

**Medlemmer af samarbejdsudvalget**

Thomas Bak (formand)  
Gitte Lynge (ledelsesrepræsentant)  
Patrick Eggers (IDA /APMS)  
Troels Pedersen (IDA og DM /WCN)  
Kirsten Mølgaard Nielsen (IDA og DM /Automation)  
Lars Bo Larsen (IDA og DM /SIP)  
Morten Falch (IDA, DM og DJØF /CMI)  
Allan S. Faber (HK, KS og DJØF /A-TAP)  
Heidi Sørensen (HK, KS og DJØF /A-TAP)  
Simon Jensen (Metal /T-TAP)

**Medlemmer af institutrådet**

Thomas Bak, formand  
Flemming Christensen, VIP  
Troels Bundgaard Sørensen, VIP  
Anders La Cour Harbo, VIP  
Lene Tolstrup Sørensen, VIP  
Claus Vestergaard Skipper, TAP  
Dorthe Sparre, TAP  
Kristian Helmer Kjær Larsen, studerende  
Lauge Føns Dyring, studerende

Susan Kragelund Kristensen, gæst (økonomiansvarlig)

Referent  
Gitte Lynge (GL)

**Referat fra møde i samarbejdsudvalget 13.00 – 14.00 og fællesmøde med institutrådet  
kl. 14:00 – 15.10 fredag den 4. oktober 2019**

---

**Referat:****Ad1. Godkendelse af dagsordenen**

Dagsordenen blev godkendt.

**Ad2. Ligestilling og diversitet**

Vi har fået til opgave at arbejde med ligestilling og diversitet. Instituttets ledergruppe (LG) har udarbejdet et udkast, som skal viderebearbejdes i SU. Der er tre overordnede temaer, der kan arbejdes med. Temaerne er:

- Flere kvinder i ledelsen (obligatorisk tema)
- Work Life Balance (valgfrit tema)
- Internationalisering (valgfrit tema)

LG pegede alene på temaet 'Flere kvinder i ledelsen' og det bakkede et samlet SU op omkring. Skemaet, som vi skal anvende ved indberetningen, giver dog visse udfordringer, da der i instituttet er stor forskel på fordelingen mellem kvinder og mænd på hhv. VIP og TAP siden. Når vi i skemaet lægger VIP og TAP ledere sammen, sløres forskellen, hvilket vi vil gøre opmærksom på, når vi afleverer instituttets skema. Det blev aftalt, at Gitte indarbejder SUs kommentarer i skemaet og sender det til SU og LG til kommentering. Deadline for aflevering af skemaet til fakultetet er den 18. december i år.

### **Ad3. Metrikker til vurdering af VIP**

Metrikkerne har været diskuteret på et tidligere SU møde samt i LG og det er nu det bearbejdede resultat, som er forelagt SU. TBA oplyste, at han i næste uge skal fremlægge instituttets metrikker på et institutledermøde, hvor man på TECH fakultetet skal diskutere normer.

Metrikkerne opererer med to værdier; minimumskrav og middelværdi. Medarbejdersiden i SU påpegede, at minimumskrav bør være nogenlunde ens på tværs af fakultetet. Minimumskravet bør indfries over en periode på eksempelvis tre år, således at en periode med meget projektarbejde kan skabe mulighed for, at undervise mindre.

Middelværdien er den, som svarer til den mængde arbejde, der i gennemsnit skal til, for at lønbudgettet hænger sammen. Der var enighed om, at man ikke bør anvende begrebet 'tjene sin løn hjem' til at beskrive middelværdien.

Hvis honorering for undervisning ændrer sig, vil der blive set på om der er behov for at ændre minimumskrav.

Det blev aftalt, at TBA gør det mere klart er der er forskel på minimum og middelværdier i dokumentet.

Det blev herefter diskuteret, hvordan metrikkerne kommunikerer i instituttet. SU medlemmerne har hidtil opfattet metrikkerne som værende fortrolige og har derfor ikke diskuteret disse med de kolleger, de repræsenterer. Aftalen blev, at TBA fremsender metrikkerne til alle instituttets medarbejdere. Dette vil ske inden udgangen af oktober. TBA vil i sin følgemail opfordre til, at eventuelle spørgsmål vedr. metrikkerne kan rettes til sektionslederne og/eller SU repræsentanterne. Vi følger dernæst op på et senere SU møde og ser på om beskrivelsen skal tilpasses.

### **Fællespunkter for de to udvalg**

#### **Ad4. Budget 2020 (SKK deltager i dette punkt)**

TBA redegjorde indledningsvis for AAU overordnede økonomiske situation i 2020. Regeringen har fjernet omprioriteringsbidraget, hvilket har øget indtægterne for AAU. På nuværende tidspunkt er der tvivl om, om det takst 1 boost, der har været de seneste år, vil fortsætte også i 2020. Hvis boostet fjernes, vil de betyde et stort fald i indtægterne til AAU, som også vil ramme os på trods af, at vi ikke har takst 1 uddannelser, da der arbejdes med en solidarisk model på tværs af AAU.

I slutningen 2018 fik vi af dekanen pålagt at skaffe et råderum i budget 2020 på 5 mio. kr., som dekanen vil hæve med 2 mio. til i alt 7 mio. Dette råderum er fremskaffet ved frivillige fratrædelser, seniorordninger og afskedigelser i 2019.

I forbindelse med udarbejdelse af budget 2020 bliver der implementeret en ny budgetmodel, som blev gennemgået på mødet. Budgetmodellen opererer med, at al løn ligger centralt på instituttet i modsætning til nu, hvor VIP lønnen ligger i sektionerne. Der arbejdes med en stillingsplan, hvor sektionslederne indstiller de stillinger, man ønsker besat. Stillingsplanen prioriteres herefter i LG og stillinger kan opslås i det omfang, der er finansiering til stillingerne. Undervisningsbehov får mere bevågenhed i den nye model. Vi går fra en model, hvor der var fokus på bundlinien i hver enkelt sektion til en model, hvor fokus er flyttet over på fælles stillingsplanlægning.

Sektionslederne råder over et annum på 25.000 kr. pr. UK10 ÅV i sektionen og projektlederne får råderet over 5% af den budgetterede projektsomsætning i det pågældende år. Disse midler kan anvendes til rejser, konferencedeltagelse, personligt IT-udstyr (PC, skærm o.l.), kurser og mødeforplejning.

Der blev spurgt til, hvordan vi skal bevare incitament til at de faste VIP frikøber sig på projekter. TBA svarede, at han godt er klar over, at der kan blive effekter af den nye budgetmodel, men at vi allerede i projektansøgningsfasen vil sikre os en passende involvering i form af frikøb på faste VIP.

#### **Ad5. Diskussion af den videre strategiproces efter Forskningsevalueringen**

Forskningsevalueringen var overordnet set meget positiv, men udpegede dog områder, vi med fordel kan arbejde mere med.

Et af de områder, vi bør have fokus på, er de interne samarbejdsmuligheder, vi har på instituttet. Evaluatorene oplevede, at forskerne ikke nødvendigvis havde kendskab til forskere, som arbejdede med lignende problemstillinger, hvis de var i forskellige forskningssektioner. Et bedre kendskab vil kunne skabe synergi og dermed bedre forskningsresultater.

Vi skal på baggrund af evalueringen udarbejde en forskningsstrategi for de næste fem år. Dette arbejde skydes i gang på et institutseminar den 2. – 3. december 2019.

På seminaret skal vi ud over tale om fire temaer for udvikling af instituttet der er defineret af ledergruppe. I det efterfølgende arbejde med uddannelse og undervisning, vil vi sørge for at inddrage vores studerende i det omfang, disse kan have input til diskussionen.

#### **Ad6. Eventuelt**

Intet

#### **Referatet er godkendt**

Referent, Gitte Lyng

25.10.2019