



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i SU

Torsdag, den 9. maj 2019

Aalborg med videokonference til Esbjerg og København

Sagsbehandler:
Annemarie Davidsen [Navn 2]
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Dato: 13-05-2019
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Deltagere: Michael Toft Overgaard, Søren Nors Nielsen, Susanne Remmer Bielidt, Camilla Kristensen, Jeppe Lund Nielsen, Anja Keldorff Poulsen

Afbud: Niels T. Eriksen, Jens Laurids Sørensen

Øvrige deltagere: Lisbet Skou/suppleant for Esbjerg, Annemarie Davidsen/referent

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt, dog med tilføjelse under pkt. Evt.; Spørgsmål til seneste referat

2. Økonomi v/Michael

Instituttet har endnu ikke modtaget 1. periodeopfølgning, men forventes at være på rette vej.

Michael informerede om nye interne økonomiske tiltag og principper, der er udarbejdet på baggrund af 2019 budgetudfordringerne, den nye økonomimodel, og som skal skabe råderum til den strategiske udvikling, samt egne tiltag til fx flere grupperum og reduceret undervisningsbelastning. Michael oplyste samtidigt, at der p.t. afholdes orienterende møder for Fast-VIP i samme forbindelse.

Hovedprincipperne i de nye tiltag er:

- **Implementering af benchfees for eksternt finansieret laboratorieaktivt personale pr. 1/1-2019 i to varianter;**
 - 44.400 DKK/laboratorieaktiv medarbejder under projekter uden frikøb af laboratorieaktivt personale
 - 25.500 DKK/laboratorieaktiv medarbejder under projekter med frikøb af laboratorieaktivt personale

Ovenstående inkluderer ikke administrativt TAP-personale.

Benchfees er en direkte driftsomkostning, og skal betragtes som betaling for de forbrugsvarer, driftsmidler og andre forhold, som forbruges af projektet, og som tidligere blev betalt af instituttet (inkl. sektions- og forskerkonti). Det aktuelle niveau er beregnet på baggrund af reelle laboratorierelaterede forbrugsudgifter og fordelingsnøgler mellem undervisning og forskning baseret på instituttets indtægtsmodel.

For hvert benchfee returneres 9.000 DKK til den pågældende sektionskonto mhp. lokal finansiering af øvrigt forbrug/vedligehold/assistance.

Indførelsen af benchfees på institutniveau forventes ikke at påvirke muligheden for tildeling af fremtidige projekter, da benchfees indgår i projektets driftsmidler, men udviklingen i tilgang af eksterne projekter følges.



- **Ekstra frikøb** (når eksternt projekt betaler løn for VIP/TAP)

Frikøb er at betragte som køb af forskningstid til det givne projekt og bidrager bl.a. til at opretholde og potentielt øge instituttets tenure staff-bemanning.

- **Bortfald af annuum til ph.d.-studerende med projekt-finansierede forskningsudgifter**

Det årlige annuum til ph.d.-studerende bortfalder (pr. 1/1-2019). Til gengæld afholder instituttet alle uddannelsesrelaterede omkostninger (maks. beløb bliver fastsat) samt print af afhandlinger og reception ved forsvar. Det forestår endnu at udarbejde en politik for håndtering af udgifter relateret til indkøb af mobiltelefon, computer, rejseomkostninger og udenlandsophold.

Driftsomkostninger til ph.d.-projekter skal søges som en del af projektets driftsbudget.

- **Omstrukturering af forskerkonti**

Forskningskonti udgør en del af instituttets kernebudget og har p.t. en størrelsesorden på ca. 9 mDKK. Samtidigt indgår 2 %-midlerne, som tidligere udgjorde et løntilskud til forskere og senere ændredes til en overførsel til forskerens forskerkonto, ikke længere i AAU's lokallønsaftaler. Da det fra ledelsen anerkendes, at en vis beholdning på den enkelt forskerkonto giver fleksibilitet inden for egen forskning, implementeres ny praksis på området, hvor der fra 2019 tildeles et annuum af 25.000 DKK til alle PLA-forskerkonti som følger:

- Forskerkontoen tilføres midler op til 50.000 (der overføres dog maks. 25.000 til den enkelte konto)
- Dvs. der tilføres ikke annuum, hvis forskerkontoens beholdning allerede overstiger 50.000 DKK

Målet er at frigive potentiale samt øge motivationsfaktoren for PLA, der oplever en midlertidig fundingtørke. Den fremtidige forskerkonti-beholdning vurderes løbende, og praksis justeres, hvis nødvendigt.

3. Personale

Bilag 1: Rammer og principper for kompetenceudvikling på Institut for Kemi og Biovidenskab, AAU

Politik for ansøgning om kompetencemidler v/Camilla

Camilla har udarbejdet udkast til politik for anvendelse af kompetencemidler med henblik på bl.a. at etablere struktur for ansøgning og uddeling af midler, vurdering af behov for kompetencemidler og prioritering af ønsker, og samtidigt dels sikre, at de afsatte midler anvendes til kompetenceløft, og dels understøtte, at fremtidig medarbejderudvikling indgår i den årlige afholdelse af MUS.

Udgifter i forbindelse med transport, forplejning, litteratur, etc. indgår p.t. i puljen, men kan evt. justeres på et senere tidspunkt.

Udkast blev godkendt i udvalget og vil blive offentliggjort via nyhedsbrev hvor der ligeledes orienteres om det aktuelle beløb afsat til kompetenceudvikling. Nærmere vil følge i nyhedsbrevet, når der er fundet afklaring på, hvordan Statens Kompetencefondsmidler vil blive udmøntet (september), og instituttet har konkretiseret nuværende indsatsområder (august).

Politik indsættes efterfølgende på instituttets intranet.

Ønsker om kompetenceudvikling bør fremover diskuteres ved MUS, men kan også aftales løbende, hvis yderligere behov opstår efterfølgende. Medarbejderudvikling gælder i princippet alle ansatte, men vil kun i sjældne tilfælde angå ph.d.-studerende og postdocs, som i forvejen er uddannelsesstillinger. Sidstnævnte har i nogen omfang mulighed for at indgå i talentpleje og kompetenceudvikling under AAURA for yngre talenter på AAU.

Opfølgning

v/Camilla: Der orienteres via førstkomende nyhedsbrev (og intranet) om ny politik med opfordring til at indsende ønsker om kompetenceudvikling til Annemarie (efterfølgende prioritering v/ledelsen)



v/Michael/Camilla: Til august/september vil nærmere følge ligeledes via nyhedsbrev, når der er fundet afklaring mht. Statens Kompetencefond, og instituttet har konkretiseret de fremtidige indsatsområder

v/Annemarie: Strategiske overvejelser i SU-regi omkring fremtidig kompetenceudvikling indlægges i årshjul til januar og evaluering af årets kompetencestrategi og indsatsområder til oktober

4. Undervisning v/Michael

Der er modtaget tilbagemelding af varierende slags for de lejede grupperum i 7G, dog mest positivt set i lyset af, at alternativet er booking af grupperum i bookingportalen. Grupperum i 7G er lejet også for efterår 2019, men det er uvist, hvorledes og hvor det lader sig gøre derefter.

Det blev foreslået, at det kunne have været optimalt, hvis den nu ikke-overdækkede atriumgård på Frederik Bajers Vej 7H havde været anvendt til andre og bedre formål end det nuværende, fx grupperum, kontorlokaler eller stort fælles rum med mulighed for at etablere gruppe arbejdsklynger.

5. Arbejdsmiljø

Forslag til strategiproces for konkret opfølgning på arbejdsmiljø og resultater fra AAU's trivselsbarometer samt motivering af medarbejdere

Overordnet set er arbejdsmiljøet på BIO i den bedre ende, men det vurderes dog, at der ved 20 % besvarelser med angivelse af stress-symptomer er behov for at italesætte arbejdsmiljøet for at lette presset og mindske stressniveauet.

Der vurderes bl.a. at være generelt behov for at finde mere tid samt prioritere og sætte en retning for hvilke opgaver, der er relevante og skal håndteres, da det med den nuværende VIP/TAP-stab er vanskeligt at varetage alle opgaver, der p.t. sættes i spil fra alle sider.

Der er i flere sektioner allerede iværksat forskellige tiltag for at finde mere effektiv tid og frigøre ressourcer, bl.a.:

- Dørskiltning med "Vil ikke forstyrres" eller angivelse af kontor-/træffe-tid, der kan tilvejebringe mere tid til fordybelse
- Mere restriktiv adgang til laboratorier for studerende i den eksperimentelle projektfase. Dette skal gerne implementeres på tværs af sektioner, hvilket vil kræve bedre planlægning og skabe mindre fleksibilitet, men frigive flere ressourcer

Det vurderes vigtigt at italesætte, at der er iværksat initiativer for at finde mere effektiv tid og frigøre ressourcer, og at disse udbredes til alle sektioner. Det vurderes ligeledes af største vigtighed at fortælle om både små og store succeser og de gode initiativer på alle niveauer, evt. via nyhedsbrevets "Nyt fra ledelsen", via SU eller fra sektionsleder til sektion.

Emnet "hvad er vigtigt for BIO's medarbejdere" kunne evt. inddrages på det kommende seminar.

6. Udkast til SU-årshjul

Bilag 1: BIO – Samarbejdsudvalgets årshjul 2019

Udkast godkendt med en enkelt rettelse. Punkt for maj: "De arbejdsmæssige konsekvenser af økonomien for undervisning" er p.t. under revision i alle sektioner.

Opfølgning

v/Annemarie: Punktet for "Strategi for og fordeling af kompetenceudviklingsmidler" flyttes til januar



7. Evt.

Instituttets undervisningsøkonomi er ændret væsentligt, og BIO afregnes ikke længere i undervisningstimer, men i STÅ-indtægt (\div 20 % til fakultetet og skat til Fælles Service). Det er foreløbigt uklart, om den nye model har positiv eller negativ effekt på BIO's økonomi, da der er en skævvridning af dekanens 20 %-midler af hensyn til mere nødlidende institutter. Denne skævvridning er dog ikke af ny dato og har i tidligere tider været til BIO's fordel – den store forskel er, at systemet nu er mere transparent.

Bundlinjen er, at instituttet er nødsaget til at tilpasse den indsats, der leveres i dag, trods løbende optimering, og i stedet levere den indsats, der er råd til i det nuværende økonomiske set-up - dog uden at reducere uddannelsesniveaue og kandidaternes kvalitet efter endt studie. Dette indgår i sektionernes strategi-overvejelser.

Timerekvisitioner fortsætter til og med forår 2020, ny aftale for norm er under udarbejdelse. Det forventes, at en vis visualisering af timefordeling fortsat vil være nødvendig/gavnligt, da disse data anvendes i mange forskellige sammenhænge. En vis tilretning vil dog være påkrævet, da den nuværende metode ikke nødvendigvis afspejler de timer, der reelt forbruges på det enkelte undervisningsmodul.

Spørgsmål til seneste referat v/Lisbet

Lisbet efterspurgte nærmere udlægning af afsnittet omkring håndtering af arbejdstid, flekstid og pauser og særligt sætningen *"Ledelsen opfordrer i stedet til gensidig fleksibilitet på både arbejdsgiver- og arbejdstager-side, hvor der ikke umiddelbart registreres flekstid straks ved arbejdstids ophør"*.

Da der ikke er inkluderet betalt kaffepause i overenskomsten for medarbejdere med mulighed for flekstid, opfordres der fra ledelsens side til rimelig adfærd og gensidig tillid, hvorfor der ikke umiddelbart efter arbejdstids ophør angives flekstid, hvis dagens pause(r) har forbrugt mere end de overenskomstbestemte 29 minutters betalt pause.



Bilag 3.1

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.
- Kompetenceudvikling besluttet, 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, 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 blev det besluttet at nedlægge Kompetencefonden og Fonden for statens arbejdspladser (FUSA) og erstatte dem med Den Statslige Kompetencefond. Overenskomstparterne udarbejder inden udgangen af 2018 en aftale, der beskriver den nye fonds virke. Så snart aftalen er på plads vil punktet blive uddybet.

AAU kompetenceudvikling

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



Bilag 6.1

BIO - Samarbejdsudvalgets årshjul 2019

Mødedato	Faste punkter på dagsorden
21. januar 2019	<ul style="list-style-type: none">• Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform• Strategi for og fordeling af kompetenceudviklingsmidler
20. marts 2019	<ul style="list-style-type: none">• Orientering om årsrapport/regnskab 2018• Orientering om og drøftelse af budgetprincipper for 2020• Drøftelse af psykisk arbejdsmiljø• Opfølgning på sygefravær
9. maj 2019	<ul style="list-style-type: none">• De arbejdsmæssige konsekvenser af økonomien inden for undervisning
29. august 2019	<ul style="list-style-type: none">• Drøftelse af diversitet og ligestilling• Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020
10. oktober	<ul style="list-style-type: none">• Drøftelse af budget for 2020• Evaluering af årets kompetencestrategi og indsatsområder• Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2020

Forklaringer

21. januar 2019	
Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform	Samarbejdsudvalget evaluerer sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.

20. marts 2019	
Orientering om årsrapport/regnskab 2018	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation
Orientering om og drøftelse af budgetprincipper for 2020	Drøfter økonomi
Drøftelse af psykisk arbejdsmiljø	Drøfter instituttets indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress samt instituttets indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold
Opfølgning på sygefravær	SU orienteres om sygefraværstatistikken for det forgangne år og drøfter den fremtidige indsats på området.



9. maj 2019	
De arbejdsmæssige konsekvenser af økonomien inden for undervisning	Drøfter sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personalepolitik
Strategi for og fordeling af kompetenceudviklingsmidler	SU spiller en aktiv rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på instituttet

29. august 2019	
Diversitet og ligestilling	Drøfter forskels- og ligestillingsspørgsmål
Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020	Ledelsen informerer om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation

10. oktober 2019	
Drøftelse af budget for 2020	Drøfter økonomi samt budgettets konsekvenser for det kommende år
Evaluering af årets kompetencestrategi og indsatsområder	Årlig evaluering, herunder: Brug af MUS/LUS og GRUS
Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2020	