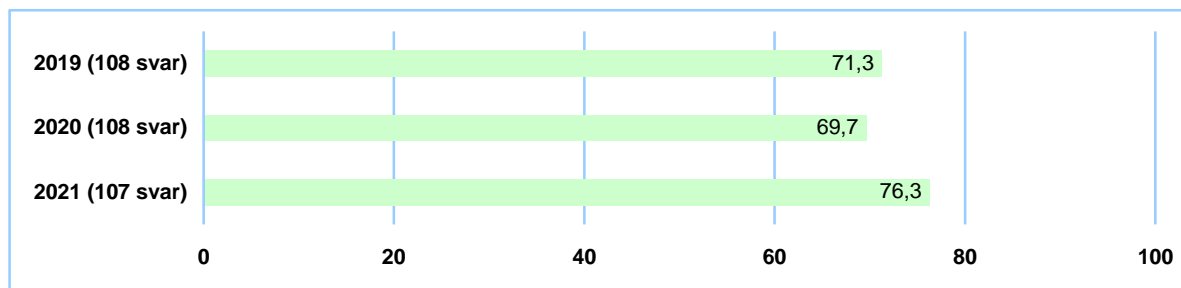
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

MOTIVATION

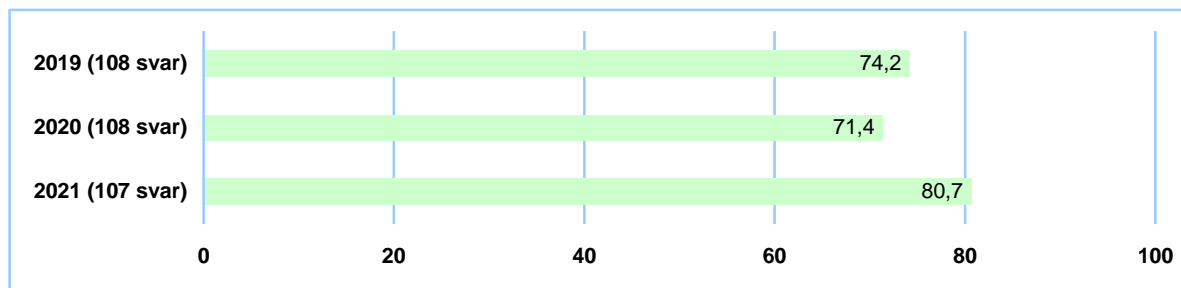
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

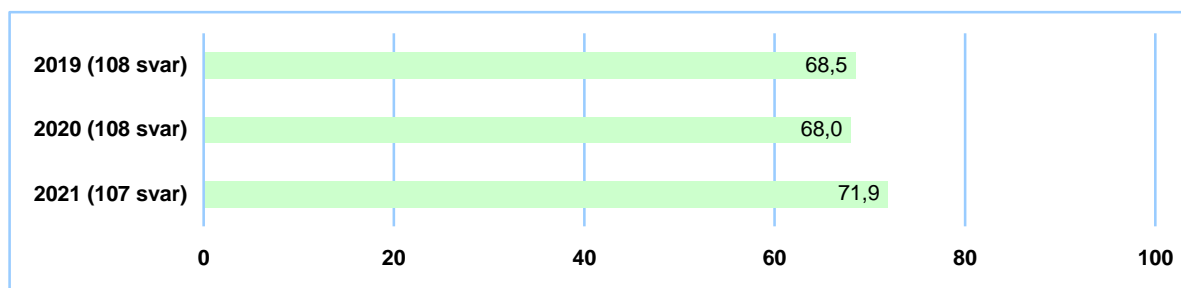
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling

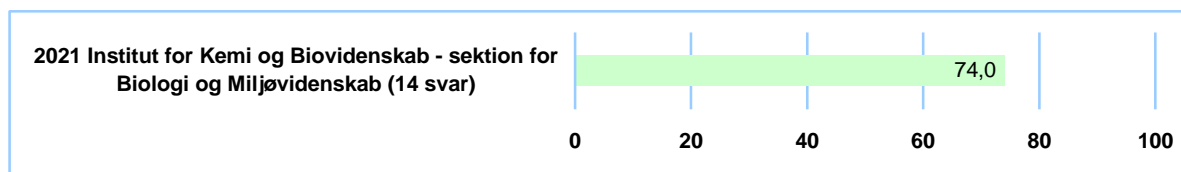


TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

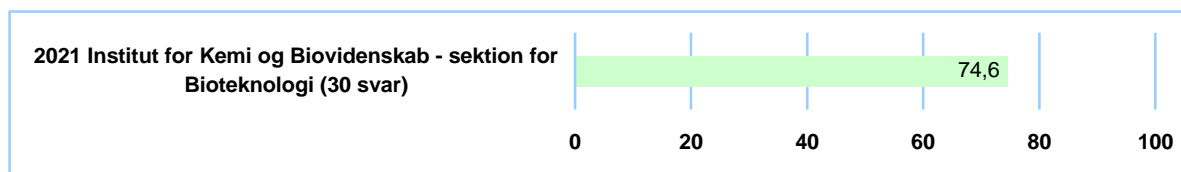
TRIVSEL

Opdelt på: Sektioner/områder

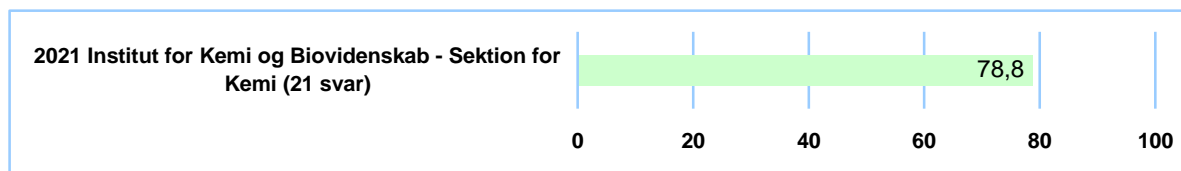
Institut for Kemi og Biovidenskab - sektion for Biologi og Miljøvidenskab



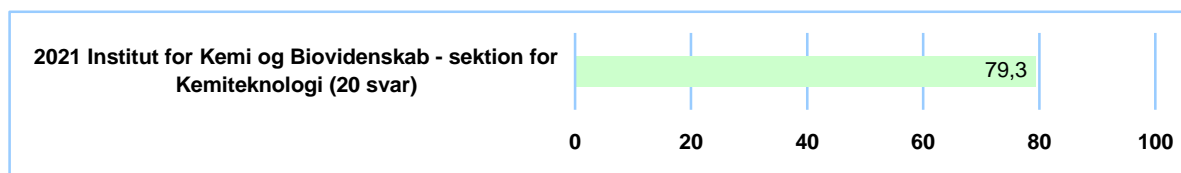
Institut for Kemi og Biovidenskab - sektion for Bioteknologi



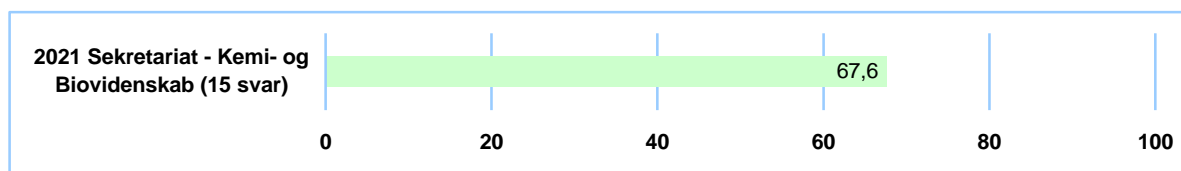
Institut for Kemi og Biovidenskab - Sektion for Kemi



Institut for Kemi og Biovidenskab - sektion for Kemiteknologi



Sekretariat - Kemi- og Biovidenskab



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Institut for Kemi og Biovidenskab

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
VIP	73,8 (81)	70,7 (77)	74,8 (74)	4,1
TAP	54,5 (26)	62,6 (30)	73,6 (32)	11

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Mand	71,1 (61)	69,8 (61)	72,6 (60)	2,8
Kvinde	67 (47)	67,3 (47)	77,2 (47)	9,9

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Yngre end 45 år	70,3 (73)	70 (68)	77 (72)	7
45 år eller æl- dre	67,3 (35)	66,5 (40)	69,8 (35)	3,3

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Dansk	68,1 (84)	68,6 (83)	73,5 (79)	4,9
Ikke dansk	73,6 (24)	69 (25)	77,8 (28)	8,8

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2019	0%	1%	6%	3%	11%	7%	18%	27%	16%	11%	108
2020	1%	2%	4%	6%	3%	13%	17%	27%	17%	11%	108
2021	0%	2%	0%	2%	5%	8%	19%	31%	20%	14%	107

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2019	1%	3%	3%	6%	11%	9%	22%	25%	13%	6%	108
2020	1%	3%	5%	3%	9%	15%	18%	28%	14%	6%	108
2021	0%	4%	0%	3%	7%	13%	23%	24%	15%	11%	107

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	1%	2%	5%	2%	3%	9%	15%	24%	22%	18%	108
2020	1%	5%	3%	7%	4%	5%	12%	27%	21%	16%	108
2021	1%	1%	0%	1%	0%	7%	17%	28%	16%	29%	107

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	0%	1%	6%	7%	5%	13%	17%	22%	17%	12%	108
2020	2%	4%	5%	6%	7%	5%	18%	28%	12%	15%	108
2021	2%	1%	1%	2%	8%	7%	23%	29%	15%	12%	107

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	3%	5%	12%	6%	13%	9%	11%	18%	15%	9%	108
2020	2%	2%	7%	8%	12%	12%	13%	18%	10%	16%	108
2021	2%	5%	9%	7%	7%	6%	13%	21%	14%	17%	107

Samlet score 2019: 59,5
 Samlet score 2020: 63,8
 Samlet score 2021: 65,1

Jeg oplever, at der i mit arbejde er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	3%	6%	14%	8%	6%	15%	16%	14%	8%	9%	108
2020	4%	6%	6%	7%	9%	12%	19%	12%	13%	12%	108
2021	5%	4%	8%	4%	10%	12%	18%	17%	7%	16%	107

Samlet score 2019: 55,7
 Samlet score 2020: 60,5
 Samlet score 2021: 61,5

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).

År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2019	26%	39%	28%	7%	108	1
2020	29%	46%	19%	6%	108	0
2021	29%	46%	21%	4%	107	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.

År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2019	45%	42%	12%	1%	108	1
2020	55%	34%	9%	2%	108	0
2021	54%	37%	7%	1%	107	0

Blandt de, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?

År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2019	69%	31%	13	0
2020	67%	33%	12	0
2021	67%	33%	9	0

KRÆNKENDE HANDLINGER

I de følgende tabeller med resultater om tilkendegivelser af krænkende handlinger er der foretaget afrunding i opgørelsen, sådant at resultaterne i procent er afrundet til hele procenter. Det vil eksempelvis sige, at 0 % godt kan dække over tilkendegivelser af krænkende handlinger. Derfor er der i den følgende del af rapporten også angivet de faktiske antal af tilkendegivelser om krænkende handlinger.

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger (uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold).				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2019	98%	2%	0%	108
2020	96%	4%	0%	108
2021	95%	4%	1%	107

NB: Uønsket seksuel opmærksomhed blev tilføjet som kategori i 2020.

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2019	50%	50%	2
2020	50%	50%	4
2021	40%	60%	5

KRÆNKENDE HANDLINGER - FORDELING

Andelen, der indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger.					
År	Uønsket seksuel opmærksomhed	Mobning / Chikane	Trusler	Vold	Svar i alt
2020	1% (1 svar)	3% (3 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	108
2021	0% (0 svar)	5% (5 svar)	1% (1 svar)	0% (0 svar)	107

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (107 svar)	1% (1 svar)	0% (0 svar)	108
2021	100% (107 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	107

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	0% (0 svar)	100% (1 svar)	1
2021	-% (- svar)	-% (- svar)	0

MOBNING / CHIKANE

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning / chikane.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	97% (105 svar)	3% (3 svar)	0% (0 svar)	108
2021	95% (102 svar)	4% (4 svar)	1% (1 svar)	107

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af mobning/chikane?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	67% (2 svar)	33% (1 svar)	3
2021	40% (2 svar)	60% (3 svar)	5

TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (108 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	108
2021	99% (106 svar)	1% (1 svar)	0% (0 svar)	107

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af trusler?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	-% (- svar)	-% (- svar)	0
2021	0% (0 svar)	100% (1 svar)	1

VOLD

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (108 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	108
2021	100% (107 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	107

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

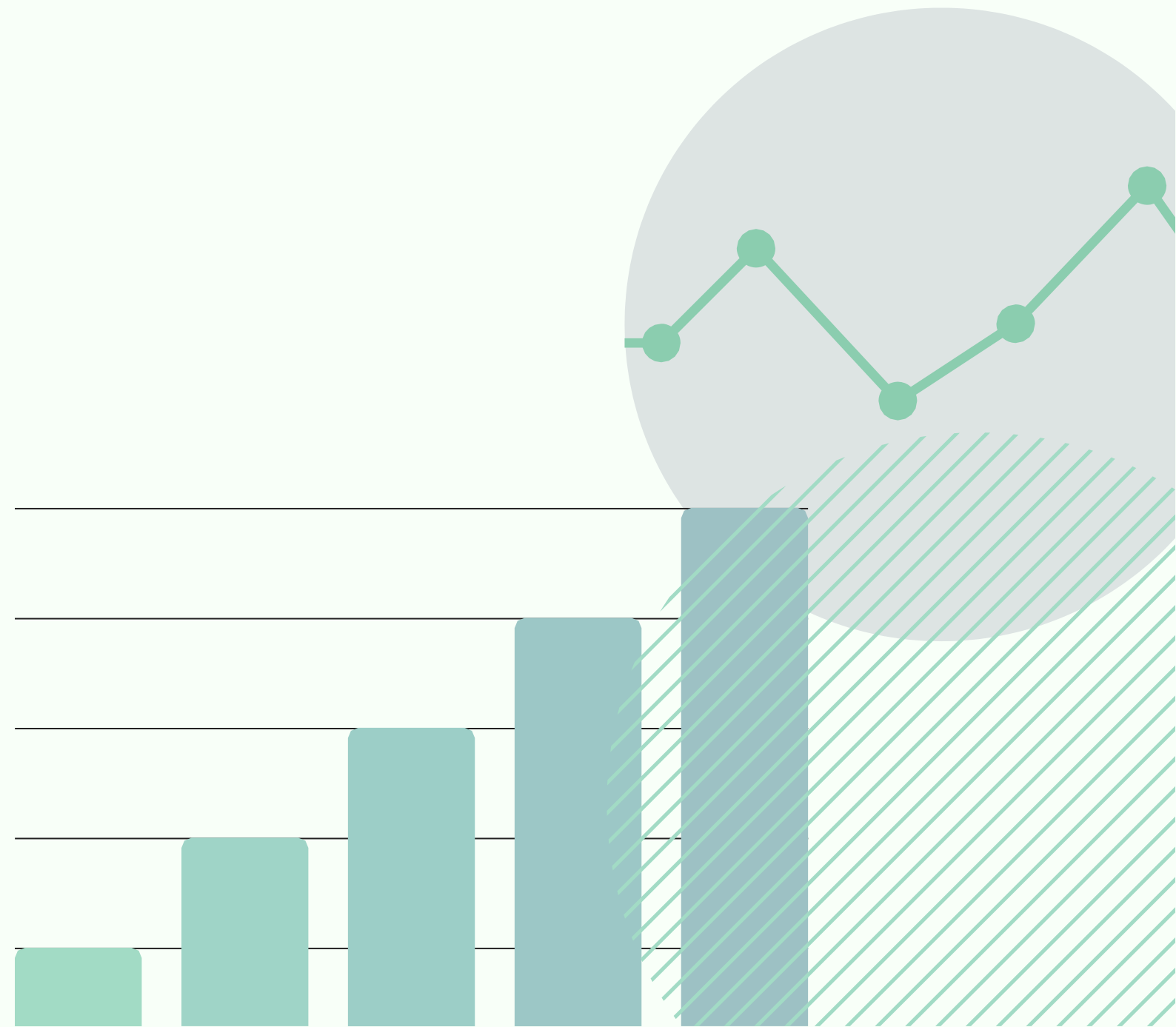
Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	-% (- svar)	-% (- svar)	0
2021	-% (- svar)	-% (- svar)	0



ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER Aalborg Universitet

2021



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORDELT PÅ HOVEDOMRÅDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET	5
TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITET.....	6
MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITET	7
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	8
FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION.....	13
BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID	14
STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS	15
KRÆNKENDE HANDLINGER.....	16



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 30. november 2021.

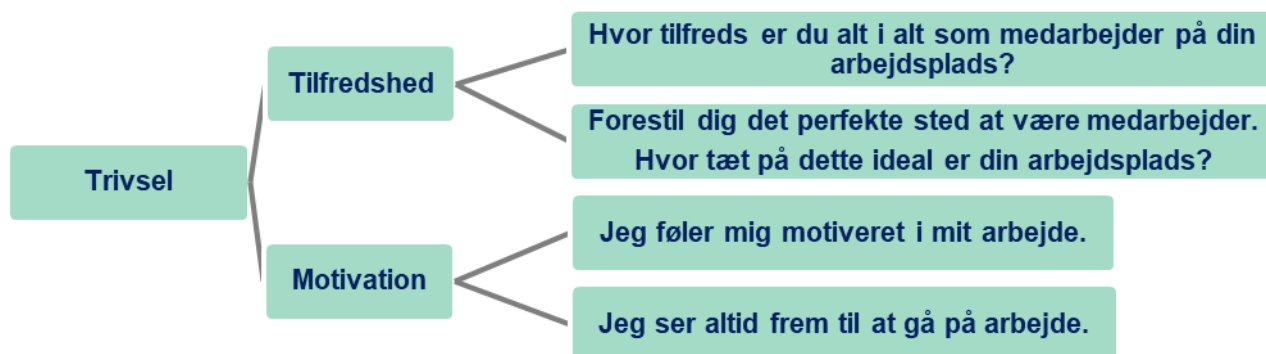
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV. Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-kortlægningerne. Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2019 og 2020 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål tirsdag d. 30. november 2021. 69% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 14. december 2021.

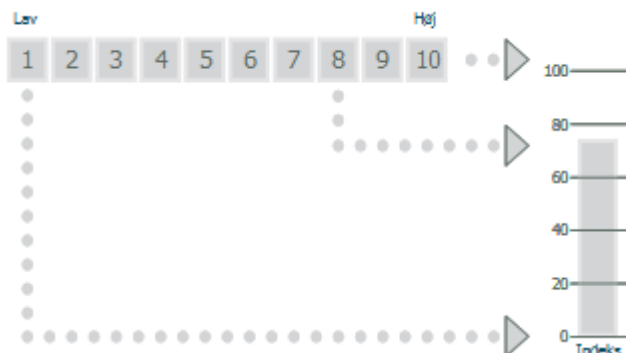
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021 Resultater for Aalborg Universitet

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 $((100/9)*(2-1))$, 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

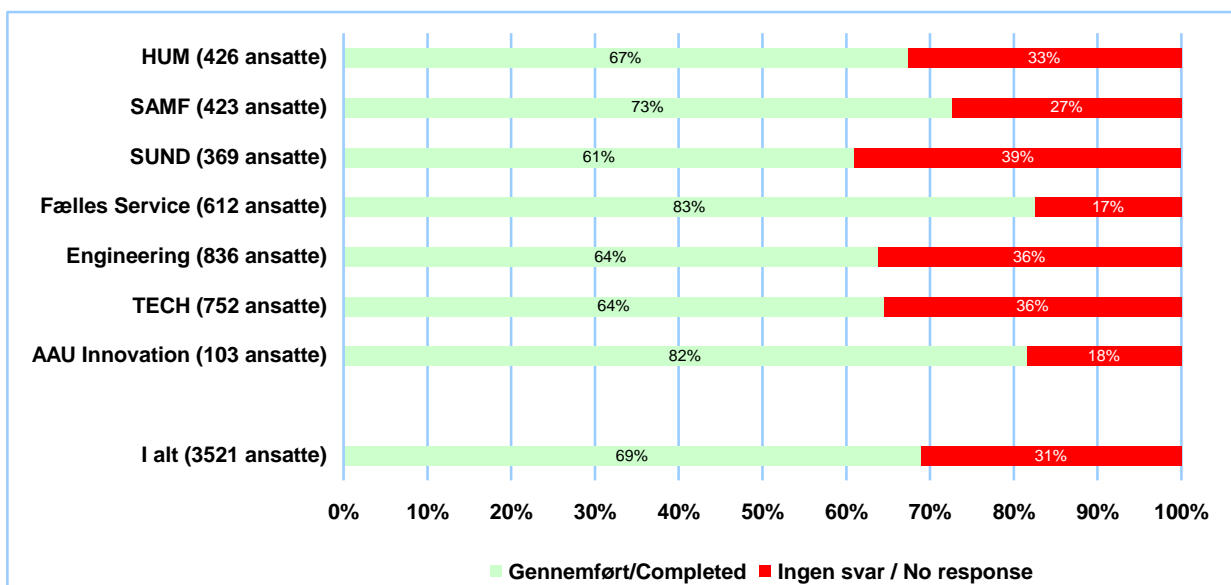


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål 9 angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORTDELT PÅ HOVEDOMRÅDER

Herunder er hovedområdernes svarprocenter illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.



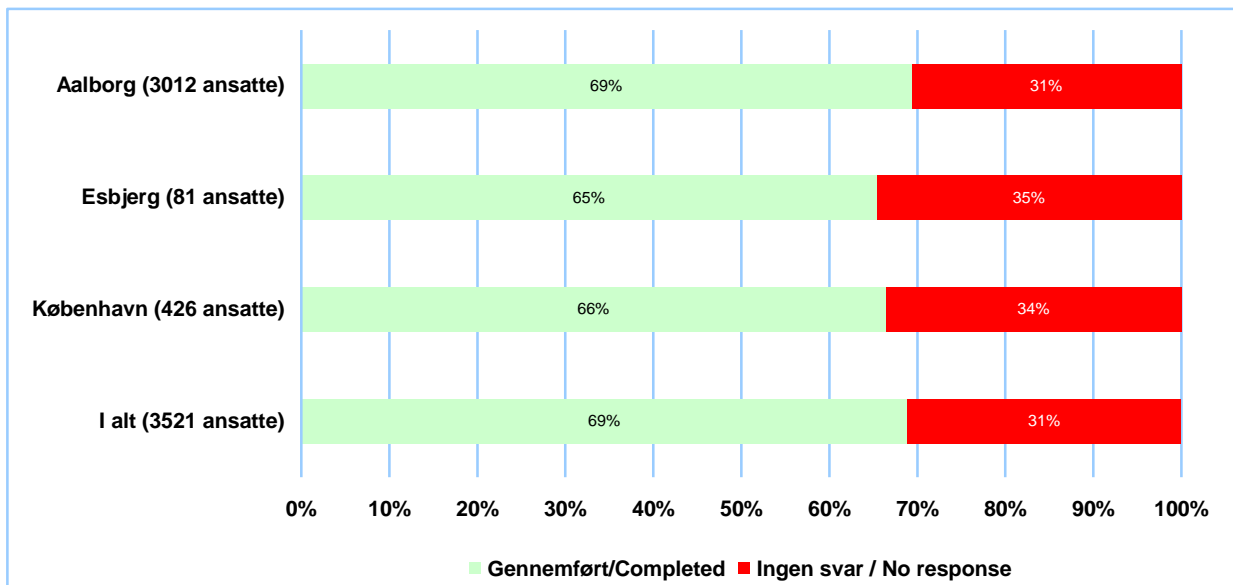
Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021

Resultater for Aalborg Universitet

SVARPROCENT

Krydset med: Geografi by

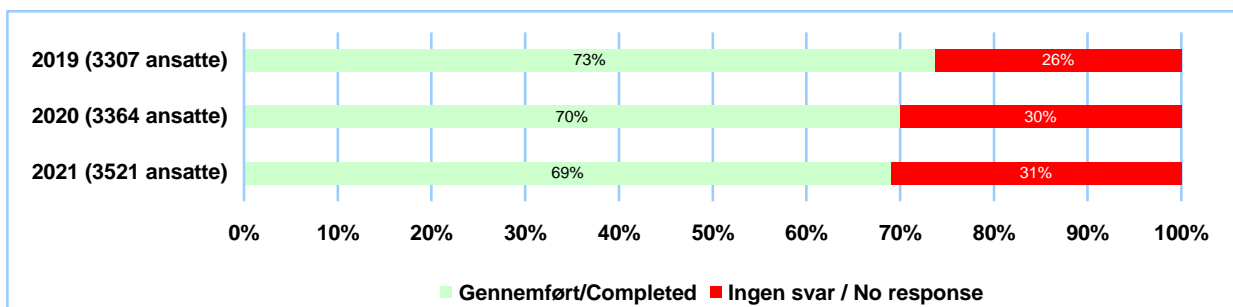
Herunder er svarprocenten delt på de tre primære byer.



SVARPROCENT - UDVIKLING

Opdelt på: Årstal for måling

Herunder er svarprocentens udvikling.

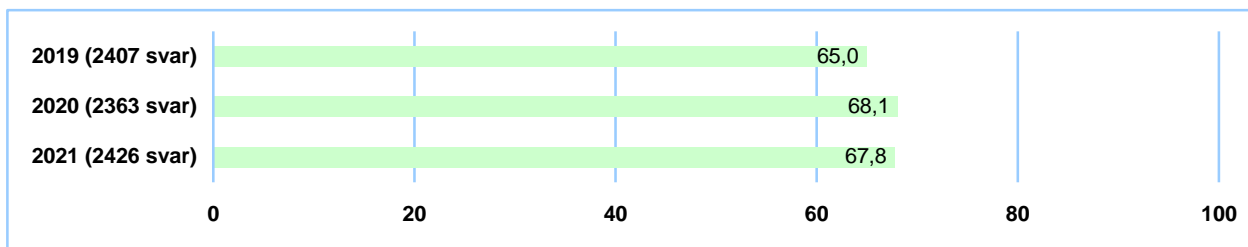


TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET

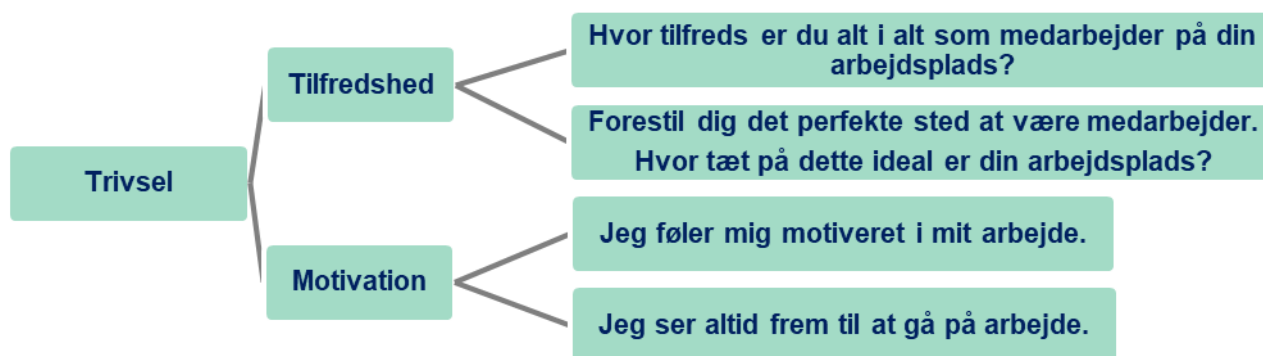
Tallene i parentes viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.

TRIVSEL

Opdelt på: Årstal for måling



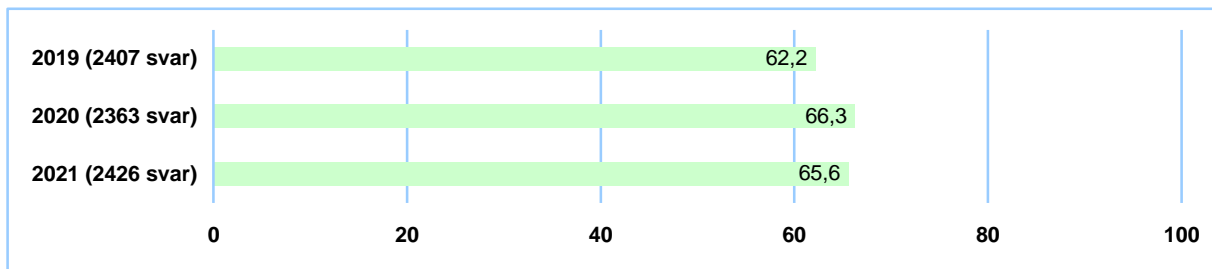
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITET

TILFREDSHED

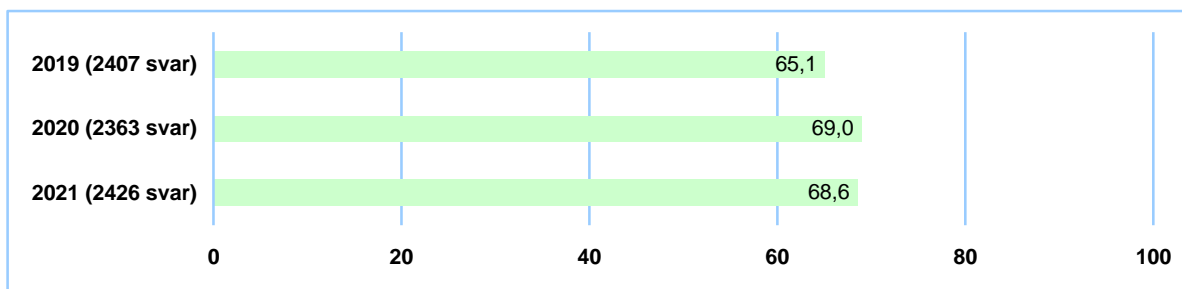
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDSHEDSSPØRGSMÅL

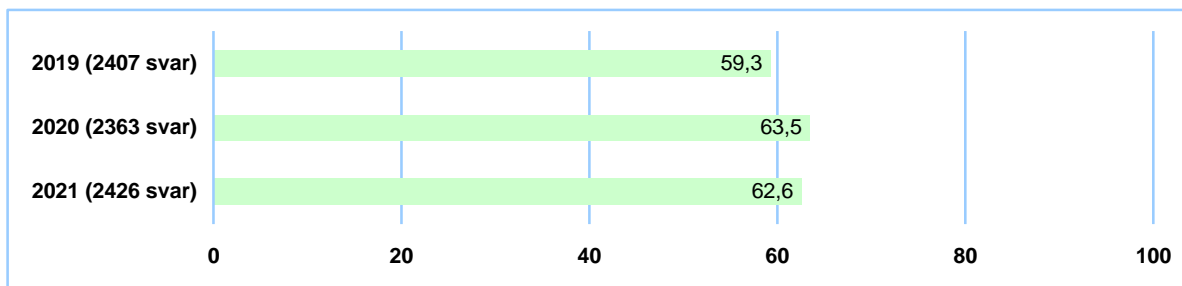
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS?

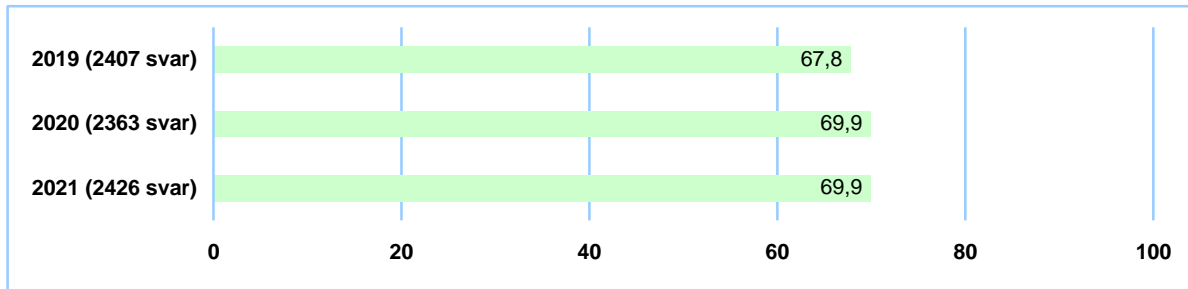
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITET

MOTIVATION

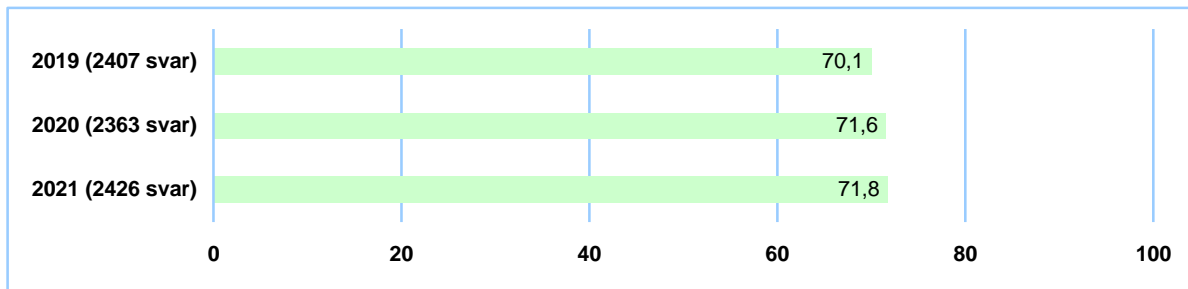
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

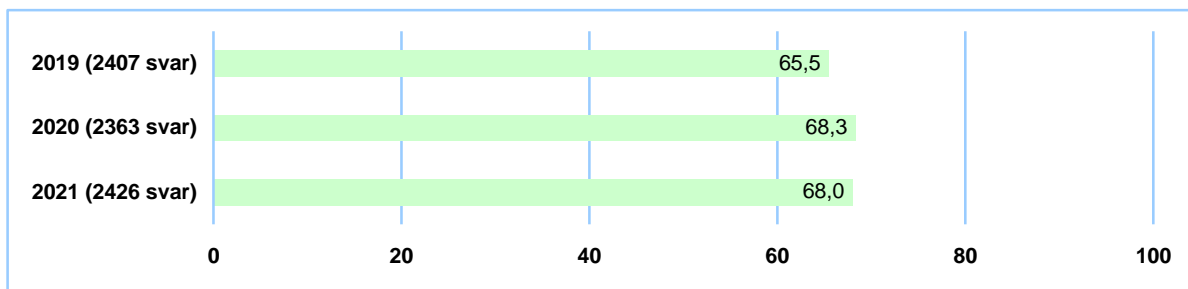
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

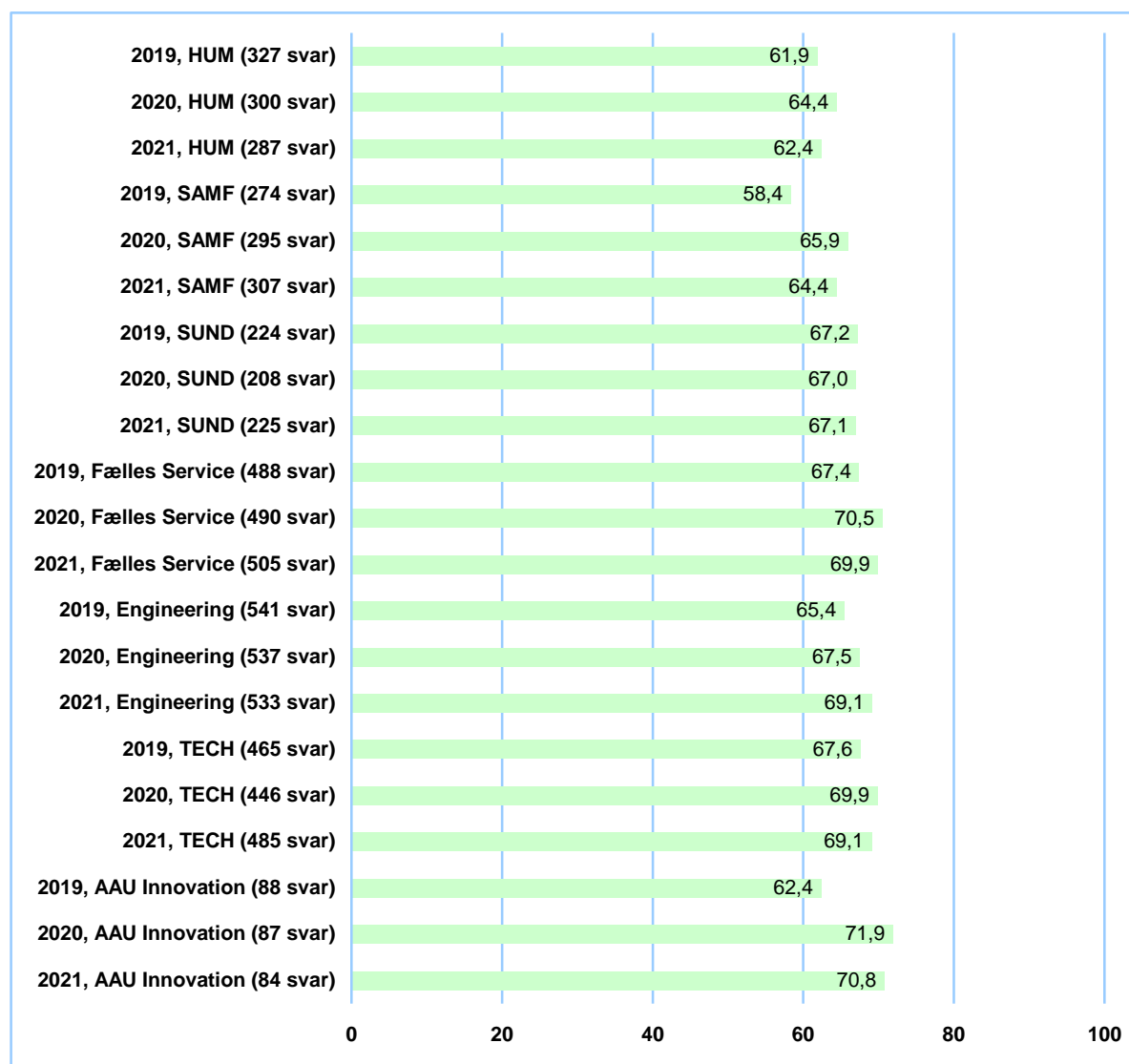
Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

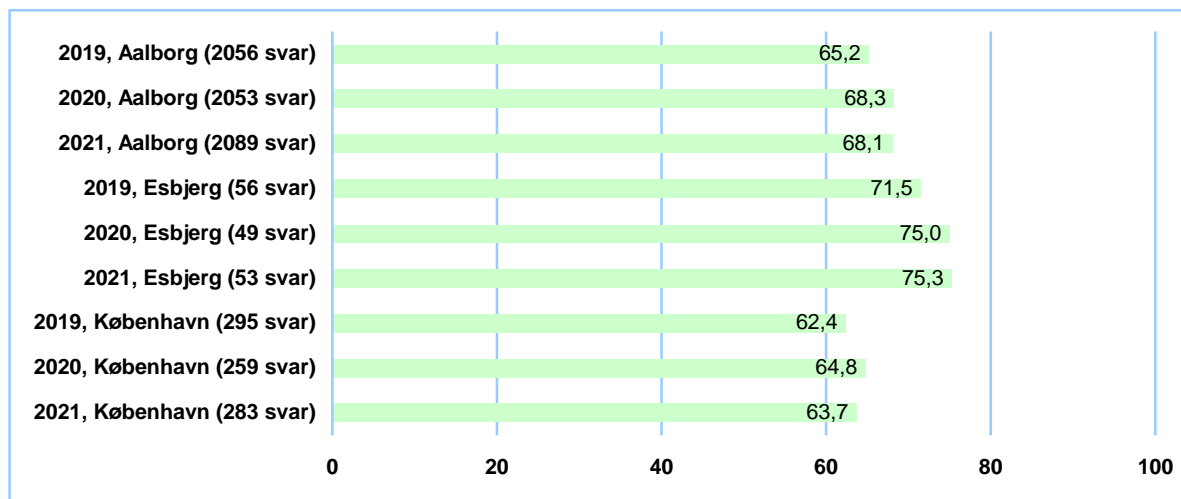
Opdelt på: Hovedområde



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: Geografisk Placering



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdeling

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
HUM - HUM Dekansektariat	. (8)	. (9)	. (5)	.
HUM - Institut for Kommunikation og Psykologi	63,3 (142)	63,6 (125)	60,2 (123)	-3,4
HUM - Institut for Kultur og Læring	60,2 (176)	64,3 (165)	64,3 (159)	0
SAMF - SAMF Dekansektariat	. (8)	. (9)	. (9)	.
SAMF - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde	50,9 (85)	63,9 (92)	68,5 (93)	4,6
SAMF - Institut for Politik og Samfund	58,5 (62)	66,8 (57)	60,6 (60)	-6,2
SAMF - Aalborg University Business School	64,8 (84)	68,9 (101)	62,1 (112)	-6,8
SAMF - Juridisk Institut	56,6 (35)	59,1 (36)	62,1 (33)	3
SUND - SUND Dekansektariat	. (6)	. (5)	. (9)	.
SUND - Institut for Medicin og Sundhedsteknologi	65 (175)	67,4 (153)	64 (161)	-3,4
SUND - Klinisk Institut	74 (43)	64,7 (50)	73,7 (55)	9
Fælles Service - Studieservice	65,5 (85)	68,6 (86)	70,5 (94)	1,9
Fælles Service - Rektorsekretariatet	69 (43)	74,6 (42)	74,4 (44)	-0,2
Fælles Service - HR-afdelingen	65,3 (44)	67,5 (48)	65,7 (45)	-1,8
Fælles Service - Fælles Service, Kbh.	63,6 (22)	75,1 (24)	76,2 (23)	1,1
Fælles Service - Økonomiafdelingen	70 (53)	69,3 (54)	67,5 (56)	-1,8
Fælles Service - Campus Service	72,4 (65)	72,2 (70)	73,6 (71)	1,4
Fælles Service - Aalborg Universitetsbibliotek	68,4 (53)	67,5 (50)	68,5 (51)	1
Fælles Service - AAU IT Services	64,3 (113)	71,2 (105)	67,3 (110)	-3,9
Fælles Service - Fælles Service, Esbjerg	78,9 (10)	75 (11)	72,7 (11)	-2,3
Engineering - Dekanat	. (6)	. (8)	82,2 (10)	.
Engineering - Adgangskursus	58 (15)	75 (14)	77,4 (16)	2,4
Engineering - Første studieår	71,8 (12)	71,2 (13)	80,3 (11)	9,1
Engineering - Institut for Byggeri, By og Miljø	62,9 (86)	62,8 (161)	60,4 (156)	-2,4
Engineering - Institut for Kemi og Biovidenskab	69,3 (108)	68,7 (108)	74,6 (107)	5,9

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

Engineering - Institut for Materialer og Produktion	61,3 (102)	67,2 (104)	69,1 (100)	1,9
Engineering - Institut for Energiteknik	69,1 (100)	72,9 (102)	74,7 (110)	1,8
Engineering - Institut for Matematiske Fag	61,9 (26)	63,2 (27)	59,8 (23)	-3,4
TECH - Institut for Arkitektur og Medieteknologi	72,4 (92)	69 (97)	68,3 (101)	-0,7
TECH - Institut for Elektroniske Systemer	68,3 (135)	72 (117)	71 (141)	-1
TECH - Institut for Planlægning	62,4 (149)	66,4 (130)	67,6 (144)	1,2
TECH - Institut for Datalogi	70 (80)	73,1 (92)	68,7 (89)	-4,4
TECH - TECH Dekansektariat	. (9)	68,3 (10)	74,7 (10)	6,4
AAU Innovation - AAU Innovation	62,3 (87)	71,9 (87)	70,8 (84)	-1,1

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
VIP	64,2 (1301)	66,4 (1254)	66 (1284)	-0,4
TAP	65,5 (1075)	69,8 (1084)	69,4 (1121)	-0,4

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Mand	66,2 (1168)	68 (1102)	67,6 (1171)	-0,4
Kvinde	63,9 (1239)	68,2 (1261)	67,9 (1255)	-0,3

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Yngre end 30 år	71,7 (306)	71,3 (281)	72,2 (302)	0,9
30 – 39 år	64,1 (632)	67,9 (613)	68 (616)	0,1
40 – 49 år	63,6 (678)	67,5 (656)	66,8 (686)	-0,7
50 – 59 år	64,4 (535)	67,3 (548)	66,8 (537)	-0,5
60 år eller ældre	64,4 (256)	68,5 (265)	66,6 (285)	-1,9

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Dansk	64,5 (2017)	67,6 (1969)	67,2 (2026)	-0,4
Ikke dansk	67,9 (390)	70,5 (394)	70,7 (400)	0,2

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2019	2%	2%	5%	6%	8%	11%	25%	23%	12%	7%	2407
2020	1%	1%	3%	5%	6%	10%	22%	27%	14%	9%	2363
2021	1%	1%	3%	5%	7%	10%	23%	25%	14%	10%	2426

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2019	3%	3%	6%	8%	11%	14%	24%	18%	8%	5%	2407
2020	2%	2%	4%	6%	9%	14%	24%	22%	11%	6%	2363
2021	2%	2%	5%	7%	10%	14%	24%	20%	11%	6%	2426

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	1%	2%	4%	4%	7%	10%	19%	24%	16%	14%	2407
2020	1%	1%	3%	4%	6%	10%	20%	23%	17%	15%	2363
2021	1%	1%	2%	4%	6%	10%	19%	24%	17%	15%	2426

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	2%	2%	5%	6%	9%	11%	20%	21%	14%	10%	2407
2020	1%	2%	3%	6%	7%	11%	20%	22%	15%	12%	2363
2021	2%	2%	3%	5%	8%	12%	21%	23%	15%	11%	2426

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	4%	2%	7%	7%	9%	11%	14%	19%	14%	13%	2407
2020	2%	2%	5%	7%	9%	10%	17%	19%	14%	15%	2363
2021	3%	2%	5%	7%	9%	12%	16%	17%	14%	14%	2426

Samlet score 2019: 63,3

Samlet score 2020: 66,3

Samlet score 2021: 65,4

Jeg oplever, at der i mit arbejde er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	6%	4%	9%	11%	10%	13%	16%	14%	9%	7%	2407
2020	5%	3%	6%	8%	10%	11%	19%	16%	11%	9%	2363
2021	6%	3%	8%	8%	10%	11%	17%	16%	11%	9%	2426

Samlet score 2019: 55

Samlet score 2020: 59,7

Samlet score 2021: 58,5

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).

År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2019	25%	42%	27%	6%	2407	7
2020	27%	44%	24%	5%	2363	0
2021	28%	40%	27%	5%	2426	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt ned-sat arbejdsevne.

År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2019	43%	41%	14%	3%	2407	7
2020	49%	38%	11%	2%	2363	0
2021	48%	38%	12%	2%	2426	0

Blandt de, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?

År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2019	57%	43%	384	0
2020	61%	39%	300	0
2021	64%	36%	339	0

KRÆNKENDE HANDLINGER

I de følgende tabeller med resultater om tilkendegivelser af krænkende handlinger er der foretaget afrunding i opgørelsen, sådant at resultaterne i procent er afrundet til hele procenter. Det vil eksempelvis sige, at 0 % godt kan dække over tilkendegivelser af krænkende handlinger. Derfor er der i den følgende del af rapporten også angivet de faktiske antal af tilkendegivelser om krænkende handlinger.

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger (uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold).				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2019	95%	4%	0%	2407
2020	93%	6%	1%	2363
2021	93%	6%	1%	2426

NB: Uønsket seksuel opmærksomhed blev tilføjet som kategori i 2020.

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2019	54%	46%	112
2020	54%	46%	166
2021	60%	40%	159

KRÆNKENDE HANDLINGER - FORDELING

Andelen, der indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger.					
År	Uønsket seksuel opmærksomhed	Mobning / Chikane	Trusler	Vold	Svar i alt
2020	1% (20 svar)	6% (142 svar)	1% (29 svar)	0% (3 svar)	2363
2021	1% (14 svar)	6% (142 svar)	1% (34 svar)	0% (2 svar)	2426

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (2343 svar)	1% (19 svar)	0% (1 svar)	2363
2021	99% (2412 svar)	1% (14 svar)	0% (0 svar)	2426

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	90% (18 svar)	10% (2 svar)	20
2021	93% (13 svar)	7% (1 svar)	14

MOBNING / CHIKANE

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning / chikane.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	94% (2221 svar)	5% (129 svar)	1% (13 svar)	2363
2021	94% (2284 svar)	5% (123 svar)	1% (19 svar)	2426

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af mobning/chikane?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	54% (77 svar)	46% (65 svar)	142
2021	60% (85 svar)	40% (57 svar)	142

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (2334 svar)	1% (25 svar)	0% (4 svar)	2363
2021	99% (2392 svar)	1% (32 svar)	0% (2 svar)	2426

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af trusler?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	31% (9 svar)	69% (20 svar)	29
2021	56% (19 svar)	44% (15 svar)	34

VOLD

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (2360 svar)	0% (3 svar)	0% (0 svar)	2363
2021	100% (2424 svar)	0% (2 svar)	0% (0 svar)	2426

Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	67% (2 svar)	33% (1 svar)	3
2021	50% (1 svar)	50% (1 svar)	2