



AALBORG UNIVERSITET

AAUBS

Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

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

Dato: 13-12-2024
Sagsnr.: 2024-255-00272

Referat

Møde i SAMiU

Mandag den 9. december 2024

9.00-11.30, 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), Berit Klitgaard Jakobsen (TAP) og Søren Vaagholt (AC-TAP)

Afbud: Henrik B. Sørensen (VIP) og Julie Søgaard (TAP)

Gæster: Kristian Nielsen

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. Dialogue about AAUBS's strategy with the research indicator part B (15 min)
5. Orientering om koordinatorrollen fremover (15 min)
6. Evaluering af AAUBS seminarer (Connecting Cultures, AAUBS seminar i november og julefrokost) (15min)
7. Opfølgning på APV-handlingsplan (årshjul) (15 min)
8. Drøftelse af implementering af ny AAU-personalepolitik (punkt fra SAMiU-møde den 27. maj og 23. september) (15 min)
9. Orientering om budget og stillingsplan for næste år (årshjul) (15 min)
10. Dialog om fordeling af VIP-timer for deltagelse i studienævn (10 min)
11. "Selvevaluering" - evaluering af udvalgets arbejde det forgangne år (15 min)
12. Godkendelse af mødeplan for 2025 (årshjul) (5 min)
13. Information og kommunikation fra mødet (5 min)
14. Evt. (5 min)



1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Indstilling: Dagsorden indstilles til godkendelse

Referat:

Dagsordenen blev godkendt med kommentar om, at den var meget lang. Der er desuden et ønske om at den fremover bliver gjort mere overskuelig.

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

Bilag:

- *Udkast til politik vedr. fødselsdage og jubilæer*
- *Dagsorden fra møde i Professor Council*
- *Dagsorden fra forskningsgruppeleder-møde*
- *Guidelines Strengthening research at AAUBS*
- *AAUBS Målaftale 2025 11 november vfv mål*
- *SSH Afrapportering VFV 4 november 2024*
- *AACSB PGR3 presentation - final*

Indstilling: Der informeres om:

Viden for verden

AAUBS er i gang med at indsende input til Viden for Verden 2. Inputtet består af to forskellige slags input:

- 1. Generelle input fra SSH til AAU, hvor vi på AAUBS kommenterer på forskellige spørgsmål, som AAU rejser til SSH-fakultetet, og derefter udvikler de ét svar fra alle seks institutter på SSH. Det har været tilfældet i forbindelse med vores arbejde med missionerne (se pp vedhæftet) og den 22. skal vi indsende input til, hvordan vi forsker i AI.*
- 2. AAUBS specifikke input baseret på spørgsmål rejst af SSH relateret til de forskellige dele af Viden til Verden 2-strategien. De første input er afleveret (se vedhæftede) og de sidste input skal afleveres den 28. november.*

AACSB-akkreditering – Prom. Criterias – A.C. & I.C

Ihsan, som er vores bindeled til AACSB, besøgte os tirsdag den 5. november for at se campus, møde vores kolleger og arbejde sammen med os om vores statusrapport 3. Det var en virkelig inspirerende dag, og hans feedback til os var, at vi er på rette spor og klarer os rigtig godt. Desuden gav Ihsan udtryk for, at alt det arbejde, vi gør med AAUBS-strategien, forberedelse til kandidatreformen, undersøgelse af karriereudvikling, gennemsigtighed omkring fremfremmelseskriterier, PBL, fokus på studerende med unikke karakteristika, kombination af regional relevans og international indflydelse osv. er i overensstemmelse med AACSB og deres standarder. Det ser ud til, at vi vil være i stand til at opfylde alle de nødvendige kriterier, hvilket er en forudsætning for at kunne gå fra statusrapportering til et peer review-besøg. Som jeg skrev i fredagshilsenen den 8. november, er dette for mig den bedste feedback, vi kunne få, da det er så vigtigt, at udviklingen af AAUBS og vores arbejde med at identificere den business school, vi ønsker at blive, overholder og styrker vores evne til at blive AACSB akkrediteret. De næste skridt vil være at skrive statusrapport 3. Holger, Allan og Jørgen vil bistå i denne proces, og alle aspekter vedrørende vores strategiplan m.m. vil blive igangsat efter vores AAUBS-



seminar den 21. og 22. november, hvor vi får feedback på strategien fra kolleger. Jeg har bedt Søren om at invitere kolleger til to møder, hvor jeg og resten af AACSB-teamet vil præsentere de ni forskellige standarder, vi skal opfylde, hvordan vi forventer at opfylde dem og invitere kolleger til feedback. Formålet er at dele viden om AACSB og invitere kolleger til at komme med feedback og input. Disse møder vil blive afholdt i midten af januar og april – før og efter PG# er blevet indsendt.

Status på tidsregistrering for TAP

Efter afklaring af hvem der på AAUBS er selvtilrettelæggere og hvem der ikke er, hvor vi har kategoriseret alle TAP på AAUBS som værende ikke selvtilrettelæggere, er vi så småt ved at få erfaring med det nye system til registrering af arbejdstid. Systemet kan endnu ikke tage højde for en forudgående saldo for opsparring af flex, så derfor vil administrationen i en periode både registrere arbejdstid i det nye system samt i det regneark vi hidtil har brugt til formålet. Der har været lidt opstartsfejl i systemet, men det er så småt ved at køre. Systemet er rimelig nemt at anvende, og vi håber at man fra AAU's side vil udvikle på systemet så det vil kunne erstatte vores manuelle regneark.

4. december – Research Group Leaders – strategy

Den 4. december mødes forskningsgruppelederne sammen med Berit, Holger, staff managers og jeg og bruger en dag på at diskutere input fra vores institutseminar, forskningsevaluering og forskningsgruppens strategi med henblik på at beslutte, hvordan AAUBS vil arbejde strategisk med fire punkter:

1. Karriereudvikling – ph.d.-studerende, adjunkter og lektorer
2. Finansiering som middel til at udføre fremragende forskning - finansieringspolitik - støtte/incitament
3. Gode cirkler mellem forskning, finansiering, samarbejde og karriereudvikling
4. Branchesamarbejder

Dagens resultat vil være konkrete strategiske initiativer, der vil være en del af den samlede AAUBS-strategi 2025-2028.

Organisering ved sekretariatet

Pr. 1 oktober har vi iværksat en ny organisering i administrationen, hvor vi har opdelt studieadministrationen i 2 teams. Team studie har fået Karina Knudsen som områdeleder og team kvalitet og akkreditering har fået Louise Bay som områdeleder. Status på organiseringen er her en måned efter opstart, at alle er ved at finde sig til rette i den nye organisering, og føler sig trygge i at der nu er faglig og personalemæssig ledelse tæt på.

Processen med ansættelse af sekretariatschef, forløber efter planen, og deadline for ansøgninger er den 20.11.24. Der er reserveret tid til samtaler den 28. og 29.11.24, og anden samtale d. 12.12.24. Planen er tiltrædelse den 1.2.2025.

Analysekonti status

I løbet af de sidste otte måneder har jeg sammen med SAMiU og staff managers arbejdet på at beslutte, hvordan de tidligere analysekonti kan afsluttes. Desuden udvikle retningslinjer for, hvordan de af vores kolleger, der af forskellige årsager har eller er interesseret i at udvikle et overskud af undervisning. Et overskud af undervisning betyder, at der er et underskud, når det kommer til den tid, kollegerne har til at forske. For at imødekomme dette er der udviklet vedlagte retningslinjer, der støtter kolleger i sammen med deres personaleleder at identificere, hvordan overskuddet af undervisning kan kanaliseres til aktiviteter, der understøtter forskning.

Gardin-politik



I forhold til gardinpolitikken på AAUBS er retningslinjerne sådan, at kontorer, hvor der er vinduer ud til gangen skal bruges af kolleger, der er indstillet på, at der er disse vinduer, hvor forbipasserende kan kigge ind i kontorerne. I forlængelse heraf skal der ikke skærmes af for vinduerne med gardiner eller andet. Ønsker man et kontor uden vinduer ud til gangen aftales det med staff manager og der sættes en proces i gang, hvor man finder et kontor uden vinduer ud til gangen. Dette vil ske så hurtigt som muligt. Der skal dog være forståelse for, at der kan gå en vis tid før ønsket om nyt kontor kan imødekommes.

Opfølgning:

- Udspil til politik vedr. markering af fødselsdage og jubilæer - medsendt
- Udarbejdelse af funktionsbeskrivelser

Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.

Referat:

I forhold til gardin-politikken, så giver SAMiU udtryk for at hvis man har kontorer med vinduer ud til gangen, så må man acceptere, at der kan kigges ind. Der vil selvfølgelig være behov for fleksibilitet, da nogle samtaler med fx tillidsrepræsentanter og staff managers kræver diskretion.

Det konkluderes, at gardin-politikken skal kommunikeres ud til alle på instituttet.

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

Bilag:

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

Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.

HSU:

Seneste møde var 24.september

Hovedpunkter var arbejdstidsregistreringen (som der løbende er nyt om), opfølgning på fællesmøde med Hamiu 3.maj om 'Bedre samarbejde og arbejdsmiljø på AAU', økonomi og budget 25 (i den sammenhæng er det måske interessant at vi fra medarbejderside fremførte ønske om at tillidsvalgte fik tilbudt et chash-kursus i at forstå og diskutere budgetter og regnskaber. Det er Steen (økonomichef) med på, og udbyder det til afvikling i år).

PPU: justering af bibeskæftigelsesregler. TR-aftalen evalueres og justeres marginalt.

Næste møde 16.december:

Her er bl.a. sprogpolitik på. Og en evaluering af politik om brug af undervisningsmidler.

FSU:

Der var møde 8.nov.

Omstruktureringer i dekanatet. To pro-dekaner i stedet for en. Ny phd-skoleleder.



Budget.

SSH målaftale i forhold til VfV.

Studielektorers og -adjunkters arbejdsvilkår mm.

Evaluering af arbejdsmiljøseminaret 30.oktober.

Referat:

Efter denne dagsorden er kommet ud er der også kommet dagsorden ud for FSU med punkterne budget og ny arbejdstidsaftale for VIP.

Timeregistrering er generelt et emne der optager medarbejderne.

DJØF har en voldgifts sag kørende, hvor der skal falde dom den 20. januar. Hvis DJØF taber, kan det føre til opsigelse af den centrale merarbejdstidsaftale for akademikere.

Der er ekstraordinært HSU-møde omkring kandidatreformen i slutningen af januar.

Der er ikke længere noget krav om koordinering af ændringen af uddannelserne mellem de forskellige universiteter, men Mette Vinther har løbende kontakt med de forskellige universiteter om deres processer og omlægninger.

Det forventes, at der kommer mere information i starten af januar.

4. Dialogue about AAUBS's strategy with the research indicator part B (15 min)

Indstilling: Dialogue about AAUBS's strategy with the research indicator part B.

Referat:

Mette Vinther præsenterede følgende vedr. forskningsindikatoren.

I 2024 var målet for AAUBS at afprøve forskellige initiativer for at identificere, hvordan det ville give mening at arbejde med åbenhed, synlighed og samarbejde. Derudover skulle der udvikles konkrete mål inden for alle tre kategorier. Dialoger og diskussioner har fundet sted i løbet af 2024 med forskningsgruppelederne og professorrådet for at identificere fokus og målbarhed inden for de tre hovedområder.

Resultatet af disse dialoger har ført til følgende konklusioner:

- Åbenhed er relativt mekanisk i sin karakter og fokuserer på at sikre, at open access-praksis følges, og at det er nemt for AAUBS' interessenter at komme i kontakt med forskere ved AAUBS.
- Synlighed er et område, hvor AAUBS i øjeblikket viser sin indflydelse bedst. Impact cases er blevet udviklet på regionalt, nationalt og internationalt niveau for at synliggøre, hvordan forskning udført ved AAUBS har betydning og indflydelse på samfundet og vores interessenter.
- Samarbejde er forankret i AAUBS' evne til at engagere sig i tværfaglige forskningsprojekter med industrien, andre forskere ved og uden for AAU.

Ved udviklingen af målene for 2025+ har der været et centralt fokus på at sikre, at initiativerne relateret til åbenhed, synlighed og samarbejde vil være bredt forankret ved AAUBS og tæt forbundet med både den overordnede AAUBS-strategi og forskningsgruppernes strategier.

Åbenhed ved AAUBS forstås relativt mekanisk og fokuserer på to aspekter:

- Sikre, at open access-praksis følges (undtagen predator journals).



- Sikre, at det er nemt for AAUBS' interessenter at komme i kontakt med forskere ved AAUBS.

Mål for 2025

- Reducere det uudnyttede open access-potentiale til under 10% (undtagen predator journals), givet de ovenstående overvejelser (dvs. tidsskrifter, hvor en open access-rute er tilgængelig uden ekstra omkostninger for instituttet).
- Færdiggøre opdateringen af AAUBS' hjemmeside.
- Bruge MUS 2025-samtalerne og den udviklede proces til at sikre, at forskere opdaterer deres VBN-, ORCID- og Google Scholar-profiler. Målet er at sikre, at 90% af forskerne har opdaterede profiler i 2025.

Synlighed er et interessant og relevant område for AAUBS, da det giver os mulighed for bredt at vise, hvordan forskernes arbejde ved AAUBS har indflydelse på regionalt, nationalt og internationalt niveau.

Mål (tilpasset AAUBS-strategien 2025-2027):

- Udvikle årlige impact cases: For 2025 er følgende cases valgt:
 - Regionalt: Forsknings samarbejde med Port of Aalborg baseret på donation til AAUBS.
 - Nationalt: Forskning som middel til politikudvikling med den nye danske museumslovgivning.
 - Internationalt: Forsknings samarbejde med UNESCO og udviklingen af en UNESCO-chair.
- Udvikle og udgive den første årlige Regional Barometer Report: 2025 vil være starten på en årlig rapport baseret på kvantitative og kvalitative målinger af, hvordan 250+ offentlige og private organisationer i Nordjylland arbejder strategisk med innovation, krisehåndtering, bæredygtighed, AI, vidensstyring, iværksætteri, ligestilling osv.

Samarbejde fokuserer på AAUBS' evne til at engagere sig i tværfaglige forskningsprojekter med industrien og andre forskere ved og uden for AAU.

Mål: Målene varierer i længde.

Industrisamarbejder: En vigtig del af AAUBS-strategien 2025-2027 er at styrke industrisamarbejder gennem erhvervs-Ph.d'er, fælles ansøgninger om forskningsmidler og fælles vidensopbygning mellem academia og industrien.

- **Grønne omstillinger i Port of Aalborg:** Mål: At sikre fremdrift i de syv individuelle projekter under det overordnede projekt. Projektets mål er at (a) generere ny og innovativ viden om grønne omstillinger og (b) udvikle konkrete forslag og idéer til at kvalificere Port of Aalborgs egne grønne omstillinger. Målet realiseres i 2025 til 2026.
- **Nye industrisamarbejder:** Baseret på erfaringerne fra PoA-samarbejdet sigter vi mod at igangsætte to yderligere industrisamarbejder. Målet realiseres inden for AAUBS-strategien 2025-2027.

Øget støtte fra AAUBS til at støtte international og tværfaglig forskning: Forskellige initiativer, økonomiske ressourcer og støtte vil blive iværksat ved AAUBS for at støtte forsknings samarbejde:

- **Økonomisk støtte til Early Career Scholars:** Økonomiske midler afsættes til ECS'er ud over den almindelige forskningsstøtte, så disse kolleger har incitament til at deltage i internationale forskningsfællesskaber. Årligt vil ECS'er ved AAUBS blive identificeret og opfordret til at ansøge om AAU's Talentudviklingsprogram. Målet vil blive realiseret inden for AAUBS-strategien 2025-2027.
- **Seed-funding til kolleger, der sigter mod internationale finansieringsansøgninger:** Økonomiske midler afsættes til kolleger ved AAUBS ud over den almindelige forskningsstøtte, så disse kolleger har incitament til at deltage i internationale forskningsfællesskaber, der sigter mod ekstern finansiering.



Målet vil blive realiseret inden for AAUBS-strategien 2025-2027. Målet er, at 4-6 kolleger inden for de tre år vil forfølge denne mulighed.

- **Mentorordning baseret på peer-to-peer:** Ressourcer afsættes til udvikling af et AAUBS mentorprogram baseret på et peer-to-peer-princip, hvor professorer fungerer som mentorer for udvalgte lektorer; lektorer fungerer som mentorer for udvalgte adjunkter, og adjunkter fungerer som mentorer for udvalgte ph.d.-studerende. Målet vil blive realiseret inden for AAUBS-strategien 2025-2027. Målet er, at 15 kolleger over de tre år vil have fungeret som mentor eller mentee.

Samarbejde blev fremhævet som en vigtig del af strategien, både internt og eksternt, med fokus på tværfagligt arbejde og samarbejde med virksomheder. Der blev lagt vægt på at der skulle opbygges interne kompetencer og kapaciteter gennem mentorprogrammer og støtte til unge forskere.

Der blev også diskuteret vigtigheden af at have klare, kvantificerbare mål, men samtidig være fleksibel og tilpasse sig undervejs. Det blev understreget, at strategien skal være realistisk og opnåelig, samtidig med at den skal udvikle instituttet og styrke dets position.

Der var enighed om, at det er vigtigt at kommunikere strategien klart til alle medarbejdere, så de forstår deres rolle i at opfylde målene. Der blev også nævnt, at der er behov for at evaluere og justere strategien løbende for at sikre, at den forbliver relevant og effektiv.

5. Orientering om koordinatorrollen fremover (15 min)

Indstilling: Kristian Nielsen vil fortælle om hvordan han fremover ser koordinatorrollen, og hvad der ligger i denne.

Referat:

Der er ikke så meget nyt i forhold til, hvad der ligger i rollen som koordinator nu. Det er mere en forventningsafstemning, der er brug for i forhold til rollens betydning i forhold til fagmiljøet, studienævn og studieledere. Koordinatorens primære rolle er at fungere som bindeled mellem disse parter, sikre kvalitet og vidensdeling. Der er både programkoordinatorer og semesterkoordinatorer.

En vigtig del af koordinatorens arbejde er at planlægge semestre, introducere nye studerende og evaluere semestre. Evalueringerne, både kvalitative og kvantitative, bruges til at forbedre uddannelserne. Koordinatoren har også ansvar for at underskrive kontrakter for virksomhedssamarbejder og specialer. Desuden inddrages koordinatorerne fx også i beslutninger om bemanning, studieordninger og feedback omkring merit.

SAMiU giver udtryk for at det er vigtigt, at alle programmer er repræsenteret i studienævnene. Der nævnes i den forbindelse, at alle koordinatorer/undervisere er velkommen til at deltage som observatører til studienævnsmøderne, men der forventes også, at der er en løbende dialog om, hvordan man bedst sikrer kvaliteten af undervisningen og vejledningen, herunder hvordan man onboarder nye studerende og eksterne undervisere.

I forbindelse med den nye kandidatreform vil de forskellige programkoordinatorer blive inviteret med ind i arbejdet.

Der stilles spørgsmål til om ikke der skal være fokus på at sikre, at læringsmålene for de enkelte semestre og moduler er klare og forståelige for både undervisere og studerende for at sikre kvaliteten. Der stilles i den forbindelse forslag om at indføre faste lærermøder for at sikre, at der er en fælles forståelse af rammerne for et semester.

Koordinatorrollen er vigtig for at sikre en høj kvalitet i uddannelserne gennem tæt samarbejde og løbende evaluering og udvikling. Dette skal ikke kun foregå via lærermøder, men som en løbende dialog.



6. Evaluering af AAUBS seminarer (Connecting Cultures, AAUBS seminar i november og julefrokost) (15 min)

Indstilling: Evaluering af AAUBS seminar "Connecting Cultures", AAUBS seminar i november og julefrokost.

Referat:

Der var enighed om, at de tre afholdte events havde været gode, og det blev drøftet, hvordan man kan bygge videre på dem fremadrettet.

Det blev nævnt, at "Connecting Cultures," havde været godt, men at der manglede et direkte fokus på AAUBS' egen kultur og værdier. Der blev også diskuteret, hvordan man kan sikre, at initiativerne ikke blot bliver engangsforestillinger, men at de fører til vedvarende forbedringer i arbejdsmiljøet.

Der blev i forbindelse med "Connecting Cultures" nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med at udvikle initiativer for 2025. SAMiU understregede vigtigheden af at inkludere internationale kolleger i gruppen for at sikre en bredere repræsentation. I den sammenhæng blev der foreslået et par kolleger, som Mette Vinther vil kontakte og invitere med i gruppen.

I forbindelse med evaluering af julefrokosten blev det nævnt, at der havde været nogle misforståelser omkring starttidspunktet, hvilket havde ført til, at nogle medarbejdere ikke kunne deltage. Det blev foreslået at fastsætte datoen tidligere næste år og sikre, at eftermiddagen holdes fri for undervisning og eksaminer.

I forhold til seminaret blev det nævnt, at administrationen nogle gange føler sig overset i gruppearbejdet, og at det kunne være en fordel at inkludere dem, hvor det rent fagligt giver mening. Der var enighed om, at det er vigtigt at sikre, at alle medarbejdere føler, at deres bidrag er værdsat og har en reel indflydelse på strategien.

Afslutningsvis blev det understreget, at ledelsen har ansvaret for at sikre, at de strategiske initiativer, der kommer ud af disse seminarer, bliver tydeligt kommunikeret og implementeret. Det blev også nævnt, at det er vigtigt at følge op på, hvordan medarbejdernes input har påvirket strategien, så de kan se, at deres bidrag gør en forskel.

Opfølgning:

Mette Vinther vil kontakte nogle af vores internationale kolleger og invitere dem med i arbejdsgruppen omkring "Connecting Cultures".

7. Opfølgning på APV-handlingsplan (årshjul) (15 min)

Bilag:

- *Handlingsplan 2024*
- *AAU Business School, kommentarer fra Arbejdsmiljøsektionen (AMS)*

Opfølgning på APV-handleplanens indsatsområder og tilhørende aktiviteter:

Indsatsområde 1: Lave temperaturer i seminarrum og kontorer

Indsatsområde 2: Forbedring af akustik i kontorer med problemer

Indsatsområde 3: Trivsel



Indsatsområde 4: Onboarding af AAUBS-medarbejdere

Indsatsområde 5: Medarbejderkultur

Indsatsområde 6: MUS – TAP-medarbejdere

Referat:

På mødet blev de seks indsatsområder og de fremskridt, der er gjort inden for hvert område diskuteret. Der blev også talt om nye initiativer, der skal iværksættes.

Temperatur i seminarrum: Det blev nævnt, at der stadig er udfordringer med temperaturen i seminarrummene, især efter weekenden. Der følges op ved Campus-service.

Akustik i kontorer: Dette er udbedret ved opsætning af akustikplader i de kontorer, hvor der har været problemer.

Trivsel: Der har været fokus på trivsel gennem forskellige initiativer som fx MUS og "Connecting Cultures". I administrationen har der været fokus på sociale arrangementer for at forbedre trivslen.

Der blev diskuteret muligheden for at starte en løbeklub. Mette Vinther vil kontakte Kenneth Nygaard for at høre, om han vil hjælpe med at starte dette initiativ op, og Jeanette Hvarregaard arbejder videre med initiativet omkring gåture.

Onboarding: Onboarding-programmet blev diskuteret, og det blev nævnt, at der stadig er behov for at forbedre processen, især for udenlandske kolleger. Der blev foreslået at inkludere mere information om det danske arbejdsmarked og forventningerne til nye medarbejdere.

Medarbejderkultur: Der blev talt om vigtigheden af at skabe en positiv medarbejderkultur, hvor alle føler sig set, hørt og anerkendt. Det blev nævnt, at ledelsen har en vigtig rolle i at signalere de værdier og rammer, der skal fremme en god kultur. Det blev desuden foreslået, at indsatsområdet fremover bør hedde virksomhedskultur.

Afslutningsvis blev det besluttet at vi i 2025 vil bruge tid på at diskutere trivsel og virksomhedskultur mere konkret og identificere specifikke initiativer, der kan støtte disse områder.

MUS: Kører som planlagt og fortsætter i 2025. Der er løbende opfølgning. TAP'ernes MUS er flyttet til foråret, så de ligger samtidig med VIP'ernes.

Opfølgning:

Der følges op på temperaturen i seminarrummene ved Campus-service.

Mette Vinther kontakter Kenneth Nygaard i forhold til evt. opstart af løbeklub.

Virksomhedskultur – sættes på dagsordenen i 2025.



8. Drøftelse af implementering af ny AAU-personalepolitik (15 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: Ikke behandlet på dette møde.

9. Orientering om budget og stillingsplan for næste år (årshjul) (15 min)

Indstilling: Mie Boldsen orienterer om budgettet og stillingsplan for 2025, herunder budgetforudsætningerne og parametre, der forventes at kunne påvirke budget- og stillingsplan 2025. Der orienteres desuden om budget samt vilkår for kompetenceudvikling for TAP.

Referat:

Mie gav en hurtig gennemgang af økonomien. Denne vil blive gennemgået mere detaljeret ved "Gløgg og æbleskiver" arrangementet den 12. december.

Økonomi 2024

- Der er stadigvæk 3 mio. DKK mere i indkomst på fuldtidsstuderende. Dette vil ikke ændre sig.
- Der er en risiko for at vi mister 1,2 mio. DKK på et projekt, hvor vores del ikke var en del af den afsluttende rapport.
- Forskningsgruppebudgettet vil have et overskud, som vi håber vi kan overføre til 2025. Det afhænger af størrelsen, fordi afdelingen ikke vil få adgang til det overskud, vi skaber i 2024.

Forventet resultat for 2024, vil være ca. 1,8 mio. DKK i overskud, primært på grund af at de udenlandske studerende bliver længere.

Der er desuden brugt penge på at forbedre ca. 20 kontorer, hvor der er sat akustikplader op.

Budget 2025

Budgettet er endnu ikke godkendt, men det forventes det at blive. Nogle af hovedpunkterne for 2025 er:

- Forskningsgruppebudgettet vil være på same niveau som i 2025.
- Driftsbudgettet for fuldtidsstuderende er blevet forhøjet for at takle opstarten af EBA, og det højere antal studerende.
- Driftsbudgettet for Executive, er tilpasset til konverteringen af part-time lecturers til assistant professors.
- Driftsbudgettet for instituttet og administrationen er på samme niveau som for 2024.

Nye stillinger

- 2 Assistant
- 6 Associate



- 2 Ph.D. (1 with 50% external finance)
- Co-finance equal 1 post-doc position

Midler til støtte for forskning og medarbejderudvikling

- Young scholar - 150 TDKK
- Competence development - 200 TDKK
- Seed funding - 150 TDKK
- Activity funds - 100 TDKK
- AAUBS representation - 150 TDKK

Puljerne er ud over det der allerede er lagt ind i forskningsgruppebudgetterne. I forhold til kompetenceudvikling er der afsat en lignende pulje til TAP.

De udenlandske selvbetalere er taget med ind i budgettet for 2025.

10. Dialog om fordeling af VIP-timer for deltagelse i studienævn (10 min)

Indstilling: Der lægges op til, at deltagelse i studienævn honoreres med 20 timer årligt på lige fod som deltagelse i andre råd honoreres med samme timeantal.

Referat: SAMiU støtter op om indstillingen.

11. "Selvevaluering" – evaluering af udvalgets arbejde det forgangne år (15 min)

Bilag: Oversigt initiativer – vedtaget og status 2024

Indstilling: Det indstilles, at SAMiU i selvevalueringen drøfter den nuværende mødestruktur- og ledelse i forhold til at sikre tilstrækkelig tid til de enkelte punkter således, at drøftelser og beslutninger i SAMiU bliver på et tilfredsstillende grundlag.

"Selvevaluering" har til formål, at SAMiU evaluerer sit arbejde med henblik på at synliggøre gode erfaringer og fastholde det, der fungerer godt samt drøfte og forandre det, der fungerer mindre godt.

Det er bestemt, at evalueringen foretages årligt uden formelle krav til, hvordan evalueringen skal foregå.

Der er forslag, om at vi fremover sender dagsordenen fra Professor Council møde og forskningsgruppeledermøde med ud til orientering.

Referat:

Der arbejdes fremover på at dagsordenen bliver kortere og mere overskuelig.

12. Godkendelse af mødeplan for 2025 (årshjul) (5 min)



Indstilling: Det indstilles, at SAMiU godkender udkast til mødeplan for 2025.

Vi foreslår, at SAMiU-møderne i 2025 bliver afholdt på nedenstående datoer.

- 5. marts 2025
- 22. april 2025
- 27. maj 2025
- 25. september 2025
- 11. november 2025 – årlig arbejdsmiljø drøftelse
- 11. december 2025

Referat:

Der sendes mødeindkaldelser ud i Outlook.

13. Information og kommunikation fra mødet (5 min)

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

Referat:

Gardinpolitikken skal kommunikeres ud via fredagsmail??

14. Evt. (5 min)

Indstilling:

Referat:

Ingen punkter under eventuelt.