

BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde (S-AMiU) tirsdag d. 6. september 2016

Kl. 13.00-15.00, Fib11-93

A-siden

Birgitte Gregersen (formand), Allan Næs Gjerding (vice-institutleder), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør),
Afbud: Charles Møller (CIP-observatør).

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Jørgen Stamhus, Jeppe Klitgaard Stricker
Afbud: Michael Falk Hvidberg

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag 1: Referat SU - 2016-06-22 – udkast

Godkendt.

3. Kompetenceudvikling (fra årshjul)

Deltagelse af skolelederne Erling Jensen og Lars Krull under dette punkt.

a. Orientering om fremtidig organisering af kompetencefonden.

JLC orienterede om drøftelserne på FSU omkring organisering af kompetencefonden, hvor det har været en problemstilling at ansatte på fakultetskontoret har ét ansættelsessted, men får midler fra to forskellige FSU hhv. HUM og SAMF.

Derudover drøftelse af hvorvidt kompetencefondens midler skal finansiere den del af universitetets kompetencestrategi der går på lederudvikling, da det kan diskuteres om overenskomstmidler skal finansiere lederudvikling. Ifølge HR skal der stadig forelægge kompetenceudviklingsstrategier på lavere niveauer selvom der er en overordnet strategi.

Der er endnu ikke meldt en ny pulje ud, men det skulle komme meget snart.

b. Revision af instituttets "Politik for systematisk kompetenceudvikling af VIP og DVIP ved Institut for Økonomi og Ledelse". (**Bilag 2:** a) mail fra Fakultetet, b) udkast til revideret politik, c) Politik for kompetenceudvikling og d) DVIP kompetenceudvikling).

BG orienterede om baggrunden for udkast til revideret politik for kompetenceudvikling.

Som oplæg til drøftelsen bad BG EJ og LK om at redegøre for de kompetenceudviklingstiltag der er taget i skoleregi (se referatet under punkt 3b).

Det blev bemærket, at der mangler noget af sætningen under ad. 3. BG får tilføjet den resterende del af sætningen.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Det blev bemærket, at den løbende kompetenceudvikling kun er eksplicit formuleret for VIP, man kunne overveje om det også skal gælde D-VIP.

Derudover blev det foreslået, at orienteringen om kompetenceudviklingstiltag vedlægges som bilag til politikken, så vi synliggør overfor omverdenen hvad vi mere konkret gør på området.

Med disse kommentarer blev den reviderede politik godkendt.

c. *Drøftelse af kompetenceudviklingsbehov for VIP og DVIP på instituttet.*

EJ orienterede om de tiltag der har været på Skolen for økonomi og erhvervsstudier.

Det primære fokus har været på pædagogisk udvikling af D-VIP. Tiltagene er blevet organiseret i de enkelte studienævne.

- På revisorkandidatuddannelsen har man besluttet, at pædagogisk eftervidereuddannelse er obligatorisk for ALLE undervisere. Man har udarbejdet tre PP forelæsninger af en times varighed. Temaerne har været: 1) PBL – den pædagogiske model; 2) e-learning og IT og 3) Specialevejledning. Alle har skullet deltage. Efter forelæsningerne har der været et opfølgingsseminar.
- På erhvervsøkonomi har der særligt været fokus på videnskabsteori og projektmetode (PBL) for D-VIP. Tiltaget blev afviklet som et heldagsseminar, med ca. 15 deltagere. Der har været positive tilbagemeldinger, og det er noget man vil følge op på.

Nye konkrete initiativer vil blive vurderet på baggrund af erfaringerne med de initiativer der allerede er afholdt.

LK orienterede om tiltag under Skolen for business og samfundsvidenskab :

- Der indsendes en ansøgning til PBL-midlerne, hvor der bliver søgt om midler til at lave wrap-up videoer for alle kurserne.
- Undervisere på HD-regnskab og HD første del har været samlet, hvor fokus bl.a. har været på videnskabsteori. Det samme sker snart for undervisere på HD-O. Det bliver registreret, hvem der deltager, og ved dem der ikke deltager tages der stilling til om der skal være en opfølgingsseance eller de kan undværes som undervisere.
- I forlængelse heraf er der tanker om udarbejdelse af en pjece om, hvad det vil sige at være underviser på det her studie. Formålet med pjecen er at sikre en forventningsafstemning mellem studierne og underviserne.
- Endelig har skolen identificeret et hængeparti som knytter sig til de mange ekstra IT-tilbud ex. share point, hvor vi ikke har nok styr på det sammenlignet med vores studerende, og det er noget vi kan forvente vi vil blive vurderet på, hvis vi ikke kan. Det er nok den opgave, hvor vi har brug for mest hjælp, da det ikke er noget som er studiespecifik, men kunne være en tværgående kompetenceudviklingsaktivitet..

BG takkede for gennemgangene fra de to skoleledere og inviterede til kommentarer fra medlemmerne i SAMiU.

ANG spurgte til hvordan man skal vurdere om undervisere har kompetencer i PBL, da politikken kan læses som om PBL kompetencer er et personligt anliggende for underviseren, snarere end et spørgsmål om tilrettelæggelse af undervisningen.

HFF meddelte, at noget af det man gerne vil kigge på er udarbejdelse af templates for ex. best practise for vejledning. EJ supplerede med, at tilbagemeldingerne fra kurserne gik på, at folk var glade for at de blev afholdt



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

i eget regi, så de blev koblet til egen faglighed sammen med kolleger, så det ikke alene blev individuel kompetenceudvikling.

EJ gjorde opmærksom på et notat fra CBS omkring hvordan de håndterer D-VIP. Der er bl.a. beskrivelse af, hvilke krav der stilles i forbindelse med ansættelsen og til hvordan man kontinuerligt skal udvikle sine kvalifikationer både fagligt og pædagogisk. Den faglige udvikling kan være både akademisk eller professionelt. Den pædagogiske udvikling handler bl.a. om kontinuerlig undervisningserfaring og pædagogisk kompetenceudvikling via kurser etc. Det kan evt. bruges som inspiration.

ANG opfordrede til, at der på Skole- og Studienævnsniveau tages en diskussion af, hvordan vi vurderer undervisningen, da de evalueringer, vi laver, ikke forholder sig specielt til PBL.

4. Opsamling fra seneste møde

a. Institutseminar

ANG orienterede om baggrunden for programmet som er udsendt til alle ansatte tidligere i dag. Programmet tager udgangspunkt i tilbagemeldingerne fra APV-processen, og resultatet fra institutseminaret vil danne grundlag for efterårets besøg fra institutledelsen til forskningsgrupperne.

JKS og JH fremførte, at det måske skal fremgå tydeligere, hvordan programmet også relateres til TAP.

ANG og BG vil overveje om det skal adresseres tydeligere i forbindelse med introduktionen af programmet på dagen.

ANG spurgte til SAMiUs holdning til hvorvidt de Ph.d. studerende skal indplaceres i egen gruppe på dagen.

Tilbage meldingen fra SAMiU var, at det kunne man ikke se nogen særlig grund til ud fra det program der ligger for dagen.

5. Meddelelser

a. Nyt fra FSU og HSU

HSU har først møde d. 28. september.

JLC orienterede fra FSU-mødet i fredags:

- TAP-lønforhandlingerne: Fakultetet havde forud for mødet indkaldt erfaringsopsamling fra institutterne omkring TAP-lønforhandling. Tilbage meldingerne fra institutterne var, at der var meget lidt at gøre med, og meget lidt fleksibilitet i forhold til de udmeldte rammer. Emnet behandles også på HSU. På direktionens kommende møde besluttet rammen for næste års lønforhandlinger for TAP, så den kan meldes ud til næste HSU-møde. JLC meddelte, at han har meldt ind opad, at han anser det for underligt, at niveau 1 skal blande sig i niveau 3 lønforhandlinger ved at melde rammer ud. På VIP forhandlingerne ligger det på niveau 2.

BG meddelte, at på Institut for Økonomi og Ledelse har den samlede lønramme til HK og AC-TAP været på 69.000 kr. hvoraf halvdelen skulle gives til engangstillæg.

JS foreslog, at man i stedet kunne se på, om rammen i stedet kunne udnyttes til skattefri personalegoder.

- Aflønning af eksterne lektorer, hvor det har vist sig at gentagelsesforelæsninger ikke er aflønnet i henhold til cirkulæret på alle fakultetets uddannelser. Det betyder, at enten skal lokallønsaftalen ændres eller også skal alle uddannelser rette ind. TR-gruppen anbefalede, at der rettes ind i forhold til cirkulæret. "Bolden" ligger nu hos Dekanetet.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

- Kompetencefonden – se pkt. 3
- Finanslovsforslag: Taxameterforhøjelsen fortsætter i foreløbig ét år. Der er meldinger om at styringen af universiteterne skal være strammere.
- Fællessemester: Orientering om at der er et arbejde i gang med at løfte kvaliteten på fællessemesteret.

b. *Nyt fra CIP-SU*

Intet nyt udover beslutningspunkt 8.

c. *Øvrige meddelelser: Orientering om økonomi og stillingsplan*

BG har afholdt første møde omkring budget og stillingsplan for 2017.

I forhold til opfølgning 2016 ser det ud til at overskuddet på fakultetsniveau er større end budgetteret.

På Institutniveau holder budgettet nogenlunde. Et lidt større forbrug på D-VIP og lidt mindre forbrug på fastansatte end budgetteret. Der er derfor givet tilladelse til at opslå nogle fuldt finansierede ph.d. forløb.

Hovedparten af stillingerne i stillingsplanen for 2017 er overgangsstillinger, men der er stadig mulighed for yderligere stillinger inden for eksternt regnskab, revision og økonomistyring, hvor der i forvejen er lav fastlærerdækning. BG har i forbindelse med drøftelse af stillingsplanen gjort opmærksom på, at den nuværende budgetmodel betyder at en stigning af antal ansatte reelt betyder et fald i forskningstiden, og har derfor bedt om mulighed for at bruge af instituttets overskud eller på anden vis blive kompenseret for at kunne fastholde forskningstiden. BG opfatter drøftelser med dekan som om at vi kan ansætte og samtidig fastholde forskningstiden. Der satset derfor bredt på rekruttering (ph.d., adjunkter/lektorater og professorer) indenfor disse områder.

JLC foreslog, at der ved de områder, hvor det er svært at rekruttere opslås tenure-track stillinger. Erfaringer fra bedømmelsesudvalg på andre universiteter tyder på, at det udvider rekrutteringsgrundlaget.

6. Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen

a. *Orientering om inddragelse af APV-arbejdet i FSU (Bilag 3: Orientering_ inddragelse af arbejdsmiljøarbejdet i FSU)*

BG: Orienterede om at FSU fremover vil følge APV-arbejdet på institutniveau, hvilket betyder at instituttets APV handleplaner skal indsendes til FSU, og "områder" kan sendes videre til FSU. I den forbindelse er det uklart, hvordan det skal forstås at FSU vil "behandle og drøfte" handlingsplanerne. Hvis FSU skal behandle institutternes handlingsplaner vil det være naturligt, at institutterne får mulighed for at sende en repræsentant til det punkt hvor instituttets handlingsplan skal behandles.

JLC meddelte at hans opfattelse er, at det primært har til formål at sikre erfaringsudveksling.

På baggrund af den usikkerhed der kan være omkring hvordan FSU vil følge op på APV-arbejdet på institutterne blev det aftalt at tilbagemeldingen til FSU er, at det er positivt med erfaringsudveksling, men der er to opfølgende spørgsmål. 1) ønsker FSU at modtage handlingsplaner for både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø? Og 2) kan tilbagemeldingen til FSU fremover ske i form af fremsendelse af udtræk af pdf-filer fra handleplanerne i det centrale handleplanmodul, for at mindske dobbeltarbejde.

Efter mødet har JLC afklaret ovenstående med FSU. Svarene er hhv. Nej (spørgsmål 1) og Ja (spørgsmål 2).

b. *APV på institutintranettet*

GSV orienterede om drøftelser med Torben omkring udbygning af APV på intranettet.

SU anbefalede at det er synligt hvad der sker af opfølgning. Det er bedre, at der kommer noget ud, end at strukturen er "perfekt".



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

c. *Forberedelse af institutsparring*

Arbejdsmiljøgruppen spurgte til forslag til emner som skal tages med til Institutsparringen d. 30. september.

JS foreslog, at sammenhængende tid kunne være et tema.

Øvrige forslag kan sende til GSV.

7. Fakultetsstrategi – høring (Bilag 4: Høring SAMF-strategi)

Udkast til ny Fakultetsstrategi er sendt i høring. Nedenfor er listet SAMiUs kommentarer. Det blev besluttet, at kommentarerne sammenskrives og sendes som høringssvar til fakultetet med kopi til SAMiU.

- Påfaldende at arbejdsmiljø nævnes i indledningen men ikke andre steder.
- Indledningen er god.
- Nybrudsområder s. 3 og risikovillig ledelse og finansiering: det skurer i øjne og ører. Kunne det ikke blive lidt mere konkret. Det svageste af deres punkter.
- Første bullet under uddannelse er meget uklar formulering: "Endnu mere relevant kontakt for de studerende til forskningsmiljøerne." Måske skulle der blot stå: "mere kontakt for de studerende til forskningsmiljøerne".
- Følgende to bullets under uddannelse sender et meget uheldigt signal:
 - Udvikling og implementering af forskningsbaseret uddannelse... (Det skulle vi meget gerne bedrive allerede, eftersom vi er et universitet, så denne bullet foreslår vi lettes helt).
 - Etablering af mere tværfaglighed.... (Der er brug for at diskutere, hvad vi mener med tværfaglighed.)
- Når der står at "dele af alle uddannelser foregår på engelsk og med deltagelse af udenlandske forskere." Er det så virkelig det der menes, eller er det blot en gæsteforelæsning i ny og næ? Måske er der brug for yderligere præcisering.
- Overordnet så er den altfavnende. Den skal følges af handleplaner.
- Ved nogle områder under undervisning kunne man forvente at skoler, studieledere etc. var mere på banen i forhold til at udvikle undervisningen.
- Under "samarbejder" kunne man måske godt nævne noget om de aktiviteter vi som fakultetet kan byde ind på i forhold til udviklingskontrakten, eksempelvis incubator.

8. Udpegning af CIP medarbejderrepræsentant til arbejdsgruppe om etablering af Interim-SU for M-TECH/CIP sammenlægningen (Bilag 5: Handleplan etablering af SU ved nyt institut M-TECH CIP)

Som tidligere orienteret skal der i forbindelse med sammenlægningen af M-TECH og CIP etableres et interim SU. I den forbindelse skal der nedsættes en arbejdsgruppe. Der har været en høring blandt ansatte i CIP, og de peger på Rikke Vestergaard Matthiesen som CIP repræsentant i arbejdsgruppen.

SU godkendte at Rikke Vestergaard Matthiesen indtræder som CIP-repræsentant i arbejdsgruppen om etablering af Interim-SU.

Hvis der bliver behov for yderligere godkendelser i løbet af september måned vil dette ske ved skriftlig høring.

9. Institutjulefrokost

SU opfordrede til at der også i år skal være en institutjulefrokost. Det var en god facon sidste år. Det blev aftalt at folk opfordres til at melde sig til planlægningsgruppen i forbindelse med institutseminaret.

10. Eventuelt

BG orienterede om, at der er kommet takkebrev fra moderniseringsstyrelsen fra deres besøg i maj, inkl. notat fra afklaringsfasen.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse

Fibigerstræde 2

9220 Aalborg Øst

JLC orienterede om, at instituttet har haft et hold med til DHL stafetten som forsvarede instituttets ære på fornemmeste vis.

BILAG 2



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Mekanik og Produktion
Fibigerstræde 16
9220 Aalborg Øst

Jette Marie Christensen
Telefon: 9940 9301
Email: jmc@m-tech.aau.dk
Dato: 17-11-2016
Sagsnr.: 2016-234-00006

Referat fra forhandling om sammensætning af nyt SU

Deltagere: Troels Jacob Hegland, DJØF – VIP
Kristina Wagner Røjen, DM – AC-TAP
Morten Denaa – DJØF – AC-TAP
Per Knudsen – Metal
Charlotte Zoey Søndergaard – HK CPH
Corina Busk Gregersen – HK
Lars Rosgaard – IDA – AC-TAP/VIP
Charles Møller – Leder CIP
Martin Heide Jørgensen – Leder M-tech
Jette Christensen – sekretariatsleder Nyt Institut

Baggrunden for mødet var, at Aalborg Universitet har besluttet en organisationsændring, som betyder, at Institut for Mekanik og Produktion (m-tech) fra 1. januar 2017 bliver sammenlagt med Center for Industriel Produktion (CIP). Det betyder bl.a. ændringer i Samarbejdsorganisationen. I henhold til aftale om samarbejdsorganisationens sammensætning ved Aalborg Universitet § 2 stk. 2 aftales størrelsen og fordelingen af pladser mellem den lokale ledelse og de derværende forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Der blev på mødet opnået enighed om:

Samarbejdsudvalget ved det nye institut M-tech/CIP består af 11 medlemmer, hvoraf:

1. 4 medlemmer repræsenterer ledelsessiden og udpeges af Institutlederen (p.t. styregruppen for sammenlægningen)
2. 7 medlemmer repræsenterer medarbejdersiden og udpeges således:
 - a. 1 medlem repræsenterer TAP på laboratoriesiden og udpeges i samarbejde mellem de faglige organisationer med medarbejdere på området (p.t. Metal, 3F og Hk Lab)
 - b. 1 medlem repræsenterer TAP administrativt og udpeges i samarbejde mellem de faglige organisationer med medarbejdere på området (p.t. HK, DM, Djøf, KS, IDA TAP)
 - c. 5 medlemmer repræsenterer VIP, hvoraf 1 medlem så vidt muligt udpeges blandt medarbejdere i København, og udpeges i samarbejde mellem de faglige organisationer med medarbejdere på området (p.t. IDA, DM og Djøf)

Der arbejdes på, at det nye SU træder i kraft pr. 15. november 2016 med henblik på at sikre medarbejderindflydelse i fusionsprocessen. Dette kræver godkendelse i de nuværende SU på M-tech og på institut for økonomi og ledelse.

Organisationerne udpeger medlemmer inden 15. november. Beslutningen meddeles til Jette Christensen. De nyvalgte medlemmer tilbydes hurtigst muligt deltagelse i SU-kursus.

BILAG 3

Avis udgifter på instituttet 2016

Avis / tidsskrift	Leveringsadresse	Pris pr. år
THE ECONOMIST GROUP - abonnements nr. 07704058	Fib 4	1,686.68
Børsen abonnementsnr. 56912474	Fib11	4,495.00
Børsen abonnementsnr. 51098007	Fib2	4,495.00
Nordjyske abonnementsnr. 6118707	Fib2	4,699.00
Nordjyske abonnementsnr. 61187076918379	Fib11	4,699.00
Politiken abonnementsnr. 51098007	Fib2	4,749.00
SUM total		24,823.68

BILAG 4

Udkast til Mødeplan for SAMiU i 2017

Møde	Forslag til mødedato	Godkendt el. ny mødedato
1. møde	23. januar	
2. møde	6. april	
3. møde	20. juni	
4. møde	30. august	
Institutseminar	28.-29. september	
5. møde	11. oktober	
6. møde	22. november	