



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

Torsdag, den 10. december 2020

Dato: 13-01-2021

Aalborg med Microsoft Teams møde til Esbjerg og København

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

**Øvrige deltagere:** Anders Winther Ægidiussen (AWi) pkt. 4, Annemarie Davidsen (ADa) - referent

## Referat

<b>1. Godkendelse af dagsorden</b>
<i>Det indstilles til SU at godkende dagsorden for dagens møde</i>
Godkendt.
<b>2. Godkendelse af referat (SU-møde 8. oktober samt 21. oktober 2020)</b>
<i>Det indstilles til SU at godkende referaterne for SU-møderne 8. oktober samt 21. oktober 2020</i>
Godkendt.
<i>Opfølgning</i>
v/ADa: Seneste referater offentliggøres snarest på intranet.
<b>3. Drøftelse af de arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi</b>
<i>Det indstilles til SU at drøfte sammenhæng mellem instituttets mål/strategi og personalepolitik</i>
MTO orienterede om instituttets strategi, hvor BIO trods budgetudfordringer også i 2021 som udgangspunkt fortsat forsøger at bibeholde den nuværende medarbejderstab og dermed undgå personaletilpasninger. MTO indstillede til samarbejdsudvalget at drøfte, om udvalget kunne tilslutte sig denne personalepolitik.
Det blev specificeret, at det nuværende "låste" budget er i balance på baggrund af følgende forudsætninger, som endnu ikke er lokaliseret:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Manglende budgetteret frikøb (1,4 mDKK)</li><li>• Reduktion af forbrugsomkostninger (0,3 mDKK mindre end 2020)</li><li>• Buffer – ekstern omsætning (ca. 10 mDKK)</li><li>• Ekstra OH (ca. 0,7 mDKK), ekstra taxameter + bench fee (0,7 mDKK)</li><li>• Forventet huslejereduktion (0,5 mDKK i København)</li><li>• Udsættelse af planlagte stillinger (0,5 mDKK)</li></ul>
MTO orienterede om, at der bl.a. i projektøkonomi er indført tættere opfølgning for at kunne være mere på forkant og dermed løbende kunne tilpasse instituttets forbrug, hvis nødvendigt.
CaKr: Angiver, at det er vanskeligt at drage rette sammenhæng, da der mangles kendskab til de lagte strategier, og at en nærmere rammesætning derfor er påkrævet for at kunne tage stilling. MTO: Bl.a. på baggrund



af anbefalinger fra den internationale evaluering er den overordnede strategi og ambition at skabe vækst i form af flere medarbejderressourcer for at mindske presset på VIP-ressourcer. Der er dog forskellige strategier og udgangspunkter i de enkelte sektioner. Vækst gennem øgede statsbevillinger (dvs. større ramme fra fakultetet) vil kræve flere studerende og dermed også flere undervisningsressourcer. En mere direkte vej til vækst er at sikre øget ekstern omsætning, der ikke er underbetalt på forhånd, men i stedet bidrager til instituttets vækst med flere ressourcer. Til det formål er der indført flere principper for forskningsprojekt-budgetlægning, som vil gøre det nemmere for instituttet at frigive mere forskningstid.

JLN: Er i udgangspunktet enig i strategien om at fastholde den nuværende medarbejderstab, men ønsker dog mulighed for at drøfte alle alternativer og har indtryk af, at der er fastlagt forudsætninger på forhånd, der ikke er til diskussion. Finder det derfor vanskeligt at tilslutte sig politikken eller ej.

JLS: Vurderer, at der her er tale om peanuts i den samlede økonomi, der allerede er fastlagt. Foreslår i stedet en økonomisk ekstern evaluering af instituttet, der bl.a. kan vurdere, om vi kan være mere effektive i vores brug af midler. MTO: Noterer sig et ønske om en evaluering af instituttets anvendelse af økonomiske midler.

JLN: Ændres det p.t. låste budget, hvis igangværende forhandlinger om et større forskningsprojekt lykkes? MTO: I så fald er budgetmålet om ønsket buffer på plads og kan dermed evt. bane vej til at åbne for andre puljer i forbrugsbudgettet. SRB: Minder om, at der ved større projekter vil være behov for flere hænder.

#### *Opfølgning*

v/MTO: Noterer sig ønske om evaluering af instituttets økonomi

### **4. Drøftelse af budget for instituttets forbrugspuljer v/MTO og AWi**

#### *Bilag 4.1: Forbrugspuljer 2021*

*Det indstilles til SU at drøfte budgetfordeling for instituttets forbrugspuljer 2021.*

MTO orienterede om budget for instituttets forbrugsmidler i 2021 og pointerede, at der fra og med 2019 er foretaget tættere opfølgning på puljerne med fokus på rette kontering og specificering. Posterne er opgjort pr. oktober 2020, som er senest opgjorte måned. Forventet forbrug er beregnet ved fremskrivning fra opgørelsen ultimo august. Budgettet anviser et forbrugsbudget på 7.880.000 DKK, som er den samlede institutledelses mål tilrettet efter input fra institutudvalget.

JLN: Institutseminar er reduceret til det halve – betyder det, at det er reduceret til et 1-dags seminar? MTO: Institutledelsen har sammen med sektionslederne indstillet til, at der afholdes et 1-dags seminar i Aalborg. CaKr: Dette punkt gav også anledning til drøftelse i institutudvalget, som er bekendt med tidligere forslag og tilbud og ved, at det kan blive svært at begrænse sig til 100.000 uanset model og sted.

CaKr: De nuværende Corona-udmeldinger gælder foreløbig til 3. januar; Kan det have en konsekvens for det lagte budget og dermed øge midler til et seminar eller andre poster? AWi: Der er allerede kalibreret på mulige konti.

MTO: Institutudvalgets indstilling var at sigte på et institutseminar i august måned og indhente tilbud på både 1- og 2-dags seminar. Revurdering kan komme på tale, hvis der findes flere midler. Seminaret har fortsat høj prioritet.

JLN: Hvorfor stiger posten for PR til næsten det dobbelte hvert år? NTE: PR blev tidligere håndteret i skole-regi; disse opgaver håndteres nu på institut-niveau med et meget lavere budget. MTO: Der har endnu ikke været et normalt år siden overtagelse af det ansvarsområde, men der er ikke tale om overbudgettering, selvom det umiddelbart kunne fremstå på den måde. JLN: Synes at være markedsføring kontra øvrige uddannelser. NTE: Der er snarere tale om uddannelsesspecifikke oplysninger i et forsøg på at tiltrække opmærksomhed til rette sted. CaKr: Foreslår, at de enkelte poster under PR udspecificeres til næste gang for at skabe større gennemsigtighed.



SRB: Hvorfor er der kun afsat 30.000 i stedet for 100.000 til værksted? AWi: Der har i de seneste år ikke været behov for mere, da værkstedet sjældent anvender eksterne ydelser efter ansættelse af fuldtids værkstedsmedarbejder.

CaKr: Forklaring på forskerkonti, herunder hvor mange midler, der er afsat til dette? MTO: Tidligere blev 2 % midler overført til forskerkonti. Dette er nu erstattet af et forsker-annuum, hvor der til alle forskerkonti med et indestående under 50.000 på kontoen tildeles 25.000 (op til 50.000). Disse midler anvendes til fx testforsøg eller afprøvning af gode idéer og burde egentlig være større, men det er der p.t. ikke mulighed for. Håbet er dog, at der på BIO bliver råderum til flere strategiske satsninger med tilskud fra instituttet. Hver forsker har råderet over sin forskerkonto – forud for anvendelse af disse midler, ud over det budgetterede 25.000 kr. pr år, skal der tages kontakt til AWi, da forbrug påvirker BIO's overordnede økonomi. JLN/JLS: Der er ikke meget forskningsmæssigt råderum tilbage, da mere ordinære udgifter som IT-indkøb og telefoni skal betales fra samme konto.

MTO minder om, at det er nødvendigt med rettidig indmelding af ønskede investeringer, da en sådan post ikke kan indlægges i budget, førend der er truffet beslutning om ønskede investeringer. P.t. er der kun en enkelt sektion, der har indmeldt investeringsønsker.

JLS: Foreslår, at posten for fælleslab reduceres med 100.000 til 300.000 og afsættes til seminar i stedet. MTO: Fælleslab er øget en smule, da der pågår en fælles afklaring af, hvad der skal købes på fælleskonto og på sektionskonto. CaKr: Betyder det, at posten kan påvirkes i både negativ og positiv retning? SRB: Hvem melder ud, hvor hvilke udgifter skal konteres? MTO: Sektionsledere skal sikre, at samme type udgifter konteres samme sted på tværs af instituttet.

CaKr: Får hver sektion det samme beløb? MTO: Fordeling til den enkelte sektion sker ved dels et grundbeløb, dels et undervisningsaktivitets-betinget beløb, samt et forskningsaktivitets-betinget tilskud (en del af bench fees betalt af laboratorie-aktive eksternt finansierede medarbejdere).

#### Opfølgning

v/MTO: Post for PR udspecificeres inden næste visning

### 5. Drøftelse af udfordringer i sekretariatet grundet den seneste tids opsigelser

*Med udgangspunkt i den relativt store udskiftning blandt sekretariatets medarbejdere og en relativt dårlig arbejdsmiljøvurdering fra samme ønskes det oplyst, om der er foretaget konkrete tiltag (og hvilke) fra A-siden, som sikrer trivsel, vidensoverførsel og modtagelse ifm. nyansættelser samt kontinuerlig karrierestige blandt de tilbageværende medarbejdere*

MTO orienterede, at dette punkt var optaget fra B-siden og dermed indikerede, at SU tager sit arbejde alvorligt.

MTO uddybede herefter situationen omkring arbejdsmiljø i sekretariatet samt ramme for den igangværende udvikling, som var et resultat af dels tiltrædelsen af ny institutleder og dels den overordnede generelle administrative omstrukturering på AAU, der blev sat i værk for at øge sammenhængskraften i den administrative understøttelse. I den anledning blev en del af den administrative understøttelse flyttet fra fakultet til institut og forårsagede en større forandringsproces med det formål at frigive mere strategisk understøttelse og frirum til institutledelserne. BIO er fortsat i gang med at implementere den administrative omorganisering, og afledte forandringer er derfor stadig i proces. I samme tidsrum er der udført en trivselsmåling med et relativt dårligt resultat (sammenlignet med forsknings- og undervisningssektionerne), sandsynligvis præget af personaleafgang ved opsigelser blandt nogle medarbejderne.

Der er iværksat en række tiltag fra ledelsens side for at skabe et bedre arbejdsmiljø, herunder afholdelse af månedlige individuelle 1-1-samtaler med sekretariatsleder, sekretariatsmøder, koordinatormøder, ugentlige teammøder. Der er ligeledes indført ny lokal flekstidsaftale og løbende italesættelse af code of conduct. Der har været iværksat og gennemført decideret trivselsproces med ekstern konsulent i et team, og der er samtidigt fokus på at øge antal af fællesarrangementer. Ved årets afholdelse af GRUS blev det italesat, at man som medarbejder og medarbejdergruppe også selv har et ansvar for at bedre det sociale arbejdsmiljø.

For at sikre vidensoverførsel gennemføres onboarding-proces for nye medarbejdere og overdragelse. BIO har været virkelig sensitiv over for sådanne forandringer, da vi ikke tidligere har haft et velfungerende backup-



system på administrative opgaver. Der er derfor indført fælles procedurer med data-adgang for flere medarbejdere. Dette har været en omstillingsproces, der har skabt furore og medført opsigelser, som ikke har været ønskværdige, men muligvis nødvendige.

Med hensyn til forespørgsel om en kontinuerlig karrierestige informeres, at der afholdes MUS for alle medarbejdere med fokus på kompetenceudvikling.

CaKr: Medgiver, at der har været tale om en forandringsproces med ny ledelse og ny organisation, som har været nødvendig, men hvor processen er gået skævt. I sekretariatet har man også tidligere arbejdet i teams og på tværs af disse søgt at effektivisere arbejdsprocesserne samt arbejdet på at styrke samarbejdet med og serviceniveauet til forskerne på instituttet. En proces som er on-going. Dette er blevet anerkendt af den omgivende organisation og blandt kommet til udtryk ved, at sekretariatets medarbejdere er blevet inviteret ind i forskellige ERFA-netværk og udviklingsgrupper også i forbindelse med den administrative omorganisering. Medarbejderne har dermed haft indtryk af at være på forkant med udviklingen og ikke på bagkant, men det har ikke været italesat som sådan af ledelsen. Der synes ikke generelt at være modstand mod forandring, men kommunikationen omkring processerne har ikke været givtig og har ikke haft fokus på tillid, inddragelse og anerkendelse. MTO: Sekretariatet var ikke tidligere fuldt organiseret i søjler med mulighed for fælles backup, da medarbejderne i de forskellige teams arbejdede individuelt, og forståelsen for fælles backup manglede. MDB: Der har været stor modstand fra enkelte medarbejdere mod behovet for større sammenhængskraft og mere teamarbejde. CaKr: Vil gerne agitere for fokus på kommunikation, tillid, inddragelse og anerkendelse i et lidt større perspektiv.

JLS: Vurderer umiddelbart, at situationen er beskrevet fra ledelsens perspektiv, og ser ikke tegn på, at det nu går godt! Vurderer ikke den igangværende udskiftning som "naturlig" udskiftning, da den har været dramatisk det seneste år, men har været glad for at altid at modtage den service, som han har haft brug for.

MDB: Der har været stor modstand mod den ønskede forandring. Ville havde ønsket, at de berørte medarbejdere havde ønsket at prøve nye udfordringer hos BIO i den nye organisation. Er glad for at høre, at alle har fået den service, som de har ønsket sig – men det har ikke altid været til instituttets fordel. Kunne have ønsket sig en interessentanalyse, også for det eksterne samarbejde, for der er foregået mere, end der umiddelbart kan oplyses.

SRB: Det er vigtigt at påskønne det samarbejde, der er og har været, for det er guld værd i dagligdagen. Der er tale om gode kolleger, som vil blive savnet, og der vil blive brugt meget tid på efterfølgende at finde den ønskede hjælp. Vurderer ikke, at disse medarbejderes afgang er til instituttets bedste. MTO: Det er helt essentielt at fortsætte det gode serviceniveau, hvor der nu blot er mulighed for backup blandt flere. Ingen er interesseret i det videnstab, der er sket det seneste år. SRB: Har man lyttet til medarbejderne, anerkendt dem undervejs og gjort dem opmærksom på, at der også var muligheder i den "nye" organisation. MDB: Medarbejderne har været inddraget og er blevet lyttet til ved udarbejdelsen af de nye processer. SRB: Er der fokus på den resterende medarbejdergruppe? MTO: Hvis det er et spørgsmål, om målsætningen ændres, er svaret nej. MDB: De resterende medarbejdere skal ville den nye vej.

MTO: Minder om fokuspunktet i BIO's nye strategi: *Institut for Kemi og Biovidenskab ønsker en kultur, hvor vi altid udviser respekt og høj integritet – hvor vi udvikler os og er stolte af vores arbejdsplads. Vi ønsker en samarbejdskultur, der er deltagende, team-orienteret og erfaringsudvekslende. En kultur, der fremmer åbenhed og nysgerrighed over for nye tiltag og ideer samt en konstruktiv tilgang til problemløsning. En kultur, hvor kommunikationsvejene er gennemtænkte og tydelige.*

CaKr: Der har generelt været udbredt fokus på et godt arbejdsmiljø og godt kollegaskab blandt medarbejderne i administrationen, og de mange udskiftninger har naturligvis påvirket alle. Er dog også klar over, at der har været udfordringer. Mange af de omtalte tiltag har allerede kørt i mange år. Nyt tiltag er dog 1-1-møderne; er det tydeligt for medarbejderne, hvad formålet er med disse møder, og har de haft en effekt på trivslen? MDB: Formålet er udmeldt skriftligt, og der udtrykkes under møderne ikke tvivl om formålet med disse. Ser også tydelige tegn på samarbejde på tværs af teams.

CaKr: Hvad er konklusionen på den nuværende situation; Skal der iværksættes øvrige tiltag for at sikre en bedre trivsel? MTO: Der er løbende fokus på evt. behov for opfølgning samt fokus på hurtig genbesættelse af opsagte stillinger med mulighed for overdragelse. CaKr: Det er vigtigt, at der holdes fokus på både de tilbageværende medarbejdere i denne tid og på modtagelse af nye medarbejdere i en omskiftelig periode – på trods af Corona-tider. SRB: Dygtige medarbejdere har sagt op også uden at have et job på hånden. Hvad



gøres der for at holde på de resterende medarbejdere? MDB: Vurderer, at det kan være svært at tolke på de forskellige opsigelser, da udvalget ikke er bekendt med hele baggrunden. SRB/CaKr: Alle sager har flere sider, og de færreste vil kende dem alle. JLN: Har noteret sig den store udskiftning af medarbejdere og er som SU-repræsentant nødt til at spørge ind til, hvad der sker, og hvordan alle opgaver nu skal håndteres fremover. Umiddelbart fint med en fælles postkasse til projektøkonomi, men mangler selv den direkte kommunikation med den enkelte ansvarlige. MTO: Fælles postkasse skal sikre mulighed for løbende varetagelse, men der er fortsat ét point-of-contact, dvs. at man som projektleder har én kontaktperson. JLS: Virker akavet med en fælles postkasse, så der er et reelt problem og en bekymring, som ikke umiddelbart kan fejles af bordet.

MTO: Vurderer, at det blot er et mindre bump for VIP-siden i den administrative omstillingsproces. MTO/MDB: Som eksempel har det vist sig ikke at være muligt at tilgå en tidligere medarbejders dokumenter og e-mails, og der er derfor behov for fælles procedurer og fælles postkasser.

JLN: Føler, at man sidder på sidelinjen og ikke aner, hvad der sker. MTO: Ledelsen deltager i forskellige sektionsmøder for at udbrede den nødvendige information: SRB: Gælder vist foreløbig kun VIP-sektionsmøder, hvilket i nogle sektioner begrænser relevant vidensdeling.

SRB: Udtrykker bekymring for, at der med medarbejderes afgang er processer, der skal genetableres og startes op på ny. MTO: Ledelsen forsøger at være relativt klar på de fremtidige behov og processer. Er der ikke interesse for det, så er det måske bedre for alle parter, hvis vejene skilles, da det er en helt ny vej, vi skal betræde.

JLS: Stiller spørgsmålstegn ved, om der er begået fejl undervejs, og om der kun kan henvises til krav fra ydre omstændigheder og medarbejdere, der ikke vil omstillingen? Mangler lidt selvrefleksion og muligvis anerkendelse af behov for værktøjer til at sikre ledelsesudvikling i at skabe bedre arbejdsmiljø og trivsel. CaKr: Tilføjer, at forandringer i en organisation som AAU ikke er et nyt fænomen, og som mange netop finder interessant og spændende ved at arbejde på AAU. De fleste medarbejdere trives med at arbejde i et dynamisk miljø og finder, at forandring og udvikling er godt, men det er måden, hvorpå forandringen bliver implementeret samt processerne og kommunikationen omkring dette, der udgør hele forskellen. Håber derfor også, at den nuværende situation giver anledning til refleksion, og at man fra ledelsens side vil se på, om man kunne have gjort noget anderledes i processen.

*Opfølgning*

## 6. Udflytning af 1. studieår v/MTO

*MTO orienterer om status for udflytning af 1. studieår*

MTO orienterede om, at der på AAU søges besparelser ved at samle den nuværende bygningsmasse, og at 1. studieår i den forbindelse fraflytter de nuværende lokaler i Aalborg centrum medio 2022. Der pågår p.t. proces for at finde egnede lokaler (grupperum og forelæsning) på campus Øst. Dette vil på sigt bedre instituttets økonomi trods øgede huslejeomkostninger

For BIO's vedkommende var der i 2020 172 studerende, opgjort til et behov for 29 grupperum. Der er p.t. flere løsningsmodeller og alternativer i spil, intet er dog endnu endeligt afgjort.

CaKr: Vil det resultere i ændrede undervisningstider? AKP: Er deling af VIP-kontorer stadig under overvejelse? MTO: Der er muligheder og forskellige holdninger til begge.

CaKr: Vil udflytningen betyde nye kolleger i administrationen? MTO: Det formodes, at der vil ske omplacering af de nuværende ansatte på 1. studieår, og at hvert institut dermed får egne studerende og ansatte. For BIO er laboratoriebruget stort set allerede flyttet ud på campus. MTO: Da det for BIO's vedkommende vil dreje sig om cirka 170 studerende, vurderes det ikke muligt at løfte opgaven med 1. studieår uden indhentning af hjælp/ansættelse af nye medarbejdere.

*Opfølgning*



<b>7. Flytning af aktiviteter ved Bæredygtig Bioteknologi v/MTO</b>
<i>MTO orienterer om plan for flytning af aktiviteter ved Bæredygtig Bioteknologi</i>
<p>MTO orienterede om, at de eksisterende forskningsaktiviteter i København på sigt overflyttes til Aalborg. Den nuværende plan er at flytte laboratorie-aktiviteter i igangværende forskningsprojekter i sommeren 2022. De nuværende 3 Fast-VIP skifter dermed arbejdsadresse til Aalborg. På nuværende tidspunkt udredes, hvilket udstyr skal flyttes til henholdsvis Esbjerg og Aalborg. CVa: Håber på en definitiv plan for at kunne planlægge sin forskning og evt. ansættelser. MTO: Forventer løbende integration med forskningsprojekter på tværs af sektioner.</p> <p>For de nuværende studerende i København med afsluttende projekt i E2022-F2023 vil der ske forsøg på at lave forsøgsprojekter eksternt, i Aalborg eller i resterende studenterlab i København.</p>
<i>Opfølgning</i>
<b>8. (Gen)udpegning af SU-repræsentanter – CVa / AKP /SRB /CaKr / LO (suppleant) v/MTO</b>
<i>MTO orienterer om (gen)udpegning af SU-repræsentanter for den kommende 2-års periode</i>
<p>MTO orienterede om genudpegning af følgende for endnu en 2-års periode:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cristiano Varrone</li><li>• Susanne Remmer Bielidt</li><li>• Anja Keldorff Poulsen</li><li>• Camilla Kristensen</li></ul> <p>Som suppleant er udpeget:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kristian Bering</li><li>• Morten Enggrob Simonsen</li><li>• København: Følger senere</li></ul>
<i>Opfølgning</i>
<b>9. Evt.</b>
Intet til dette punkt.
<i>Opfølgning</i>

## Bilag 4.1

Drift	Analyse	Forbrug 2017	Forbrug 2018	Budget 2019	Regnskab 2019 (periode 13)	Forslag B2020	Forbrug okt- 2020	forventet forbrug 2020 - 2. periode	Budget 2021	
Institulederens rejser, møder og repræsentation	61635	63.420	112.572	120.000	68.000	100.000	9.050	9.000	50.000	
Mødeforplejning+ophold+rejser (sekt møder mv.)	61419	10.720	15.679	50.000	99.000	75.000	34.955	34.500	70.000	
Rejser til VIP ifm undervisning	61666	103.700	91.784	100.000	103.000	100.000	12.315	49.500	50.000	
Rejser til VIP ifm råd og nævn	61667			50.000	28.000	50.000	11.000	16.500	25.000	
Rejser til Studerende ifm undervisning (64109)	61627	81.126	24.326	50.000		50.000			25.000	
Rejser til Studerende ifm undervisning (64102)	61627			100.000	8.000	50.000			25.000	
Sekretariatets rejser, møder og repræsentation	61658	89.865	76.056	100.000	69.000	100.000	32.443	37.500	50.000	
CENSUR (bespisning, transport) 64102	61426		224.000	230.000	247.000	300.000	94.000	100.000	300.000	
PR (61604) (100+400) sidstnævnte skole	61605	80.123	46.354	500.000	216.000	400.000	141.983	247.500	400.000	
Stragisk pulje, kompetenceudvikling VIP og TAP tek	61601	55.061	379.885	150.000	112.000	150.000	67.427	97.500	150.000	
Strategisk pulje, Kompetenceudvikling TAP adm	61657	57.135	24.904	50.000	21.000	50.000	87.921	52.500	50.000	
Seminar mv.	61799	316.803	278.045	200.000	195.000	0	0		100.000	
Brød, frugt og kaffeordning	61969	245.645	209.478	200.000	174.000	100.000	70.656	105.000	75.000	
Telefon forbrug og udstyr, IT og internet	61690	304.610	417.478	450.000	390.000	400.000	172.420	189.000	200.000	
Kontorhold og kopi	61691	82.915	83.304	100.000	55.000	75.000	22.987	19.500	50.000	
Køkkenartikler mv.	61420	9.564	11.728	10.000	8.000	10.000	6.815	9.000	10.000	
Blomster og gaver	61650			10.000	8.000	10.000	3.000	4.500	10.000	
fragt	61555			10.000	21.000	20.000	13.878	21.000	20.000	
Kitelvask		36.982	42.925							
Basislaboratoriet (Aalborg)		16.923	20.644							
Basis lab. (Esbjerg)		20.000	20.000							
Fælleslab (inkl kittelv, basis og adgang)	61628	551.629	224.964	300.000	288.000	300.000	241.561	273.000	400.000	
Lab Adgangskursus		5.296	0							
Inventar/møbler	61952	45.412	241.723	100.000	88.000	100.000	41.179	61.500	75.000	
Gasser	61655	464.841	521.865	500.000	570.000	500.000	311.234	385.500	400.000	
Vedligeholdelseskonto (maskiner mv.) lovpligtige eftersyn	61470	300.280	291.438	300.000	256.000	300.000	216.881	300.000	300.000	
værksted	61639	179.016	15.942	100.000	40.000	50.000	27.636	30.000	30.000	
Institutbiler drift	61638	242.750	-4.259	50.000	80.000	50.000	89.270	105.000	40.000	
Båd drift	61631	6.785	1.501	30.000	18.000	30.000	3.835	4.500	20.000	
Institutpulje inkl udstyr	61607	0	580.133	500.000	716.000	730.000	752.628	1.005.000	800.000	
<b>Sum forbrugspuljer</b>		<b>3.291.400</b>	<b>3.868.900</b>	<b>4.360.000</b>	<b>3.878.000</b>	<b>4.100.000</b>	<b>2.465.074</b>	<b>3.157.000</b>	<b>3.725.000</b>	
Sektions-, PhD-, forsker-konti				4.300.000	5.451.000	4.670.000	1.588.300	2.827.000	4.029.000	
Kemishow, analyse-indtægt				-	18.000	230.000	-	330.000	150.000	
VfV strategi medfinansiering				450.000	470.000	-				
Uden analysenr (periodisering)					389.000					
<b>sum institut forbrug</b>				<b>9.110.000</b>	<b>10.206.000</b>	<b>9.000.000</b>	<b>4.053.374</b>	<b>6.314.000</b>	<b>7.904.000</b>	<b>7.880.000</b>

budgetmål