



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i SU

Sagsbehandler:
Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Fredag, den 21. august 2020

Dato: 08-10-2020

Aalborg med Skype for Business til Esbjerg og København

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Niels T. Eriksen (NTE), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB), Jens Laurids Sørensen (JLS), Jeppe Lund Nielsen (JLN), Camilla Kristensen (CaKr), Anja Keldorff Poulsen (AKP), Susanne Remmer Bielidt (SRB)

Afbud: Søren Nors Nielsen (SNN)/Cristiano Varrone (CVa)

Øvrige deltagere: Annemarie Davidsen (ADa) - referent

Referat

1. Godkendelse af referat (SU-møde 16. april 2020)
Referat godkendt.
<i>Opfølgning</i> v/ADa: Seneste referat offentliggøres snarest på intranet
2. Godkendelse af dagsorden
Godkendt – dog med tilføjelse af pkt. 5.0. Status på corona-situation for studerende
3. Diversitet og ligestilling v/MDB
<i>Bilag 3.1: Handleplan for ligestilling og diversitet på institutniveau</i>
<i>Det indstilles til SU at drøfte forskels- og ligestillingsspørgsmål, herunder opfølgning på handleplan for ligestilling og diversitet</i>
MDB orienterede, at der allerede i maj 2020 var opfølgning på instituttets handleplan for ligestilling og diversitet i 2019, med følgende ændringer: Pkt. 2.1 Mænd og kvinder i ledelseskredsen er ændret fra 1-2 til 1-3. Pkt. 2.3 Kønsfordeling blandt ansatte med ledelsesansvar var i december 2019 5-41, i maj 2020 ændret til 7-41, p.t. er status 6-38. Målet er fremadrettet, at 50 % af kommende nyansættelser på lektor- og professor niveau er kvinder. Pkt. 4.1. Der er på BIO ansat to kvinder som henholdsvis lektor og seniorforsker. Temaet "Work-life-balance" indgår i BIO's nye strategi med efterfølgende udarbejdelse af handleplaner og fokus på emnet i forbindelse med afholdelse af MUS/LUS/GRUS. Et lektoropslag i Esbjerg blev ikke besat, da der kun var kvalificerede ansøgere af det ene køn. Stillingen vil blive genopslået med henblik på at få flere kvalificerede ansøgere af begge køn.



JLN: Er der truffet beslutning om, at BIO ikke længere ansætter den bedste kandidat, men har mere fokus på at ansætte kvinder?

MTO: Nej. Genopslaget er iværksat med det mål for øje at give begge køn en ligelig chance og samtidigt øge chancen for at få en kvalificeret kvinde. Det vil give mulighed for at udnytte den diversitet og blænd af kompetencer, det måtte give. BIO følger dermed handleplanen, men med fortsat fokus på at få den bedst egnede kandidat. Handleplanen åbner ligeledes mulighed for dispensation i særlige tilfælde, men underliggende præmis er, at vi altid går efter den bedst kvalificerede kandidat til alle stillingsopslag.

JLN: Et genopslag kan øge risiko for, at en egnede mandlig kandidat ikke søger ved genopslag, hvis fravalgt ved 1. opslag. MTO: Er ikke aktuelt i pågældende opslag, men indgår altid i overvejelserne.

JLS: Efterlyser konkrete måltal.

CaKr: Efterspørger en mere specifik beskrivelse af bl.a. work-life-balance samt målbeskrivelser under diverse punkter i handleplanen om ligestilling og diversitet med henblik på at kunne evaluere de enkelte indsatser. Dette blandt andet også begrundet i, at områderne ligestilling og diversitet samt work-life-balance er inkluderet i den nye strategi.

MTO: Handleplan for ligestilling og diversitet er underlagt årlig evaluering (blev evalueret senest i maj 2020). Der opfordres til, at der under den igangværende udarbejdelse af instituttets handleplaner gives konstruktive forslag til, hvordan BIO bedst løser ligestillings- og diversitets-problematikken. Forslag vil efterfølgende indgå i næste års evaluering af handleplanen. Instituttets vedtagne overordnede handleplan for ligestilling og diversitet vedlægges for god ordens skyld dette referat.

Opfølgning

MDB/ADa: Vedlæg gældende instituthandleplan for ligestilling og diversitet ved udsendelse af referat

4. Procedure for scanning af kønsneutralitet v/MDB

Bilag 4.1: Procedure for stillingsopslag; scanning for kønsneutralitet

Det indstilles til SU at drøfte, om der er emner, der skal følges op på.

MDB orienterede om ny procedure for scanning af stillingsopslag, som på BIO er taget i anvendelse ved besættelse af stillinger på lektorniveau og op.

JLN: Finder ikke umiddelbart, at anvendelse af scanningsprogrammet for kønsneutralitet er relevant set i lyset af BIO's næsten ligelige fordeling af kvinder og mænd på ph.d.- og postdoc-niveau, hvor programmet endnu ikke har været i anvendelse.

JLS: Det synes umiddelbart blot at være et statistisk problem og ikke en reel rekrutteringsproblematik.

CaKr: Vurderer, at der ligeledes er risiko for at gå glip af kvindelige ansøgere, der også tiltrækkes af såkaldte biased termer som fx "ambitiøs". Målet må være, at den bedste kandidat vælges til jobbet uanset køn, og hvis kompetencerne er relevante for jobbet, så nytter det ikke at fjerne ord og erstatte dem med et andet, der har anden betydning.

NTE: Screeningsprogram kan være et middel til at gøre BIO mere attraktivt for et endnu bredere ansøgerfelt.

MTO: Programmet angiver biased ord, der uhensigtsmæssigt kan have afgørende betydning for ansøgerfeltet, men det er op til instituttet at afgøre, om disse ord skal ændres i stillingsopslagsteksten. Politikken foreslås omformuleret for at tydeliggøre, at de angivne ord KAN ændres, men at det vil være en vurdering i den aktuelle sag. CaKr; forslår, at det i politikken tydeligt anføres, at ledelsen ved indførelse af denne politik har taget højde for de problematikker, anvendelse af scanningsprogrammet kunne medføre.

MDB: Opfordrer til, at alle afprøver programmet for at få et grundlag til at vurdere mulige effekter deraf.

SRB: Vil gerne se konkret eksempel, hvis muligt.



JLS: Foreslår scanning af BIO's netop udarbejdede strategi, der ikke forekommer kønsneutral i sin nuværende form.

JLS: Vurderer, at man ved at fjerne det kompetitive element inden for forskning vil kunne tiltrække flere kvinder – en sådan beslutning vil dog være stik imod retningen i den netop præsenterede strategi.

MTO: Fremadrettet skal der arbejdes på at ændre arbejdsforholdene for lektorer/professorer, så det bliver muligt at tiltrække flere kvinder. Dermed forventes instituttet at blive endnu mere konkurrencedygtigt – også på forskningssiden.

MDB: Programmet har netop været i anvendelse ved opslag af stillinger på sekretariatsniveau og førte til ansættelse af henholdsvis 2 mænd og 2 kvinder.

CaKr: Vurderer, at der vil være behov for at sætte flere tiltag i værk, da andre parametre også vil gøre en forskel og dermed være med til at øge kønsdiversiteten.

Opfølgning

MTO/MDB: Fremsøger eksempel på opslag gennemgået af scanningsprogram

5. Personale

5.0 Status på Corona-situationen for studerende

Ledelsen orienterer om status for studerende ifm. nuværende Corona-situation – punkt indsat ved mødestart

NTE orienterede om de foranstaltninger, der er sat i værk på nuværende tidspunkt:

Alle studerende inddeles i "familiegrupper" (30 personer) på hvert semester i undervisningsøjemed, hvormed det bliver muligt at fylde undervisningslokaler næsten som vanligt. Der afventes dog endnu opdeling fra Campus Service, men forventes muligt.

Undervisere indgår ikke i familiegrupperne og skal derfor holde minimum 1-2 meters afstand. Samme vil være gældende i forbindelse med laboratorie-arbejde, hvor der yderligere skal gøres brug af værnemidler (er bestilt).

Kurset "Organisk kemi" er problematisk grundet manglende lokalekapacitet – underviserne er i færd med at udvikle diverse alternative undervisningsformer.

AKP: Alle studerende forsynes med armbånd, der indikerer "familietilhørsforhold".

SRB: 30 studerende lyder umiddelbart af mange. NTE: BIO følger fælles instrukser på tværs af danske universiteter, men afventer fortsat yderligere instrukser fra Fælles Service og Campus Service.

JLN: Hvem er ansvarlig for at håndtere disse forholdsregler? NTE: Ansvarlig vil være underviser i undervisningssituationen, mens der udpeges "dukse" til efterfølgende afvask af borde og varetagelse af andre forholdsregler. Det vil derfor være nødvendigt at tilrette undervisningen og afsætte tid til disse opgaver. MTO: Et andet alternativ er online-undervisning. NTE: Studieleledelsen har foreløbig fokus på at afholde så meget kontakt-undervisning som overhovedet muligt – informationsmateriale er under udarbejdelse.

SRB: Vurderer det af største vigtighed, at MTO fra tid til anden fortsat gør opmærksom på overholdelse af diverse forholdsregler, bl.a. hvornår man forventes at blive hjemme i forbindelse med mulig smitte og ventetid fra test til svar. MTO: Information for håndtering af relevante situationer vil blive udsendt.

SRB: Hvor skal de studerende og medarbejdere spise? MTO: Sandsynligvis kan de studerende spise i deres grupperum og ellers uden for BIO's faciliteter. Der opfordres til, at alle er med til at holde justits. NTE: Der udsendes PowerPoint-præsentation i Moodle til alle studerende med samme information.

AKP: Hvordan håndteres brug af kaffemaskiner, vandautomater, køleskabe? NTE: Der kan evt. lukkes ned for kaffemaskiner i alle studiekøkkener og udsendes en opfordring til, at studerende selv medbringer mad og drikke hjemmefra. MTO: Opfordrer til, at alle OBS-punkter sendes til NTE for videre håndtering og ligeledes relevante input til arbejds- og miljøudvalget.



MDB: Brørdordning udsættes til primo 2021, og der opfordres til at afspritte alle kontaktpunkter. SRB: Vigtigt, at der er enighed om, at alle niveauer gør det samme. CaKr: på Create er der sat rengøringsmidler til afspritning af borde og kontaktpunkter. MDB: Vil også ske på BIO via Campus Service. Andet relevant tiltag kunne være installering af automatisk døråbning i køkkenområder, men sker dog nok ikke som det første.

MTO: Vedr. ansatte i særlig risikogruppe følges Sundhedsstyrelsens og AAU Håndbogens anbefalinger. Ved tvivl anbefales det at tale med nærmeste personaleleder i 1. omgang for at aftale nærmere. MTO udsender nærmere info.

SRB: Hvordan forholder vi os til internationale medarbejdere fra "orange" lande? MTO: I karantæne, indtil der foreligger negativt testsvar, eller 14 dages karantæne er overstået. Har man selv haft ophold i lande i orange-kategori, er 14-dages karantæne påbudt. NTE: Afventer regler for studerende, der p.t. har særregler.

Opfølgning

Alle: Send OBS-punkter til NTE for videre håndtering og hvis relevant ligeledes til arbejds- og miljøudvalg

MTO: Udsender nærmere info omkring håndtering af Corona-relaterede personaleproblematikker

5.1 Erfaringer fra hjemmearbejde under Corona-lockouten v/JLN

Bilag 5.1.1: Evaluering post corona og blended work

Det indstilles til SU at drøfte, hvad vi kan overføre til fremtidige arbejdsrutiner, og hvad vi skal undgå

JLN har udarbejdet opfølgning med henblik på at afveje positive og negative aspekter og dermed lokalisere mulige elementer, der kan gøre arbejdsoplevelsen bedre for den enkelte, se bilag.

Der er i forskellige afdelinger på AAU etableret mulighed for blended work for at vurdere mulig effekt på produktiviteten. Hvis implementeret på BIO vurderes det dog, at der vil være behov for at koordinere fx fælles mødedage. MTO: Mulighed for blended work afhænger i høj grad af den aktuelle arbejdssituation, og det vurderes svært at lave institut-generelle retningslinjer.

JLN: For eget vedkommende skabte hjemmearbejdssituationen mere ro til opgaver og resulterede i både færre og kortere møder. MTO: Orienteringsmøder fungerer fint online, mens diskussionsmøder fungerer bedst ved fysisk deltagelse.

CaKr: Der kan evt. indføres testperioder, men hjemmearbejdsdage vurderes dog allerede at være en mulighed, der kan aftales med sin nærmeste leder. JLN: AAU Innovation har indført prøveordning indtil efterårsferien. MDB: Hvis der indgås fast aftale om hjemmearbejde, vil der være krav om, at AAU stiller en fast hjemmearbejdsplads til rådighed, hvilket kan resultere i en større investering for instituttet. MTO: Afventer AAU Innovations oplevelse af det sociale arbejdsmiljø.

SRB: Hjemmearbejdsdage kan være en mulighed ved særlige opgaver, men kræver selvdisciplin ved den enkelte og tillid mellem arbejdsgiver og -tager.

MTO: Hvis der ikke skal være en fast arbejdsplads til alle, kan det åbne mulighed for at dele kontor med andre og dermed øge lokalekapacitet og give plads til flere medarbejdere. JLS: Er glad for muligheden for daglig sparring med en kollega. SRB: Frygter, at det kan skabe lidt "krig" mellem medarbejdere for at få en god arbejdsplads fra morgenstunden.

JLS: Corona-lockdown var en fælles oplevelse og skabte fællesskab, men tvivler på, at det fremover vil være en succesoplevelse. SRB: Fremover ville det kun være aktuelt for en dag eller to i ny og næ - ser gerne, at det fremover fortsat er en mulighed, men ikke en regel.

AKP: Hvad blev resultatet af ITS' undersøgelse? MDB/MTO: Mindes ikke at have modtaget hverken spørgeskema eller resultat, men er bekendt med, at der er udtrykt kritik af spørgsmålet om hvilken dag, der ville være at foretrække som hjemmearbejdsdag.



5.2 Orientering om influenzavaccination efterår 2020 v/MDB
<i>MDB orienterer om efterårets influenzavaccination og mulighed for gratis pneumokok-vaccination</i>
<p>MDB orienterede om, at der i nyhedsbrevet for juni måned blev udsendt information om mulighed for vaccination mod både influenza og lungebetændelse.</p> <p>Årets influenzavaccination foregår på BIO i Aalborg d. 27. oktober 2020 i tidsrummet 09:15-10:30. Der vil blive udsendt reminder i nyhedsbrev.</p>
<p><i>Opfølgning</i></p> <p>MDB: Reminder om vaccination i nyhedsbrev</p>
5.3 Multimediepolitik for BIO v/MTO
<i>Bilag 5.3.1: Multimediepolitik for Institut for Kemi og Biovidenskab</i>
<p>MTO orienterede om ny lokal multimediepolitik, der er udarbejdet med henblik på at ensrette adgang og mulighed for arbejdsgiverbetalte multimedier – se bilag, som efterfølgende distribueres til hele organisationen.</p> <p>CaKr: Sætter pris på klar og tydelig politik. I relation til administrationen opfordrer CaKr til, at emnet bliver inkluderet på det kommende møde i administrationen mhp. at specificere frasen "hvis deres arbejdsopgaver kræver dette".</p> <p>JLS: Finder det provokerende, at internetforbindelse skal betales af projekt eller forskerkonto og ikke via institutdrift, da hjemmearbejde mindst lige så ofte er undervisningsrelateret som forskningsrelateret. MTO: Bredbåndsforbindelser udgør en forholdsvis stor post på budgettet, og vurderingen er, at dette er en mulighed for at gøre bedre brug af projektpenge samt give alle samme mulighed. JLS og JLN er uenige i den betragtning og vurderer det som værende en dårlig løsning.</p> <p>MTO: Der er tidligere indgået aftale om, at der etableres en forskerkonto til alle, der endnu ikke har projektpenge, og det synes derfor rimeligt, at en internetforbindelse betales derfra, hvis der ikke kan konteres på et projekt. JLS ønsker ført til referat, at han heller ikke på daværende tidspunkt var tilhænger af den plan.</p> <p>JLN: Indkøbes der PC til alle ny-ansatte ved ansættelsesstart eller efter en bestemt periode? MTO: Bør evt. defineres nærmere i politikken, da BIO har et større antal korttidsansættelser</p> <p>JLN: VIP skal selv betale computer/telefon fra egen forskerkonto, hvilken derfor ikke giver større forskningsfrihed, men snarere er at betragte som en administrativ konto og ikke en forskerskonto.</p> <p>JLN har tidligere forsøgt at indkøbe to nye skærme, men fik afslag fra ITS samt besked om, at der ved fravigelse fra eksisterende indkøbsaftaler var behov for bekræftelse fra institutleder. MTO modtager gerne kopi af denne tilbagemelding, men er dog bekendt med proceduren, der er begrundet i indkøbsaftaler og reviderede retningslinjer for brug af statens ejendom.</p>
<p><i>Opfølgning</i></p> <p>MTO/MDB: Multimediepolitik revideres inden udsendelse vedr. indkøb af PC ved korttidsansættelser</p> <p>JLN: Sender kopi af tilbagemelding fra ITS til MTO</p>
6. Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform v/MTO
<i>Det indstilles til SU at evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes</i>
<p>JLS: Er af den holdning, at MTO's oprindelige intention med at give SU større indflydelse på hvilken retning, BIO skal gå, til dels er lykkedes, men at der dog stadig er mangler. Et eksempel er den netop fremlagte multimediepolitik, som er diskuteret på sektionslederniveau, men hvor SU gerne ville have været inddraget på et</p>



tidligere tidspunkt, inden politikken blev udarbejdet. Føler dog, at medarbejderne har fået større mulighed for at blive hørt.

CaKr: Vurderer, at udvalget fungerer godt, men tilslutter sig JLS' ønske om tidligere inddragelse og høring. Foreløbig agenda udarbejdes ved formand og næstformand, og CaKr efterlyser tidligere og mere inddragelse af kolleger, men erkender, at det vil kræve mere arbejde fra medarbejdersiden selv. MTO: ser gerne, at SU er kilde til input fra alle medarbejdere

JLN: Har en vis erfaring fra tidligere tider og vurderer, at det nuværende udvalg bevæger sig i den rigtige retning.

NTE: Er ny i SU-regi, men håber, at han har bidraget med relevante uddrag af emner fra studiesiden.

MDB: Forretningsordenen for SU angiver, at der kan fremsendes input "til formanden senest 12 dage før møde" – en mulighed kunne være at invitere til input evt. via intranet eller mail forud for møderne. MTO: foreslår, at næstformand fremover udsender mail til alle medarbejdere forud for hvert møde. Det kan i den forbindelse være væsentligt at specificere hvilke emner, der behandles i henholdsvis SU, arbejdsmiljø- og sikkerhedsudvalg samt institutråd.

SRB: Er også ny i SU-regi, men tilslutter sig ønsket om at blive inddraget tidligere i de forskellige processer, fx via udkast forud for beslutninger og forvarsling om, hvad der er i vente. Nærer også ønske om at inddrage øvrige kolleger mere, og er overvejende positivt stemt over for SU-samarbejdet.

AKP: Finder, at der er sket en betydelig og positiv udvikling ift. det tidligere SU-arbejde, men vil sætte pris på at modtage bilag til alle punkter på dagsordenen i god tid forud for møderne. MTO: Er noteret, da det naturligvis er af største vigtighed, at alle deltagere er velforberejdede til møderne

SRB: Modtager gerne mere info omkring SU-kursus

Opfølgning

MTO: Har fokus på tidligere udsendelse af agenda og bilag

JLN: Udsender BIO-mail for input forud for fremtidige SU-møder

ADa: Videreformidler info om SU-kurser til nye SU-repræsentanter

7. Evaluering af årshjul 2020 v/MTO

Bilag 7.1: BIO – Samarbejdsudvalgets årshjul 2020

Det indstilles til SU at drøfte de forskellige punkter i årshjulet, evt. omformulering samt rette tidspunkt for diverse drøftelser i årshjul for 2021

MTO foreslog et ekstra SU-møde i december 2020 og anførte følgende ændringsforslag til faste emner og tidsplan:

Vedr. årets sidste SU-møde december 2020

- Fremlæggelse af instituttets endelige budget 2021
- Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer
- Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi

Marts-møde 2021

- Orientering om årsregnskab
- Evaluering af det forgangne års kompetencestrategi og indsatsområder
- Strategi for BIO's kompetenceudvikling



Juni-møde 2021

- Orientering fra AMiU
- Orientering af sygefraværstatistik (CaKr: udtrykker tvivl om, der i lokalt SU-regi skal orienteres eller drøftes tendenser i lighed med HSU? MTO: Emnet behandles allerede i Arbejds miljøudvalg-regi – MTO søger at udrede SU's rolle i denne sammenhæng)
- CaKr: Midtvejsopfølgning på instituttets midler/puljer til kompetenceudvikling (MDB: Kan dog vanskeliggøres grundet sene svar fra Kompetencefonden)

Oktober-møde 2021

- Orientering vedr. instituttets økonomiske status for 2021 (2. periodeopfølgning)
- Drøftelse af instituttets budgetestimat for 2022
- Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2022

December-møde 2021

- Fremlæggelse af institutbudget og drøftelse af budget for instituttet
- Arbejds mæssige konsekvenser af instituttets økonomi
- Evaluering af SU's samarbejde og arbejdsform

CaKr: Hvornår indsættes behandling af strategi? Behandles trivsel og medarbejderglæde også i AMiU?
MTO/MDB udreder rette tidspunkt for opfølgning på strategi i årshjul for SU

Opfølgning

MTO: Udreder SU's rolle mht. behandling af sygefraværstatistik

MTO/MDB: Udreder rette tidspunkt for SU's opfølgning på strategi og indsætter i årshjul for 2021

8. Evt.

Cristiano Varrone overtager som suppleant SU-post fra Søren Nors og kan evt. udpeges som ny SU-repræsentant i lighed med øvrige SU-repræsentanter, hvis periode udløber i efteråret 2020:

- Søren Nors/Cristiano Varrone
- Susanne Remmer Bielidt
- Anje Keldorff Poulsen
- Camilla Kristensen
- Lea Otte (suppleant)

MTO kontakter TR-gruppe for udpegning eller genudpegning pr. 1. januar 2021.

Opfølgning

MTO: Kontakter TR-gruppe for udpegning/genudpegning inden december 2020.



HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ INSTITUTNIVEAU

1.1 Navn på fakultet:

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

1.2 Navn på institut:

INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

2.1 Anfør antal mænd og kvinder i institutledelsen og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:

(Instituttleder, viceinstituttleder og sekretariatschefer)

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>1 (33%)</u>	<u>1 (33%)</u>
Mænd:	<u>2 (66%)</u>	<u>2 (66%)</u>

2.1.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? Mål opfyldt og videreføres. Det bestræbes, at begge køn er repræsenteret i ledelseslaget.

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

Sektionsleder	<input checked="" type="checkbox"/>
Forskningsgruppeleder	<input checked="" type="checkbox"/>
Videngruppeleder	<input type="checkbox"/>
Studieleder	<input type="checkbox"/>
Studienævnsmænd	<input type="checkbox"/>
Studiekoordinatorer	<input type="checkbox"/>
Andet	Professor, Lektor

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

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>5 (11%)</u>	_____
Mænd:	<u>41 (89%)</u>	_____

Målet er fremadrettet, at 50% af alle nyansættelser (professor, lektor) er kvinder.

2.3.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? Ultimo 2023 – Vi sigter mod at ansætte 50/50 i overensstemmelse med rekrutteringspotentialet.

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?

Flere kvinder i ledelsen

Potentiale for diversitet i beslutninger på ledelsesniveau. En anden/ny vinkel at anskue forskningsretning. Potentiale for forøgelse af bevillinger med nye forskningsspørgsmål og vinkler.

Work-life balance

Øge trivslen blandt medarbejderne.

3.3 Hvad ønsker I at opnå?

Flere kvinder i ledelsen

Instituttet ønsker en mere balanceret kønsfordeling på fastansatte VIP.

Work-life balance

Instituttet ønsker, at der er en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv.

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?
Flere kvinder i ledelsen	Ultimo 2023 Fastansat VIP Når der ansættes er der en ambition om, at der ansættes 50/50 på professor/lektor niveau i nyansættelser. Den bedst kvalificerede kandidat vælges altid.	Der scoutes blandt potentielle ansøgere, så der er mindst én kvalificeret ansøger til professor/lektor stillinger af begge køn. Hvis der ikke er kvalificerede ansøgere af begge køn, skal stillingen genopslås. Institutledere kan i særlige tilfælde lave en dispensation.	Scoutingen gennemføres i institutledelsen i tæt samarbejde med de faglige miljøer.	Løbende	Institutledelsen gør, en gang årligt, status over nyansættelser.
		Når der opslås nye stillinger, skal stillingsopslagene være kønsneutrale.	Instituttets HR-medarbejder laver analyse af stillingsopslagsteksterne for kønsneutralitet.	Løbende	Institutledelsen gør, en gang årligt, status over nyansættelser.
		Ansøgernes faglige og personlige potentiale vurderes individuelt.	Ansættelsesudvalget. Der bestræbes på diversitet i ansættelsesudvalgene.	Løbende	Institutledelsen laver løbende opfølgning.

		Muligheden for at finde en stilling til partneren (når der er et behov) understøttes.			
	Ultimo 2023 Institutledelse Instituttet bestræber sig på, at sektionsledelsen afspejler sammensætningen i medarbejderstaben (VIP).	Ved skift i ledelseskredsen scoutes der, så alle kvalificerede kandidater vurderes.	Institutlederen har ansvaret for, at scoutingen gennemføres.	Løbende	Institutlederen laver løbende opfølgning.
Work-life balance	Instituttet ønsker, at der er en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv.	Den samlede arbejdsportefølje vurderes på ledelsesniveau.	Udvalg med repræsentanter fra IU og SU laver oplæg til visualisering af opgaveportefølje.	Forår 2020	Institutledelsen laver løbende opfølgning.
		Drøft grænseløshed, tilgængelighed og mailkultur på institut-, gruppe- og individniveau.	Sektions- og forskningsgruppeledere	Løbende	Sektioner
		Italesættelse af muligheden for fleksibilitet i ansættelsen evt. i perioder.	Institutledelsen/MUS-samtaler	Løbende/sommerseminar	Institutudvalg

5.1 Hvem har været involveret i at udarbejde handleplanen?

SU/SA	AR	IR	FSU/FSA	Andet
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Institutudvalg, institutledelsen

5.2 Har institutlederen haft ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen?

Ja	Nej	Anden
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.3 Er handleplanen godkendt af dekanen?

Ja	Nej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



PROCEDURE FOR STILLINGSOPSLAG; SCANNING FOR KØNSNEUTRALITET

Institut for Kemi og Biovidenskab
Godkendt den xx.xx.2020

Som en del af ligestillingsarbejdet på AAU, har universitetet besluttet at give mulighed for screening af alle stillingsopslag med henblik på at sikre neutrale og inkluderende opslag. Screeningen foretages ved hjælp af et IT-program, som er indkøbt i en forsøgsperiode i 2020 og 2021.

På institut for Kemi og Biovidenskab skal screeningen foretages ved alle ledelsesstillinger samt ved videnskabelige stillinger på lektor og professor niveau. Det er institutlederens ansvar at sikre, at programmet anvendes inden stillinger opslås. Programmet kan med fordel anvendes ved både videnskabelige og teknisk administrative stillinger. Institutlederen har uddelegeret opgaven til sekretariatschef og sektionsledere, der derved har ansvaret for, at screeningen bliver foretaget.

Adgang til programmet?

Man får adgang ved at tilgå [denne hjemmeside](#). Her skal man oprettes som bruger, hvorefter der bliver tilsendt en mail med login-info. Programmet kan anvendes af alle medarbejdere med en AAU-mail.

Brug gerne Google Chrome, da programmet virker bedst i denne browser.

Hvordan virker programmet?

Det er muligt, inde i programmet, at lave et nyt stillingsopslag ved at trykke på "create new job ad". Titlen på stillingsopslaget og instituttets navn indtastes, hvorefter teksten kopieres ind i tekstfeltet. Det er vigtigt, at navnet på instituttet fremgår, da der føres statistik over anvendelsen af programmet på de enkelte institutter.

Programmet fremhæver de ord, som er biased ift. køn, alder og etnicitet, og giver forslag til en række neutrale alternative, som man kan erstatte ordet med. Der følger desuden en forklaring på, hvorfor ordet er biased. Jo flere ord man udskifter, jo højere en "inclusivity score" opnås. Udviklingen af scoren vil fremgå af den udsendte statistik.

Godkendelse

Sektionsledere og sekretariatschef afklarer resultat af scanning med institutleder, der herefter vurderer, om der skal foretages ændringer i stillingsopslaget.

Informationer om programmet?

Du kan desuden finde informationer om programmet på [ULD's hjemmeside](#).

Evaluering post corona og blended work

I lyset af den nu overståede første bølge i den verdensomspændende pandemi er det muligt at evaluere gode og mindre gode erfaringer, således at vi kan stå bedre hvis/når en forestående anden bølge starter.

Hjemmearbejde har haft både positive og negative følger, og opfattes meget forskelligt afhængigt af personlige forhold, jobfunktion og hvilken fase af i livet man befinder os i. På mange arbejdspladser har tilbagemeldingerne været (overraskende) positive med indtryk af øget produktivitet og tilfredse medarbejdere. Mange firmaer har på denne baggrund meldt ud at hjemmearbejde vil blive et fast tilbud til deres medarbejdere og det forventes derfor at blive langt mere udbredt fremover. Inden for egne rækker har AAU Innovation således implementeret 2 dages arbejde på kontoret efterfulgt af 3 dage hjemme og omvendt 3 dage på kontoret og 2 dage hjemme ugen efter, foreløbigt frem til efterårsferien.

Blanding af online og onsite arbejde (såkaldt *blended work*) kan anses som et medarbejdergode, der giver øget trivsel både hos den enkelte medarbejder og i teamet. Ligeledes opleves gevinster som effektivisering og øget digitalisering.

For at kunne indføre og opretholde blended work er det essentielt, at der eksisterer en lokal ramme/spilleregler i de enkelte teams, så der opnås en fælles forståelse for de udfordringer, der kan opstå omkring de samarbejds-mæssige og sociale aspekter, og ikke mindst opretholde den nødvendige vidensdeling og koordination med andre grupper.

Herunder er et forsøg på at opsamle de positive og negative sider ved blended work, samt et forsigtigt oplæg til de forudsætninger, der bør være til stede for at reducere de negative konsekvenser.

Positive:

Trivsel, arbejdsglæde og arbejdsmiljø:

- Det giver mulighed for at tilrettelægge arbejdet således, at de opgaver, der kræver ro og fordybelse, kan udføres hjemme og de, der kræver sparring og samarbejde kan udføres on-site. Det betyder derfor også, at der ikke sker så mange afbrydelser, når der arbejdes hjemme, hvilket bidrager til et mere effektivt arbejde og reducerer risikoen for fejl
- Meget stor positiv effekt på trivsel og arbejdsglæde. Det giver mere overskud, når man ikke skal sidde på et kontor med flere arbejdspladser hver dag - og mindre hovedpine
- Udfordringer i forhold til interaktioner/konfrontationer bliver bedre, når man ikke skal sidde sammen hver dag → samarbejdet opleves bedre
- Reduceret transporttid
- Koordination med andre grupper kan frigøre trængsel (og støj) på særlige arbejdspladser
- Reduktion af sygefravær pga færre medarbejdere og bedre hygiejne
- Mulighed for online brøddordning når vi er hjemme

Digitalisering og effektivisering:

- Giver anledning til en "er det nødvendigt" øvelse (færre og kortere møder)
- Det gavner miljøet – FN's verdensmål
- Digitalt springbræt – fx implementering af "digitale skemaer" der kan underskrives elektronisk, optimering af processer, mindre print
- Folk opleves at være "mere tilgængelige"
- Flere online møder er mere tidsbesparende/effektive
- Det kan lettere at deltage, da man ikke skal bevæge sig fra møde til møde
- Vi arrangerer hurtigere et online møde end et fysisk
- På lang sigt giver det et muligt besparelspotentiale i forhold til flere fælles arbejdspladser (men kunne kræve mere udstyr hjemme)

Negative/udviklingspotentialer:

Trivsel, arbejdsglæde og arbejdsmiljø:

- Der er personer man aldrig møder fysisk
- Obs i forhold til relationer og netværk
- Obs på at der ikke bliver for meget snak, når vi er onsite (socialt behov)
- "Slippe af sted" hjemmefra
- Våde videnskaber kræver laboratorier og visse jobfunktioner kræver fysisk tilstedeværelse, og dermed er nogle afskåret

Digitalisering og effektivisering:

- Visse møder egner sig bedst som fysiske møder – fx udviklingsmøder, brainstorm mm.
- Vi skal blive bedre til at sparre flere sammen, når vi er hjemme
- Det kan være hårdt at sidde meget i Skype/Zoom/Team møder

Forudsætninger:

Ude og hjemme på samme tid - Det kræver en overordnet ramme, der definerer, hvornår man er onsite hvornår man er offsite → så man ikke føler, man går glip af noget

Man skal kunne administrere friheden

Det kan være fint med én dag, hvor alle er onsite, så man ikke mister kontakten til sine kollegaer

Blended work kan være en god model for at opnå fordele ved hjemmearbejde, men samtidigt holde fast i vores institut som en samlende arbejdsplads

Klare rammer for afholdelse af online møder (og oplæring i ikke at tale ind over hinanden)

Passer bedre til nogle arbejdsfunktioner end til andre



MULTIMEDIEPOLITIK FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

Godkendt på institutledelsesmødet den 17.06.2020

For enkelte medarbejdergrupper og/eller medarbejdere er det i Instituttets interesse, at der er en god bredbåndsadgang hjemmefra samt at vi sikrer adgang til mobiltelefon. Samtidig er vi som Universitet og Institut, forpligtet til at bevare en incitamentsstruktur, så den enkelte medarbejder lever op til de retningslinjer, der er inden for Staten med hensyn til priser for disse ydelser.

Statens indkøbsaftale om bredbånd er med Telenor og består af 3 løsninger:

Vores indkøbsaftale pr. primo maj 2020 med Telenor omfatter 3 bredbåndsløsninger:

Hastighed (mbit)		pris pr	
Ned	Op	kvartal	år
10	5	315	1.260
20	5	390	1.560
50	10	450	1.800

Instituttets retningslinjer for henholdsvis bredbånd og telefoni:

Bredbånd:

FastVIP kan få bredbåndsforbindelse svarende til den hurtige Telenor forbindelse. Omkostningen forbundet hermed skal konteres på eksternt finansieret projekt, og hvis et sådan ikke haves på forskerkonto.

Er der særlige omstændigheder, der kræver en bedre/hurtigere forbindelse og /eller andre udbydere, skal det godkendes af økonomiansvarlig/IL og differencen betales af projektkonti (hvis forskningsbetinget), evt. forskerkonto (hvis undervisningsbetinget)

Postdocs kan bevilliges bredbåndsforbindelse, hvis deres forskningsprojekt kræver dette. Godkendes af projektleder/økonomiansvarlig og konteres på relevant projekt.

PhD studerende kan bevilliges bredbåndsforbindelse hvis deres forskningsprojekt kræver dette. Godkendes af projektleder/økonomiansvarlig og konteres på relevant projekt (ikke på forsker-konto)

Laboranter m.fl. kan bevilliges bredbåndsforbindelse, hvis deres arbejdsopgaver kræver dette. Sektionslederne aftaler dette med den enkelte medarbejder og udgiften betales fra sektions-konti.

TAP adm kan bevilliges bredbåndsforbindelse, hvis deres arbejdsopgaver kræver dette. Sekretariatschefen aftaler dette med den enkelte medarbejder og udgiften betales fra institutdriften.

Telefoni:

FastVIP kan få telefon og abonnement betalt af eksternt finansieret projekt og hvis et sådan ikke haves fra forskerkonto. Abonnement er ved Telenor.

Postdocs, PhD, TAP tek.og TAP adm. har som udgangspunkt ikke telefon eller abonnement, men kan bevilliges det, hvis deres arbejdsopgaver kræver dette.

For Postdocs og PhD godkendes en eventuel bevilling af projektleder/økonomiansvarlig og konteres på relevant projekt (ikke forskerkontor).

For TAP tek aftales det med den respektive sektionsleder og udgiften betales fra sektionskonti.

For TAP adm. aftales det med sekretariatschefen og udgiften betales fra institutdriften

Computer

Nyansatte i alle stillingskategorier får stillet en standard arbejdscomputer til rådighed ved ansættelse. Udgiften betales af institutdriften. For PhD studerende skal denne betales af egen forskerkonto (max pris 7000 kr.).

Fast VIP kan købe ny computer og telefon fra projektmidler og hvis et sådan ikke findes fra forskerkonto (max pris 7000 kr.).

Computere (udover den institutbetalte) til postdocs og PhD studerende betales af de relevante forskningsprojekter (ikke på egne eller vejleders forskerkonto). Godkendes af projektleder/økonomiansvarlig og konteres på relevant projekt.

Nye Computere og telefoner til laboranter m.fl. betales fra sektionskonti.

Computere, telefoner samt routere mv. betalt af institut, projektmidler eller forskerkonto er Universitets og dermed Statens ejendom og skal behandles som sådan. Alt skal registreres af vores registreringsansvarlige Lea Otte (kontakt oekonomi@bio.aau.dk) og skal efter endt brug ved eksempelvis fratrædelse eller udskiftning afleveres og afregistreres.