



AALBORG UNIVERSITET

AAUBS

Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

Karina Knudsen
Telefon: 99402759
Email: karknu@business.aau.dk

Dato: 04-10-2024

Sagsnr.: 2024-255-00271

Referat

Møde i SAMiU

Mandag den 23. september 2024

12.30-15.00, Fib. 2 mødelokale 35

Deltagere: Mette Vinther Larsen (Ledelse), Mie Bech (Ledelse), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Frederik Hertel (TR VIP), Jeanette Hvarregaard (AMR), Poul Houman Andersen (AMR), Julie Søgaard (TAP), Berit Klitgaard Jakobsen (TAP), Louise Bay Langberg Jensen (AC-TAP)

Gæster: Jørgen Stamhus og Allan Næs Gjerding

Øvrige deltagere: Karina Knudsen (Sekretær)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)
2. Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (5 min)
3. Orientering om nyt fra HSU og FSU (10 min)
4. Drøftelse af medarbejderinddragelse (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts og 27. maj) (30 min)
5. Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage, jubilæer og fridage (punkt fra SAMiU-møde den 27. maj) (10 min)
6. Drøftelse af og opfølgning på Staff Managers rolle (20 min)
7. Drøftelse omkring analysekonti (fortsat) (15 min)
8. Drøftelse af implementering af ny AAU-personalepolitik (punkt fra SAMiU-møde den 27. maj) (10 min)
9. Drøftelse af instituttets rekrutteringsplan (10 min) (årshjul)
10. Drøftelse af julegaver samt afholdelse af julefrokost i 2024 (10 min) (årshjul)
11. Information og kommunikation fra mødet (5 min)
12. Evt. (5 min)



1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Indstilling: Dagsorden indstilles til godkendelse

Referat:

Dagsorden blev godkendt

2. Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (5 min)

Bilag: Erfaringer med et- og toårige kandidatuddannelser i Sverige

Indstilling: Der informeres om:

1. AAUBS-strategi

Status for AAUBS strategiprocesen er, at kollegerne på AAUBS er i gang med at lave interessentanalyse, som vil blive præsenteret for strategigruppen og inkluderet i programmet for AAUBS-seminaret den 20. og 21. november, hvor den anden dag (21. november) er reserveret til AAUBS strategiprocesen. Mette vil mødes med strategigruppen i september for at sikre, at resultaterne fra forskningsevalueringen bliver integreret i AAUBS strategien. Desuden har Mette også udarbejdet nogle sine visioner og ambitioner for AAUBS som et integreret aspekt af sin ansættelsesproces. Disse aspekter skal også præsenteres og diskuteres som et integreret aspekt af AAUBS-strategien. I september vil Mette præsentere og diskutere disse idéer med strategigruppen, RGL, PC, staff managers og kollegiale organer på AAUBS for at kvalificere idéerne og beslutte, hvordan de kan integreres i den overordnede AAUBS-strategi. Endelig vil de aspekter, der skal adresseres i den tredje progress report for AACSB, også blive diskuteret med strategigruppen, RGL, PC, staff managers og kollegiale organer på AAUBS for at sikre sammenhæng og integration mellem de to processer.

2. AAUBS-seminar

Seminaret afvikles den 20.-21. november, Rebild Comwell, Støvring og Mette har opfordret alle kolleger til at overnatte. Vi starter kl. 8.30 den 20. og slutter med frokost den 21. kl. 13.00. På den første dag fokuserer vi på AI og vores videre kompetenceudvikling, hvor morgenen vil være fokuseret på fælles præsentationer og showcases om prompt engineering, AAU regler & regulativer og demonstration af co-pilot. Eftermiddagen vil blive afholdt i to spor: ét for administrationen, hvor de vil blive introduceret til, hvordan administrationen på AAU arbejder med AI, og derefter en 2,5 timers workshop om co-pilot, hvor kollegerne får mulighed for at arbejde med og teste co-pilot. For forskere vil der være syv forskellige workshops relateret til brugen af AI i undervisning og forskning. Hver kollega kan deltage i to workshops. Et katalog over de forskellige workshops vil blive cirkuleret før seminaret, så kollegerne kan give udtryk for deres interesse i de workshops, de finder mest interessante. På den anden dag fokuserer vi på AAUBS-strategien og arbejder med den gennemførte interessentanalyse, forskningsvurderingen, AACSB akkrediteringsaspekterne osv. og begynder at identificere og prioritere AAUBS's unikke værdiforslag, kultur og ambitioner. Roman, Sara og Camilla har aftalt at arrangere sociale aktiviteter i løbet af dagen.

3. Kandidatreform

Nyhederne om kandidatreformen kan gives meget kort, da der endnu ikke er nogen nyheder. Vi forventer at høre resultatet af reformen denne efterår. I relation til jobsikkerhed, så er det enormt vanskeligt at udtale sig omkring dette, da vi endnu ikke kender udfaldet af kandidatreformen. Men der har på intet tidspunkt i processen været tale om, at dette vil påvirke jobsikkerheden ved AAUBS. Mie vil gå i gang med at lave beregninger sammen med Fakultetet så snart udfaldet kendes.

4. AACSB-akkreditering

I relation til den kommende AACSB akkreditering og indsendelse af vores tredje progress report, er vi blevet bedt om at se på og sikre, at vi kan give fire ting; 1) en fuldt udviklet AAUBS strategi med handlingsplaner, KPI'er og afsatte ressourcer; 2) sørge for, at vi opfylder kriterierne for kategorisering af vores fakultet; 3) være



mere eksplicit om, hvad vi opfatter som og hvordan vi tæller intellektuelle bidrag på AAUBS; 4) illustrere, hvordan vi er i stand til at "close the loop" vedrørende den videre udvikling af vores undervisning og sikre, at vi fortsat arbejder på at styrke kvaliteten i vores undervisning. Ihsan Zakri, som er vores AACSB Staff Liaison, kommer og besøger os den 5. november, hvor han vil mødes med kolleger og give feedback på vores tredje progress report. Peter Letmathe, som er vores AACSB-mentor, vil også komme og besøge os den 4. december og støtte os i udviklingen af vores tredje progress report.

5. Forskningsvurdering

Den 3. juli havde Ina, Søren og Mette et møde med panelet, hvor de præsenterede deres anbefalinger til os. Vi modtog disse skriftligt i midten af juli. De skriftlige anbefalinger vil blive inkluderet i den endelige rapport, som I alle vil få, men jeg vil dele dem i et word-dokument med jer i morgen i min fredagsmail. Panelet udfoldede, hvad de i overordnede termer præsenterede for os den 19. juni:

1. Et behov for en stærk og fælles AAUBS-strategi
2. En klar artikulering af AAUBS' thought leadership
3. Et fælles, relevant og inspirerende talentudviklingsmiljø skabt omkring strategiske idéer om gruppesammensætning og rekrutteringsstrategier
4. En mere sammenhængende og fælles AAUBS – inden for forskningsgrupperne, på tværs af forskningsgrupperne og i samarbejde med SSH, AAU og samfundet generelt
5. Strategisk ledelsessupport til både etablerede og nye forskningsgrupper – især relateret til ekstern finansiering og forskningsindsatsning
6. Styrke positiv forstærkning vedrørende kerneaspekterne på AAUBS; ekstern finansiering, karriereudvikling, publikationer og societal significance.

Der er unikke gruppeaspekter, som vi også vil diskutere med grupperne.

I perioden fra september til december vil Mette sikre, at resultaterne fra forskningsvurderingen præsenteres, diskuteres og kvalificeres med SSH Fakultet, PC, RGL, SaMIU, staff managers og strategiteamet, så vi sikrer, at disse fund er tæt knyttet til den videre strategiske udvikling af AAUBS.

6. Status på onboarding – Processen er nu så langt, at der er en god oversigt over, hvem der har det primære ansvar for at sikre en god onboarding af en ny kollega i de forskellige faser. Dernæst er det angivet, hvilke kollegiale organer og signifikante interne stakeholders, en ny kollega skal møde i sin onboarding-periode, der nu strækker sig ud over 3-6 måneder. Da der kommer nye ansættelser i flere forskellige forskningsgrupper får Allan, Jørgen, Mette samt Administrationen god anledning til at teste processen an, der efterfølgende vil blive evalueret. Et punkt, der drøftes om det skal inkluderes er 3 måneders samtale med en kollega tæt på den person, der er ved at blive onboardet for også at sikre kollegers perspektiv og oplevelse inkluderes i onboardingprocessen.

7. Status på MUS: Status er at alle VIP kolleger og en central del af TAP har haft MUS samtale inden sommerferien. I forbindelse med dette blev AAU's MUS materiale testet af og evalueret. Der er vedhæftet en samlet evaluering af processen til orientering. Samlet set er vurderingen, at det har skabt værdi og tryghed at afholde MUS-samtalerne samt, at kolleger har oplevet, at det har givet en mulighed for at fokusere og prioritere i opgaverne fremadrettet.

8. Staus på tidsregistrering: Mette informerede omkring processen på medarbejderkaffen den 29. august og der har i forbindelse ved AAUBS ikke været anledning til at afvige fra de retningslinjer, der er sendt ud fra AAU, da det har været undersøgt om der er nogen af stillingskategorierne ved AAUBS, der falder uden for. Dette har ikke været tilfældet, da både rollen som staff manager, forskningsleder, forskningsgruppeleder samt tillidsrepræsentant er en funktion, der er tilføjet den oprindelige kategorisering som VIP, hvormed man er selvtilrettelægger. Processen er således, at alle der er selvtilrettelæggere får et tillæg til deres ansættelseskontrakt i deres e-boks den 20. september.

Optagelse af mødet via Teams: Vi foreslår, at vi som vi går fremad, tester Microsoft Teams og systemets evne til at transskribere og lave et resumé af mødet."



Opfølgning:

- *Mie Boldsen får tilføjet information om tracking i onboarding materialet – status er, at dette er blevet undersøgt ved central HR og der gives ingen informationer omkring dette til nye kolleger. Det er blevet udtrykt fra AAUBS' side, at såfremt dette bliver beskrevet, så ville vi meget gerne informeres herom.*
- *MVL – lave udkast til aftale om erstatning for analysekonti – er gjort og vil blive diskuteret under punkt 7.*

Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.

Referat:

SAMiU ønskede en kort status på nyt vedr. forskningsevalueringen, og Mette Vinther Larsen gav følgende tilbagemelding:

Første rul er taget med forskningslederne. Der har været afholdt møde med Søren Kristiansen og Rasmus Antoft fra fakultetet og strategigruppen har også været inde over.

Den overordnede tilbagemelding er, at processen er meget klassisk

De adresserer nogen af de aspekter som der er behov for, der bliver adresseret, men som også ligger på et meget generisk plan. Der er ingen af forskningsgrupperne der er blevet overrasket. Det passer meget fint med det arbejde, de er i gang med.

Det giver anledning til at forskningsgrupperne får genbesøgt deres forskningsgruppestrategier, når den overordnede AAUBS-strategi er på plads.

Rasmus og Søren fremhæver mange af de samme ting. Vi skal dog ikke have mere af det hele, men lidt mindre og mere fokuseret, så tingene hænger sammen.

Mødet med strategigruppen har været meget henledt på at en Business School er meget mere end en forskningsevaluering, der er også undervisning samt trivsel og velvære.

Business School strategien skal ikke være defineret af, hvad der ligger i forskningsevalueringen, men den skal diskuteres, og vi skal forholde os til den.

Den 4. december er afsat til at forskningsgrupperne kigger tingene lidt mere igennem og får identificeret nogle tematikker, med noget vi gerne vil arbejde med.

Alle skal komme med skriftlige input, så vi kan samle alle tilbagemeldinger i et katalog.

Status på onboarding – SAMiU gav udtryk for at de gerne vil have præsenteret den nye proces og informeres om resultatet, når processen er blevet prøvet af her i efteråret.

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

Bilag: Skriftlig opsummering fra HSU og FSU

Indstilling: Medlemmer af HSU og FSU orienterer om aktuelle emner i HSU og FSU

Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.

Temaer på FSU mødet d. 7. juni:

- *diversitet og inklusion er et særligt indsatspunkt på AaU og på ssh fakultetet. Spørgsmålet blev drøftet i samarbejde med inviterede arbejdsmiljørepræsentanter.*
- *Arbejdsgruppe vedr. studielektorer/adjunkter. FSU så et behov for at afklare forventninger og indhold i arbejdsopgaverne for vores studielektorer/adjunkter. Arbejdsgruppen består af dekanen, Jesper, Søren Lindhardt (studielektor og tr på IKP) samt FH*
- *arbejdsmiljøseminar: indeværende års arbejdsmiljøseminar blev drøftet og det blev besluttet at fastholde princippet om interne oplægsholdere. Erfaringerne fra sidste års seminar var gode og derfor videreføres principperne. Dog var der ønske om at sikre en lidt bredere deltagelse (bl.a. ledere).*



FSU møde d. 12. sep:

De 2 centrale temaer bliver: hhv.

- opsamling på mus-samtaler (tilbagemeldinger fra ledelse samt feedback fra medarbejderrep. på årets MUS-samtaler)
- trivselsbarometer (hvert fsu medlem giver sin vurdering af arbejdet med trivsel på institutterne - herunder nedbringelse af krænkende handlinger).

Temaer på HSU mødet d. 24 september:

- økonomisk status for 2024 & budget 2025 (dette er første økonomimelding, der kommer forud for HSU's endelige behandling af økonomi f. 2024 og budget 2025. dette sker på december mødet 2024).
- godkendelse af regler f. bibeskæftigelse (HSU's udvalg vedr. personalepolitik har udarbejdet udkast til revision af regler for bibeskæftigelse. HSU behandler og godkender - evt. med mindre ændringer).
- Evaluering af TR-aftalen (ledelsen har ønsket en evaluering af tr-aftalen, der beskriver rammer, økonomi og timer til tr arbejdet. På baggrund af drøftelsen forventes ledelsen at indkalde b-siden til forhandlinger mhp. evt. ændringer).
- udmøntning på AaU af 8% reduktion på BA-optaget (jvf. kandidatreformen). Der er tidligere kommet udmeldinger fra ledelsen på, at 8% reduktion af BA-optaget vil kunne dækkes via fald i studenteroptaget. På mødet forventes ledelsen at præsentere den konkrete udmøntning af, hvordan ledelsen vil gennemføre reduktion af optaget - jvf. aftale med øvrige universiteter i regi af kandidatudvalget).

Dertil kommer en skriftlig orientering om implementeringen af tidsregistrering. Der har været en del diskussion af loven, der bygger på EU direktiv - ledelsen er nu klar med en udmelding om, hvordan implementeringen vil ske på AaU. Det skal bemærkes, at der er indeholdt en del vanskeligheder ved implementeringen - ikke mindst efter MEDST før sommer gav en mundtlig orientering om deres fortolkning af lovforslaget.

Referat:

Frederik Hertel nævnte at der på FSU-mødet i juni havde været en diskussion om diversitet og inklusion, som er et vigtigt punkt, og om den undersøgelse der er lavet vedr. sexisme blandt yngre kollegaer.

Der er nedsat en arbejdsgruppe vedr. studielektorer og studieadjunkter. Det er også vigtigt for os, da vi har nogen i den kategori, og ønsket er, at få en afklaring af hvad vi kan forvente af disse grupper, og hvordan de kan komme i til andre stillinger på AAU. Der kan være nogle kollegaer, der kan rykkes fra et studieadjunktur til et ordinært lektorat.

4. Drøftelse af medarbejderinddragelse (30 min)

Bilag: 4 nye rapporter om ledelse på universiteter og sektorens rammevilkår.

- "Universiteter for fremtiden: Tyve år med universitsloven" (Universitetsprojekt_hovedrapport2023)
- "Institutledere på universiteterne" (VS FPU REPORT 2023_21x28_SCREEN_FIN_SINGLE_2)
- 20 År med Universitsloven – Hvordan Ser Videnskabelige Medarbejdere på Universiteternes Selvstændighed og Medbestemmelse
- Hvidbog_2021_Ledelse og styring af danske universiteter

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 behov for, at der igangsættes nye initiativer?*

Referat:

Det er et stort pres at være forsker i dag. Derfor er det også vigtigt, at vi ikke skal have mere af det hele. Vi skal værne om de kollegiale organer, og råd vi har i dag, så vi holder hinanden i skak, og der aldrig er nogen, der har den sidste beslutning. Vi skal bruge organerne til at sikre, at vi får vendt tingene, og vi får de forskellige perspektiver i spil, og bruge den viden der er til at træffe de bedste beslutninger.

SAMiU fremhævede følgende punkter:

- Vi matcher ikke den type institutleder, der er andre steder. På denne måde kan man sige, at vi har gjort det anderledes. Der er kørt en anden type ledelsesstil, med en større grad af inddragelse.
- Selv om man har en Universitetslov behøver det ikke at betyde, at man ikke kan have en medbestemmelse.
- Det er måske en idé at oprette flere fora udover de officielle der allerede er i forvejen, hvor vi også diskuterer ting som er vigtige for os, og så vi kan få nogen andre typer af diskussioner.
- Vi skal kigge på, hvordan vi får vores planlægning af fag og sammenhæng af fag ind i grupper. Det kan gøre noget for arbejdstilfredsheden. Vi skal fokusere på at skabe overensstemmelse i forhold til PBL og inddrage vores eksterne undervisere, men også i forhold til fællesskabsfølelsen for både TAP og VIP, og det at man er sammen om at løse opgaven.
- Vores samarbejdsstruktur på universitetet er ok på papiret, men den er for følsom overfor hvem, der sidder som leder. Vi kan have det godt her, men andre institutter kan have problemer.
- Vi skal have en anden måde at rekruttere ledere på. Der er et desperat behov for lederuddannelse. De er ikke klædt ordentligt på.
- Vi skal være bedre til at kigge ind i hvad Akademisk Råd har på dagsordenen.
- Der skal gøres en indsats i forhold til at få medarbejderne til at forstå vigtigheden i at deltage i de psykiske rundringer, hvor ledelsen ikke er til stede, men hvor man frit kan diskutere ting, som man som medarbejdergruppe gerne vil have gjort noget ved. Derudover kan man løfte de vigtigste tema-tikker fra MUS-samtalerne ind i den psykiske rundring. Vi skal have genetableret tilliden til at der bliver gjort noget ved tingene.

Mette Vinther Larsen fremhævede følgende punkter:

- Vi skal gøre det til en god praksis at bruge vores organer i forbindelse med ansættelsesudvalg, så vi ikke får for ledelsestunge udvalg.
- Der skal laves funktionsbeskrivelser på alle roller, så det bliver beskrevet, hvordan man forvalter disse opgaver. Den demokratiske ånd skal forplante sig ned i den struktur vi har på instituttet.
- I forbindelse med den nye kandidatreform skal vi igen diskutere selvstændighed i planlægning af undervisningsmetoder og indhold. Det er vigtigt, at disse beslutninger lægges ud til studienævnene.



- Forskningstid og autonomi – der skal vi tænke os om og hjælpe hinanden med ikke at blive presset, for der er ikke nogen, der kan levere på alting. Hvis vi gerne vil have at flere af vores kollegaer går efter de attraktive fonde, hvordan laver vi så nogen incitament der støtter om omkring det?

Det er besluttet at invitere Kristian Nielsen ind, så han kan fortælle om sine tanker for koordinatorrollen fremadrettet, og hvordan han vil arbejde med det.

Årshjul for medarbejdermøder 2024/2025:

- Oktober: SAMiU
- November: Institutråd
- December: Professor Council
- Januar: AAU Missions
- Februar: TR
- Marts: Staff Managers
- April: Områdeledere
- Maj: Forskningsgruppeledere
- Juni: Ph.d.-gruppen & Ph.d.-skoleleder
- August: SSH Signatures

5. Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage, jubilæer og fridage (10 min)

Indstilling: Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage, jubilæer og fridage – hvad gør vi i forhold til at markere dette og i forhold til GDPR.

Referat:

Hvad vil vi gøre på AAUBS, hvad må vi i forhold til GDPR, og hvem har ansvaret?

Det er vigtigt, at vi har en systematik, så vi ikke pludselig opdager, at der er en kollega, der er fyldt rundt, uden at vi har været opmærksomme på det.

Det har betydning, at vi har tanke på hinanden i andre sammenhænge end kun det arbejdsmæssige.

SAMiU drøftede forskellige muligheder for, hvordan en proces kunne se ud, både i forhold til hvornår man skal fejres, og hvordan vi griber det an. Det blev desuden foreslået, at man kunne tage udgangspunkt i rektoratets retningslinjer.

Det blev aftalt at Mette Vinther Larsen vil tale med HR, og komme med et udspil til næste møde.



6. Drøftelse af og opfølgning på Staff Managers rolle (20 min)

Indstilling:

- *Jørgen og Allan vil fortælle om deres observationer fra det første halve år.*
- *SAMiU giver deres vurdering af hvordan rollen har fungeret.*
- *Input til videreudvikling af rollen.*

Referat:

Der er blevet afholdt 72 MUS-samtaler og I enkelte tilfælde også opfølgningssamtaler.

Generelt har vores kollegaer været velforberedte og engageret i samtalerne. Hovedpunkterne har være balancen mellem undervisning og forskning, karriereudvikling, ledelsesstøtte samt det pres der er i forhold til at skulle indhente ekstern funding.

Oplevelsen er at der har været et behov for MUS-samtalerne. Der har været et behov for at blive hørt og anerkendt.

Samtalerne er forløbet meget forskelligt. Man har taget udgangspunkt i AAUs centrale setup. Det er ikke nødvendigvis fulgt slavisk, men tilpasset de forskellige medarbejdere. Det handler ikke kun om samtalen, men også om det, der kommer ud af den.

Medarbejderen laver referatet, og det gemmes, så der kan følges op på det næste år.

Yngre udenlandske medarbejdere har haft en vis distance til at starte med, men så har de opdaget at det var en samtale på deres præmisser, og har derved haft en god oplevelse.

Samtalerne er vigtige for medarbejderne og man skaber nogle forventninger om at der bliver gjort noget. Det forpligter. Vi skal derfor fortsætte med at følge op og støtte op.

Næste år er det desuden besluttet at TAP'erne indkaldes til MUS-samtaler via Outlook, så man ikke selv skal bede om en samtale.

Institutrådet har foreslået, at man prøver at samle op på de forskellige temaer, der er behandlet på MUS-samtalerne og bringer dem videre til SAMiU.

Der er endnu ingen funktionsbeskrivelse for Staff Managers, hvilket er helt i tråd med aftalen fra sidste år med SAMiU og Institutrådet, og der arbejdes på at have en klar med udgangen af 2024. Det er vigtigt med gennemsigtighed i forhold til, hvem gør hvad, og hvilket beslutningsmandat Staff Manageren har fx i forhold til timer og andet.

Staff Manageren kan rådgive i forbindelse med timer og undervisning, men eventuelle ønsker i forhold til dette bringes op på bemandingsplansmøderne, hvor der skal arbejdes med en længerevarende plan, hvor de relevante funktioner er til stede: studienævnsforpersoner, studieleder, HOBS og staff managers.

I nogen forskningsgrupper vil Staff Manager være rådgivende, og i andre vil Staff Manager tage en beslutning. Det er vigtigt at Staff Managers tager en dialog om dette med forskningsgruppelederne.

I forhold til talentprogrammet har forskningsgruppeleder og Staff Manager sat sig sammen, og talt om hvilke medarbejdere der kunne være en mulighed at opfordre til at søge.

Det er desuden vigtigt, at der kigges på, hvor det giver mening at diskutere spørgsmålene i første omgang, inden det sendes videre til den næste leder.

Det vil være en god idé at notere i onboarding materialet, at man skal tage fat i sin tillidsmand som det første i forbindelse med lønforhandling.



Jørgen Stamhus, Allan Næs Gjerding og Mette Vinther Larsen vil sætte sig sammen og lave et udkast til en funktionsbeskrivelse.

Det er meningen, at stillingen til at starte med skal være begrænset til 2 år. Derefter skal den i opslag, som en 4-årig stilling. Det ville være fint, hvis stillingen som Staff Manager følger samme rul som institutlederstillingen.

Den overvejende funktion for Staff Manager er at få folk til at trives, og få den enkelte medarbejder til at vokse.

SAMiU foreslår, at TR og Staff Manager holder frokostmøde en gang om måneden, hvor de har mulighed for at vende aktuelle ting.

7. Drøftelse omkring analysekonti (fortsat) (15 min)

Bilag: Udkast er vedhæftet – udkastet er under udarbejdelse.

Indstilling: Drøftelse af udspil fra Mette Vinther Larsen

Referat:

I maj måned blev det aftalt, at vi blev nødt til at have nogle guidelines for, hvordan vi afvikler de eksisterende analysekonti samt finde en praksis for, hvordan de videre analysekonti skal være.

Hvis man som medarbejder, gerne vil have en analysekonto, og på den måde arbejde med at den undervisning man har for meget, bliver transformeret over til støtte til forskellige forskningsfremmende initiativer, hvordan skal rammen så være, og hvad vurderer vi som forskningsfremmende og ikke forskningsfremmende.

Guidelines for analysekonti består af følgende:

- Overordnede guidelines for analysekonti
- Hvilke situationer kan give behov for at man etablerer en analysekonto på AAUBS?
- Hvordan kan man bruge sin analysekonto på AAUBS?

Formålet er, at vi gerne vil balancere undervisning og forskning. Det gør vi i forhold til de timenormer vi har, men der vil være situationer, hvor en kollega underviser for meget, enten af eget ønske eller fordi der bliver trukket på kollegaen. Og det vi så gerne vil bruge analysekontoen til, er at give vores medarbejdere muligheden for, at det der undervises for meget, bliver tilbageført til forskningen, og det kan man gøre på forskellige måder som beskrevet i retningslinjerne.

Kontoen bliver ført i timer, men lige så snart det bliver til en analysekonto bliver den ført i kroner. Der regnes med ekstern lektor sats.

SAMiU gav udtryk for at det umiddelbart var en fin model, men det kan give udfordringer, hvis medarbejdere i forvejen har plus 250 timer.

Guidelines for analysekonti er vedhæftet referatet, og SAMiU bedes kigge ind i aftalen og komme med kommentarer senest den 25. oktober 2024.

Dokumentet vil derefter blive sendt til Rasmus Antoft for endelige kommentarer, inden retningslinjerne vil blive taget i brug og prøvet af.



8. Drøftelse af implementering af ny AAU-personalepolitik (10 min)

Bilag: Personalepolitik

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.

Referat: Blev ikke behandlet på mødet. Flyttes til næste møde.

9. Drøftelse af instituttets rekrutteringsplan (10 min) (årshjul)

Indstilling: Rekrutteringsplanen for 2025 præsenteres og drøftes.

Referat:

Mie Boldsen præsenterede stillingsplanen for 2025.

Vi kan endnu ikke sige, om der kommer flere stillinger, men dem der fremgår af oversigten, er vi sikre på, at vi har økonomi til.

Budgettet for næste år er afhængigt af, hvordan optagelsen af studerende ser ud, og hvordan de performer.

Budgettet er funderet på, at der er et frikøb på eksisterende medarbejdere, men det er projekter, der allerede er i gang. Vi budgetterer ikke med indtag af nye midler til at betale for eksisterende medarbejdere.

Der er sket en ændring i forhold til, at der ikke længere er et max på hvor mange professorer, der må være. Professoraterne er vigtige i forhold til at søge ekstern funding.

Størstedelen af stillingerne er konverteringer og enkelte stillinger er nyansættelser.

10. Drøftelse af julegaver samt afholdelse af julefrokost i 2024 (10 min) (årshjul)

Indstilling: Drøftelse af julegaver samt afholdelse af julefrokost i 2024.

Mette har besluttet, at der tilbydes julegaver i år til kolleger (VIP og TAP samt rengøringspersonale og enkelte midlertidige kolleger)

Referat:

Alle medarbejdere vil få mulighed for at vælge en julegave i et katalog. HR-teamet vil efterfølgende stå for at udlevere gaverne.

Sidste år blev der holdt en julefest om aftenen, men flere har givet udtryk for, at de gerne vil have en julefrokost i stedet, med afholdelse en fredag til sen frokost.

Julefrokostudvalget kan få frit spil, men det vil være en god idé, at holde det her på campus, da det forhåbentligt vil få flere til at deltage.

Der vil blive lavet et udspil i forhold til betaling og økonomi.



11. Information og kommunikation fra mødet (5 min)

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

Referat:

Analysekonti – Retningslinjerne skal sendes ud, så snart de er godkendte.

Information om julefrokost.

12. Evt. (5 min)

Indstilling:

Referat:

Da Louise Bay Langberg Jensen er blevet konstitueret områdeleder for kvalitet, skal der udpeges en ny AC-repræsentant til SAMiU.