



Kan frit distribueres
Godkendt

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: 30-05-2022

Referat af møde i Samarbejdsudvalget v/Institut for Kemi og Biovidenskab den 24. maj 2022

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Niels T. Eriksen (NTE), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB), Kristian Bering (KBe), Susanne Remmer Bielidt (SRB), Teis Søndergaard (TES), Jens Laurids Sørensen (JLS), Sara Jellesmark (SJe)

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

Øvrige deltagere: Anne Ditte Larsen (ADL) - referent

Pkt. 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Ingen

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

Velkommen til Teis Søndergaard og Sara Jellesmark som nyvalgte repræsentanter i udvalget.

Dagsorden blev godkendt.

Pkt. 2. Godkendelse af referat

Bilag: 2.1 Referat fra SU-møde d. 22. marts 2022

Indstilling: Det indstilles til SU at godkende referat fra SU-møde d. 22. marts 2022.

JLS fandt det svært at godkende referatet, idet han mener, at CaKr mangler at få det tilsendt, hvilket han fandt vigtigt, da der er et punkt omhandlende hende. MTO gjorde det klart, at CaKr ifølge reglerne ikke længere kan sidde i SU-udvalget efter hendes fratrædelse. TES betvivlede dette da SU-udvalgsmedlemmer som udgangspunkt er udpeget af TR kollegiet.

MTO forklarede, at den af SU vedtagne proces er, at referatet udsendes til høring, hvorefter udvalgets formand og næstformand gennemgår de indkomne kommentarer og bliver enige om og godkender det referat, der offentliggøres. Dette referat udsendes til udvalget inden næstkommende SU-møde. På næstkommende SU-møde er der så under punktet 'Godkendelse af referat' mulighed for at få noteret eventuelle uenighedspunkter til det offentliggjorte referat. MTO minder om, at denne procedure blev godkendt af SU, med henblik på at kunne offentliggøre et godkendt SU referat så tidligt som muligt og normalt inden det efterfølgende SU møde.



MDB påpegede, at det skal noteres et sted, at referatet er godkendt. Ved indsigelser kan det tilføjelse i det efterfølgende referat, at referatet er godkendt med følgende rettelser. Disse rettelser skal dog godkendes af formand og næstformand.

MTO stillede spørgsmål ved, hvorfor B-siden ikke havde delt referatet med CaKr og JLS fortalte, at det også var intentionen, men at referatet kom for sent til at det kunne lade sig gøre inden SU-mødet.

JLS indvendte, at en kommentar fra CaKr mangler og SRB erklærede sig enig i manglen. MTO spurgte ind til hvilken kommentar det drejer sig om og JLS tydeliggjorde, hvilket citat, det drejede sig om.

MTO betonedede, at det statement var lavet i forsvar af referatets første udkast og JLS argumenterede, at uanset om man er enig i statementet eller ej, så er det blevet sagt. MTO slog fast, at hvis det var, hvad hun havde sagt, så var det blevet modsagt, hvorefter han slog fast, at der ikke ændres i et allerede offentliggjort referat. Samarbejdsaftalen specificerer, at godkendelse skal ske inden offentliggørelse, og at referatet officielt kan godkendes på næstkommende møde med tilføjelsen af ny kommentar.

MTO påpegede, at proceduren for godkendelse af referatet ikke ændres ved sær-cases. I så fald bør proceduren tages op igen, hvilket han ikke anså som nødvendig. TES kommenterede, at systemet virker, når vi godkender som proceduren er og opfordrede til, at næstformanden ikke kan godkende uden at sikre sig B-sidens opbakning til referatet inden den formelle godkendelse.

NTE påpegede, at det er vigtigt at godkende med frist erindring, da det ellers ville blive svært, og MTO erklærede sig enig i, at referatet skal udsendes hurtigst muligt efter mødet.

JLS erklærede sig enig med MTO i, at proceduren ikke bør ændres blot fordi det ikke har fungeret optimalt en enkelt gang, og kommenterede samtidig, at det er vigtigt, at udvalget lærer af denne proces.

TES pointerede, at det også i fremtiden vil sikre, at man kan få sagt, at man er uenig, og NTE kommenterede, at det i hans optik også fremgik af referatet, at der var uenighed på mødet.

MDB pointerede, at man i WorkZone løbende kan se de seneste rettelser og kommentarer i referatet, hvortil JLS kommenterede, at problemet med WorkZone er, at mange af udvalget medlemmer er udfordrede i brugen af systemet.

MTO kommenterede, at det nu var en kærkommen mulighed for at lære det, og foreslog en kompetenceudviklings-session, hvor processen kan blive gennemgået med udvalgets medlemmer.

Referatet er hermed godkendt med følgende uenighedspunkt:

CaKr er enig i, at man skal være forsigtig med generaliseringer og undrer sig er derfor også over den måde man vælger at kommunikere om tidligere medarbejdere og kulturen i sekretariatet - generaliseringer som ikke kan siges at være repræsentativ for medarbejderne ej heller kulturen i sekretariatet. Dertil tilføjer CaKr, at sekretariatet aldrig har været uden ledelse, og at der tidligere har været interesse for og fokus på både mennesker, opgaver og processer i sekretariatet ikke mindst samarbejdet på tværs af teams og med den øvrige organisation.

MTO tilføjer han ikke mener at det var det der blev sagt på mødet, og at det ikke beskriver den realitet han oplevede i sekretariatet da han tiltrådte som institutleder.

Pkt. 3. SU-sammensætning v/MTO

Bilag: 3.1 Samarbejdsaftalen2021

SU har fået ny sammensætning. Formalia omkring sammensætning kan læses i §7 stk. 2 i vedlagte bilag.

For at klargøre processen for sammensætning af SU, så lagde MTO ud med at henvise til Samarbejdsaftalens §7 stk. 2, der angiver:



” Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen”

Det er således TR-kollegiet, der udpeger, hvilke medarbejderrepræsentanter (B-side medlemmer), der skal sidde i SU-udvalget. Ligeledes henviste MTO til samme paragraf og stykke iht. tildelingen af rollen som næstformand:

” Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.”

Det tydeliggøres herved, at B-siden udpeger næstformanden og indmelder dette til MTO. MTO opfordrede B-siden til hurtigt at udpege en næstformand, da der med JLN's udtrædelse af udvalget formelt set ingen næstformand er. Der stilles i samme ombæring spørgsmålstegn ved JLS's plads i udvalget, da hans periode formelt set er udløbet. MTO bad TR-kollegiet bekræfte, at JLS fortsætter som ønsket, eller alternativt meddele hvem det nye medlem er.

TES kommenterede vigtigheden i, at Esbjerg er repræsenteret, samt at både Biotek og Kemi bør være repræsenteret. I det kommende efterår vil MTO opfordre TR-kollegiet til at gennemtænke sammensætningen når BIO ikke længere har en afdeling på Campus CPH.

MTO betonedede, at der skal klarlægges hvilke fagforeninger B-siden repræsenterer, hvortil TES kommenterede, at SU også skal repræsentere bredt, ikke kun pr. fagforening. MTO opfordrede igen TR-kollegiet til at se på sammensætningen, og TES understregede, at B-siden hurtigst muligt vil gå i dialog for derefter at melde tilbage til MTO, både med hensyn til sammensætning og valg af næstformand.

SRB kommenterede, at det er vigtigt, at folk har en interesse i at sidde i udvalget, ikke blot for at fylde en plads.

KBe nævnte, at han fandt det mærkeligt, at han ikke var blevet kontaktet af sin TR ift. at sidde med i SU, hvortil MTO kommenterede, at det var et punkt til drøftelse internt for B-siden.

Opfølgning:

B-siden udpeger hurtigst muligt ny næstformand og meddeler dette til institutledelsen.

B-siden afklarer om JLS fortsat er udpeget medlem af SU, eller om der er udpeget en anden repræsentant, og meddeler dette til institutledelsen.

Pkt. 4. Ny budgetvisualisering v/MTO

Bilag: 4.1 Budget 2022

Præsentation af ny grafisk visualisering af institutbudgettet for 2022.

MTO præsenterede en ny form for grafisk visualisering af budgettet og ønskede input om det var noget udvalget ønskede brugt fremadrettet.

MTO forklarede, at UK10 er drift, UK90 er indtægtsdækket virksomhed, og UK95 dækker over forskningsbaserede aktiviteter. Fra og med 2022 har AAU en ny budgetmodel hvor alle aktiviteter indgår på lige fod i beregning af bidrag til AAUs Fælles Funktioner (FF), Fælles Udviklingsaktiviteter (FU), samt bidrag til Fakultets omkostninger (FAK).



TES pointerede, at Ph.D.'ere med fordel kan bruges til undervisning.

Der er fokus på at budgettere med og bruge eksisterende ressourcer, der allerede er i huset, som en del af nye eksternt finansierede forskningsprojekter, således at indkomne forskningsmidler kan bidrage til instituttets udvikling, hvor ambitionen er, at der arbejdes hen imod flere fastansatte.

Visualiseringsmodulet tydeliggør hvordan pengene bruges samt hvordan de indhentes. Der blev spurgt ind til hvad "Bidrag" dækker over og MTO forklarede, at det drejer sig om bidrag til fællesskabet, dvs. Fælles Funktionsbidrag (FF), Fælles Udviklingsbidrag (FU) og Fakultetsbidrag (FAK), og understregede samtidig, at institutterne ikke selv bestemmer AAU-bidragende. Det er besluttet på direktionsplan, hvor meget bidraget udgør.

SRB spurgte hvorfor eksterne projekter giver underskud og MTO forklarede, at instituttet betaler bidrag af den forskningsaktivitet der er finansieret af eksterne fonde på lige fod med instituttets andre aktiviteter. Og størrelsen af det bidrag instituttet betaler i 2022 overstiger den indtægt disse aktiviteter genererer til instituttet i form af OH, Taxameter samt løn til medarbejdere der er budgetsat på institutrammen. MTO betonede, at selv et projekt fra Danmarks Frie Forskningsråd med 44% OH giver underskud for instituttet, når der beregnes ca 33% bidrag af totalomsætningen. Dette er uhensigtsmæssigt, for selv om instituttet med nuværende aktivitetsniveau og omsætning er i balance, bliver det meget vanskeligt at få institutøkonomien til at hænge sammen, hvis instituttet vækster i eksternt finansieret aktiviteter (hvilket er ambitionen). Det er derfor også noget, MTO arbejder på at informere fakultetsledelsen og direktionen om.

MTO pointerede, at vi har en god økonomi de næste par år, men at vi har svært ved at styre, om vi falder drastisk i antallet af studerende, hvortil NTE indskød, at det er der en realistisk mulighed for vi gør. MTO indskød, at AAU og dermed fakultetet samlet er blevet pålagt at skære 6,6% studiepladser væk frem mod 2030.

MTO orienterede om at der arbejdes på en institutøkonomimodel, hvor Sektionsøkonomierne bliver mere selvstændige. MTO betonede, at der budgetteres med, at sektionernes økonomi skal køre rundt.

TES kommenterede, at mange undervisere er taget ud af undervisningsrotationen og foreslog, at der blev sat timer på folk i ledelsesfunktioner. MTO påpegede, at budgetmodellen blot er et visualiseringsværktøj, der kan hjælpe os til at se, hvor vi skal have fokus samt, at mange detaljer er nødvendige at have på en anden måde. MTO gentog, at alle aktiviteter skal bidrage på lige fod til fællesskabet og at det afhænger af, hvordan disse aktiviteter balancerer.

Til orientering oplyser MTO at Deloitte er i gang med at visualisere de reelle omkostninger for eksterne fondsfinansierede aktiviteter. Arbejdet udspringer af de store private fondes arbejde med danske universiteter, som gerne skulle ende ud med en mere retvisende generel OH sats, også for de private fondsbevillinger. MTO forventer at dette arbejde resulterer i budgetmodeller fra de store danske private fonde, der er mere bæredygtige for instituttet.

Pkt. 5. Orientering om 10% reduktion i uddannelse v/NTE

Bilag: 5.1 Orientering reduktion 10%

NTE orienterer omkring status på AAUs implementering af den politiske beslutning om at udflytte og reducere optag af studerende i de store byer.

NTE gav en kort status på processen og fortalte, at han og MTO, grundet særdeles korte tidsfrister, har haft meget korte diskussioner med Prodekan Olav Geil om kriterierne for nedlæggelse eller flytning af



uddannelsespladser, idet de ønskede at prioritere de strategisk hensyn. I stedet for kun at kigge på optaget for 2019, som der ellers var lagt op til, kigges der i stedet på optaget over en treårig periode.

Ligeledes er den oprindelige procentsats justeret, således at 6,6% skal nedlægges eller flyttes, ikke 10%, som første udmeldt. Den endelig beslutning for planen om endelige optagelsestal kommer først fra fakultetet i september og bliver tidligst gældende fra 2023.

Der synes at være sammenhæng imellem karaktergennemsnittet i matematik og hvor godt de studerende generelt klarer sig igennem studierne, hvorfor nye karakterkrav bliver gældende fra 2024. Dog bemærkes, at studerende fra bacheloruddannelsen i biologi generelt klarer sig godt i job efterfølgende, uden karakterkrav i matematik.

Konsekvensen ved indførelse af karakterkrav er færre studerende, selvom det ikke kan vides med sikkerhed før de endelig optagelsestal foreligger. Dog bemærkedes, at et fald i studerende kunne forventes uanset, grundet de små årgange, der kommer frem til 2036, jf. befolkningsfremskrivningen. TES bemærkede på kvalitetstegnet ved, at der er karakterkrav samt, at der potentielt var en strategisk vinkel i at være lidt hårde på de første semestre, så de svageste falder fra og vi derfor ikke hiver dem igennem systemet, hvortil MTO pointerede, at vi betales for de beståede eksaminer, og betonede samtidig, at der ligeledes forelægges en øvelse i at sikre, at BIO ikke bliver dimensioneret yderligere. NTE argumenterede, at målet må være at optage studerende, som kan komme igennem, samt, at der er mange andre ting i spil ved frafald end bare karakterer. De fleste, der optages på BIO har gode karakterer, og der ses generelt et stigende karaktergennemsnit på indkomne studerende.

NTE betonede vigtigheden af at have studiemiljøer af en vis størrelse, og ligeså, at kandidatholdene bør matche bachelorholdene størrelsesmæssigt.

Som del af universitets plan for udflytning og adgangs begrænsning af uddannelserne i Aalborg, skal der oprettes en specialisering i miljøvidenskab på Cand Polyt uddannelsen Vand og Miljø, som konsekvens af, at nedlukningen af kandidatuddannelse i miljøvidenskab. Den nye specialisering kommer til at høre under Studienævnet for Byggeri og Anlæg på BUILD, men udarbejdes i samarbejde med BIO, og den nye studieordning skal være udarbejdet i samspil med BUILD inden oktober. MTO benævnte den strukturelle udfordring i, at uddannelsen tilhører ét studienævn på et andet institut, selvom indholdet leveres af to institutter. Overflytningen til BUILD betyder samtidig, at BSc studerende i biologi ikke længere får mulighed for at den nye overbygning.

Det bemærkes, at kombinationen af Science og Ingeniering giver gode ingeniørkandidater, og det er en prioritet at styrke miljøingeniørerne i kølvandet på lukning af uddannelsen på AAU Campus CPH.

Opfølgning:

Ingen

Pkt. 6. 6. Orientering om status på årets kompetenceudvikling v/MDB

Bilag: 6.1 Kompetenceudvikling

MDB orienterer om status på puljen for kompetenceudvikling.

MDB orienterede om status på kompetenceudviklingspuljerne for 2022 for hhv. VIP/TAP TECH og TAP.

For VIP og TAP TEK er der fra januar til juni kun brugt 25% af puljen, hvilket vil sige, at der stadig er knap kr. 75.000,- tilgængelig for resten af 2022, og MDB understreger, at midlerne er tilgængelige til kompetenceudvikling, men at der indtil videre ikke har været den store interesse i at bruge den i indeværende år.



Der opfordres til, at de ansatte tager ønsker om kompetenceudvikling med til deres leder, hvorefter ledelsen tager stilling til de enkelte kompetenceudviklingsønsker. MTO pointerer, at ingen, der har søgt dem, har fået afslag indtil videre. Der er således rigtig gode mulighed for kompetenceudvikling resten af året. Det er sektionslederne der melder kompetenceudviklingsønsker ind til MDB.

Ift. TAP siden, så er puljen allerede brugt, hvilket er en skam, da mange stadig ønsker kompetenceudvikling. Årsagen til den allerede opbrugte pulje er, at en ansat sprang fra en bevilget uddannelse uden at færdiggøre den. Dermed havde instituttet fortsat den fulde omkostning, mens de allerede tildelte midler fra Statens Kompetencefond bortfaldt, hvilket medførte ca. kr. 20.000,- i mistede midler.

TES spurgte ind til om overskuddet i VIP-puljen kunne overføres til TAP-puljen ved behov, hvortil MDB kommenterede, at det ikke som sådan er uladsiggørligt, idet puljerne ikke er låste, det har bare ikke tidligere været relevant at overføre fra pulje til pulje.

Der blev gjort opmærksom på, at Statens Kompetencefond ligeledes kan søges, samt at puljerne åbner kvartalsvis. MDB understregede, at lederne skal sidde klar øjeblikkeligt efter åbning af kvartalspuljen, da AC-puljen ofte bliver opbrugt med det samme, og midlerne gives efter først til mølle-princippet.

MTO opfordrede til, at alle tog budskabet med tilbage til baglandet om de resterende midler, og efterfølgende melde tilbage til SU.

Pkt. 7. Kommunikation og samtaleform for SU-møder v/JLS

Bilag: Ingen

JLS lagde ud med at pointere vigtigheden af at have en god samtale i SU, samt at baggrunden for nærværende punkt er, at et punkt på sidste møde endte i en meget personlig diskussion, som hverken var sjov at overvære eller deltage i. CaKr følte sig personlig angrebet og diskussionen fremstod om en "2-mod-1" diskussion imellem MTO og MDB på den ene side og CaKr på den anden.

Ønsket med dette punkt på denne dagsorden var at tage en dialog om, hvordan vi i fremtiden kan sikre, at det ikke sker igen, da det var højest u hensigtsmæssigt. MTO bemærkede, at det var vigtigt at huske, at alle har ansvar for at markere i en diskussion, der er ved at udvikle sig u hensigtsmæssigt, hvilket JLS rettelig gjorde på sidste møde. MTO pointerede ligeledes, at hvad der var en diskussion om proces blev taget meget personligt af CaKr, samt, at diskussionen med fordel kunne have været stoppet tidligere.

JLS bemærkede, at man kan være geografisk udfordret af at være med over Teams, hvilket til tider føles som at sidde mere på afstand, hvilket kan gøre det svære at markere i en u hensigtsmæssig diskussion. SRB udtrykte enighed med JLS og uddybede, at det var meget ubehageligt at være vidne til, samt, at hun ikke turde bryde ind i diskussionen. Hun pointerede ligeledes, at hun ikke har set de mails, som diskussionen drejede sig om og havde således svært ved at følge den. Hun sad således med en følelse af frustration og rådvildhed. SRB pointerede ligeledes vigtigheden i, at vi kan tale ordentligt og diskutere i mindelighed.

MDB er enig i, at det var en ubehagelig situation. MDB pointerede, at hun bragte kulturelementet ind i samtalen fordi sekretariatet tidligere har haft en kultur, som for flere har gjort det svært at arbejde efter den nye Strategi for de administrative områder, og under ledelse, da en daglig ledelse har været fraværende i mange år ved hendes tiltrædelse. Der har i sekretariatet været en kultur, hvor eksempelvis mobning af kollegaer har været en del af sekretariatet, hvilket er dokumenterbart. MDB forklarede, at hun ved opsigelser i sekretariatet efterfølgende i forskellige fora har oplevet angreb på hendes person med antagelser, synsninger og rygter – også fra folk, der ikke kender hende eller har indsigt i, hvordan sekretariatet tidligere fungerede. Det har været utroligt grænseoverskridende og ikke acceptabelt. MDB er ikke tilhænger af A- og B-siden, som den er skitseret i SU regi – eller



for den sags skyld dem og os. Vi er ET institut, hvor alle er ansat til at udfylde en funktion eller en rolle – og hvor der er forskelligt ansvar. MDB udtrykte ligeledes vigtigheden af ordentlig dialog i udvalget og stillede forslag om det kunne være en mulighed at invitere Samarbejdssekretariatet ind efter sommerferien for at holde et oplæg om godt samarbejde.

JLS medgiver, at det kunne være en rigtig god idé, især set i lyset af, at vi har nye medlemmer i udvalget. MTO fandt, at forslaget kunne være gavnligt for alle parter og refererede, at samarbejdssekretariatet har været på besøg i instituttets SU kort tid efter han tiltrådte som institutleder, og fortalte, at de er gode til at hjælpe med, hvilke fokuspunkter udvalget skal være opmærksomme på i dialogen.

Udvalget udtrykker enighed om at gå videre med forslaget.

TES kommenterede, at konflikter ofte opstår af punkter, der ikke har figureret på dagsordenen, og at det i ovenstående tilfælde i hans optik var det uforberedte, der slog benene væk under CaKr.

JLS udtrykte, at han var ked af, at MDB havde opfattet det som personlig kritik, for det var ikke på intet tidspunkt ment sådan fra hans side, hverken ift. MDB eller MTO. JLS understregede, at hans udgangspunkt kun har været bekymring over mængden af opsigelser, det har aldrig været ment som en kritik.

JLS bemærkede, at MTO tidligere har pointeret, at SU ikke er et demokrati og at hierarkiet således tydeliggøres. JLS argumenterede, at når der på møder bemærkes, at man har et hierarki, så må det også accepteres, at hierarkiet også er til stede, når man er i undertal. MTO bemærkede, at alle bør have forståelse for og accept af, at alle er ansatte til at varetage forskellige funktioner, men at den grundlæggende antagelse gerne skal være, at alle ønsker det bedste for vores fælles arbejdsplads. JLS indskød, at netop dette er grunden til, at folk bliver så engagerede i diskussionerne, samt at det gerne må give anledning til intern refleksion om egen opførsel og udtalelser.

MTO betonede, at det netop var det, som samarbejdssekretariatet var så gode til at hjælpe med. Ligeledes udtrykte han, at man har høringsret og -pligt, også selvom det er ledelsen, der bestemmer. Ledelsen har ligeledes pligt til at informere udvalget rettidigt. JLS indskød, at når B-siden kommer med input, som går imod, hvad ledelsen synes er rigtigt, så bør ledelsen ikke tage det personligt. MTO bemærkede, at det også var hvad, der skete på sidste møde, at noget blev taget personligt, selvom det ikke var ment sådan.

NTE kommenterede, at TESs råd om rettidig forberedelse bør tages til efterretning. En del punkter er blevet taget anderledes end intentionen med dem var, og bedre forberedelse kunne have afhjulpet en del af det. Han pointerede samtidig, at alle skal tænke over, hvad man siger og gør, men at alle samtidig også har et ansvar for ikke bevidst at misforstå.

SRB pointerede, at de udvalgsmedlemmer, der har været en del af BIO i mange år, har svært ved at forstå, hvad der bliver sagt om det "tidligere sekretariat", idet det ikke har været deres opfattelse, at det kørte dårligt. Der blev ligeledes udtrykt et behov for ledelsens forståelse for, at det er hårdt at høre det omtalt med en så negativ vinkel. MTO kommenterede, at selvom alt ikke var rosenrødt, så var det ikke nødvendigvis fordi, alting fungerede dårligt, der er bare opstået et behov for at gøre visse ting væsentlig anderledes nu. MDB indskød, at visse ting ikke har været synlige for sektionerne, og deraf behovet for at uddybe den problematiske kultur.

TES bemærkede vigtigheden i at have et SU, der fungerer godt, når instituttet har medgang og overskud, for det er ved underskud og modgang, at udvalgets A-side og B-side i særdeleshed har behov for et godt samarbejde. Det pointeredes ligeledes, at alle bør huske på, at selvom diskussionen kan være hård, så er alle kollegaer, når mødet afsluttes og man igen er fælles om arbejdet.

KBE bemærker, at kommunikation på dagsordenen er en god idé. Ligeledes bemærkede han vigtigheden af, hvordan der kan arbejdes med processen med at få vendt negativt til positivt, og at det med fordel er en proces, som der kontinuerligt arbejdes videre med.

MTO uddybede vigtigheden af at konkretisere og bruge konstruktiv kritik, og at indtænke, hvordan udvalget kan få vendt en situation til noget bedre og mere konstruktivt. Udvalget var enstemmigt enige i, at man har pligt til at



bryde ind, hvis man hører noget ukonstruktivt samt komme med forslag til, hvordan en situation konkret kan forbedres. En del af øvelsen er også at forsøge at rydde ud i misforståelserne.

SRB bemærkede, at vi lever af nytænkning, og at vi med fordel kan bringe dette i spil, samt at god kommunikation er nøglen hertil.

Opfølgning:

MDB kontakter samarbejdssekretariatet med henblik på at aftale et oplæg på næste SU-møde.

Pkt 8. Drøftelse af status på processen omkring instituttets omstrukturering v/MTO

Bilag: Ingen

Drøftelse af hvor instituttet er i processen med implementering af omstrukturingsprocessen, der blev igangsat sommer 2021.

MTO gav en status på processen omkring instituttets omstrukturering, der blev implementeret 1. juli 2021, samt skitserede de ændringer, omstruktureringen har medført. Øvelsen igennem efteråret var at gennemgå forskningsområderne for at se, om de var korrekt sammensat ift. opgaver og ansvar.

Der er desuden blevet etableret et undervisningsudvalg, et forskningsudvalg samt et juniorVIP-udvalg, ligesom der er lavet kommissorier for disse, ligesom der er blevet fastlagt et udvidet kommissorium for lokaleudvalget, da dette udvides til også at allokere laboratorier.

Grundet påtvungen lukning af instituttets uddannelser på AAU Campus CPH samles BIO fra august 2022 i Aalborg og Esbjerg.

De fem tidligere sektioner er lagt sammen til to og hver sektion har dermed fået en større uddannelsesportefølje. Der foreligger nu et mere klart og entydigt sektionsophæng for de 10 forskningsområder, og hver forskningsområdeleder har ansvaret for at koordinere området aktiviteter. MTO bemærkede, at denne del af processen er ved at være på plads. Øvelsen består nu i at få det til at fungere i praksis. En stor del af dialogen om, hvad der fungerer kontra ikke fungerer kan tages i de respektive udvalg i samarbejde med forskningsområderne.

TES bemærkede, at der på næstkommende SU-møde kunne evalueres på den mistede tæthed, som vi havde da sektionerne var flere og mindre. Ligeledes spurgte han ind til, hvordan problemerne nu bliver diskuteret og håndteret, hvortil MTO kommenterede, om SU var det rette forum for denne form for konstruktiv feedback, idet han så fordel i, at meget af det håndteres direkte i de respektive forskningsområder.

JLS konkretiserede problematikken ved sidste års sommerseminar, som bl.a. var, at der var meget arbejde, som ikke blev taget til efterretning af ledelsen. Fx fik hvert forskningsområde en leder, fremfor en koordinator, som der ellers var bred enighed om. MTO påpegede, at det er en AAU strategisk beslutning at have en forskningsgruppestruktur men en tydelig forskningsgruppeleder, at instituttet har implementeret sin egen version af denne beslutning, med forskningsområder i stedet for forskningsgrupper. Samtidigt er det ikke holdbart for instituttet ikke at have ledere af forskningsområderne. MTO mindede om at en forskningsområdeleder kan have en mere koordinerende funktion.

TES indskød, at der er blevet fulgt op på sidste års beslutninger med KLN ift. ovennævnte kritik, og det blev konstateret, at ca. halvdelen af forslagene fra sommerseminaret faktisk var taget til efterretning og var blevet fulgt.

MTO påpegede, at forskningsområdelederne ikke har økonomisk ansvar, men i stedet det økonomiske overblik over sit respektive område. Alternativet er, at det kun er MTO og AWi der har dette overblik. Tanken er således at give noget beslutningskraft længere ude i områderne, hvor det evt kan fostre forskningsprojekter, som ellers ikke var blevet søsat.



KBE efterspurgte en form for mapping, hvor nye folk indskrives i en slags Hall of Fame, så alle kan se deres tilhørsforhold. MTO kommenterede, at dette kan blive svært, da BIO er en meget dynamisk arbejdsplads. Hertil kommenterede SRB, at det eksisterer på Biotek, takket være SHH (Susan Hove Hansen) og MNI (Marta Nierychlo), og at det fungerer rigtig godt. MTO udtrykte ønske om at adaptere idéen videre ud i forskningsområderne, så der kan dannes et bedre overblik.

Opfølgning:

KBE efterspørger template til visualisering af forskningsområdetilhørsforhold og formidler videre

Pkt 9. Øvrigt

Ingen indkomne punkter.