|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Vælg et element.  **Referat møde i SAMiU**  tirsdag den 15. december 2020  13-15 Microsoft Teams | **Aalborg Universitet** Postboks 159 9100 Aalborg  **Sagsbehandler:**  Søren Vaagholt [Navn 2]  Telefon: 99403082  Email: svn@business.aau.dk  Dato: 15-12-2020 Sagsnr.: ? | |

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

**Afbud:** Torben Hauggard Jensen (AC TAP)

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

|  |
| --- |
| **Dagsorden** |
| 1. Godkendelse af dagsorden |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: |
| Skriv referat |
| 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 |
| **BJARNE:**  CHN har vendt BJARNE med IR. Status på BJARNE er at vi planlægger med to års sigte. Det kan betyde små justeringer hen af vejen. De systemer som vi har nu, lever ikke op til dette sigte. Tallene fra fakultetet og FS er ofte forældede data. Vi har brugt de sidste par måneder til at kortlægge F2021. Fremover har vi det to år frem i tiden. Der har været et koordinationsarbejde med koordinatorerne. Dem der har koordineret F2021 får den kompensation da det er på forhånd. Fremover er koordinatorerne nedlagt. Den administrative del ligger ved uddannelseskoordinatorerne. Den faglige del er ved de modulansvarlige. Vi har tænkt os, at der skal være en tættere tilknytning imellem modulerne og forskningsgrupperne. Ser man det operationelt, taktisk og strategisk:  Det operationelle er det administrative; budgetter grupper mv. dette er uddannelses koordinatorerne.  Det taktiske niveau er indholdet i modulerne, her vil vi skabe en funktion i forskningsgrupperne. Personen vil en gang i semesteret have en opgave med at samle op på undervisningen. Dette vil man gøre 2 gange om året).  Det strategiske niveau er diskussioner om eks. for meget af visse fagligheder mv. altså de mere strategiske ting. Dette er 1 gang om året. Dette er den uddannelsesansvarlige i grupperne der faciliterer dette. Kort sagt, de administrative byrder skal fjernes fra VIP. På denne måde kommer vi ud over den specifikke forankring i denne enkelte gruppe – kort sagt væk fra silo-tænkningen.  En deltager nævner: Arbejdsmiljømæssigt tyder det på at man flytter noget fra en koordinator til en ”undervisningsminister”, hvordan vil du aflønne det timemæssigt? CHN: tror at man vil give et tillæg for dette, da det kun er 3 gange om året. Der udtrykkes skepsis overfor sammenhængen, da vi blot flytter det over på en ny medarbejder. CHN: fornuftige bekymringer.  En deltager nævner: Denne ”undervisningsminister” er ikke en nem post at bestride, da man skal kunne overskue en meget bred profil rent fagligt. CHN: det er i virkeligheden ikke en ekspertrolle, men det skal være modulafhængigt, og dette binder faglighederne sammen. Det er ikke ”undervisningsministerens” ansvar, at overskulle alle kurser, det skal drives bottom up. En deltager nævner: BJARNE kan ikke erstatte kommunikation. CHN: vi har en anden virkelighed, hvor ledelse har et andet datagrundlag.  En deltager nævner: Hvordan besætter man to år ud i fremtiden? CHN: vi har brugt meget tid på det. Udgangspunktet er, at vi tager det vi havde og bygger videre på. Vi optimerer og planlægger strategisk. Vi kigger på dobbeltdækning. Det er tydeligt for os, at der er folk som har en overflod i nogle opgaver, det kan vi fange og skabe balance. Det kan vi ikke to uger inden semesteret og ikke uden et datagrundlag. Vi kommer ikke uden om ledelse og dialog.  **Businness Advisory Counsil**  CHN:. På den anden side af nytåret kommer vi til at lancere Business Advisory Counsil (BAC) som et overordnet advisory board. Vi kigger ind på sammensætningen og rammer for det. Det kommer vi til i foråret. På IR mødet blev det nævnt, at der skal være opmærksomhed på relationen mellem BAC og aftagerpanelerne. Det skal vi kigge på og vende i ledergruppen. BAC er lavet for at styrke vores erhvervsrelationer med henblik på funding, relationer og muligheder mv. Jeppe: der var på IR mødet ros til dette taskforce. Det bliver væsentligt at få snitflader laverne i forhold til visioner og strategi. CHN: der kommer mere om det snart.  **Digitalt studie - steder at optage undervisning**  CHN: Vi har lavet lokale 43 til et digitalt studie, som vi håber er blevet brugt og kommer til at blive brugt fremover. Vi har udarbejdet nye løsninger der er lidt simplere:  rum 43, mini løsning og mikro løsning. Der kommer to rum i begge bygninger. Derudover nogle minilokaler med skærm og udstyr og en væg med BS logo. En mikro løsning, der vil blive fastlås og en der vil være flytbar. Til sidstnævnte er der tilmed en løsning man tage med, hvis man skal lave en webinar hjemme. Dette bliver rullet ud i det nye år. Vi håber, at der vil være medarbejdere, som vil prøve det af. Dette er grundet både foråret og efterårets udfordringer med undervisning og vejledning. Det skal være mere lækkert og professionelt. Ligeledes er der i forhold til kompetenceudvikling digitale kurser i januar om, hvordan man gør dette. Det kommer vi til at bruge mere tid på. Det bliver præsenteret på førstkommende medarbejderkaffe møde.  En deltager nævner: Godt med efteruddannelse, da der er behov. Vi er ikke i mål. I forhold til arbejdsmiljø er det vigtigt, da det har været en frustrerende proces. Hvor langt er vi i forhold til, at sikre at vi ikke står i samme problem igen? En deltager nævner: Vi har et issue omkring dataforbindelse fra hjemme der ikke er hurtige nok, hvad gør vi? CHN: ITS har fået problemerne forelagt. En deltager nævner tilføjer, at der er emner omkring indhold på FSU på kommende møde. Man har afventet Danske universiteter uden resultat. Der udtrykkes enighed på mødet, der er uens retningslinjer i forhold til GDPR og ophav. Den overordnede ledelse mangler at træffe de rigtige beslutninger i rette tid. En deltager opfordrer CHN til at tage den videre. CHN er enig og rejser det for fakultetsledelsen, når han kan. CHN, det skal rejses flere steder.  **Implementering af stillingsstruktur**  CHN: Tenure track må vi godt. Professorforfremmelsesprogrammet lader vente på sig. Muligheden for studielektorer kæmper vi lidt med. Søren: den ligger ved HR og direktionen i forhold til professorforfremmelsesprogrammet. CHN: på AAU BS er praksis at vi jf. tenure track ikke siger at man skal være adjunkt i 6 år, men at man bliver lektor når man er klar til det. En deltager nævner: det burde ikke kun være top 5% og det giver ikke mening at være adjunkt i 6 år.  **Kodeks for forskningsledelse**  CHN: Dette er kommet igennem forskningsgruppelederne og professorrådet. Det er blevet kommunikeret ud på denne måde. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 3. APV – Planlægninger af runderinger 2021 |
|  |
| Indstilling: Som et fast punkt på årshjulet for SAMIU planlægges der rundering for 2021. Det drøftes i SAMIU hvornår disse kan gennemføres med den nuværende situation taget i betragtning. |
| CHN: Psykisk og Fysisk runderinger. Det afhænger af hvad vi må. Den psykiske er til at få afviklet, men den fysiske må vi vel ikke. En arbejdsmiljørepræsentant nævner: vi vil gerne have den store rundering, måske i april måned. En arbejdsmiljørepræsentant nævner: enig, det vil være bedst at gøre det i april måned. Alternativet er virtuelt, men det er en anden dialog. Den fysiske rundering indeholder også psykisk elementer og er vigtig. CHN: der er brug for at snakke, det har været et hårdt år. En arbejdsmiljørepræsentant nævner: der er behov for at tage fat på de fysiske rammer med hjemmearbejdet? En arbejdsmiljørepræsentant nævner: det kommer også ovenfra, da der er et behov, da der indtil videre har været et fokus på at AAU ikke har været en hjemmearbejdsplads. Det kollidere med den virkelighed vi har lige nu. Fakultetet kigger på det og indkalder til en drøftelse. CHN: enig, vi må påvirke opadtil. En arbejdsmiljørepræsentant nævner: Skal vi indkalde universitetsdirektøren? Det kunne måske være godt for ham at få nogle input i hans nye stilling, da den hidtidige praksis har været den forrige direktørs tilgang. En deltager på mødet nævner: har talt med rektor om hjemmearbejdspladser og udstyr. Det er et problem med to faktor validering og internetopkobling til hjemmet. Rektor er ikke afvisende for at kigge på det. En arbejdsmiljørepræsentant nævner: det griber ind i ombygning af Fib området, hvor der ville komme mere hjemmearbejde. Det aftales at der afholdes et online plenum mht. den psykiske rundering. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  AM gruppen finder en dag til den fysiske. Holder den ikke i forhold til Covid-19, aftales andet.  AM gruppen finder en tidspunkt for den psykiske rundering (online plenum) |
| 4. Opfølgning på APV handleplan |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: APV handleplanen er for nyligt afsendt til Arbejdsmiljøsektionen i HR. Der er forskellige ting som mangler opfølgning. |
| CHN: VIP siden har vi det på ledergruppemødet i morgen. Jeppe: har ikke yderligere på TAP området. Poul: Boganmeldelsen er udsat til næste AM møde. En deltager nævner: overvej om man skal spørge andre virksomheder om hvordan onlinemøder bedst kan afvikles. En deltager nævner: Kan det arbejdes på at man bliver bedre til at integrere vores nye medarbejdere. Måske med videoer eller beskeder. CHN: Vi er allerede begyndt på, at introducere de nye medarbejdere med videohilsen inden at de ankommer. En deltager nævner: få digital videooplæring med i onboarding i disse tider. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  APV handleplan lægges på intranet |
| 5. Arbejdsmiljødrøftelse. |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse tager udgangspunkt i følgende: <https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=355280> |
| CHN: Har vi opnået sidste års mål? 2019 At samle os op efter afskedigelsesrunden, 2019 stormøde med fysisk rundering. 2019 psykisk rundering. To af dem kunne godt blive gentaget.  Samlingen mht afskedigelsens runden skulle måske erstattes af den store udfordring der er mht. hjemsendelsen i 2020? Enighed om at der skal skabes et samspil i organisationen kva Covid 19 i 2020. Dette skal være et nyt mål. En arbejdsmiljørepræsentant nævner: der skal være et fokus omkring hjemmearbejde fremadrettet i vores nye målsætning, ikke blot pga. corona. Fokus kan være hjemmearbejdspladser i det kommende år? Man kan måske samle op på hvad der kommer fra fakultetet. Jeppe: flere af punkterne kan være svære at komme udenom.  Hvordan kan samarbejdet foregå: Årshjulet skal gennemgås.  Skal vi mødes med faste intervaller det kommende år? ja  Skal andre medarbejdere inddrages? Ja  En deltager nævner: i forhold til at få udvalg til at fungere er det et problem at være repræsentant og ikke blot udøve med sin egen person. Skal vi i et nyhedsbrav slå fast, at der er mulighed for at gå til AM repræsentanten eller TR hvis man vil have noget på Samiu. Dette er der enighed om. CHN: der er taletid til vores kaffemøder, hvis der er repræsentanter, der vil ud med et budskab.  Hvilke må sætter vi os for det kommende år:  Psykisk rundering: Seminar hvor temaet er, hvad har vi lært af Corona?  Fysisk rundering.  Bedre digital onboarding og dermed bedre arbejdsmiljø for nye medarbejdere.  Hvilke øvrigt input er med i drøftelsen: Vi følger op på vores handlingsplan  Godkendelse af nuværende AM organisation, er vores organisation korrekt på AMs web? Ja,  Kompetenceudviklingsplan: Denne skal udfyldes. Alle har det obligatoriske kursus. Jeanette har været på yderligere kursus. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Jeanette og Søren udfylder de obligatoriske referat og sender til HR |
|  |
| 6. Budget og stillingsplan 2021 |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: Institutleder redegør for fokuspunkter i stillingsplan 2020 samt budget. |
| CHN: vi har et 3 årigt budget, der lige er kommet ind. Vores uddannelsesindtægter er ret stabile. Udfasning af eban rammer os, men vi vækster på EVU. Forskningsindtægter er stabile og lidt opadgående. Omkostningssiden er uden prognose. Ekstern omsætning er uden fremskrivning. I 2021 et underskud på et par millioner. 2022 og 2023 er prognosetal, hvor vores frikøb og eksterne midler betyder, at vi kommer ud med et pænt plus med vores eksterne forretning. Der er stillinger i opslag og yderligere stillinger i 2021. Det ser fornuftigt i 2022 og 2023.  En deltager nævner: Det ser ud til at der kommer en netto bedring for SAMF når vi taler 2022 og 2023.  En deltager nævner: Er der i budgettet taget højde for at forhøjet stå bortfalder i 2022? CHN: Det er den eksisterende sats, der er brugt. Vi håber på, at der findes en løsning på stå problematikken. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 7. Mødeplan 2021 – Årshjul samt mødeledelse 2021 |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: Bilag 1 indeholder udkast til årshjul for 2021 i SAMIU. Derudover ønskes mødeledelse af møderne fremover drøftet. |
| Skriv referat |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Søren rundsender årshjul til kommentering og færdigbehandler |
| 8. Nedsættelse af planlægningsgruppe for Business School Seminar 2021 |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: Der afholdes Business School Seminar d. 29. april 2021. Vi har tidligere år nedsat en planlægningsgruppe for institutseminar og punktet drøftes dermed. |
| Tages på mail. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |
| **9. Information og kommunikation fra mødet** |
|  |
| Indstilling: |
| Det skrives i nyhedsbrevet at man kan tage fat i sin AM eller TR i forhold til at få ting med på SAMIU. |
| 10. Evt. |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstilling  Bilag 2: |
| Indstilling: |
| CHN: Louise udtræder af Samiu, da hun har fået en del projekter med ekstern funding og mangler tid. Der er dermed et hul til ikke fastansatte. Jesper og Frederik skal indgår i en snak om en erstatning for Louise.  CHN: I Marketinggruppen er ny forskningsgruppeleder Poul Houman Andersen.  CHN: I IR lader vi ordførerskabet gå på tur, kan i tænke over at lade ordførerskabet gå på tur? – det aftales at dette overvejes.  Jeanette: vi mangler en HK suppleant i Samiu.  En deltager nævner: på fakultetsplan er det aftalt, at det ved planlægning af underisning efter kl. 16 sker med involvering af den pågældende underviser. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)  Skriv opfølgningspunkt(er) |