



AALBORG UNIVERSITET

AAUBS

Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

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

Dato: 07-03-2025
Sagsnr.: 2025-255-00308

Referat

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), Søren Vaagholt (AC-TAP) og Henrik B. Sørensen (VIP)

Afbud: Berit Klitgaard Jakobsen (TAP)

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:

Mødet blev startet med en kort præsentation af medlemmerne i SAMiU, da følgende nye medlemmer er indtrådt i SAMiU:

Henrik B. Sørensen
Søren Vaagholt
Simon Mou Skogberg

Mette Vinther takkede derefter Poul Houman Andersen og Jeanette Hvarregaard, fordi de vil fortsætte som arbejdsmiljørepræsentanter.

På baggrund af udmeldingen fra Dekan Rasmus Antoft omkring SSH-organisationsændringen blev det aftalt at skubbe dele af denne dagsorden til næste møde, således at der var tid til at drøfte opmærksomhedspunkter i forbindelse med den kommende proces.

SAMiU udtrykte en generel forståelse for, at processen er nødvendig, men der er også bekymringer og spørgsmål om, hvordan den vil påvirke de forskellige fagmiljøer og administrative enheder. Flere understregede vigtigheden af og var positive over at der er lagt op til en åben og inddragende proces, hvor alle relevante parter bliver hørt og involveret.

Det blev nævnt, at nogle synes det er vigtigt at have god tid til processen, mens andre mener, at det er vigtigt ikke at trække processen i langdrag. Der er enighed om, at det er nødvendigt at finde en balance mellem at give tid til inddragelse og at sikre, at processen ikke bliver for langtrukken.

Der er også bekymringer om, hvordan ændringerne vil påvirke de administrative enheder, og om der vil være behov for at flytte eller omorganisere kollegaer. Der gives udtryk for, at det er vigtigt at sikre, at de administrative opgaver fortsat kan løses effektivt, selvom der sker ændringer i strukturen. Samtidig er det en bekymring, at der kommer til at køre to processer samtidigt og mange kollegaer vil uagtet det der bliver sagt tænke, at det er en sparingsrunde i administrationen.

Det er vigtigt at VIP'erne bakker administrationen op, og at der er et stærkt samspil mellem VIP og TAP.

Vi skal være stærke og robuste. Det er fint med faste processer og en fælles vej, så vi ikke sidder og bliver sårbare administrationerne imellem.

Samtidig skal vi være tydelige i hvad der ligger på institutniveau, og hvad der ligger på fakultetsniveau.

En anden vigtig pointe, der blev nævnt, er behovet for klar kommunikation og samarbejde gennem hele processen. Det er vigtigt, at alle parter er informeret om, hvad der sker, og at der er mulighed for at give feedback og komme med input.

AMR gjorde opmærksom på, at kollegerne synes at processen er svær at gennemskue. Det gælder både for de danske og de udenlandske kollegaer.

Den kommende proces præsenteres på FSU-mødet den 17. marts, hvor der evt. kan komme ændringer og justeringer.

I perioden den 18. – 25. marts vil dekanen komme på besøg på de forskellige institutter til en snak.

Der aftales følgende orienteringstiltag i løbet af de kommende uger:



- Mette Vinther sender fredagsmail ud med orientering om, hvad vi gør nu
- AMR afholder kaffemøde på engelsk mandag den 10. marts 2025 uden ledelsen
- Emnet tages op på employee-mødet onsdag den 12. marts 2025
- Evt. ny information i fredagsmail den 14. marts 2025
- Besøg af Dekan Rasmus Antoft den 18. marts 2025

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/modearkiv#dagsordener-og-referater-fra-m%C3%B8der-i-2024>
- AACSB – progres report 3 (eftersendes)
- 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 eftersendes. 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:

Punktet blev ikke gennemgået.

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:

Punktet blev ikke gennemgået.

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:

Simon gav en kort præsentation af sig selv i forhold til sin faglige baggrund.

Derefter fortalte han om administrationens nuværende situation og de udfordringer, der ligger foran os. Han lagde vægt på vigtigheden af at lytte og forstå administrationens grundlag og de forskellige krav, der vil komme i de kommende år.

Der blev desuden lagt vægt på følgende fokus- og/eller udviklingsområder i administrationen:

- Behov for at skabe et solidt fundament for at imødekomme fremtidige krav.
- Trivsel og samarbejde
- Vigtigheden af samspillet mellem VIP og TAP
- Administrationens kompetencer skal vurderes for at sikre, at den er klædt på til at imødekomme fremtidige krav og behov.
- MUS-samtalerne i foråret vil fokusere på både medarbejdernes ønsker og organisationens behov for at finde en balance.

Simon deltager i de forskellige team-møder i administrationen og har indtil videre overtaget personaleledelsen for økonomi & funding teamet.

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:

Punktet blev ikke behandlet særskilt, men blev inddraget under punkt 1 i forbindelse med drøftelsen af SSH-organisationsændringen.



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:

Punktet flyttes til næste møde.

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:

Mette Vinther gennemgik kort de initiativer, der er blevet foreslået eller iværksat.

Løbe-klubben og gå-klubben er etableret. Jeanette sender snart invitation ud til gåture.

Arbejdsgruppen for Connecting Cultures kigger på et par ting, der skal fokuseres på i 2025.

Der er foreslået fællesfrokoster 4 gange om året for at styrke fællesskabet.

I forhold til afholdelse af fredagsbar, så tyder det på, at lysten er der, men der er ikke nogen, der har budt sig til. Dette kan skyldes de formelle krav og regler der er på området.

SAMiU havde følgende betragtninger i forhold til de nævnte forslag:

- Der er ikke så mange der deltager i julefrokosten, da flere ikke holder jul. Det kunne derfor være en idé i stedet at fokusere på et sommerevent (end of academic year), hvor man kunne tage sin familie med for at skabe et mere inkluderende miljø. Dette kunne placeres i maj inden eksamensperioden for alvor går i gang.



- Da fællesfrokosterne er placeret i arbejdstiden, vil det evt. kunne få flere til at deltage frem for eftermiddagsarrangementer, hvor mange har andre forpligtelser.
- Det er vigtigt at finde en balance mellem at iværksætte mange initiativer og tilslutning til disse.

Det besluttes at:

- I første omgang planlægges der to fællesfrokoster – en inden sommerferien og en efter sommerferien.
- Der laves en "alkoholfri" fredagsbar med sodavand og snacks. Dem der ønsker at drikke alkohol, må gerne selv medbringe dette. I første omgang planlægges der to fredagsbarer inden sommerferien.
- DPS har opgaven med at arrangere fodboldturneringen i år, den er planlagt til maj måned. Det tyder på, at de også vil inddrage andre sportsgrene i arrangementet. Der arbejdes på, at AAUBS i forlængelse af dette arrangement kan holde sit eget event, hvor der evt. serveres snacks eller aftensmad og hvor det er muligt at tage sin familie med.

Mette Vinther kom desuden ind på emner til næste institutseminar med forslag om at man kunne opdele dette i to halvdele.

- 1) AI – brug af eksisterende digitale værktøjer mere effektivt til at understøtte de administrative og undervisningsmæssige opgaver.
- 2) Neurodivergente studerende

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:

SAMiU gav udtryk for at det kan være svært at holde fokus på strategien, når der kører de to andre processer med henholdsvis SSH og HR/økonomi. Alligevel har reaktionerne generelt været positive, og folk har taget godt imod strategien.

Der er blevet arbejdet med strategien i forskningsgrupperne, hvor den er blevet brudt ned i mindre dele, som giver mening for de enkelte grupper. Administrationen kommer til at kigge nærmere ind i det her i foråret. Der er en erkendelse af, at der er en indbyrdes afhængighed mellem VIP og TAP, og at et godt administrativt setup er nødvendigt for at lykkes med strategien.

Der blev også drøftet, hvordan den nye kandidatreform vil påvirke virksomhedsstrukturen i Nordjylland. Der er en bekymring for, om de nye uddannelser passer til de lokale virksomheders behov. Det blev nævnt, at det er vigtigt at øge kendskabet til Business School i lokalmiljøet og sikre, at de nye uddannelser fører til ansættelser i virksomhederne.

Samlet set er strategien blevet modtaget positivt.

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:



Sidste år blev der sat nogle midler af til early career researchers, men de blev stort set ikke brugt. Derfor blev der kigget nærmere ind i processen for at se om denne skulle laves om, så man bedre kunne få adgang til midlerne.

Derfor er processen blevet formaliseret lidt mere, blandt andet med seed funding, for at sikre, at midlerne kommer ud at leve i organisationen.

Der er indtil videre kommet tre ansøgninger ind vedrørende seed funding. Den første var fra en ph.d.-studerende, der ønskede midler til et postdoc, men denne blev afvist, da seed funding er tænkt til mere prestigefyldte fonde og skal være drevet af mere erfarne forskere. Den anden henvendelse var fra et projekt i en meget tidlig fase, der ikke havde været forbi forskningsgruppeleder. Dette blev i første omgang også afvist. Den tredje henvendelse var et veludviklet projekt, der havde været forbi forskningsleder blev godkendt.

Der har været samtaler om, hvordan vi sikrer, at tingene kommer ud at leve, og at den formaliserede proces virker. Vi har fået et par ansøgninger fra early career researchers, der ønsker at deltage i netværk eller konferencer, hvilket passer godt ind i vores mål om kapacitetsopbygning.

Det blev nævnt, at ideen med seed funding er at give et begrænset beløb til indledende møder og sonderinger, men der er bekymring for, at for mange formaliteter kan afskrække folk fra at søge. Mette Vinther er enig i, at vi skal finde en balance, så processen ikke bliver for tung, men samtidig skal vi sikre, at midlerne bruges ansvarligt og transparent.

SAMiU foreslog at der i en af de kommende fredagsmails kunne gøres opmærksom på, at der kan søges penge til seed funding og kompetenceudvikling og at det evt. kan tages op ved MUS-samtalen.

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:

Der gøres opmærksom på, at APV er et kæmpe opmærksomhedspunkt i løbet af det næste år. Det næste officielle rul kører igen i foråret 2026, men med de nye udmeldinger i forhold til SSH-organisationsændringen og AAU's analyse af de fremtidssikrede løsninger på HR- og økonomiområdet, kan der være behov for ekstra opfølgning.

"Opfølgningspunkter fra MUS-samtalerne" sættes på som et punkt under september mødet, og tilføjes samtidig årshjulet.

Med disse kommentarer blev årshjulet for 2025 godkendt.

11. Information og kommunikation fra mødet (5 min)

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

Referat:

Der aftales følgende orienteringstiltag i løbet af de kommende uger i forbindelse med SSH-organisationsændringen:



- Mette Vinther sender fredagsmail ud med orientering om, hvad vi gør nu
- AMR afholder kaffemøde på engelsk mandag den 10. marts 2025 uden ledelsen
- Emnet tages op på employee-mødet onsdag den 12. marts 2025
- Evt. ny information i fredagsmail den 14. marts 2025
- Besøg af Dekan Rasmus Antoft den 18. marts 2025

Information vedr. Seed funding:

- Fredagsmail med information om, at der kan søges penge til seed funding og kompetenceudvikling

12. Evt. (5 min)

Indstilling:

Referat:

Der var ingen punkter under eventuelt.