



**AALBORG UNIVERSITET**

**AAUBS**

Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

**Sagsbehandler:**

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

Dato: 26-02-2025  
Sagsnr.: 2025-255-00308

Dagsorden

**Møde i SAMiU**

Onsdag den 5. marts 2025

9.00-11.30, Fib. 2 mødelokale 35

**Deltagere:** Mette Vinther Larsen (Ledelse), Simon Mou Skogberg (Ledelse), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Frederik Hertel (TR VIP), Jeanette Hvarregaard (AMR), Poul Houman Andersen (AMR), Julie Søgaard (TAP) Berit Klitgaard Jakobsen (TAP), Søren Vaagholt (AC-TAP) og Henrik B. Sørensen (VIP)

**Afbud:**

**Øvrige deltagere:** Karina Knudsen (Sekretær)

**Dagsorden:**

1. Godkendelse af dagsorden
2. Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere
3. Orientering om nyt fra HSU og FSU
4. Velkommen til Simon Mou Skogberg
5. Orientering om proces for analyse af fremtidssikrede løsninger af HR- og økonomiopgaver på AAU
6. Drøftelse af implementering af ny AAU-personalepolitik
7. Drøftelse af virksomhedskultur
8. Drøftelse af Business School strategien
9. Drøftelse af økonomi - puljer til kompetenceudvikling og forskning
10. Godkendelse af årshjul for 2025
11. Information og kommunikation fra mødet
12. Evt.



## 1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Indstilling: Dagsorden indstilles til godkendelse

Referat:

## 2. Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (15 min)

Bilag:

- Dagsorden fra møde i Professor Council
- Dagsorden fra forskningsgruppeleder-møde
- Link til dagsordener og referater for Akademisk Råd  
<https://www.ssh.aau.dk/om-ssh/rad-naevn-og-udvalg/akademisk-rad/modemarkiv#dagsordener-og-referater-fra-m%C3%B8der-i-2024>
- AACSB – progres report 3
- Renovering af Fib.-området
- Evaluering af/status på handlingsplan vedr. diversitet og inklusion
- Proces for ansøgning om forskningsophold
- Template til ansøgning om forskningsophold

Indstilling: Der informeres om:

### **AACSB-akkreditering (bilag vedhæftet)**

Den tredje progress report for AACSB blev uploadet den 14. februar. Progress report er vedhæftet. Overordnet set var to aspekter vigtige at sikre. For det første skulle AAUBS-strategien færdiggøres, og vi skulle illustrere, hvordan den nye strategi har en indvirkning på de ni standarder for AACSB. For det andet havde vi fire standarder, der skulle arbejdes fokuseret med, og hvor vi skulle sikre, at vi levede op til standarder og kriterier. Med hensyn til alle fire standarder er kriterierne opfyldt, og vi lever op til kravene. Vi har undervejs haft løbende dialoger med vores kontaktpersoner fra AACSB, og de har hjulpet os i processen med at tilpasse AAUBS-processer til AACSB krav. Der er således sammenhæng og overensstemmelse mellem interne AAUBS-processer og AACSB-standarder. I april vil vi forhåbentlig uformelt blive informeret om, hvorvidt vi vil kunne invitere et panel til et besøg, eller om progress report 3 afvises.

### **Proces for styrkelse af forskning ved AAUBS (bilag vedhæftet)**

For at sikre, at kolleger støttes i at have en balance mellem forskning og undervisning, der stemmer overens med de givne normer, præsenterede vi sidste år en proces for styrkelse af forskning ved AAUBS. Vi har nu udviklet skabeloner og en trin-for-trin guide til kolleger at bruge, når der genereres eller ønskes et overskud af undervisningstimer. De to dokumenter angiver, hvordan en kollega kan indgå en individuel aftale med sin staff manager.



### **Kandidat Reform**

I øjeblikket er der igangsat en proces ved AAU, hvor studienævnene er involveret i at udarbejde en overordnet institutionsplan, hvor det samlede antal programmer og pladser, der skal omlægges til 75 ECTS eller mere erhvervsrettede 120 ECTS-programmer, diskuteres. Planen skal være færdig i slutningen af april. Dette betyder, at Kristian er i dialog med vores studienævn. Det ser stadig ud til, at vi skal omdanne 75% af vores cand.merc.-programmer til 75 ECTS masterprogrammer. EBE vil sandsynligvis også blive ændret, og vores kandidatuddannelse i økonomi og cand.merc. i revision vil sandsynligvis forblive som de er. Vi ved dog ikke noget om dette før april, så vi skal være lidt mere tålmodige. Når en beslutning er truffet, vil Kristian sammen med Jonas igangsætte en proces, hvor koordinatorene vil blive involveret i at udvikle og diskutere, hvordan vores masterprogramportefølje vil se ud og beslutte, hvordan vi vil kunne implementere den.

### **Arbejdstidsaftaler – tidsregistrering**

Forud for at dekanen skal indgå en ny arbejdstidsaftale på fakultetet, er dekansekretariatet gået i gang med at danne sig et samlet overblik over arbejdstiden for fakultetets VIP. I den forbindelse skal vi indsende vores lokale aftaler om timekompensation samt beskrivelser af og principper for tildeling af timer til VIP på vores institut. Helle Kramer, Simon Mou Skogberg og Jesper Sort arbejder på et overblik.

### **Evaluering af handlingsplan vedr. diversitet og inklusion (bilag vedlagt)**

Status på handlingsplanen vedr. diversitet og inklusion er indsendt til fakultetet.

### **Planlægning af renovering for Fib.-området (bilag vedlagt)**

Der er igangsat en proces for renovering af FIB-områderne, som vil pågå hen over de næste år. Simon, Kristian og Mette udgør den lokale arbejdsgruppe for AAUBS og vi vil løbende informere om planer og fremdrift. Der er pt. mange planer og ønsker, så første trin handler om at sikre, at der skabes enighed om de overordnede aspekter på tværs af institutter og fakulteter.

### **Julefrokost – 28. november**

Studieadministrationen forsøger så vidt muligt at friholde denne eftermiddag for undervisning, så flere har mulighed for at deltage i julefrokosten.

Opfølgning:

- Udarbejdelse af funktionsbeskrivelser – i proces

**Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.**

Referat:

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

Bilag: Kort om møder i hhv. HSU og FSU

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

Jesper har 3.2. sammen med andre FTR deltaget i en workshop/evaluering af 4kvartals lønforhandlingerne. Jesper giver en kort orientering.

**Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål.**



Referat:

#### 4. Velkommen til Simon Mou Skogberg (15 min)

*Indstilling: Vi byder Simon velkommen som ny sekretariatschef. Simon vil give kort introduktion af sig selv og hans ambitioner for administrationen.*

Referat:

#### 5. Orientering om proces for analyse af fremtidssikrede løsninger af HR- og økonomiopgaver på AAU (20 min)

*Bilag:*

- *PP – Fremtidssikrede løsninger af HR- og økonomiopgaver\_Orientering om analyse 10022025*
- *Mail fra Søren Lind – Orientering til ledelsen om analyse*
- *Pejlemærker*

*Indstilling: Simon orienterer om informationsprocessen i forbindelse med analysen af fremtidssikrede løsninger af HR- og økonomiopgaver. Med afsæt i dette diskuteres, hvad der er vigtigt at tænke over og sætte i værk overfor kolleger mens processen kører.*

Referat:

#### 6. Drøftelse af implementering af ny AAU-personalepolitik (15 min)

*Bilag: Personalepolitik*

*Indstilling: Indledende drøftelse af hvordan AAUBS tolker den nye AAU-personalepolitik. Tænk over om det at fremhæve hvad vi har af personalegoder, er meningsfuldt, og hvad vi kan tillade os at skrive. Det er vores ansigt udadtil.*

Referat:

#### 7. Drøftelse af virksomhedskultur (20 min)

*Indstilling: Drøftelse af vores virksomhedskultur og hvordan denne konkretiseres. Formålet med dette punkt er, at vi i fællesskab får snakket om, hvilke initiativer vi synes det er vigtigt at fastholde og initiere i 2025 for, at vi sikrer, at der sendes et klart og tydeligt signal om, at kulturen ved AAUBS er noget vi kerer om. Vi har indtil videre følgende initiativer, som allerede er besluttet og iværksat eller har snakket om:*

- *Løbeklub – besluttet og initieres i Q2*
- *Gåklub – besluttet og initieres i Q2*
- *Connecting Cultures version 2.0 – besluttet og initieres i Q2*



- *Fælles frokoster – ikke besluttet*
- *Personaleforening – ingen budt sig til*
- *Fredagsbar – lyst er der, men ingen har budt sig til*
- *Sommerevent – ikke besluttet*

Referat:

## 8. Drøftelse af Business School strategien (15 min)

Bilag: AAUBS Strategy 2025-2027

*Indstilling: Fokus på dette punkt er at diskutere og få jeres input om, hvordan I oplever, at organisationen har modtaget strategien? Hvordan har kollegerne reageret, og er der noget, vi skal være opmærksomme på i forbindelse med den videre proces?*

*Ledelsesteamet har udviklet nogle overordnede principper i forbindelse med at realisere strategien, og det ville være værdifuldt at få jeres input og refleksioner om disse:*

- *De strategiske prioriteter og nøgleinitiativer fungerer som vores vejledende kompas for de kommende tre år. Vi skal selvfølgelig genbesøge og justere, mens vi bevæger os fremad, men beslutninger – store som små – skal være i overensstemmelse med og hjælpe os med at implementere strategien. Strategien hjælper os således også med at prioritere og fokusere.*
- *Vi leder alle forskellige dele af AAUBS, og vi gør alle vores bedste for at indarbejde prioriteterne og nøgleinitiativerne i de daglige driftsprocedurer, så strategien ikke er en vedhæftning, men gradvist bliver en del af, hvordan vi løser daglige opgaver.*
- *Som et centralt aspekt af realiseringen af de strategiske prioriteter og nøgleinitiativer arbejder vi på at sikre, at vi med hver handling forsøger at styrke båndene mellem TAP og VIP baseret på en forståelse af, hvordan hver medarbejdergruppe spiller en lige så relevant og værdifuld rolle.*
- *Vi mødes fire gange om året og fokuserer i fire timer på at diskutere prioriteterne og nøgleinitiativerne med det formål at sikre, at vi overvåger og gennemgår fremskridt og kan diskutere behovet for justeringer og omprioriteringer. Under hvert møde afsætter vi også tid til at præsentere og grundigt diskutere udvalgte nøgleinitiativer med det formål at dele viden og diskutere, hvordan nøgleinitiativet er forbundet med andre nøgleinitiativer og informerer vores daglige praksis.*
- *Når vi inviterer kolleger til at deltage i de forskellige nøgleinitiativer, beslutter vi i fællesskab (eller i mindre grupper), om det er gavnligt at kontakte de af vores kolleger direkte, som vi mener, det ville være meningsfuldt at bede om at lede/deltage i disse processer, eller om vi foretrækker en bredere rækkevidde, hvor kolleger kan melde sig frivilligt. Derudover giver vi kollegerne mulighed for at være så selvstændige som muligt, så deres gode ideer og præferencer bliver de ledende principper i realiseringen af ideerne.*
- *Når vi introducerer strategien til kollegerne under morgenkaffen, udfolder vi ét konkret nøgleinitiativ ad gangen. Dette vil tage 12 uger, men det er en god investering, da vi har en strategi, der løber over tre år, og trinvis implementering i det rette tempo og i en meningsfuld rækkefølge prioriteres.*



*Dette betyder, at nogle nøgleinitiativer vil blive præsenteret senere end andre. Dette gør det dog muligt for os at illustrere fremskridt og have tid til at involvere de rette interne og eksterne interessenter i det rette tempo.*

Referat:

### **9. Drøftelse af økonomi – puljer til kompetenceudvikling og forskning (15 min)**

*Bilag: 2025\_02\_03 Seed funding*

*Indstilling: I forbindelse med at få sat handling bag og proces for de forskellige interne puljer er "Seed Funding" tiltaget udviklet. Det vil være værdifuldt at få tilbagemeldinger på, hvordan vi med afsæt heri skal initiere de øvrige tiltag.*

Referat:

### **10. Godkendelse af årshjul for 2025 (10 min)**

*Bilag: Udkast til årshjul for 2025*

*Indstilling: Årshjul for 2025 indstilles til godkendelse – er der punkter vi skal have tilføjet for 2025?*

Referat:

### **11. Information og kommunikation fra mødet (5 min)**

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

Referat:

### **12. Evt. (5 min)**

*Indstilling:*

Referat: