|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Vælg et element.  **Referat møde i SAMiU**  tirsdag den 11. august 2020  13-15 seminarrum 125, fib 2 | **Aalborg Universitet** Postboks 159 9100 Aalborg  **Sagsbehandler:**  Søren Vaagholt [Navn 2]  Telefon: 99403082  Email: svn@business.aau.dk  Dato: 29-06-2020 Sagsnr.: ? | |

**Deltagere:** Christian Nielsen (Ledelse), Jeppe Stricker (Ledelse) Berit Klitgaard Jakobsen (TAP), Jeanette Hvarregaard (AMR), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Louise Brøns Kringelum (VIP), Torben Haugaard Jensen (AC TAP) Frederik Hertel (TR VIP)

**Afbud:** Poul Houman Andersen (AMR)

**Øvrige deltagere:** Søren Vaagholt (Sekretær)

|  |
| --- |
| **Dagsorden** |
| 1. Godkendelse af dagsorden |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: |
| Godkendt |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 2. Nyt fra Institutlederen |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2:  Bilag 3: |
| Indstilling: Generelt punkt |
| Akkreditering: vi skal aflevere eligibility ansøgning 21 september. Denne er til kommentering i dekanatet, hvorefter prorektor skal se den. Der er små hængepartier bl.a. Med mål, vision mv. Der er blevet gjort et stort arbejde.  Nye ansættelser: et par VA, hvor vores sponsorat beløb er blevet brugt. De skal arbejde på et projekt med Jesper Sort, hvor formålet er at kortlægge strategiprocesser i det aalborgensiske erhvervsliv.  VIP: Sigurd Steffensen er ansat som adjunkt pr. 1. august.  Ciara Crovini Accounting  Erik Bjurström Accounting  Aginezka Nowinska International Business  Nye samtaler i marketing på vej.  Omkring Accounting: Vi slår to forskningsgrupper sammen. MAC og AUD. Gitte Søgaard flytter på Jura fra 1/9 til nyt kompetencecenter i skatteret. Aftalen er dog at hendes rolle som studienævnsformand foreløbig fortsætter. Det efterlader en AUD gruppe med Erik og et antal ph.d. studerende. Nye ansættelser af Cirara Crovini og Erik Bjurström betyder en ny sammensætning, der giver god mening i forhold til sammenlægning af grupperne. Dette medfører en fysisk flytning/omorganisering. Dette skal give mening, og der skal være en dialog om det. Derfor er der ingen dato på flytning af kontorerne.  Der spørges ind til dokumenterne omkring akkreditering, hvor synspunktet er at alle har interesse i dette. CHN vil gerne præsentere dette på et tidspunkt. Det aftales at dette gøre på et medarbejderkaffe møde, så alle kan blive inddraget informeret.  Kommunikation. CHN fortæller at instituttet har modtaget materiale fra kommunikations bureauet. CHN vil sende noget af det ud i en mail for at præsentere alle for den nye kernefortælling.  Angående institutseminar. Der er 72 tilmeldte til institutseminaret. Ryger vi over 100 tilmeldinger skal vi formentligt finde et nyt sted at være og må finde en plan b. Der tages hensyn til medarbejdere, der af forskellige årsager ikke kan deltage pga. Covid-19 |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Akkreditering skal præsenteres på medarbejderkaffe |
| 3. Corona mini APV |
| Bilag 1: Corona APV TAP  Bilag 2: Corona APV VIP  Bilag 3:Corona APV VIP ENG |
| Indstilling: Som i ved har der været udsendt en Corona mini APV på instituttet. Resultatet foreligger i vedhæftede rapporter, som Arbejdsmiljøgruppen har behandlet resultatet på et møde d. 26. juni.  På baggrund af dette ønsker Arbejdsmiljøgruppen at vende punktet med SAMIU. På baggrund heraf skal instituttet udarbejde en handleplan. |
| Der blev holdt et kort møde inden sommerferien i AMS gruppen. Det blev delt op i VIP og TAP. Det har givet god mening. Ikke stor besvarelsesprocent på VIP, men på TAP en stor svarprocent.  Følgende punkter blev diskuteret på mødet om VIP besvarelserne:   * Mødeguide: overvej hvilken dialog, der er i online møder. * Utilfredshed på samarbejde og samvær, hvilket ikke kan løses med Teams og zoom. * Overvej om der er faste dage hvor man er her. * Halv fysisk halv online fungerer ikke. * Der er stadig forskningsgrupper, hvor man siger, at man skal have en god grund for at være her. * Positiv holdning til kontakt med leder under hjemmearbejdet. * Meget overraskende at så mange VIP har udfordringer med det fysiske. Der bør kigges på dette.   Der har været en misforståelse angående om VIP må møde eller ej. Dette ud fra en mulig miskommunikation fra ledelsen. CHN vender dette med sektionslederne. CHN mener dog at det er løst. Det nævnes at der kan være uklarheder i forhold til vores internationale kolleger.  Der kommer muligvis opdaterede retningslinjer d. 18/8. Ellers må de nuværende retningslinjer meldes ud igen i forhold til hvor mange studerende, medarbejdere guidelines mv.  Angående VIP udfordringerne ved at arbejde hjemme, er der synspunkter om at det bliver umuligt, at sørge for at indrette folks hjemmearbejdsplads bedre.  Mødeguide?  Faste møde dage?  Online møder eller fysiske møder?  Forslag: guide til bedre digitale møder: Dette kan være med i en handleplan. Dette er der konsensus om.  Man kan også opfordre til at tage ting med hjem. CHN mener at der var dårlig kommunikation om hvornår man kunne hente sine ting.  Forslag: man skal ved en lignende situation opfordre til nogle sociale møder  Det nævnes at ledelsen er ansvar for at vi ikke overskrider de 60% belægning på bygningerne. CHN opfordrer til at vi ser hvad der kommer, men anerkender synspunktet.  CHN nævner at mht. de fysiske rammer, så må man gå via sektionslederne eller AMS sektionen. Også vedr. en mulig ny nedlukningsperiode.  En medarbejder har anmeldt en arbejdsskade. Den skal via arbejdsmiljøsektionen i HR.  **TAP:**  Følgende punkter blev diskuteret på AM- mødet om TAP besvarelserne inden sommerferien:   * Det er en markant retning. * Der er noget som tyder på, at alle TAP medarbejdere har haft gode erfaringer med hjemmearbejde. * Antagelsen om, at man ikke arbejder nok hjemmefra er gjort til skamme. Mange har arbejdet mere. * Der er behov for at kigge på teamsorganiseringen i forhold til at det måske kan lade sig gøre med en fleksibilitet i forhold til serviceringen af de studerende. Evt. en Zoom løsning, hvor man som studerende kan tage en samtale med en studiesekretær. * Mange giver udtryk for en bedre trivsel og bedre effektivitet med en blanding af hjemmearbejde. * Mange har savnet deres kolleger. * Koordinering er vigtig i forhold til hjemmearbejde.   JKS: afspejler det han har observeret. Matcher meget godt: JKS, lidt mere lavpraktisk vil JKS samle områdelederne til et dag, hvor vi samler op på erfaringerne og ser på hvad vi kan tage med videre. Det kan måske også fylde på institutseminaret.  Det argumenteres for at denne undersøgelse viser at tilstedeværelsespolitikken er for rigid for TAP. JKS mener at det er en samfundsændring og at eks tilgængelighedsopfattelsen er ændret. Dog kan den fysiske tilstedeværelse ikke erstattes helt.  Det argumenteres at man skal bruge de digitale løsninger skal bruges til tilgængelig for at kontakte medarbejderne.  CHN: vores holdning til tilstedeværelse er rykket voldsomt. Vi må gen evaluere hvad vi mente før Covid-19.  JKS: det giver god mening. Vi må se ind i en ændring på dette område.  Det argumenters for at der ikke skal være en specifik årsag til at arbejde hjemme, men en integreret ændring i den enkeltes arbejde. JKS er enig og mener, at vi i den administrative har sat nye standarder for, hvad det vil sige at arbejde hjemme. Det argumenters for, at der er mere fleksibilitet også i situationer, hvor man ikke er 100% syg, men godt kan arbejde hjemme.  Handleplan: JKS vi starter med en drøftelse i områdelederkredsen ved TAP-delen Skal vi have en mødeguide på banen.  Kommentar angående VIP: yderligere kommunikation ned til forskningsgruppelederne. Der skal måske rettes fokus på at man skal være tilstede 3 dage om ugen.  CHN: vi vil se en yderligere grad af hjemmearbejde for både TAP og VIP, og derfor tror han at kravet på VIP siden om 3 dages fysisk tilstedeværelse.  CHN: der skal være forudgående aftaler om hvornår er man her, så man ikke fremadrettet oplever at man ikke ”rammer” hinanden på kontoret. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Jeanette og Søren laver et udkast til arbejdsmiljø handleplanen |
| 4. **AAU´s bæredygtighedspolitik** |
| Bilag 1: bilag ”AAU’s udkast til bæredygtighedspolitik”  Bilag 2: |
| Indstilling: Dekansekretariatet har bedt de enkelte samarbejdsudvalg om at behandle bæredygtighedspolitikken. Se mere i bilaget |
| Det argumenters for, at der skal være noget med om bæredygtig ledelse. CHN: Vi har igennem noget tid arbejdet med bæredygtig ledelse. Blandet andet mantraet ”det bedste sted at starte sin karriere” Det har blandt andet medført, at man i ledergruppen fokuserer på noget elitært. Derfor skal der være plads til mere end et spor, og plads også til dem der kun på VIP siden vil arbejde 37 timer.  Der gives udtryk for at AAU’s frie midler ikke skal lægges i organisationer/firmaer, der ikke er bæredygtige  Der gives udtryk for at man på AAU skal undlade at samarbejde med ikke bæredygtige partnere. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Det aftales at Frederik Hertel skriver nogle linjer til Søren om hvad han mener med bæredygtig ledelse  Søren afrapporterer til dekanatet med vores input |
| 5. Forhold omkring åbning af business school 1. september |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: Christian uddyber og der er mulighed for at få vendt evt. opmærksomhedspunkter. |
| CHN: Vi får besøg af Ane Halsbroe og Thomas Kastrup Larsen. Rektor og dekanen kommer. Der bliver en livecast 15.30 fra vores multimediarum. Der er en medarbejder på, hvordan vi får det gjort mest professionelt som muligt. Vi har inviteret folk forskudt. CHN får 10 min med de nævnte til et interview. CHN bliver interviewet af dekanen og, der bliver optaget således at de forskellige gæster interviewer hinanden.  For medarbejderne: planen er at der bliver sat pavilloner op i gården fib 11 med bobler mv. Der bliver ikke brugt for mange penge og medarbejderne er med.  Den store åbning håber vi kan blive udsat til 1. februar med konference for erhvervslivet.  For de studerende bliver der kl. 10 åbnet for det akademiske år ved John Child.  Der er lagt en kommunikationsplan hvor CHN har twitterkontoen hele ugen |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 6. Evt. |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: |
| Sprit: hvorfor skal vi selv købe sprit? Og hvorfor er der ingen uden for toiletterne? JKS: det har vi ikke haft indflydelse på. JKS mener at der kommer en opdatering på dette snart, da der muligvis vil komme nye retningslinjer.  Ph.d. forsvar: er der en klar retningslinje, eller bestemmer folk selv? Man må begge dele, både online og fysisk. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |