



AALBORG UNIVERSITET

Medlemmer af FSU

DET INGENIØR- OG  
NATURVIDENSKABELIGE  
FAKULTET  
NIELS JERNES VEJ 10  
POSTBOKS 159  
9100 AALBORG  
  
SAGSBEHANDLER  
INGE PEDERSEN  
TELEFON: 9940 2007  
EMAIL: IPE@ADM.AAU.DK

## Referat af FSU-møde, Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

**Tirsdag den 5. december kl. 9-11**  
**Niels Jernes Vej 10, mødelokale 4**

**Medlemmer:** Mogens Rysholt Poulsen (Formand) (MRP), Lars Døvling Andersen (LDA), Christina Breddam (CBR), Lars Rosgaard Jensen (næstformand) (LRJ), Jacob Norvig Larsen (JNL), Thomas Lykke Andersen (TLA), Corina Busk Gregersen (CGR), Michael Eriksen (ME), Per Knudsen (PK).

### Afbud:

**Gæst:** Morten Brunebjerg Kjeldsen (MOBK) deltog under punkt 7.

**Referent:** Inge Pedersen (IPE)

### Dagsorden:

#### 1. Godkendelse af dagsorden for FSU-møde d. 5. december 2017

Dagsorden blev godkendt.

#### 2. Godkendelse af referat fra FSU-møde d. 4. oktober 2017

**Bilag 2-1:** foreløbigt referat fra FSU-møde d. 4. oktober 2017

Referatet blev godkendt.

#### 3. Orientering fra formanden og næstformanden (10 min)

MRP orienterede om, at man på tværs af fakulteterne har kigget på myndighedsbetjening. Miljø- og fødevareministeriet vil konkurrenceudsætte alt deres myndighedsbetjening. Det er på nuværende tidspunkt AU, KU og DTU, der sidder med opgaven.

For ENGINEERING kan det have interesse at byde ind på nogle af opgaverne. Der kigges dog kun på opgaver, som forskningsmæssigt ligger godt op ad de aktiviteter, som ENG allerede har.

Der blev spurgt ind til udfordringerne omkring dobbelt mundkurv, hertil svarede MRP, at det vil være noget, der skal være præcise bestemmelser for i de kontrakter man indgår. Andelen af fri forskning i kontrakten har også været drøftet.

### Genakkreditering:

Der har nu været besøg af panelet. Den generelle oplevelse er, at møderne gik godt. Der skal efterfølgende eftersendes nogle forskellige referater af handlingsplan-møder mv.

Medarbejdersiden oplyste, at der nogle steder opleves meget forcerede processer herom.

Der kommer en høringsrapport d. 1. marts 2018, hvor man kan se hvad akkrediteringsinstitutionen indstiller til Akkrediteringsrådet, og hvor det efterfølgende vil blive endelig besluttet af dette i slutningen af juni 2018.

Budgetmodellen:

Budgetmodellen for AAU er på HSU d. 6. dec. Den vil ligeledes komme på FSU, når man skal drøfte udmøntning på fakultetsniveau. Forslaget til model indeholder, at der ikke er FS-bidrag på eksterne midler. Der vil i modellen heller ikke længere skulle overføres midler fra TECH til ENGINEERING. Men med ændringerne forventes budgettet ikke at være væsentligt mindre for ENGINEERING.

Strategiseminar:

Der er afholdt strategiseminar om uddannelser i Esbjerg. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med de forslag der er kommet hertil. Det vil være et vigtigt pejlemærke, at forskningen skal hænge sammen med uddannelserne.

LRJ orienterede om, at medarbejdersiden har indsendt høringsvar på forslaget til strategisk rammekontrakt, med særligt fokus i afsnit 2.

#### **4. Orientering om Arbejdstilsynets påbud og fortsat proces (10 min)**

**Bilag 4-1:** Sagsfremstilling vedr. Arbejdstilsynets påbud

CBR orienterende om påbuddene og den fortsatte proces.

Det er endt med, at AAU har fået 3 påbud i forbindelse med arbejdsmiljø-sagen. Påbuddene er kommet på CREATE, MAKE og PLAN.

Alle institutterne har lavet handleplaner, hvor det forventes at der arbejdes videre med disse.

Lars Brodersen fra Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet et forslag til en APV-model, hvor handleplanerne er indarbejdet i. I modellen lægges der op til, at institutterne melder tilbage til dekanen, hvor efter der samles sammen og drøftes på FSU. Dette for at sikre løbende opfølgning,

#### **5. Genvurdering af Fakultets indsatsområder for kompetenceudvikling (10 min)**

**Bilag 5-1:** Sagsfremstilling vedr. Fakultets indsatsområder for kompetenceudvikling 2016-2017

**Bilag 5-2:** TECH og ENG indsatsområder for kompetenceudvikling 2016-2017

MRP fremlagde kort punktet for FSU.

Der er udpeget indsatsområder for kompetenceudvikling gældende for 2016-2017. FSU skal genvurdere disse indsatser og tage stilling til, om der skulle være ændringsforslag til de nuværende indsatsområder.

Vedr. afsnittet om afholdelse af MUS-samtaler, blev det nævnt fra medarbejdersiden, at det ikke er alle steder, at disse samtaler bliver afholdt – hertil blev der opfordret til, at alle institutter afholder MUS. Forskellige måder til monitorering af afholdelse af MUS-samtalerne blev diskuteret.

Det blev foreslået, at der på fakultetet eller på AAU niveau laves en mellemløber-uddannelse – bl.a. for at klæde mellemløbere bedre på til afholdelse af MUS-samtaler.

Det blev kort drøftet, hvordan der bliver allokeret midler til kompetenceudvikling fra institutterne. Medarbejderside anførte, at der er nogle steder, hvor det opleves at være et problem at give medarbejdere frihed til, at de kan deltage i kompetenceudvikling.

Medarbejdersiden nævnte, at det bør overvejes, om der kan vælges andre sprogkurser, end de meget dyre, der foregår i udlandet.

## **6. Orientering om fordeling af kompetencefondsmidler, indeværende år (10 min)**

**Bilag 6-1:** Sagsfremstilling vedr. fordeling af kompetencefondsmidler

Der blev på mødet fremvist en oversigt over fordelingen.

Medarbejdersiden studser over, at der ikke er bevilget til kompetenceløft i forbindelse med pædagogisk uddannelse. Det blev foreslået, at man lægger det mere tydeligt ind i MUS-samtaleskemaet, at der er mulighed for, at søge midler gennem kompetencefonden.

Oversigten sendes med referatet ud.

## **7. Orientering om kommende års budget (20 min)**

**Bilag 7-1:** Sagsfremstilling vedr. kommende års budget

**Bilag 7-2:** PowerPoint - Budget 2018

Morten B. Kjeldsen deltog og præsenterede punktet.

MOBK gennemgik den udsendte PowerPoint omhandlende budget 2018. Som noget nyt har dekanen i denne runde holdt indledende møder med institutlederne for at drøfte resultatmål på institutterne. Usikkerheder omkring byggerier, STÅ prognose, udmøntning af strategien og store projekter, kan påvirke budgettet.

FSU drøftede de resultatmål der er fastsat på institutniveau. Der blev spurgt ind til, om de økonomiske konsekvenser af problemerne med byggeriet på BYG vil blive kompenseret. MRP oplyste hertil, at man søger compensation ved BYGST, og at fakultetet er opmærksom på problemet.

## **8. Drøftelse af adjunkt-forhold (25 min)**

**Bilag 8-1:** Sagsfremstilling vedr. adjunkt-forhold

**Bilag 8-2:** Adjunktvilkår på ENGINEERING

LRJ fremlagde punktet. Det er oplevelsen fra medarbejdersiden, at kravene til H-indeks for en positiv lektorbedømmelse, er blevet ændret fra den ene dag til den anden.

Medarbejdersiden vil gerne her drøfte, hvad man kan gøre for at hjælpe de kommende og nuværende adjunkter.

MRP oplyste, at der ikke er lagt noget generelt krav ind til H-indeks, men at der selvfølgelig bør stilles nogle forventninger til en lektoransættelse, f.eks. forskningsimpact, evne til undervisning og evne til at indgå i samarbejdsrelationer. Forskningsimpact skal nødvendigvis indgå, hvis man skal kunne have en videnskabelig stilling.

H-indekset kan her være én måde at vurdere forskningsimpact på, men H-indeks vil også variere hen over fagene. Det er primært indikatorer.

Det handler måske snarere om, at dekanen håndhæver nogle forventninger, som altid har været der.

Medarbejdersiden nævnte, at adjunkt-pædagogikummet er en måde at vurdere undervisningskompetencerne på. MRP nævnte hertil, at dette kan suppleres med nyere metoder til vurdering af undervisningskompetencer udviklet i udlandet.

Medarbejdersiden er bekymrede ved, at inddrage flere mål. Medarbejdersiden ser gerne at MRP endnu tydeligere indskærper institutlederne, at de har et ansvar for adjunkterne, og for at få talt med hver enkelt adjunkt, og lavet en konkret udviklingsplan.

LDA gjorde opmærksom på, at FSU tidligere har udarbejdet et skrift, som netop indskærper dette – denne aftale ligger på nettet, og sendes med referatet ud.

MRP nævnte, at han mener at det er en vigtig ledelsesopgave, at sikre gode karriereveje og planlægning af dette for medarbejderne, og at han og institutlederne allerede har diskuteret vigtigheden af at drøfte karriereveje med adjunkterne. Dette er i linie med medarbejdersidens

forslag om, at der bliver lavet en plan for hver adjunkt. MRP opfordrede i øvrigt til, at man kigger mere på brugen af postdoc stillinger.

#### **9. Evaluering af årshjul (5 min)**

**Bilag 9-1:** Sagsfremstilling vedr. evaluering af årshjul

Der var ingen bemærkninger til årshjulet.

#### **10. Evt. herunder punkter til næste møde (5 min)**

Per Knudsen oplyste, at han udtræder af FSU – han vil blive afløst af Claus Kjær.

Lars Døvling oplyste, at han stopper som prodekan, og dermed også udtræder af FSU.

LRJ bad om, at der bliver sat en proces i gang omkring genforhandling af lokalaftalen.

Datoerne for de kommende møder noteres i referatet fremadrette.

---

#### Punkter til kommende møder:

Evaluering af Q4 lønforhandlinger

Handlingsplaner i forhold til arbejdsmiljø

Tids- og procesplan for genforhandling af lokalaftalen

Ressourceudnyttelse i forbindelse med intern handel



AALBORG UNIVERSITET

## ***Retningslinjer for forventningsafstemning om karriereudvikling for yngre forskere ved det Teknisk-Naturvidenskabelige fakultet***

### ***Introduktion***

Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet (TEKNAT) rekrutterer og udvikler forskere på et højt internationalt niveau til at varetage en mangfoldighed af arbejdsopgaver indenfor universitetsverdenen, den offentlige sektor og i det private erhvervsliv.

TEKNAT har til hensigt med disse retningslinjer at sætte fokus på at arbejde mere strategisk og systematisk med kompetence- og karriereudvikling af yngre forskere.

### ***Baggrund***

En realitet er, at ikke alle yngre forskere kan forvente at opnå fastansættelse ved universiteterne, og dermed være sikret en forskningsmæssig karriere. En betragtelig del af de uddannede ph.d.'er og postdoc's vil blive beskæftiget udenfor universitetet. De vil opnå ansættelse i industrien, ved kommuner og regioner eller i udlandet på grund af den viden og erfaring, som de opnår i forbindelse med deres ansættelse på Aalborg Universitet. En tidsbegrænset ansættelse ved TEKNAT, om det er ph.d., postdoc eller adjunkt, skal derfor være med til at forbedre den yngre forskers CV og karrieremuligheder både indenfor og udenfor universitetsverdenen.

### ***Formål***

Retningslinjerne skal være med til at hjælpe institutterne ved TEKNAT med at afstemme forventningerne for de yngre forskere om en relevant karrierevej. TEKNAT ønsker fremadrettet at integrere en mere udviklende og afklarende karriereudviklingsplan for yngre forskere.

Yngre forskere er ansatte i tidsbegrænsede stillinger og har dermed et mere usikkert ansættelsesgrundlag. Det er dermed vigtigt, at de får en rettidig afklaring af, hvilken retning deres karriere er på vej i. Institutterne skal inden for det første års ansættelse få fastlagt et kompetenceudviklingsforløb, der er målrettet et fremtidigt karrierevalg for den yngre forsker. Det skal ligeledes understreges, at med henblik på at sikre, at de yngre forskere får den tid og hjælp, de behøver, skal rammerne i stillingsstrukturen og lov om tidsbegrænset ansættelse respekteres og imødekommes efter bedste evne.

Retningslinjerne skal udstikke retning for institutterne i forhold til at agere med åbenhed og dialog overfor de yngre forskere. De yngre forskere, som er tilknyttet TEKNAT og som er til gavn for TEKNAT, skal vejledes og deres talent plejes efter bedste evne.

Retningslinjerne for forventningsafstemning om karriereudvikling for yngre forskere handler i bund og grund om at holde god takt og tone i forhold til talent- og karrierepleje af yngre medarbejdere.

### ***Værktøjer og principper***

Retningslinjerne skal støtte op om institutterne i det strategiske og systematiske arbejde med at pleje talent og karriere for de yngre forskere ved at henvise til konkrete værktøjer og principper for ansættelse for ph.d.'er, postdoc's og adjunker.

### **Ph.d.'er:**

#### ***Principper for ansættelse***

Ansættelse af ph.d.'er sker for en periode på 3 år.

#### ***Værktøjer (gælder såvel ansatte som indskrevne ph.d.'er)***

- 4+4 ordning (kombination af kandidatuddannelse og Ph.d.)
- Kursusaktivitet med karriere som fokus (netværk, innovation, iværksætter)
- Klubber for Ph.d.-studerende (PAU - <http://www.phd.teknat.aau.dk/current-students/PAU/>)
- Mentorordning
- Kompetenceudvikling
- [MUS](#)

### **Postdoc:**

#### ***Principper for ansættelse***

Alle postdoc's bør ansættes for minimum en 3-årig periode<sup>1</sup> via opslag eller for egne midler. Der vil dog være projekter af kortere varighed, hvor der ikke vil kunne kræves ansættelse herudover. Der kan ligeledes være internationale gæster og lign., hvor ansættelsen typisk er kortere.

#### ***Værktøjer***

- Karriereudviklingsplan: Alle planer skal beskrive, hvorledes postdoc'en vil kunne kvalificere sig videnskabeligt svarende til lektorniveau. Denne del af planen bør indeholde et sæt af mål vedrørende forventede videnskabelige resultater og publikationer. Det er vigtigt, at postdoc'en får mulighed for at demonstrere kompetencer i selv at formulere videnskabelige problemstillinger og selvstændigt at angribe dem.

#### ***Karriereudviklingsplanen kan i øvrigt indeholde***

udarbejdelse af ansøgninger til forskningsråd og lign.

- review-opgaver
- formidlingsaktivitet til fagfæller (seminarer og workshops)
- formidlingsaktivitet til ikke-fagfæller (institutioner, virksomheder, medier)
- organisering af videnskabelige workshops
- udlandsophold, ophold ved andre danske universiteter eller virksomheder

Planen vil være en vigtig del af de årlige MUS og karriereudviklingsplanen skal foreligge allerede i rekrutteringsfasen eller ved ansættelsesstart.

---

<sup>1</sup> jf. stillingsstrukturen kan en ansættelse som postdoc ikke gå ud over en periode på 4 år. Det kan være en mulighed at forlænge perioden ved en 3-årig ansættelse som postdoc efterfulgt af en 2-årig ansættelse som adjunkt (kan være et behov i konkrete tilfælde). Dette skal ske ved opslag og konkret stillingtagen til et ændret stillingsindhold.

- Adjunkt-pædagogikum (<http://www.learninglab.aau.dk/adjunktpaedagogikum/>)
- Mentor-ordning (supervision)
- Kompetenceudvikling
- [MUS](#)
- Kursusaktivitet med karriere som fokus (netværk, innovation, iværksætter)
- Karriereudviklingsprogram for yngre forskere (Career clarification seminar for Younger Researchers – pt. afholdt i aug/sep og okt/nov 2015 og faciliteret af fakultetet)
- Klubber for post doc

## **Adjunkt:**

### ***Principper for ansættelse***

Alle adjunkter bør ansættes for en 3-årig periode via opslag eller egne midler.

### ***Værktøjer***

- Meriteringsplan: For alle på adjunktniveau laves under institutlederens ansvar meriteringsplaner, der skal beskrive, hvorledes den unge forsker vil kunne kvalificere sig videnskabeligt svarende til lektorniveau. Denne del af planen bør indeholde et sæt af mål vedrørende forventede videnskabelige resultater og publikationer. Det er vigtigt, at forskeren får mulighed for at demonstrere kompetencer i selv at formulere videnskabelige problemstillinger og selvstændigt at angribe dem.  
Alle på niveauet tilbydes adjunktpædagogikum, og såfremt dette inkluderes, skal meriteringsplanen indeholde undervisningsopgaver, der gør det muligt at gennemføre forløbet, med mindre adjunktpædagogikum er gennemført i anden anledning.

#### *Meriteringsplanen kan i øvrigt indeholde*

- udarbejdelse af ansøgninger til forskningsråd o.l.
- review-opgaver
- formidlingsaktivitet til fagfæller (seminarer og workshops)
- formidlingsaktivitet til ikke-fagfæller (institutioner, virksomheder, medier)
- organisering af videnskabelige workshops
- deltagelse i vejledning af Ph.d. studerende
- udlandsophold, ophold ved andre danske universiteter eller virksomheder

Planen vil være en vigtig del af de årlige MUS, og meriteringsplanen skal foreligge allerede i rekrutteringsfasen eller ved ansættelsesstart.

- Adjunkt-pædagogikum (<http://www.learninglab.aau.dk/adjunktpaedagogikum/>)
- Mentor-ordning (supervision)
- Kompetenceudvikling
- [MUS](#)
- Kursusaktivitet med karriere som fokus (netværk, innovation, iværksætter)
- Karriereudviklingsprogram for yngre forskere (Career clarification seminar for Younger Researchers – pt. afholdt i aug/sep og okt/nov 2015 og faciliteret af fakultetet)
- Klubber for adjunkter

Det er hensigten, at institutterne tager afsæt i de ovenstående principper og værktøjer i karriereudviklingen og – plejen af de yngre forskere på de enkelte institutter. Udgangspunktet for planlægningen er den enkeltes behov og ønsker i tilknytning til de realistiske karrieremæssige muligheder.

**Karriereplanlægningsgruppe under FSU, TEKNAT, november 2015**



<p><b>Ph.d.-stipendiat</b></p> <p>Hensigten med ph.d.-uddannelsen er, at den ph.d.-studerende er klædt på til en videre karriere enten ved Aalborg Universitet eller i et andet hensigtsmæssigt erhverv. Ph.d.-uddannelsen kvalificerer på et internationalt niveau den ph.d.-studerende til at varetage forskning-, udviklings- og undervisningsopgaver selvstændigt. Ph.d.-stipendiater ansættes tidsbegrænset for en periode på tre år.</p>	<p><b>Postdoc</b></p> <p>En ansættelse som Postdoc skal på baggrund af sin ph.d. være i stand til at indgå i en relevant forskningsgruppe og gerne indgå i eksternt finansierede projekter. Udbyttet af dette er, at give indblik og styrke den enkeltes erfaringer og kompetencer i forhold til den fremadrettede karriere.</p> <p>Postdoc positionen besættes tidsbegrænset for en periode på op til fire år ved hvert universitet og er det naturlige karriereskridt efter færdiggørelse af ph.d.-graden. Postdoc stillingen indebærer forskning under supervision og rådgivning fra en ældre forsker, hvor nøglebegrebet for stillingen er, at det er en tidsbegrænset ansættelse, der tjener som karriereunderstøttende.</p>
<p><b>Adjunkt</b></p> <p>Målsætningen for en ansættelse som adjunkt er at sikre, at adjunkter udvikler deres kompetencer i forhold til varetagelse af rollen som både underviser og forsker. I forbindelse med den forskningsbaserede undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser) og forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) skal der sikres en balance, således at adjunkten er kvalificeret både indenfor forskning, men også undervisning. Udvikling af undervisningskompetencer må ikke fremstå som det endelige udbytte, men det er vigtigt, at adjunkten er i stand til at udfordre og forbedre gældende undervisningspraksis.</p> <p>Adjunkt positionen besættes tidsbegrænset for en periode på op til fire år ved hvert universitet og er en del af opkvalificeringen til et varigt ansættelsesforhold. Stillingen besættes typisk efter et succesfuldt ph.d. og/eller Postdoc forløb.</p>	

Ovenstående er elementer af stillingsstrukturen – link til stillingsstruktur [her](#) samt uddybning af hvilket sigte og indhold stillingerne bør have.