|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| Referat **Referat møde i SAMiU**Tirsdag den 16. august 202213.00-15.00, Fib2 mødelokale 117  | **Aalborg Universitet**Postboks 1599100 Aalborg**Sagsbehandler:**Malene Kjerulf Christensen [Navn 2]Telefon: 99402739Email: mkc@business.aau.dkDato: 16-08-2022Sagsnr.: ? |

 |

**Deltagere:** Christian Nielsen (Ledelse), Gitte Brandt (Ledelse), Jeanette Hvarregaard (AMR), Jørgen Stamhus (VIP), Frederik Hertel (TR VIP), Julie Søgaard (TAP), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Poul Houman Andersen (AMR)

**Afbud:** Torben Haugaard Jensen (AC TAP), Berit Klitgaard Jakobsen (TAP)

**Øvrige deltagere:** Malene Kjerulf Christensen (Sekretær)

|  |
| --- |
| **Dagsorden** |
| 1. Godkendelse af dagsorden |
| Indstilling: Dagsorden indstilles til godkendelse |
| Dagsordenen blev godkendt med følgende bemærkninger: SAMiU ønsker, at Head of Business School orienterer om årets optagelsestal og betydning for AAUBS under punkt 2. SAMiU ønsker, at Head of Business School giver en status på strategiprocessen under punkt 5.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 2. Nyt fra Head of Business School |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstillingBilag 2: Bilag 3: |
| Indstilling: CHN orienterer om: * Velkommen til Gitte Brandt (administrationschef), som afløser Jeppe Klitgaard Stricker som ledelsesrepræsentant i SAMiU.
 |
| SAMiU bød velkommen til Gitte Brandt, som er ny ledelsesrepræsentant i SAMiU. Christian Nielsen orienterede om optagelsestallene for 2022, som viser et fald i antallet af optagne studerende på AAU og på AAUBS. Ledergruppen er opmærksom på situationen men afventer de endelige optagelsestal, som forventes medio september, for at kunne gøre endelig status på optagelsen 2022. Det er den foreløbige vurdering, at faldet i antal optagne studerende ikke har umiddelbare konsekvenser for AAUBS. Ledergruppen er i forlængelse af optagelsen 2022 i dialog med studieledelsen om markedsføringstiltag, der skal gøre AAUBS mere synlig på ungdomsuddannelserne. Christian Nielsen orienterede desuden om, at alle medarbejdere i efteråret vil blive indkaldt til MUS-samtale. Det er personalelederen, som indkalder. Som forberedelse til MUS-samtale vil der i år være krav om, at VIP-personale har opdateret VBN 5 år tilbage i tid, som del af AACSB-akkrediteringsarbejdet. Yderligere information om opdatering af VBN følger på mail. SAMiU tog orienteringen til efterretning.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse  |
| Bilag 1: Dagsorden til arbejdsmiljødrøftelseBilag 2: Referat fra arbejdsmiljødrøftelse 2021 |
| Indstilling: Årlig arbejdsmiljødrøftelse. Se separat dagsorden, som er vedlagt som bilag.  |
| Referat fra arbejdsmiljødrøftelse 2022 er i et separat dokument.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
| **4. Sygefravær og trivsel (årshjulsaktivitet)** |
| Bilag 3: AAUBS sygefraværsstatistik 2021 Bilag 4: AAU sygefraværsstatistik 2021Bilag 5: Hjælpetekst |
| Indstilling: Drøftelse af sygefravær og trivsel med udgangspunkt i sygefraværsstatistikken for 2021 og evt. opmærksomhedspunkter i forhold til sygefravær. Til grund for drøftelsen er desuden nedenstående 6 anbefalinger fra HR omkring det fremadrettede arbejde med sygefravær: 1. En tidlig indsats og målrettet fokus på de konkrete individuelle sygefraværsforløb: Det anbefales fortsat, at den enkelte personaleleder arbejder målrettet med tidlig opfølgning på det korte sygefravær (hyppigt og atypisk sygefravær), så det ikke udvikler sig til længerevarende sygefravær. Samtidig er det væsentligt, at der fortsat arbejdes med systematisk opfølgning, progression og plan for fastholdelsen ved længerevarende sygefravær.2. Som resultat af fællesmøde mellem HAMIU/HSU i efteråret 2021 tydeliggøres opfølgningsfrekvens ved længerevarende og hyppigt/atypisk sygefravær: Konkret vil AAU’s regler for håndtering af sygefravær blive præciseret med en 5-14-28 model for opfølgning ved det potentielt længerevarende sygefravær. Dertil skal tidspunktet for opfølgning på det hyppige og/eller høje sygefravær sænkes fra 5 perioder eller sammenlagt 30 dage til henholdsvis 3 perioder og 14 dages sammenlagt sygefravær indenfor 6 måneder. Sidstnævnte således, at opfølgning på en medarbejders hyppige eller høje sygefravær ikke først finder sted, når det i praksis er blevet til længerevarende sygefravær.3. En videreførelse af hygiejnetiltag (også efter Corona): Dette kan ske som et naturligt arbejdsmiljøtiltag mhp. at mindske forekomsten af det korterevarende infektionsrelaterede sygefravær. Dette er særligt aktuelt i fht. flexible seating, hvor medarbejdere deler arbejdsstationer og arbejder relativt fysisk tæt sammen.4. En opmærksomhed på fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet: En opmærksom på, om fortsat fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet medfører lavere sygefravær. Eller det modsatte, såfremt der ikke rettes opmærksomhed mod mulige arbejdsmiljømæssige udfordringer såsom arbejdsstillinger, stillesiddende arbejde ect.5. Viden om forebyggelse og håndtering af sygefravær: At ledere på delegationsniveau 3, 4 og 5 fortsat udvikler og træner kompetencer i almindelig personaleledelse samt fortsat får opbygget større viden omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær. HR-afdelingen tilbyder samtidig at deltage i ledermøder, give ledergrupper målrettet undervisning eller i udvalgsregi at hjælpe med at sætte fokus på sygefravær på et organisatorisk niveau og på specifikke handlemuligheder.6. At samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation fortsat arbejder med forebyggelse, sygefravær og arbejdsmiljø på et organisatorisk niveau i de lokale udvalg blandt andet i forbindelse med vores dialogbaseret APV.  |
| SAMiU gennemgik sygefraværsstatistikken for 2021 med bemærkning om, at statistikken er svær at læse, datallene for 2021 ikke er renset for langtidssygemeldinger og Corona-fravær.SAMiU udtrykte tilfredshed med, at HR har fokus på medarbejdere med hyppige og/eller høje sygefravær og følger HR’s retningslinjer for indkaldelse til samtaler med medarbejderne.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| **5. Status på aktiviteter i relation til instituttets handlingsplan 1. halvår 2022 (årshjulsaktivitet)** |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstillingBilag 2: |
| Indstilling: Christian Nielsen giver en status på arbejdet med udformning af AAUBS-strategien 2023-2027 samt forberedelserne af AACSB-akkrediteringen. Der er desuden afholdt Business School Seminar d. 2. juni 2022 med gruppedrøftelser af de fire strategiske indsatsområder på tværs af forskningsgrupperne og TAP-gruppen. SAMiU opfordres til at komme med feedback på seminaret – hvad virkede godt/mindre godt, og har seminaret bidraget til ny viden om strategien og det videre arbejde? |
| Christian Nielsen orienterede om strategiprocessen, hvor status er, at forskningsgrupperne er i gang med at formulere de endelige forskningsgruppe-strategier, inkl. konkretisering af objective and key results (OKR) samt indtænke AAU-missionsorientering i strategien. De endelige forskningsgruppe-strategier skal afleveres d. 18. november 2022. Ledergruppen vil efterfølgende formulere den endelige AAUBS-strategi på baggrund af forskningsgruppe-strategierne. Det er forhåbningen, at strategiens hovedpunkter kan præsenteres på Business Conference Day d. 7. december 2022, hvor alle medarbejdere er inviteret. Programmet for Business Conference Day bliver 2-delt; formiddagen afholdes som internt seminar med fokus på strategi og akkreditering. Eftermiddagen bliver fagligt arrangement med eksterne oplægsholdere -og deltagere. Feedback fra SAMiU på Business School Seminar d. 2. juni 2022 lyder, at det var en god dag sammen med kollegaerne og inspirerende at høre forskningsgruppernes input til strategien. Men også, at programmet i høj grad var bundet op på forskningsgrupperne, og TAP-gruppen ”mere var med på en lytter”. SAMiU tog status til efterretning.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| 6. Instituttets rekrutteringsplan (årshjulsaktivitet) |
| Bilag 1: Bilag 2: |
| Indstilling: Christian Nielsen orienterer om instituttets rekrutteringsplan for 2. halvdel af 2022.  |
| SAMiU tog orientering om rekrutteringsplanen for 2. halvdel af 2022 til efterretning. Planen indebærer opslag indenfor SOM (Assistant professor in Strategy, Organisation and Management) og Accounting (Assistant professor in Accounting).  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| **7. Assessment criteria**  |
| Bilag 6: Udkast til opdaterede appointment criteria at Aalborg University Business SchoolBilag 7: Dansk ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer Bilag 8: Forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet |
| Indstilling: Assessment kriterier for VIP-personale på AAUB er i gang med at blive opdateret i henhold til ny stillingsstruktur samt input fra Professor Council, og SAMiU kan må mødet kommentere og komme med input til de opdaterede kriterier. Til at belyse assessment criteria yderligere er vedlagt to bilag fra henholdsvis SSH og Danske Universiteter omkring krav til VIP-personale.  |
| SAMiU tog de opdaterede assessment kriterier til efterretning med følgende bemærkninger: * Referencer til BFI skal slettes.
* Der stilles på nuværende tidspunkt ikke krav til tidsskriftsniveau, jf. tidligere drøftelse i Professorrådet.
* Jf. input fra Institutrådet og Professorrådet, skal kriterierne have mere fokus på funding og leadership.
* Det præciseres, at appointment kriterierne skal anvendes i forbindelse med ansættelse mens, at fakultetets kriterier skal anvendes under ansættelsen.
 |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
| Christian Nielsen opdaterer assessment kriterierne på baggrund af input fra SAMiU og Institutrådet.  |
| **8. Science and Innovation Hub** |
| Bilag 1: angiv bilag i punktopstillingBilag 2: |
| Indstilling: Drøftelse af ønsker til AAUBS-tilstedeværelse i det nye Science and Innovation Hub hus, som er universitetets nye fyrtårn for missionsdrevet og tværvidenskabelig forskning, innovation og entreprenørskab. Huset forventes at blive taget i brug sidst på sommeren. AAUBS har booket Science and Innovation Hub til afholdelse af Business Conference Day d. 7. december 2022.  |
| Punktet er behandlet i skriftlig høring. Der er ikke kommet bemærkninger til punktet. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| 9. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2023 (årshjulsaktivitet) |
| Bilag 9: Udkast til årshjul 2023 for SAMiU  |
| Indstilling: Det indstilles, at SAMiU godkender udkast til mødeplan for 2023 samt udkast til årshjul 2023 for SAMiU. Vi foreslår, at SAMiU-møderne i 2023 bliver afholdt om mandagen på følgende datoer: D. 27. februar, 15. maj 2023, 18. september 27. november 2023. I forhold til 2022-mødekalenderen er mødet i foråret rykket fra april til maj for at sikre, at data fra APV (fysisk og psykisk) er indhentet og analyseret forud for maj-mødet, hvor APV-handleplan skal udarbejdes. Samtidig er mødet efter sommerferien rykket fra august til september, så mødet ikke kulminerer med tilbagevenden fra sommerferie. Vi har desuden opdateret årshjulet for 2023 med følgende ændringer: * Aktivitet ”Planlægning af møde med AMS er udgået.
* Gennemførelse af APV (fysisk og psykisk) er tilføjet som aktivitet i marts/april.
* Afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse er flyttet fra juni til august, så den ikke ligger midt i eksamensperioden. Drøftelse skal være afholdt senest d. 31. august.
* Aktivitet ”Drøftelse af syge-fraværsstatistikken” er ændret til ”Drøftelse af sygefravær og trivsel”
* Aktivitet ”Opfølgning på institutseminar” indgår i årshjulet så snart, at datoen for institutseminar i 2023 er fastlagt.
* Aktiviteterne ”Drøftelse af sygefravær” og ”Budget og stillingsplan to gange om året” er slettet fra listen under årshjulet (”Derudover behandles følgende emner afhængigt af, hvornår materiale tilgår fra HSU/FSU, samt tilbagemeldinger fra HR vedr. APV”).
 |
| Udkast til mødeplan og årshjul 2023 for SAMiU er behandlet i skriftlig høring. Der er ikke kommet bemærkninger til årshjul og mødeplan.Mødeplan og årshjul for 2023 er godkendt.  |
| 10. Ferieskrivelse for 2022/2023 (årshjulsaktivitet) |
| Bilag 10: Udkast til ferieskrivelse for ferie-året 2022/2023  |
| Indstilling: Orientering om udkast til ferieskrivelse for ferie-året 2022/2023, som HR sender ud i august. Udkast til ferieskrivelse er udarbejdet af HR og følger udmelding fra den centrale HR-afdeling. Der er tale om et udkast, idet HR afventer endelig udmelding fra den centrale HR-afdeling. Der er i udkastet skrevet ind, at der ikke er virksomhedslukket mellem jul og nytår, jf. beslutning i HSU. |
| Punktet er behandlet i skriftlig høring.HR oplyser, at ferieskrivelsen afventer endelig udmelding fra den centrale HR-afdeling og, at skrivelsen først forventes at blive sendt ud til medarbejderne i september. SAMiU beder om, at det præciseres i skrivelsen, jf. spørgsmål fra medarbejderne, hvorvidt medarbejderne må bruge flextimer mellem jul og nytår. Jesper Lindgaard Christensen undrer sig over, at udsendelsen af ferieskrivelsen trækker ud, da han på HSU-møde d. 23. juni 2022 fik oplyst af HR, at skrivelsen ville blive sendt ud dagen efter d. 24. juni 2022.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| 11. Julefrokost 2022 (årshjulsaktivitet) |
| Indstilling: Det indstilles, at SAMiU overvejer deltagere, der vil være med til at planlægge årets julefrokost, som afholdes fredag d. 2.december 2022 kl. 15.00. |
| Punktet er behandlet i skriftlig høring. Der er ikke kommet bemærkninger til punktet. Punktet var på dagsordenen til medarbejdermøde d. 18. august 2022, hvor Mette Hjorth Rasmussen, Valeria Gulieva, Lasse Steen Jensen, Mette Brix Hermansen og Malene Kjerulf Christensen har meldt sig til festudvalget.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| 12. Information og kommunikation fra mødet |
| Indstilling: |
| Orientering om strategi-processen og AACSB-akkrediteringen på medarbejdermøde d. 18. august 2022. Orientering om MUS-samtale og opdatering af VBN på medarbejdermøde d. 18. august 2022.Der efterlyses deltagere til at hjælpe med at planlægge julefrokosten 2022 på medarbejdermøde d. 18. august 2022. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
|  |
| 13. Nyt fra HSU og FSU  |
| Indstilling:  |
| Punktet er behandlet i skriftlig høring. Jesper Lindgaard Christensen orienterede om, at HSU’s og Hamiu’s fælles temadag d. 23. august 2022 om trivsel, stress mm. i lyset af work-life balance er blevet udskudt. Ny dato er endnu ikke på plads. SSH FSU har diskuteret meritering, uddannelseslukninger og interne retningslinjer for ph.d.-skolen. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 14. Evt. |
| Indstilling:  |
| Punktet er behandlet i skriftlig høring. Jørgen Stamhus vil gerne rette en forespørgsel til Head of Business School om muligheden for tegning af e-avis abonnement for Jyllands Posten og Børsen. Baggrunden er, at AUB ikke længere har abonnement, hvilket betyder, at det ikke er muligt at tilgå artiklerne elektronisk. Undertegnede og andre anvender artikler fra de to aviser i undervisningen, hvilket lettest lader sig gøre ved elektronisk adgang. Begge aviser har interessante erhvervs- og økonomirettede artikler. I øjeblikket har AAUBS abonnement på papirversioner. De kunne eventuelt erstattes med e-aviser.Jesper Lindgaard Christensen orienterede om, at rektor har meldt ud, at når ansatte udtaler sig fx på SoMe, så skal man benævne sig ”Ansat på AAU” og ikke på ”Institut for …. /eller AAUBS”. Har/får det implikationer for os?Derudover intet at bemærke under aktuelt.  |
|  |