



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i SU

Sagsbehandler:
Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
E-mail: ada@bio.aau.dk

Torsdag, den 29. august 2019

Dato: 12-09-2019

Aalborg med videokonference til Esbjerg og København

Deltagere: Michael Toft Overgaard, Niels T. Eriksen, Marianne Dalsgaard Brønnum, Jens Laurids Sørensen, Søren Nors Nielsen, Camilla Kristensen, Jeppe Lund Nielsen, Anja Keldorff Poulsen

Afbud: Susanne Remmer Bielidt

Øvrige deltagere: Annemarie Davidsen/referent

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt, dog med en anmærkning om, at dagens obligatoriske punkt iht. SU's årshjul "Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020" berøres kort grundet usikkerhedsmomenter omkring den ny finanslov. En uddybende gennemgang udskydes til næste SU-møde.

Fremover skal der ifølge AAU's forretningsorden tilføjes et ekstra punkt til agendaen; Godkendelse af referat. Godkendelse vil dog fortsat ske via mail snarest efter mødet for offentliggørelse på intranet.

Sekretariatsleder Marianne Dalsgaard Brønnum blev samtidigt budt velkommen som SU-repræsentant for administrationen på A-siden efter aftale med relevante tillidsrepræsentanter.

Opfølgning

v/*Annemarie*: Punktet for "Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020" indgår i dagsorden for næste møde.

v/*Annemarie*: Nyt punkt på agenda fremover: "Godkendelse af referat".

2. Økonomi v/Michael

Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020

Regnskabet udviser p.t. et underskud på 0,5 mDKK, men afventer næste periodeopfølgning. Næste opfølgning vil ligeledes give overblik over midler anvendt under de forskellige puljer og strategiske midler. Materiale udsendes til udvalgsmedlemmer forud for næste møde, inkl. opsamling på de initiativer, der er iværksat på baggrund af dekanens 5 % strategiske midler.

Opfølgning

v/*Michael / Anders*: Punktet for "Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020" udskydes til næste møde. Materiale udsendes til SU-repræsentanter forud for mødet



3. Personale

Bilag 3.1: BIO Ligestillingsdata

Bilag 3.2: Inspirationskatalog

Bilag 3.3: Skabelon for handleplan på institutniveau

Bilag 3.4: Rammer og principper for kompetenceudvikling på Institut for Kemi og Biovidenskab, AAU

Drøftelse af diversitet og ligestilling v/Marianne

Som udspring af Viden for Verden har AAU's bestyrelse og direktion vedtaget, at der skal udarbejdes handleplaner på fakultets- og institutniveau med fokus på følgende 3 indsatsområder:

- Work-life balance
- Flere kvinder i ledelsen
- Internationalisering af medarbejderstaben

De udarbejdede handleplaner skal bl.a. angive relevante måltal – deadline for indsendelse af handleplaner til dekan er 1. december 2019.

Det blev besluttet, at Institutudvalget er ansvarlig for udarbejdelse af forslag til handleplan, hvortil kan gives kommentarer/input fra SU-repræsentanter ved næste SU-møde d. 10. oktober. Eksisterende materiale og relevante links vedlægges referat fra dagens møde

Opfølgning

v/Michael / Marianne: Orientering af Institutudvalg om forestående opgave og deadline for indlevering til SU

v/Annemarie: Bilag vedr. diversitet og ligestilling samt link vedlægges referat

v/Annemarie: Punkt inkluderes på næste SU-møde for input til udkast

Konkretisering af fremtidige indsatsområder for kompetenceudvikling v/Michael

Der var enkelte kommentarer til den senest udarbejdede politik for anvendelse af kompetencemidler, og det blev i den forbindelse besluttet at revidere 1. punkt under "Rammer og principper" som følger:

"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"

Det blev ligeledes besluttet at omformulere sidste del af punktet "Rammer og principper". Det reviderede forslag udsendes pr. mail for godkendelse ved SU med efterfølgende udmelding og publicering i førstkommande nyhedsbrev.

Politik indsættes efterfølgende på instituttets intranet.

Der var enighed om, at instituttet anvender samme kriterier og skabelon som Den Statslige Kompetencefond til ansøgning om kompetenceudvikling – se mere [her](#) samt [AAU håndbogen](#). Institutets medfinansiering kan bl.a. indgå som transportudgifter, arbejdstid eller hotelomkostninger.

Der anvendes enslydende principper for VIP, TAP TEK og TAP. AAU's strategiske kompetencemidler har p.t. fokus på VIP-forskerledelse.

MUS afholdes i 1. kvartal og lønforhandling i 4. kvartal.

Evt. modificering af puljer og kriterier i institutregi vil ske i forbindelse med udarbejdelse af strategi for og fordeling af kompetenceudviklingsmidler iht. SU's årshjul.

Opfølgning

v/Marianne: Politik revideres og udsendes pr. mail til godkendelse ved SU forud for publicering



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

Tilbud om influenzavaccination 2019

Det blev besluttet at tilbyde betalt influenzavaccination også i efterår 2019 ved fælles vaccinationsdag i Aalborg d. 29. oktober i tidsrummet 12.00-13.15.

Jens Laurids og Søren afsøger mulighed for fælles vaccinationsdag på campus i henholdsvis Esbjerg og København. Et alternativ til en fælles vaccinationsdag vil være vaccination ved én af de nærmeste vaccinationsklinikker (flere i og omkring København og 31 i hele landet), hvorefter vaccinationen debiteres på instituttets samlede regning.

Opfølgning

v/*Annemarie*: Tidspunkt for fælles vaccinationsdag i Aalborg meldes ud snarest inkl. detaljer for, hvorledes man kan forholde sig, hvis fælles vaccination ikke er mulig.

4. Undervisning v/Niels T.

Niels T. informerede om større igangværende tiltag;

Sammenlægning af uddannelserne Olie/Gasteknologi og Kemiteknologi i Esbjerg

Sammenlægningen af de to uddannelser og udarbejdelse af specialisering for olie/gasteknologi afventer godkendelse ved Uddannelsesstyrelsen, men forventes godkendt til optag sommer 2020, hvorfor der ikke efterfølgende sker optagelse på Olie/Gasteknologi-uddannelsen.

Ny uddannelse i Esbjerg

1. udkast til ansøgning om ny uddannelse i Bioengineering blev af Studieservice vurderet for svag, da det ikke har været muligt at dokumentere et egentligt behov for uddannelsen samt behov for, at den udbydes på engelsk.

[Studieservice har efterfølgende revision af 1. udkast anbefalet, at ansøgning indsendes].

Revision af studieordninger

Der er frist for revision af studieordninger inden for bl.a. modulbeskrivelser og progressive PBL-læringsmål d. 30. august, hvorefter de reviderede studieordninger forelægges studienævnet for godkendelse.

Uklar proces i Esbjerg, hvor processen kunne have været minimeret til de få moduler, hvor en ændring var påkrævet.

PBL-kurset på 1. studieår revideres. Bivejledning på 2. semester forventes at bortfalde og erstattes af UCPBL-workshops. Aftale om PBL-undervisning fra PLAN er dog endnu under forhandling.

Model for studieaktivitet

Der er udarbejdet en studieaktivitetsmodel for studerende for dels at visualisere den arbejdsbyrde og -indsats, der forventes i løbet af semestret, og dels for at sikre en mere jævn arbejdsbelastning ved planlægning af semestre og kurser. En sådan planlægning effektueres dog allerede i stor stil på BIO, men vil være et nyt tiltag for andre institutter. Modellen skal indføres på min. ét semester for alle uddannelser. Vi prøver at indføre den på 5. sem. i E2020.

Uddannelse som gymnasielærer i bioteknologi

Niels T. afventer fortsat en tilbagemelding fra ministeriet.

Udkast til ny uddannelse på TEK/ENG

AAU udarbejder p.t. udkast til ny bacheloruddannelsen inden for "General Engineering" med plads til 30-40 studerende og udbud til sommer 2021. Uddannelsen skal rettes mod de gode studerende (og gerne kvindelige), der ikke umiddelbart ville søge en ingeniøruddannelse. Målsætning for uddannelsen er imødekomme aftagerpanelets efterspørgsel af brede kompetencer og uddanne ingeniører, der kan angribe verdensproblemerne. Uddannelsen vil desuden indeholde moduler, der er essentielle for BIO's kandidatuddannelser, og



dermed evt. øge det fremtidige kandidatoptag. DTU udbyder lignende uddannelse og har p.t. 150 studerende ud af 500 ansøgere.

General Engineering forventes ikke umiddelbart at påvirke undervisningsbelastningen væsentligt, da der forventes blot 30-40 studerende/år fordelt på både ENG og TECH.

Det er for alle uddannelsers vedkommende relevant at definere og italesætte hvor mange ressourcer og deriblandt indsatstimer, der skal anvendes i undervisningsregi fremover, og hvilke midler – fx digital læring, færre timer pr. kursusgang – der kan tages i anvendelse.

Grundet de mange nye tiltag blev der spurgt ind til hvilken effekt, disse generelt ville have for VIP's arbejdsbelastning. Samlet set vurderes de mange tiltag ikke at ændre arbejdsbelastningen væsentligt over tid, og at de flere studerende på sigt vil skabe en bedre økonomi og dermed grobund for flere undervisere.

De udmeldte ændringer/tiltag på studieområdet vil påvirke studiesekretariatets arbejdsbelastning væsentligt.

[Det er efterfølgende specificeret, at den ny økonomimodel forkorter tiden mellem øget belastning (i form af flere studerende) og højere institutramme (STÅ-indtægt) til et halvt år (fx ligges rammen for 2020-budgettet fast med en prognose for STÅ-produktion E2019-F2020 i starten af oktober). Tidligere var der ca. 2 års forsinkelse fra øget studentermasse til øget institutbevilling. Der er således en mere direkte tidsmæssig sammenhæng mellem omkostning/indsats og betaling.]

Bæredygtig Bioteknologi v/Michael

Det er besluttet at fastholde forskningsområdet "Biorefineries" og på sigt flytte forskningsområdet til Aalborg. Det afklares, om der evt. skal oprettes en specialisering i Bæredygtig Bioteknologi i Aalborg.

5. Arbejds miljø

Præsentation af status på instituttets trivsel og implementerede tiltag ved fælles arbejdsmiljømøde v/FSU ENG d. 5. september v/Camilla

FSU ENG skal hvert år facilitere to arbejdsmiljømøder. Det første møde er fastsat til 5. september, hvor det overordnede tema er psykisk arbejdsmiljø og trivsel set i lyset af de mange omorganiseringer, opsigelser og sammenlægninger, der er effektueret i løbet af det seneste års tid. SU og arbejdsmiljøudvalget vil i den forbindelse blive bedt om at komme med en status på instituttets trivsel og hvilke tiltag, erfaringer og udfordringer, instituttet har gjort og mødt i den anledning.

Selvom instituttet ikke har haft en formuleret strategi og handlingsplan med fokus på at fremme trivslen, er følgende initiativer er dog effektueret i den daglige håndtering af diverse udfordringer:

- Håndtering af pålagte budgetudfordringer uden afskedigelser i den faste stab
- Justering af den interne økonomi (bl.a. ved indførsel af et minimum annum til Fast VIP som motivationsfaktor)
- Synliggørelse af den økonomiske situation, som BIO befinder sig i
- Så gelinde håndtering som mulig af nedlukning af uddannelser i Bæredygtig Bioteknologi på bedst mulig måde for berørte medarbejdere
- Fastholdelse af det kollegiale samvær og sammenhold vha. det årlige institutseminar
- Involvering af BIO's SU- og Institutudvalg i diverse drøftelser
- Etablering af indlæg "Nyt fra ledelsen" i det interne månedlige nyhedsbrev for at sikre bred og ensartet ledelseskommunikation
- Aktiv deltagelse af institutleder i et stort antal interne møder



Det blev besluttet, at Marianne og Reinhard repræsenterer instituttet ved det fælles arbejdsmiljømøde v/FSU ENG, da Michael er i udlandet.

Formanden for AMiU har foreslået at modificere den nuværende APV, så eventuelle udfordringer omkring det psykiske arbejdsmiljø visualiseres på bedre vis.

Opfølgning

v/Michael / Reinhard: Koordinerer instituttets input til fælles arbejdsmiljømøde v/FSU ENG

v/Michael / Reinhard: Definerer og visualiserer i samarbejde med SU-repræsentanter fremtidig proces for afholdelse af APV

v/Annemarie: Inkluderer "Output fra fælles arbejdsmiljømøde" i dagsorden til næste SU-møde

6. Evt.

Sommerens BEST Summer School

Den efterfølgende rengøring på FBV 7H var mangelfuld, og tidspunktet (ugerne 32-33-34) ikke optimal for BIO's øvrige aktiviteter i huset.

Campus Service's kampagne for Building Support App

Enkelte repræsentanter gav udtryk for, at tonen i kampagnematerialet er malplaceret og fremhæver dårlige aspekter frem for de gode, mens andre fandt budskaberne humoristiske og med klare budskaber. Alle medarbejdere opfordres til anvende Building Support app'en i tilfælde af manglende rengøring.

Opfølgning på sommerseminar

Punktet blev ikke diskuteret grundet tidsnød, men ville blive vendt på dagens efterfølgende Institutudvalgs-møde.

Opfølgning

v/Niels: Informerer Campus Service om den mangelfulde rengøring efter BEST-arrangementet og instituttets ønske om andet tidspunkt for fremtidige BEST summer schools.



Bilag 3.4

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

Pr. september 2019

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 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 (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.



Ligestillingsdata

Kønsfordeling af det månedslønnede personale
Periode: 2019-4 (apr.) ENGINEERING

I denne rapport vises kønsfordelingen for personalet, ph.d. og studerende på ENGINEERING (Inst. Kemi og Biovidenskab). I graferne i rapporten fremgår antal personer samt den andelsmæssige fordeling af mænd og kvinder.

Rapporten indeholder:

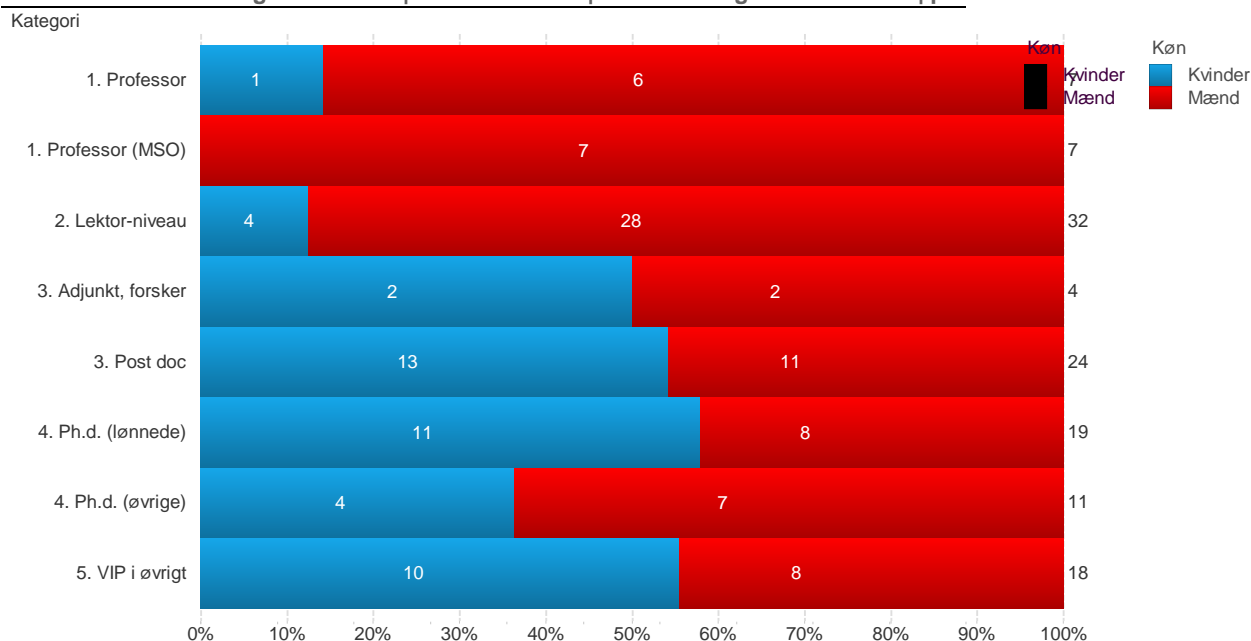
Side 1: Status for valgt hovedområde, institut/afdeling og periode

Side 2: Tidsserie med kønsfordelingen af personalet i de seneste 5 år

Side 3: Tidsserie med bestanden af ordinært indskrevne studerende i de seneste 5 år

Andel mænd og kvinder inden for personalekategorier for ENGINEERING Inst. Kemi og Biovidenskab

Aalborg Universitet | ENGINEERING | Inst. Kemi og Biovidenskab | periode: 2019-4



Søjlediagrammet oven for viser kønsfordelingen for ansatte med månedsløn fordelt på stillingskategorier i det valgte år og periode. Timelønnede indgår ikke i statistikken.

Stillingskategorierne er defineret ud fra de lønarter, personalet er konteret på i universitetets økonomisystem ØSS.

Søjlerne viser andelen af mænd og kvinder for hver kategori/år, og tallene til højre for søjlerne viser antallet af ansatte i alt (mænd+kvinder) i kategorien/året.

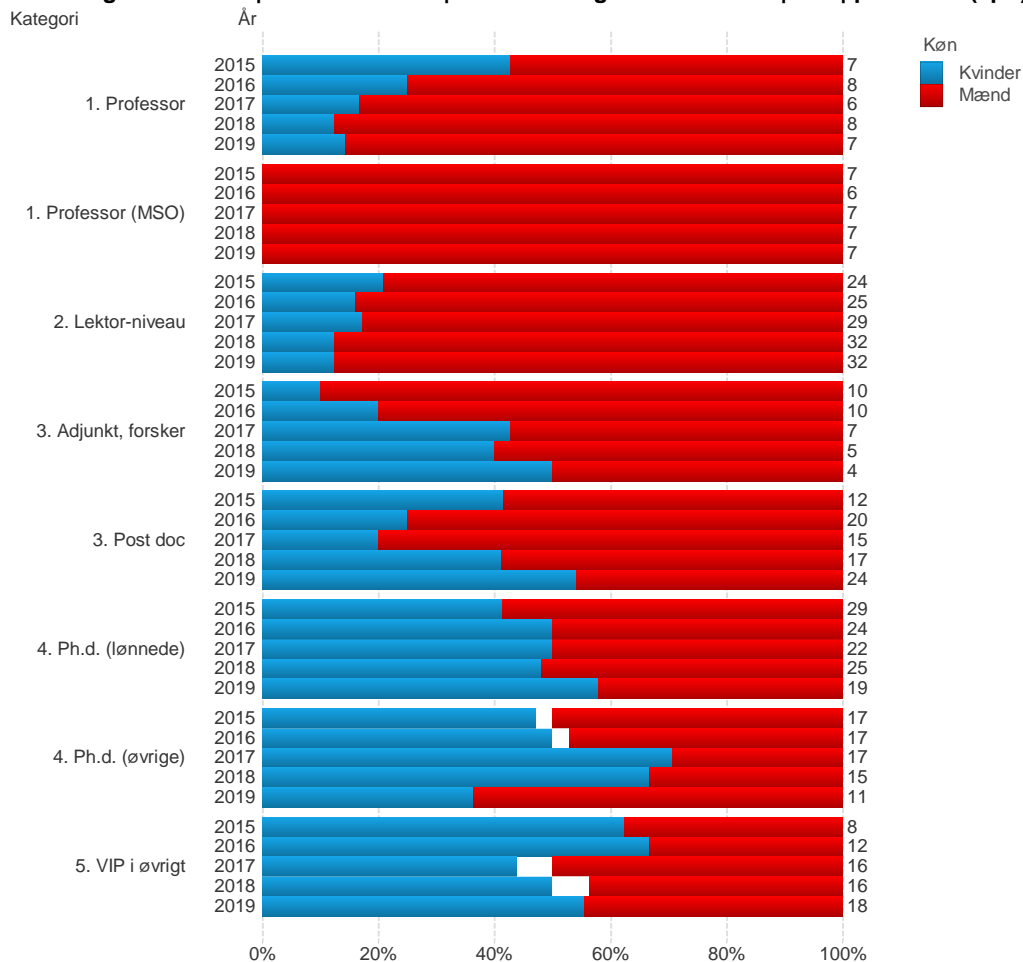
Bemærk at ph.d. i rapporten er opdelt i kategorierne "lønnede" og "øvrige", alt efter om den enkelte ph.d. får udbetalt løn via ØSS eller ikke.

Ph.d. der samtidig med ph.d.-indskrivningen er ansat i en stilling som eksempelvis videnskabelig assistent er ikke talt med som ph.d., men fremgår i stedet i den relevante VIP-kategori. For videnskabelige assistenter er dette kategorien "5. VIP i øvrigt".

Ligestillingsdata

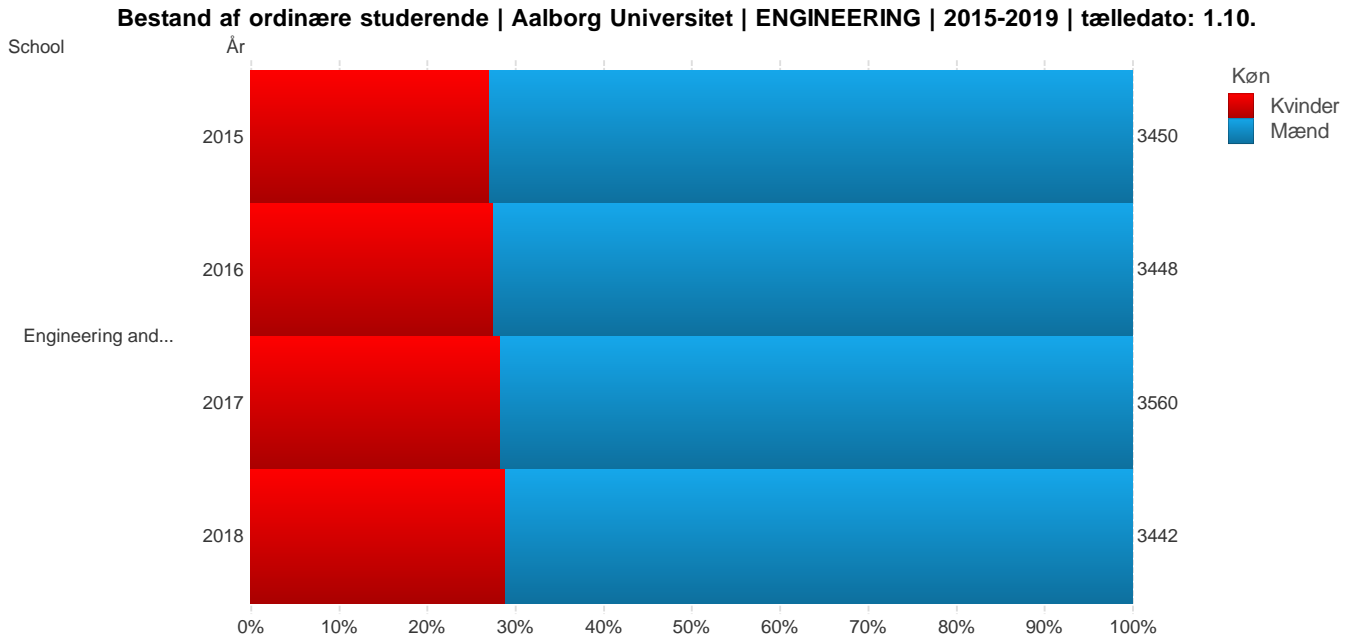
Tabellen neden for viser udviklingen i kønsfordelingen af det månedslønnede personale på ENGINEERING (Inst. Kemi og Biovidenskab) i de seneste 5 år inden for hver personalekategori. Søjlerne viser andelen af mænd og kvinder for hver kategori/år, og tallene til højre for søjlerne viser antallet af ansatte i alt (mænd+kvinder) i kategorien/året.

Aalborg Universitet | ENGINEERING | Inst. Kemi og Biovidenskab | VIP | periode 4 (apr.)



Ligestillingsdata

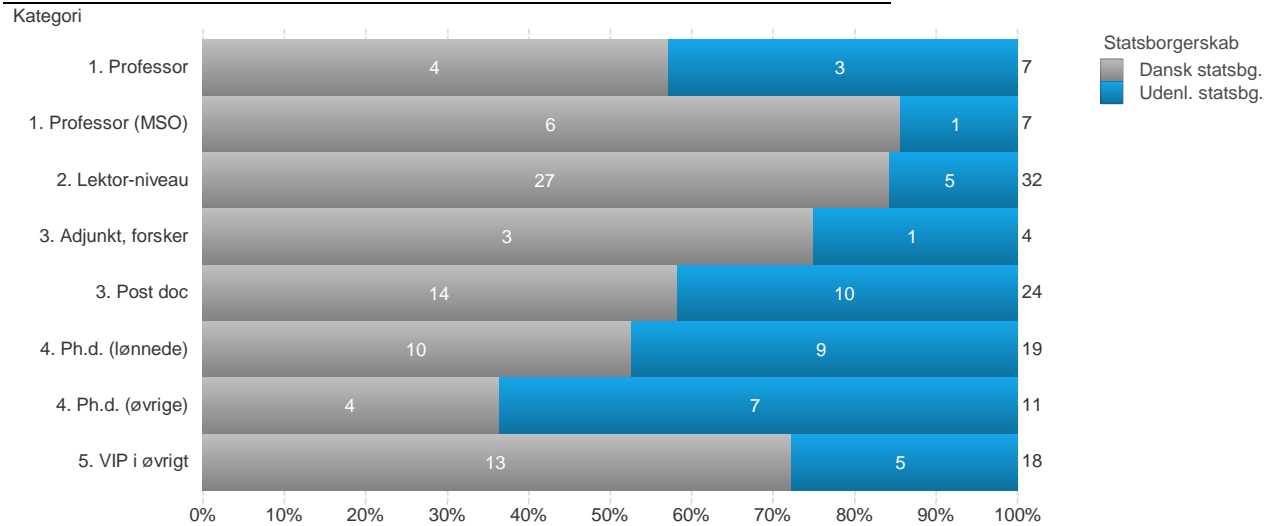
Neden for vises bestanden af indskrevne bachelor- og kandidatstuderende påENGINEERING fordelt på henholdsvis schools og studienævn.



Statsborgerskab

Her vises en fordeling på henholdsvis dansk og udenlandsk statsborgerskab for månedslønnede ansatte i det valgte udsnit.

Aalborg Universitet | ENGINEERING | Inst. Kemi og Biovidenskab | periode: 2019-4



INSPIRATIONSKATALOG

OM FLERE KVINDER I LEDELSEN, WORK-LIFE BALANCE OG
INTERNATIONALISERING



AALBORG UNIVERSITET

FORMÅL MED INSPIRATIONSKATALOGET

Kataloget giver **inspiration til tiltag**, som har en positiv indvirkning på indsatsområderne ”flere kvinder i ledelsen”, ”work-life balance” og ”internationalisering”.



TILTAG TIL AT FÅ FLERE KVINDER I LEDELSEN



- Opfordre kvindelige ansatte til at søge lederstillinger.
- Opfordre kvindelige ansatte til at deltage i ledelsesudviklingsprogrammer.
- Scoute kvindelige nye talenter.
- Inkludér kvindelige ansatte i faglige netværk.
- Arbejd med mentorer og mentées.

- Genopslå, omformulér og kønsneutralisér stillingsopslag, hvor der ikke har været kvindelig ansøgere.
- Kompensér for merbelastning ifm. udvalgsarbejde og lignende – fx ved at reducere undervisningstimer.
- Udvælg kvindelige ansatte til at repræsentere instituttet, fx ved konferencer og lignende.



WORK-LIFE BALANCE TILTAG



- Reflektér over ligestilling og diversitet i forskningsgrupper strategidokumenter.
- Drøft fleksibel karriereplanlægning i relation til udenlandsophold og forældre- og barselsorlov.
- Drøft grænseløshed, tilgængelighed og mailkultur på institut-, gruppe- og individniveau.
- Drøft hvad der i perioder kan udfordre nogle medarbejdere, fx efter barsel.

- Informér alle om muligheden for barsel/forældreorlov og opfordre mandligt ansatte til at tage orlov.
- Brug fleksible modeller i ph.d.-uddannelsen, fx i forhold til udenlandsophold.
- Brug forskellige ansættelsesformer for medarbejdere i forskellige livsfaser, fx deltidsordninger.
- Tilbyd kurser i stresshåndtering, kalenderstyring og sund arbejdskultur.



INTERNATIONALISERINGSTILTAG



- Understøt at medarbejdere modtager dansk- og engelskundervisning.
- Udarbejd velkomstprocedure fx vedrørende arbejdsopgaver, institutkultur mv.
- Tilskynd til deltagelse i relationsskabende netværk for internationale medarbejdere.

- Byd internationale medarbejdere ordentlig velkommen.
- Undersøg i hvilken grad instituttet formår at tiltrække og fastholde internationale medarbejdere.
- Håndtér at medarbejderstaben afspejler en diverse sammensætning.





AALBORG UNIVERSITET

HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ INSTITUTNIVEAU

1.1 Navn på fakultet:

Vælg et element.

1.2 Navn på institut:

Vælg et element.

2.1 Anfør antal mænd og kvinder i institutledelsen og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:
(Instituttleder, viceinstituttleder og sekretariatschefer)

	Antal	Måltal
Kvinder:	_____	_____
Mænd:	_____	_____

2.1.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? [Klik eller tryk her for at skrive tekst.](#)

2.2 Anfør hvem der på instituttet har fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar:

Sektionsleder	<input type="checkbox"/>
Forskningsgruppeleder	<input type="checkbox"/>
Videngruppeleder	<input type="checkbox"/>
Studieleder	<input type="checkbox"/>
Studienævnsmænd	<input type="checkbox"/>
Studiekoordinatorer	<input type="checkbox"/>
Andet	Klik eller tryk her for at skrive tekst.

2.3 Anfør kønsfordelingen blandt ansatte med fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:

	Antal	Måltal
Kvinder:	_____	_____
Mænd:	_____	_____

2.3.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? [Klik eller tryk her for at skrive tekst.](#)

3.1 Hvilket indsatsområde vil I tage udgangspunkt i? (vælg ét eller flere)

Flere kvinder i ledelsen

Work-life balance

Internationalisering

3.2 Hvorfor vil I arbejde med netop dette indsatsområde?

3.3 Hvad ønsker I at opnå?

4.1 Indsæt indsatsområde, mål, handling, ansvarlig, deadline og opfølgning

INDSATSOMRÅDE	MÅLTAL/SUCCESKRITERIUM Hvad vil I opnå?	HANDLING Hvad vil I gøre?	ANSVARLIG Hvem gør hvad?	DEADLINE Hvornår er det gjort?	OPFØLGNING Hvem, hvornår og hvordan?

5.1 Hvem har været involveret i at udarbejde handleplanen?

SU/SA AR IR FSU/FSA Andet
 Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.2 Har institutlederen haft ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen?

Ja Nej Anden
 Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.3 Er handleplanen godkendt af dekanen?

Ja Nej

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.