



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Louise Bak Søndergaard  
Telefon: 9940 3187  
Email: Lbak@bio.aau.dk

Dato: 02-01-2023  
Sagsnr.: Møde nr. 4 i 2022

# BIO Samarbejdsudvalg

Referat fra møde i Samarbejdsudvalg den 14. dec. 2022 kl. 9.00-12.30

**Deltagere:** Michael Toft Overgaard (formand; MTO), Teis Søndergaard (næstformand; TES), Cristiano Varrone (CV), Jens Laurids Sørensen (JLS), Kristian Bering (KB), Susanne Remmer Bielidt (SRB), Sara Jellesmark (SJ), Niels Thomas Eriksen (NTE) og Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB).

**Afbud:** Susanne Remmer Bielidt (SRB)

**Øvrige deltagere:** Punkt 2 og 3: Casper Donneborg Roed. Punkt 10: Kathrine Nielsen. Hele mødet: Louise Bak Søndergaard (referent).

## Dagsordensoverblik:

1. Kl. 9.00-9.05: Godkendelse af dagsorden v/ MTO
2. Kl. 9.05-9.50: Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023 v/ Casper Donneborg Roed
3. Kl. 9.50-10.05: Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer v/ Casper Donneborg Roed
4. Kl. 10.05-10.10: Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi v/ MTO  
*Kl. 10.10-10.20: Pause*
5. Kl. 10.20-10.30: Drøftelse af strategi for instituttets kompetenceudvikling v/ MDB
6. Kl. 10.30-10.40: Orientering om varetagelse af MUS v/ MTO
7. Kl. 10.40-10.55: Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2023 v/ MTO
8. Kl. 10.55-11.05: Digital overvågning v/ TES
9. Kl. 11.05-11.25: Drøftelse af udkast til kommissorium til visualisering af VIP-portefølje v/ MTO
10. Kl. 11.25-11.35: Orientering om onboarding af nye medarbejdere v/ MTO
11. Kl. 11.35-11.45: Konstituering af SU efter årsskiftet v/ TES
12. Kl. 11.45-12.00: Udarbejdelse af referat v/ MTO  
*Kl. 12.00-12.30: Fælles frokost v/ instituttet*



#### **Ad 1. Kl. 9.00-9.05: Godkendelse af dagsorden v/ MTO**

---

Jf. årshjulet for Samarbejdsudvalget skal følgende punkter behandles til årets fjerde møde:

- Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023
- Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer
- Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi
- Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2023
- Drøftelse af strategi for instituttets kompetenceudvikling

Kan dagsordenen godkendes?

#### *Referat*

---

Punkt 12 ang. referat behandles som det første, så beslutningen kan få betydning i nærværende referat.

Dagsordenen godkendes.

#### **Ad 12. Kl. 11.45-12.00: Udarbejdelse af referat v/ MTO**

---

Som aftalt til workshoppen ved Samarbejdssekretariatet, drøftes det hvorvidt referater skal være med initialer, eller om initialer tilføjes, hvis et medlem har et særligt ønske om, at noget bliver taget til referat.

#### *Referat*

---

Det var fornemmelsen efter mødet med Samarbejdssekretariatet, at referatet kan gøres kort – frem for en udtømmende beskrivelse af, hvad hver enkelt har sagt. Det kommenteres, at referatet fra sidste møde var godt, og samtidig belyses det, at diskussioner uden navneangivelser giver mulighed for på en anden måde at have fælles diskussioner.

Det vedtages, at referatet som udgangspunkt tages uden navneangivelser, og at man kan bede om at få sit navn på, hvis der særlige ting, hvor man måtte ønske det.

#### **Ad 2. Kl. 9.05-9.50: Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2023 v/ Casper Donneborg Roed**

---

*Bilag 2.1: Bilag eftersendes, da det endnu er under udarbejdelse.*

#### *Referat*

---

MTO præsenterer budget 2023, som også er blevet vist til institutudvalget. Det overordnede budget er til Samarbejdsudvalgets orientering, da det er afleveret, og indholdet af budgettet drøftes løbende med præsentationen.

Overordnet set får instituttet en større indtægtsramme, da der på nogle KPI'er (Key Performance Indicator) er præsteret bedre. Som noget nyt bliver budgetrammen justeret i løbet af 2023 i forhold til instituttets egentlige STÅ produktion.



Det fortælles, at halvdelen af basisforskningsmidlerne bliver tildelt efter KPI, som bl.a. inkluderer antal ph.d.-grader, forskningsomsætning og publikationer. Ift. publikationer er BFI-systemet blevet nedlagt, og Torsten N. Kristensen sidder med i et udvalg, der arbejder med en anden model, hvorfor han kan fortælle nærmere om arbejdet, hvis det var interesse.

Ydermere kom der sidste år en aftale, der gav AAU 25 mio. mere i basismidler, og heraf får instituttet ca. 1,5 mio. kr. som nu er med i rammen fra fakultetet. Som noget nyt indgår de strategiske midler fra fakultetet (som skal søges hos fakultetet) også som en del af instituttets budget.

Der er budgetteret med, at instituttets investeringsstrategi fortsættes, hvilket også gør sig gældende for instituttets strategiske aftaler med fakultetet. Disse aftaler indebærer bl.a., at fakultetet finansierer en post.doc.-stilling, hvis instituttet får en ny en *Distinguished Professor*.

Ift. indtægter er de stigende, om end den procentvis er stigning ikke er så stor. Der vises budgettal for indtægter i 2023-2025, da AAU er begyndt at lave budgetter 3 år frem. Stigningen i rammeindtægter er ca. 2 mio.

Der er budgetteret med at stigning i eksterne indtægter – ca. 8% om året. Der spørges til beregninger ift. den kommende regerings beslutninger, som fx kan få betydning for SU (Statens Uddannelsesstøtte) på kandidatuddannelser og udenlandske studerende. Hertil fortælles det, at der ikke taget højde for det i budgettet, og det nævnes, at AAU vil også blive påvirket af, hvorvidt det midlertidige taksameterløft for takst 1 forlænges.

Der udtrykkes en stor tak til instituttets projekt- og økonomiteam for at få disponeret (budgetsat) forbruget af hjemtagne midler i de kommende år, for dette mindsker instituttets budgetusikkerhed. Disponeringsopgaven har derfor været prioriteret høj af teamet, da instituttets ellers ikke kan se de afledte institutindtægter i AAU's budgetmodul. Der efterspørges hvor meget af de næste års budgetterede omsætning på eksterne projekter, der allerede er hjemtaget, og dermed hvor stor en andel af forventede eksterne indtægter, der er 'buffer-projekter'.

Instituttet har oplevet en massiv øgning af hjemtagne eksterne forskningsprojektmidler i 2022. Der spørges til, om det er realistisk, at omsætningen fra de eksterne projekter kan fortsætte med at stige i flere år, som det er budgetteret med. Her nævnes det, instituttet skal være opmærksomme på, om der er potentialer, der ikke bliver udnyttet.

Der spørges også ind til, hvad der er sket i 2022 ift., at de eksterne indtægter er steget. Hertil er svaret, at "vi simpelthen er gode". Her kan også den øgede indsats for bedre forskningsansøgnings understøttelse, inkl. peer-review, have bidraget til, at der bliver sendt nogle gode ansøgninger.

Det fremhæves, at instituttet har haft god succes ved nogle af de store ansøgninger, og at der er fokus på, at forskere herfra bliver en del af disse. – Det er også mere effektivt ift. administrative omkostninger. Vi ser flere og flere få deres første bevilling – og så er fornemmelsen også, at den næste bevilling kommer hurtigere, så det kan blive en selvforstærkende spiral. Instituttet er derudover i gang med at øge kapaciteten, så flere kan søge.

Der er budgetteret med en stigning i forbrugsomkostninger – bl.a. er der en andel, der er strategisk investering. Ydermere er der budgetteret en stigning i lønomkostninger, hvilket ift. PLA (professor, lektor og adjunkt) kan det forklæres med nyansættelser. Ift. post.doc. hænger det sammen med den øgede eksterne projektoomsætning. Der er også en stigning ift. TAP-løn, hvilket bl.a. skyldes, at der er blevet ansat flere TAP TECH, og så har vi fået en ekstra studiesekretær i forbindelse med flytning af første studieår i Aalborg. Det nævnes også, at



der nok kommer et stillingsopslag til projektteamet, da der har været en opsigelse, og så kommer der en ny til teamet, der starter d. 1/1-23.

Nogle oplever, at noget af VIP-personalet tages væk fra undervisning og over til administration, samt at dette ikke fremgår tydeligt af budgettet. Det foreslås derfor, at tallene kan ses på ift. regnskabet. Der er et ønske om, at man kan se, at man ikke bliver pålagt en større opgave, da det kan opleves som om, at man er færre ansatte til at løse den samme opgave. Samtidigt kan det dog være svært at sige, hvor stor en andel af ens tid, man bruger på administrative opgaver.

Det aftales, at der vil blive lavet nogle visualiseringer i forbindelse med årsregnskabsfremlæggelsen. Der kunne bl.a. ses på antal VIP ift. antal studerende. Generelt er det komplekst at undersøge, hvor stor en andel af VIP-løn, der bruges på fx ledelse og administration. Det handler også om nogle af de personer, der har fået mere ledelsesmæssige opgaver – her nævnes det også, at MTO fx er registreret som TAP og ikke VIP.

Der er budgetteret med en huslejestigning på ca. 3 mio., som bl.a. skydes, at 1. studieår i Aalborg er flyttet ud på campus i Aalborg Ø, og at instituttet derfor selv skal huse egne studerende, samt og stigende kvm-omkostninger. Instituttet har ikke tidligere betalt huslejen direkte, men derimod gennem fakultetsbidraget, som derfor nu er blevet reduceret. Instituttet huser lige nu en del studerende i Fredrik Bajers Vej 5 i Aalborg, men har på sigt ikke mulighed for at beholde disse lokaler, pga. en større campus omrokering. Det forventes, at vi skifter bygning om ca. 2 år – men det vil også afhænge af andre bygningsflytninger. Instituttet er blevet lovet, at vi ikke får et semester uden lokaler til studerende. Det nævnes også, at instituttet fortsat betaler noget til første studieår i Esbjerg. Overordnet set, vil instituttet generelt være opmærksomme på ressourcer og kvadratmeterbrug, og se om det kan gøres mere optimalt.

Der er en stor stigning i instituttets bidrag til centrale enheder på AAU. Det er primært begrundet i den ekstra store omsætning i forbindelse med corona-sekventeringsopgaven i 2021, hvorfor stigningen i bidrag bliver kompenseret ved, at instituttet som resultatmål må lave et underskud på 25 mio. kr. Resultatmålet indeholder også instituttets investeringsplaner.

Ydermere er der et innovationsbidrag, da innovationsdelen bliver separeret ud. Vi skal være opmærksomme på at bruge det ressourcer, der er i Innovation.

Ifølge det samlede budget, er der et forventet budgetteret underskud på 25 mio., og i 2024 og 2025, er det forventede underskud på ca. 5,8 mio., der svarer til de strategiske investeringer.

### **Ad 3. Kl. 9.50-10.05: Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer v/ Casper Donneborg Roed**

---

*Bilag 3.1: Bilag eftersendes, da det endnu er under udarbejdelse.*

#### *Referat*

---

Casper Donneborg Roed (CDR) præsenterer kort bilaget, hvoraf det bl.a. fremgår, at institutpuljen er blevet delt ud, så de strategiske midler fremgår selvstændigt. Institutpuljen er til uforudsete ting i løbet af året, mens de aftalte strategiske midler bl.a. er til tenure-track-ansættelser. Det er foreslået i budgettet, at Forskningsudvalget har frie strategiske midler, så de kan lave en ny ansøgningsrunde. Der efterspørges generelt set en lille note til de største forbrugspuljer.

Det bemærkes, at der hverken er brød eller frugtordning i Esbjerg, da den ikke er blevet aktiveret efter coronanedlukningen, og CDR vil derfor undersøge, om frugtordningen tidligere har været styret gennem Aalborg.



Overordnet set, ser budgettet fornuftigt ud, og det er positivt, at budgettet er større end sidste år. – Der er budgetteret for ca. 7,7 mio. i 2023, mod 6,1 mio. i 2022.

---

#### **Ad 4. Kl. 10.05-10.10: Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi v/ MTO**

---

Udvalget drøfter, hvorvidt instituttets økonomisk situation samt budgettering påvirker arbejdsmæssige forhold i 2023.

##### *Referat*

---

De strategiske ansættelser fortsætter. Budgetter giver ikke anledning til at diskutere reduktioner eller lignende.

*Kl. 10.10-10.20: Pause*

---

#### **Ad 5. Kl. 10.20-10.30: Drøftelse af strategi for instituttets kompetenceudvikling v/ MDB**

---

*Bilag 5.1: Rammer og principper for kompetenceudvikling på Institut for Kemi og Biovidenskab, AAU*

Instituttets kompetencestrategi drøftes med udgangspunkt i bilaget.

##### *Referat*

---

Dagsordenspunktet er på hvert år i Samarbejdsudvalget, og der er til næste år afsat 150.000 kr. til VIP og TAP-TECH og 50.000 kr. til TAP-adm. til kompetenceudvikling. Ift. VIP har der tidligere været fokus på Project Management for Researchers, og ift. TAP på udvikling af kompetencer, der er relevante for opgavevaretagelse.

Det foreslås at fokusere på fastansatte udenlandske kollegers kommunikations kompetencer. Dette kan både have betydning for deltagelse i udvalg, undervisning og fx i samtaler med journalister. Udviklingen kunne fx være i form af et mere professionelt dansk-kursus med fokus på kommunikation, som er et intensivt og individuelt.

I forbindelse med onboarding er det blevet drøftet, om sprogkursus skal være et tilbud. Det kan evt. bygges ind i Tenure-track forløb.

Det kommenteres, at der også kan være behov for engelsk-kurser.

MDB orienterer om, at 150.000 kr. VIP-kompetenceudvikling ikke blevet brugt i 2022, samt at der er kommet meget få indmeldinger til MDB, der skal orienteres jf. instituttets Kompetenceudviklingsstrategi. Der tales derfor om, at kendskabet til proceduren skal bredes ud. Det kommenteres endvidere, at det kan være svært for VIP'ere at tage af sted på fx en uges kursus. Der nævnes også et forslag om, at fx kursusønsker kan tages med i MUS, så der kan tages hensyn til det i undervisningsplanlægningen af efteråret.

Det foreslås, at puljerne skal bruges gensidigt, hvilket tages op igen til sommeren. Der orienteres også at, administrationen søger støtte fra Statens Kompetencefond, hvor muligt.

---

#### **Ad 6. Kl. 10.30-10.40: Orientering om varetagelse af MUS v/ MTO**

---

Jf. AAU Håndbogen kan institutlederen uddelegere afholdelse af MUS (<https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=344270>). MUS uddelegeres i 2023 som følger:



Kategorier	MUS afholdes af
AC-TAP i Sekretariat	Sekretariatschef
AC-TAP ikke Sekretariat	Forskningsområdeleder
Adjunkt	Sektionsleder
Ansæt på orlov	<i>Når tilbage på arb.plads</i>
Fleksjob	Afhænger af stillingstype
HK TAP	Sekretariatschef
Håndværker	Sektionsleder
Instituttleder	Dekan
Laborant	Sektionsleder
Lektor	Sektionsleder
Ph.d. CSC (gæst, indskrevne i 3 år)	Forskningsområdeleder (hvis vejleder: sektionsleder)
Ph.d. Kandidatstipendiat (4+4)	Forskningsområdeleder (hvis vejleder: sektionsleder)
Ph.d.: ansat	Forskningsområdeleder (hvis vejleder: sektionsleder)
Ph.d.: Marie Curie	Forskningsområdeleder (hvis vejleder: sektionsleder)
Post.Doc.	Forskningsområdeleder (hvis vejleder: sektionsleder)
Post.Doc.: Marie Curie	Forskningsområdeleder (hvis vejleder: sektionsleder)
Professor	Sektionsleder (instituttleder afholder herudover statusamtale)
Sekretariatschef	Instituttleder
Sektionsleder	Instituttleder
Specialarbejder	Sektionsleder
Sygemeldt: fuldtid	<i>Når tilbage på arb.plads</i>
Tenure-track adjunkt	Sektionsleder
Tenure-track lektor	Sektionsleder
Videnskabelig assistent	Forskningsområdeleder
VIL: forskning	Instituttleder (samt MUS med sektionsleder)
VIL: uddannelse	Instituttleder (samt MUS med sektionsleder)

### Referat

---

Der er justeret lidt på, hvem der afholder MUS med hvem, og vi er kommet tættere på AAU's delegationsinstruktion. Fx der er nu forskningsområdeleder, der afholder MUS for ph.d.-studerende, da MUS ikke må afholdes af vejleder.

Der udtrykkes ikke stor begejstring for, at ph.d.-vejlederen ikke kan varetage MUS. Den faglige udviklingsdel vil man typisk håndtere med sin vejleder, mens trivselsaspekter tages, med den, der afholder MUS.

Der foreslås, at man ved særlige omstændigheder kan bede om at komme 'et ledelsesniveau op', hvilket også er muligt ift. AAU håndbogen.

### Ad 7. Kl. 10.40-10.55: Drøftelse af temaforslag til MUS 1. kvartal 2023 v/ MTO

---

Udvalgets medlemmer opfordres til at overveje mulige temaforslag forud for mødet.

Pt. er der følgende forslag:

- Kompetenceudvikling



- Uddannelseskompetenceudviklingsramme for fast VIP – projektledelse

#### *Referat*

---

Kompetenceudvikling er en fast del af MUS, og jævnfør det tidligere punkt om kompetenceudvikling, er der nu et forslag om at fokusere på sprogkundskaber – både dansk og engelsk.

Et andet forslag er at se på pædagogiske uddannelseskompetencer i forhold til ” Dansk ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer”. Der udtrykkes en nervøsitet for, at man bliver inddelt i niveauer, men at det på den anden side kan være med til at sætte mere fokus på udvikling af undervisningskompetencer. Der er et ønske om, at forslaget drøftes på medarbejdersiden, da bilaget kom sent, og da der kan være en bekymring for et overvågnings- og rangeringselement i materialet.

Der pointeres, at materialet bør ses som et værktøj til personlig udvikling, og ikke til sammenligning, og det afvises fx, at alle undervisere skal ’være på’ det samme niveau, da værktøjet skal understøtte udvikling af universitetspædagogiske kompetencer. I administrationen kunne et alternativt værktøj måske bruges. Ift. lektorbedømmelser vil dette værktøj blive brugt.

Der spørges til, om VIP’eres niveau skal evalueres, og det foreslås, at materialet udsendes forud for MUS, så det kan bruges til samtalen.

Et andet temaforslag er business-skills.

Der spørges til, om der er fokus på fastholdelse af talenter til MUS for junior-VIP. Hertil fortælles det, talentrekruttering og -fastholdelse er komplekst og et fokus til MUS. – Her bemærkes en opmærksomhed på fastholdelse af junior-VIP, hvis man ikke får en Tenure-track stilling.

#### **Ad 8. Kl. 10.55-11.05: Digital overvågning v/ TES**

---

Der spørges ind til, om digital overvågning er en del af AAU’s strategi.

#### *Referat*

---

Det oplyses, at AAU kan tilgå søgninger og forbrug, så spørgsmålet er, om AAU tilgår data, og hvis, om medarbejderne bliver orienteret, hvis man begynder at tilgå data. Medarbejdere har en interesse i at vide, hvis det er tilfældet.

MTO og MDB er ikke vidende om, at det er en del af AAU-strategi at tilgå data og overvåge medarbejdere. Der var tidligere været sager ift. mistanke om decideret ulovlig adfærd, hvor der potentielt set kunne være overvågning, som man ikke bliver informeret om.

Der er en opfordring til at gennemføre AAU’s GDPR-kurser, som giver en vigtig information:

<https://gdpr.moodle.aau.dk/course/view.php?id=144>

#### **Ad 9. Kl. 11.05-11.25: Drøftelse af udkast til kommissorium til visualisering af VIP-portefølje v/ MTO**

---

*Udkastet tilsendes udvalgets medlemmer forud for mødet.*

#### *Referat*

---



Udvalget skal diskutere forskellige visualiseringsløsninger og fordele og ulemper ved disse. Der er ikke en nem løsning. Pt. er det eneste parameter, som der visualiseres bredt, undervisningstimerne, og det er uhensigtsmæssigt. VIP's opgaveportefølje er stor og kompleks. Der ønskes et overblik, som kan understøtte udarbejdelse af den mest hensigtsmæssige og retfærdige opgavefordeling. Udvalget skal også drøfte, hvor og for hvem sådanne opgaveporteføljer skal visualiseres for.

Ift. udvalgets sammensætning, er der fra ledelsens side et ønske om at udvalget har stor diversitet.

Der er meget blandede meldinger på kommissoriet. Det fremhæves bl.a., der allerede er en portefølje af opgaver, der bliver løst, og at man bliver orienteret, hvis man ikke gør. Der er bekymring for nogle, der pt. kan have for mange opgaver, mens andre kan have en bekymring for, at visualiseringen bliver et ledelsesredskab for at se, hvordan medarbejdere performer.

Der spørges til, hvad udvalgets arbejde skal munde ud i, og hvem der mangler et værktøj, og hvad formålet er. Hertil uddybes det, at der ønskes et input fra udvalget til, hvordan vi laver opgavefordelingen god og retfærdig. Et forslag fra udvalget kan fx være, at det italesættes til MUS. Det kunne også blive et godt værktøj for den enkelte VIP, til at se, hvordan man fordeler sine opgaverne, samt kunne visualisere travlhed. Der er en udfordring i, hvordan man fordeler opgaver nu, og ledelsen ønsker input til at lave bedre beslutninger.

Det er vedtaget, at udvalget skal nedsættes. Medarbejdersiden i SU vender, hvem der skal indgå i udvalget.

Udvalgets konstituerende møde bliver flyttet 1-2 uger.

#### **Ad 10. Kl. 11.25-11.35: Orientering om onboarding af nye medarbejdere v/ MTO og Kathrine Nielsen**

---

Bilag 10.1: Preboarding

Bilag 10.2: Onboarding

Bilag 10.3: Being a Buddy

Kathrine præsenterer instituttets proces for onboarding af nye medarbejdere.

#### *Referat*

---

Kathrine Nielsen (KN) orienterer om materialet, som hun også har præsenteret for de to sektioner. Materialerne er dynamiske, så input er meget velkomne – fx erfaringer fra onboarding. Det er overordnet set vigtigt, at der er en fast proces for onboarding, hvor det er klart, hvem der har ansvar for hvad.

Ift. pre-boarding er den nærmeste leder sektionsleder, når der ansættes en PLA, og den ansættende part, ved junior-VIP-ansættelser. Nærmeste leder har ansvar for at informere forskningsområdet, kontorplads og velkomst. HR-medarbejderen udsender velkomstmateriale og tildeler maillister, og hvis ansættelsen er mindst seks måneder bestilles der også et Skype-telefonnummer.

Onboarding: på den første dag, er det vigtigt at nærmeste leder byder velkommen og viser rundt på kontorer. Et forslag er at bestille en blomst og spise morgenbrød sammen i forskningsområdet. Herudover skal buddy'en også introduceres. I de første tre måneder holder den nærmeste leder endvidere en månedlig samtale med den nyansatte. PLA'ere vil også have et møde med institutlederen i løbet af de første tre måneder.

Buddy-programmet har fokus på sociale aspekter, hvor det kan være rart, at man har en at gå til. Der udpeges en buddy for alle nyansatte med en ansættelse er mindst 1 år. Buddy'en udpeges af nærmeste leder, og HR-medarbejdere understøtter processen. Buddy kan fx hjælpe med IT og billede til adgangskort, og endvidere kan man fx spise frokost sammen. Der opfordres til opmærksomhed på internationale medarbejdere, der netop er flyttet til Danmark – og særligt, hvis man ikke kender den danske humor/ironi. Og hvis den nyansatte ikke forstår dansk, kan man have fokus på at tale engelsk, når man er i nærheden.





Det nævnes også, at der for PLA er et tilbud om samtaler med International Staff Unit (ISU; <https://www.isu.aau.dk/>).

Det foreslås, at det også vil være fint, at ansatte der har boet i Danmark i flere år, er buddy for nye internationale medarbejdere. Generelt set er der forskellige styrker og ulemper ved udvælgelse af buddy.

Ydermere sendes der også et velkomstmateriale fra instituttet til nyansatte, og her highlighter Kathrine de væsentligste pointer i en ledsagende mail.

Overordnet set, har der været positive tilbagemeldinger på, at det er tydeligt, hvem der skal gøre hvad og hvornår. Nogle har givet udtryk for, at buddy-ordningen måske ikke er nødvendig i mindre forskningsområder. Op-gaverne skal tilpasses den nyansatte, fx er der forskel på en ansat, der er tidligere specialestuderende, og en, der er hel ny i Danmark. Generelt set har internationale ansatte været positive over at blive spurgt om at være buddy.

Det pointeres, at det er vigtigt med et ansættelsesbrev/-kontrakt hurtigst muligt til nye medarbejdere.

Det er endvidere problematisk med valg af pensionsordning for nye internationale medarbejdere. Pt. er løsningen, at Kathrine skriver til nyansatte PLA'er, med henvisning til, at de kan få et møde med ISU ang. pension.

Undervejs i udarbejdelsesprocessen har Kathrine fået input fra nyansatte internationale medarbejdere, og det tilsigtes, at denne praksis fortsætter. Et aktuelt udviklingsønske er, at materialet kommer på intranet. Et andet forslag er, at der arrangeres et møde med studielederen ved nyansatte PLA. Der opfordres også til, at nærmeste leder taler om skat og pension for nye internationale medarbejdere, og fx nævne muligheden for om at undersøge muligheder for fx forskerbeskatning.

Det vendes også, at nogle nyansatte kan komme til at vente meget på udbetaling af første løn, hvis bankoplysninger ikke er på plads. Denne problematik vil MDB tage med videre.

Der spørges til mulighed for post-boarding, hvor der tjekkes op på, at der er styr på de forskellige aspekter. Pt. er der lagt op til, at tillidsrepræsentanten fx tjekker løntrin m.m. Kathrine oplever, at nogle spørger til et møde, og det tilbyder hun gerne. ISU tilbyder også hjælp – fx ift. gennemgang af lejekontrakter.

#### **Ad 11. Kl. 11.35-11.45: Konstituering af SU efter årsskiftet v/ TES**

---

TES giver en opdatering på medarbejderrepræsentanter fra efter nytår, da 4 medlemmers udvalgsperiode udløber til 31/12-22.

#### *Referat*

---

TES har indmeldt medarbejderrepræsentanter til TR-kollegiet, og han afventer pt. en tilbagemelding. Indmeldingen er, at Kim Lambertsen Larsen indtræder i stedet for Cristiano Varrone pr. 31/12-22, samt at de øvrige medarbejderrepræsentanter fortsætter.