



AALBORG UNIVERSITET

Til Samarbejdsudvalget

Michael Toft Overgaard
Niels T. Eriksen
Jeppe Lund Nielsen
Søren Nors Nielsen
Jens Laurids Sørensen
Anja Keldorff Poulsen
Susanne Remmer Bielidt
Camilla Kristensen

Institut for Kemi og Biovidenskab
Fredrik Bajers Vej 7H
9220 Aalborg Ø
Tlf. 9940 9940
www.bio.aau.dk

Ledelsessekretær og
ph.d.-administrator
Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Dato: 30/4-2019
ADa

Der indkaldes hermed til SU-møde

Torsdag, d. 9. maj 2019 kl. 10.30-12.00

Lokaler: AAL: 1.123, ESB: B107, CPH: ACM15 C1-2.1.027, Virtual Room AAU 7505010

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Økonomi v/Michael
3. Personale
 - Politik for ansøgning om kompetencemidler v/Camilla – se bilag
4. Undervisning v/Niels
 - Grupperum
5. Arbejdsmiljø
 - Forslag til strategiproces for konkret opfølgning på arbejdsmiljø og resultater fra AAU's trivselsbarometer
 - Forslag til strategiproces for motivation af medarbejdere
6. Udkast til SU-årshjul – se bilag
7. Evt.

Michael Toft Overgaard

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.

- Er transport, forplejning, litteratur etc. inkl.?

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
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 • Strategi for og fordeling af kompetenceudviklingsmidler
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	