

**AAUBS Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg (SAMiU)
(Møde i SAMiU)**

27-05-2024 12:30 - 15:00

Fibigerstræde 2, lokale 35

Mødedeltagere : Deltagere: Mette Vinther Larsen (Ledelse), Mie Bech (Ledelse), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Frederik Hertel (TR VIP), Jeanette Hvarregaard (AMR), Julie Søgaard (TAP), Berit Klitgaard Jakobsen (TAP)

Afbud: Poul Houman Andersen (AMR), Louise Bay Langberg Jensen (AC-TAP)

Øvrige deltagere: Karina Knudsen (Sekretær)

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min).....	1
Punkt 2: Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (5 min).....	1
Punkt 3: Orientering om nyt fra HSU og FSU (10 min).....	4
Punkt 4: Drøftelse af indsatsområder til APV-handleplan (fysisk og psykisk) med udgangspunkt i de gennemførte runderinger (årshjul) (10 min).....	4
Punkt 5: Orientering om status på budget og stillingsplan 2024 (årshjul) (20 min).....	5
Punkt 6: Drøftelse om hvad der skal erstatte Analysekonti (30 min).....	5
Punkt 7: Drøftelse af medarbejderinddragelse (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts) (20 min).....	5
Punkt 8: Drøftelse af sygefraværstatistik (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts) (20 min).....	5
Punkt 9: Drøftelse af evt. implementering af ny AAU personalepolitik (10 min).....	5
Punkt 10: Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage og fridage (10 min).....	6
Punkt 11: Information og kommunikation fra mødet (5 min).....	6
Punkt 12: Eventuelt (5 min).....	6

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min)

Indstilling: Dagsorden indstilles til godkendelse.

Punkt 2: Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (5 min)

Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.

Indstilling: Der informeres om:

- **Onboarding – status**

Herunder information vedr. udsendelse af info-materiale (på engelsk) om SAMiU's sammensætning og rolle til internationale medarbejdere.

Den 1. maj holdt HR et møde med Staff Managers og Mette Vinther Larsen, hvor vi diskuterede status på vores onboarding og under det møde genbesøgte vi den oprindelige onboardingplan og foretog tre centrale ændringer: 1) Staff Manager kommer til at indtage en koordinerende funktion mellem HR, forskningsgruppeleder og øvrige kolleger og vil være ansvarlig for, at det aftales, hvem der sørger for, at de forskellige punkter på onboarding af ny kollega gennemføres. I forbindelse med dette snakkede vi også om, at Staff Manager rækker ud til ny kollega, så snart vi må på mail og byder velkomme og inviterer til, at ny kollega rækker ud, når de er klar til et onlinemøde. 2) Vi strækker onboardingforløbet ud, så det ikke kun finder sted de første 14 dage, men i hvert fald tre måneder. 3) Vi vil sørge for, at ny medarbejder møder repræsentanter fra vores centrale kollegiale organer og derigennem kommer til at lære kolleger at kende og bliver bekendt med, hvad de forskellige organer arbejder med og er ansvarlige for. Vi snakkede her om; SN, IR, PC, SAMiU etc. Derudover aftalte vi også, at vi ville opdatere undervisningshåndbogen og sørge for, at den udleveres, når ny kollega starter og den dernæst gennemgås med Staff Manager. Vi snakkede også om, at der fortsat skal være en AAUBS Goodie bag, når man starter og måske også blomster til begge medarbejdergrupper (VIP modtager i dag ikke blomster på 1. arbejdsdag).

- **Ændring i årshjulet** – Drøftelse af sygefraværstatistik flyttes fra mødet i september til mødet i maj.

- **AACSB**

I begyndelsen af april blev Mette kontaktet af Ihsan fra AACSB med ønsket om, at vi på meget kort tid skulle udvikle en strategisk plan for perioden, hvor vi bevæger os fra en strategi til den næste. AACSB havde brug for dette for at acceptere vores anden fremskridtsrapport. Dette blev udviklet og er vedhæftet; i denne proces var det ekstremt vigtigt at illustrere på et overordnet niveau, hvor AAUBS bevæger sig hen, baseret på dialoger om AAUBS, vi allerede har haft i de forskellige råd, og samtidig skabe plads til, at strategiprocesen er åben, som det er hensigten. Så strategiplanen indeholder en oversigt over de forskellige trin, vi gennemgår for at udvikle den nye AAUBS-strategi, fremvist på et overordnet niveau, hvilken analyse der er nødvendig, og strategiprocesen og præsenterer en slutdato for, hvornår vi forventer, at den nye strategi er færdiggjort; Q1 2025.

I starten af maj blev Mette uformelt informeret af Ihsan fra AACSB, at vores anden progres report er blevet accepteret, og vi skal udarbejde en tredje progres report, som sandsynligvis skal indsendes i februar 2025. Dette er på mange måder virkelig god feedback, da den igangværende AAUBS-strategiproces vil være i stand til at informere, hvilke akkrediteringer, vi vil modtage. Den formelle information og specificering af, hvad den tredje fremskridtsrapport skal indeholde, vil blive sendt til os i begyndelsen af juni. Ihsan vil komme og besøge AAUBS den 4. og 5. november, hvor han vil møde kolleger, råd, forskningsgruppeledere, strategigruppen, dekanen osv. med det formål at lære os at kende og få et indblik i, hvordan vi udfører forskning, undervisning osv. Der er også planlagt et besøg fra vores mentor Peter - igen med det formål at lære AAUBS og vores kolleger at kende.

• **Forskningsevaluering**

Status er, at forskningsgruppen har sendt kvalificeringer, spørgsmål og kommentarer tilbage til koordineringsteamet, og de arbejder på at integrere disse i forskningsgruppepræsentationerne. På et overordnet AAUBS-niveau arbejder teamet på at færdiggøre den endelige AAUBS-præsentationen og dokumentationen, der vil blive sendt til komitéen i maj. Komitéen har allerede modtaget en præliminær del af rapporten bestående af forskningsgruppestrategierne. Den 3. april mødtes koordineringsgruppen med komitéen for at fastlægge konteksten, diskutere indholdet af forskningsvurderingen og programmet for deres besøg. Komitéens medlemmer ser frem til processen og er enige med os i, at formålet med forskningsvurderingen er at have konstruktive, støttende og udviklende dialoger med forskningsgrupperne. Komitéen bad om lidt ekstra information, en oversigt over undervisning, gennemsnitlige karakterer, gennemsnitlig tid for gennemførelse af studieprogrammer osv. Derudover bad de om en strategisk plan i perioden mellem strategierne og en introduktion til, hvordan de forskellige bestyrelser og råd samarbejder på AAUBS. Teamet arbejder på at udvikle dette også. Komitéen bad også om, at vi kunne flytte en forskningsgruppedialog fra den 18. til den 19. juni for at skabe mere kvalitet i dialogerne, så vi har foretaget nogle mindre ændringer i programmet.

• **AI update**

Den overordnede konklusion fra AI-dagen er positiv, og kollegerne gav udtryk for, at emnet og strukturen på dagen var meningsfuld for dem. Følgende blev sendt ud dagen efter som en opsummering af de vigtigste punkter:

1. Generativ AI er et værktøj ligesom mange andre værktøjer, som vi og vores studerende kan bruge til at løse opgaver, som tager tid, men ikke nødvendigvis gør os mere dygtige eller mere kloge.
2. Både vores studerende og vi har brug for mere klare AAU-regler og konkrete AAUBS retningslinjer med eksempler på, hvordan og hvornår vi kan anvende Gen. AI –feedback fra morgen-/middagssessionen vil give værdifuld tilbagemelding til Studienævnene og vil føre til Dynamiske retningslinjer for brugen af Generativ AI i undervisning og eksamener.
3. Vi skal sikre, at studerende grundigt introduceres til og understøttes i deres brug af Generativ AI tidligt i deres læringsproces, ligesom de præsenteres for andre værktøjer, de kan bruge til at øge deres menneskelige intelligens og kritiske tænkning - vi vil se på, hvordan vi kan generere materiale til dette.

4. Vi skal afsætte ressourcer, hvis vi ønsker at styrke vores evner, og vi skal vide mere om prompting for at kunne gøre bedst mulig brug af værktøjet.

5. Vær nysgerrig og vær i dialog med studerende om deres brug af generativ AI, så de udvikler en naturlig og ansvarlig brug af værktøjet, og vi sikrer, at vores udvikling og brug af generativ AI er i takt med deres.

Nu har vi startet dialogen, og på nuværende tidspunkt har vi sandsynligvis flere spørgsmål end svar, men det er OK, fordi vi stadig er i processen med at lære, hvordan vi kan bruge generativ på ansvarlige måder - og vi vil fortsætte samtalen - næste stop er morgenkaffe, så retningslinjer, fællesskaber til deling af erfaringer og retningslinjer efter sommeren. Det, der virkelig er vigtigt, er, at vi holder dialogerne og processerne aktive, deler viden og fortsat inddrager kolleger i de videre samtaler og beslutninger om, hvordan vi skal anvende generativ AI. Første trin i denne retning er, at organiseringsgruppen mødes primo juni og snakker om hvilke udviklingstiltag, der skal sættes i gang hen over efteråret, så kolleger kan få øget deres kompetencer inden for brugen af AI i forskning, undervisning og administrative opgaver.

- **Opdatering vedr. barometerundersøgelse**

Dialoger om at "genoplive" tidligere tiders regionale barometer er dukket op henover de sidste måneder og det har givet anledning til, at vi på den anden side af sommer vil begynde at se ind i, hvilke former for regionale barometermålinger, der kunne være værdifulde at sætte i værk. tanken er, at AAUBS spørger bredt ud via kvantitative og kvalitative undersøgelser til det regionale erhvervsliv og de offentlige organisationer med ønsket om at udvikle en årlig og tilbagevendende temperaturmåling på, hvordan der i regionen arbejdes med centrale tematikker som bæredygtighed, AI, innovation, entreprenørskab, ligestilling etc.

- **Samarbejde med Port of Aalborg**

Samarbejdet med PoA går virkelig fint. I marts mødtes forskningsgruppelederne med ledelsen i PoA og til dette møde fortalte ledelsen omkring de udfordringer, som PoA står over for og hvilke tematikker, der interesserer dem. Udfaldet af denne dag blev en enighed om, at den overordnede ramme for samarbejdet mellem PoA og AAUBS skulle omhandle "Green Transitions of PoA". Dette blev udgangspunktet for en intern proces på AAUBS, hvor forskningsgruppelederne har inviteret kolleger fra forskningsgrupperne til at udarbejde projektforslag til forskningsprojekter, som de har lyst til at forfølge i samspil med PoA. Den 6. maj mødtes forskningsgruppelederne og præsenterede de præliminære forslag til forskningsprojekter fra kolleger og besluttede på det møde, at projektforslag skulle med videre og kolleger inviteres til at udfylde en template omkring deres idé til et forskningsprojekt i samarbejde med PoA. Disse projektforslag skal samles i et mindre katalog, som primo/medio juni vil blive præsenteret for PoA og de udvælger på baggrund af katalogerne de projekter, som de finder mest relevante. Med afsæt heri informeres kolleger omkring PoA beslutning og projekterne søsættes.

- **Strategiseminar SSH**

Mandag den 10. april afholdte SSH et strategiseminar, der omhandlede de

forskellige institutters uddannelsesøkonomi på fuldtidsstudierne. Forud for dette møde havde Dekanateret udsendt et Xcel ark, hvor uddannelsesøkonomien omkring de enkelte bachelor- og kandidatprogrammer blev præsenteret og de forskellige institutter blev bedt om at forholde sig strategisk til deres uddannelsesøkonomi og præsentere, hvordan der på institutterne blev arbejdet med uddannelsesøkonomi og hvilke tiltag der blev foreslået i gang på nuværende tidspunkt og på kort sigt. Det, med ud, som de enkelte institutter kunne tænke ind og forholde sig til. Mette præsenterede for AAUBS og fortalte, at vi i forhold til at udvikle et normkatalog, der er kongruent med minimumstimetallene er godt med, da vi har haft dette katalog siden 2020. Derudover udtrykte Mette, at det er dejligt at få et datagrundlag at diskutere de forskellige uddannelser ud fra og på baggrund heraf begynde at udforske, hvad der ligger bag de forskellige tal og hvordan disse tal kan være et fint indspil i en mere generel dialog om, hvordan vi kan og ønsker at udvikle vores uddannelser, så vi holder fast i det unikke ved vores PBL-tilgang og samtidig får diskuteret, hvordan vi kan lande en fornuftig uddannelsesøkonomi, som vi tror på skaber den bedst mulige kvalitet inden for de tilgængelige ressourcer og samtidig beskytter forskningen på instituttet. Seminaret blev afsluttet ved en gensidig forståelse blandt institutledere om, at nogle af udfordringerne skal løftes på institutniveau og andre på fakultetsniveau. På baggrund af seminaret er Mette og Mie begyndt at kigge ind i tallene bag uddannelsesøkonomien for at få etableret en god forståelse for tallene, før de skal ud og diskuteres og kvalificeres i samspil med kolleger på de forskellige uddannelser. Det første udtræk blev præsenteret på AAUBS økonomimøde den 15. maj. Arbejdet vil fortsætte henover sommeren og vil være en opgave som ny institutleder vil kigge mere ind i.

- **Orientering om status på aktiviteter i relation til instituttets handlingsplan 1. halvår 2024 (årshjul)**

Vi er nu halvvejs gennem året og derfor også halvvejs i forhold til vores Målaftale med SSH. Det er derfor tid til at genbesøge Målaftalen og gøre status, skrider det frem som vi forventede, ønsker vi at foretage ændringer, igangsætte nye projekter eller noget tredje. Desuden har rapporteringsprocessen ændret sig, så vi nu kun rapporterer til SSH to gange om året baseret på specifikke spørgsmål udviklet af rektorsekretariatet. Punktet diskuteres på Institutrådsmødet den 27. maj.

Opfølgning:

- Mette Vinther Larsen vil undersøge om vores studentermedhjælper evt. kan hjælpe med at bearbejde de data, der kommer ind fra spørgeskemaerne, og giver Jeanette Hvarregaard og Poul Houman besked. ⇒ DONE
- Mette Vinther Larsen melder ud i en fredagsmail og på employee meeting, at det på HSU er vedtaget, at der ikke længere er tvungen ferie mellem jul og nytår. Fremover vil der i stedet være lavservicedage. ⇒ DONE
- Mette Vinther Larsen undersøger om det er korrekt, at eksamen på 20 min. ikke registreres i timeregistreringssystemet (se bilag).

Punkt 3: Orientering om nyt fra HSU og FSU (10 min)

Indstilling: En skriftlig opsummering er vedlagt. Udvalget foreslås at tage stilling til om der fremover skal være lignende, korte opsummeringer. Desuden opfordres udvalget til at se de fulde referater og/eller stille uddybende spørgsmål til opsummeringen på vores møde.

Punkt 4: Drøftelse af indsatsområder til APV-handleplan (fysisk og psykisk) med udgangspunkt i de gennemførte runderinger (årshjul) (10 min)

Indstilling: Drøftelse af indsatsområder til APV-handlingsplan (fysisk og psykisk) med udgangspunkt i de gennemførte runderinger.

Punkt 5: Orientering om status på budget og stillingsplan 2024 (årshjul) (20 min)

Indstilling: Mie Boldsen vil orientere om status på budget og stillingsplan 2024.

Punkt 6: Drøftelse om hvad der skal erstatte Analysekonti (30 min)

Indstilling: Punktet omkring afvikling af analysekonti blev færdigbehandlet på sidste møde. På dette møde vil vi drøfte, hvordan frikøb på projekter og muligheden for at afholde sabbatical fremover kan udmøntes i praksis.

Punkt 7: Drøftelse af medarbejderinddragelse (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts) (20 min)

Indstilling: Mette Vinther Larsen og Frederik Hertel vil fremhæve de aspekter ved de vedhæftede rapporter, som er mest presserende at diskutere i forhold til AAUBS med henblik på at diskutere to ting med SAMiU:

- Hvilke aspekter af det præsenterede gør sig særligt gældende ved AAUBS?
- Er vi godt nok rustede med vores eksisterende set-up til at håndtere disse udfordringer på ansvarlig vis eller er der et behov for, at der igangsættes nye initiativer?

Punkt 8: Drøftelse af sygefraværstatistik (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts) (20 min)

Indstilling: Mette Vinther Larsen ønsker at drøfte sygefraværstatistikken med særligt henblik på situationen ved AAUBS. Der er ingen tvivl om, at der ud fra Sygefraværstatistikken tegnes et billede af, at sygefraværet er for stort ved TAP og det giver anledning til en dialog om, hvordan vi kan forklare disse tal samt diskutere om der skal igangsættes nye initiativer for at sikre et lavere sygefravær.

Punkt 9: Drøftelse af evt. implementering af ny AAU personalepolitik (10 min)

Indstilling: Drøftelse af evt. implementering af ny AAU personalepolitik.

Tænk over om det at fremhæve hvad vi har af personalegoder er meningsfuldt, og hvad vi kan tillade os at skrive.

Punkt 10: Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage og fridage (10 min)

Indstilling: Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage, fridage - hvad gør vi i forhold til at markere dette og i forhold til GDPR?

Punkt 11: Information og kommunikation fra mødet (5 min)

Indstilling: SAMiU indstiller på mødet, hvad der skal kommunikeres fra mødet og til hvem.

Punkt 12: Eventuelt (5 min)

- Personaleforening på AAUBS
- Fremover vil vi bruge systemet First Agenda til at håndtere alle dokumenter (dagsorden, bilag og referater) fra SAMiU.