|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| Referat**Referat møde i SAMiU**Onsdag den 7. februar 20249.00-11.30, Fib2 mødelokale 35  | **Aalborg Universitet**Postboks 1599100 Aalborg**Sagsbehandler:**Malene Kjerulf Christensen [Navn 2]Telefon: 99402739Email: mkc@business.aau.dkDato: 31-01-2024Sagsnr.: [Sagsnr.] |

 |

**Deltagere:** Mette Vinther Larsen (Ledelse), Mie Bech (Ledelse), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Frederik Hertel (TR VIP), Jeanette Hvarregaard (AMR), Poul Houman Andersen (AMR), Jørgen Stamhus (VIP), Julie Søgaard (TAP)

**Afbud:** Berit Klitgaard Jakobsen (TAP)

**Øvrige deltagere:** Allan Næs Gjerding, Malene Kjerulf Christensen (Sekretær)

|  |
| --- |
| **Dagsorden:** 1. Godkendelse af dagsorden (5 min)
2. Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (10 min)
3. Drøftelse af resultaterne fra AAU trivselsmåling (årshjul) (15 min)
4. Drøftelse af Ph.d. programledelse (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (15 min)
5. Drøftelse af prioritering af kommunikationsressourcer- og aktiviteter, herunder videre forløb af INSIGHTS og Workplace (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (10 min)
6. Drøftelse om temadag om diversitet og inklusion (10 min)
7. Vedtagelse af time- opgavereduktion ved seniordage

*Pause 10 min*1. Drøftelse af processen og rammerne for afholdelse af MUS samt introduktion til Allan og Jørgen (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (30 min)
2. Drøftelse af APV-rundering (10 min)
3. Selvevaluering” – evaluering af udvalgets arbejde det forgangne år (årshjul) (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (15 min)
4. Information og kommunikation fra mødet (5 min)
5. Orientering om nyt fra HSU og FSU (10 min)
6. Evt. (5 min)
 |
| 1. Godkendelse af dagsorden (5 min) |
| Indstilling: Dagsorden indstilles til godkendelse |
| SAMiU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |
| 2. Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (10 min) |
| Indstilling: Der informeres om: * Status på AAUBS-organisation i interim periode med ny struktur for VIP-personaleledere i form af udpegning af Jørgen Stamhus og Allan Næs Gjerding som staff manager sammen med Mette Vinther Larsen samt opgavefordeling mellem de nye administrative enheder. Jørgen og Allan er startet rigtig fint op og er blevet vel modtaget og kommer også som gæster til dagens møde. Udover at besøge SAMiU, besøger Jørgen og Allan også professorrådet, ledergruppen og forskningsgruppelederne og senere på året institutrådet. Disse besøg bliver baggrund for et første udkast til en funktionsbeskrivelse, som vi løbende udvikler henover 2024. Desuden er det aftalt, at Jørgen, Allan og Mette inviterer alle VIP-kolleger til MUS samtaler fra februar måned. MUS samtalerne vil tage afsæt i det nyeste materiale udarbejdet af AAU.
* Status på udpegning af AC TAP-repræsentant som afløser for Torben Haugaard Jensen og udpegning af VIP-repræsentant som afløser for Jørgen Stamhus.
* Status på tilbagemelding til Rasmus Antoft om, hvad han skal lægge særlig vægt på, når han deltager på medarbejdermøde d. 29. februar 2024 og giver status på forløbet omkring tidligere AAUBS-institutleder -og vice-institutleder.
* Status på kommende institutseminar om AI i vores uddannelser, administration og forskning. Den 25. april 2024 afholder vi det næste institutseminar på Innovate med fokus på AI, hvor Mette Vinther, Kristian Nielsen, Jacob Holm, Pernille Gjerløv, Birgitte Egeskov og Roman Jurowetzki vil facilitere en dag, hvor vi i fællesskaber udforsker og diskuterer fordele, ulemper og potentiale ved at tænke generativ AI ind i løsningen af vores kerneopgaver i forhold til uddannelse, forskning og administration. Dagen vil være en blanding af oplæg og dernæst diskussioner i mindre grupper, hvor kolleger vil få mulighed til at tage hul på dialogerne om, hvordan vi på konstruktiv og ansvarlig vis kan arbejde med generativ AI. Generativ AI generelt og i forhold til vores uddannelse vil være et fælles spor, og dernæst vil vi dele os op i et administrativt spor og et forskningsspor. Dagen vil blive afsluttet med en fælles opsamling og diskussion.

Punktet gennemgås kun på mødet, hvis der er spørgsmål. |
| SAMiU tog informationen fra ledelse og medarbejdere til efterretning. Der er ønske om, at Rasmus Antoft på medarbejdermøde d. 29. februar 2024 uddyber udmeldingen om genåbning af EBA bachelor med info om opstart, vision og vækstpotentiale samt uddyber AAUBS’ input til *Viden for Verden* målaftale og sammenhæng til de andre institutter. Dertil kommer en status på forløbet omkring tidligere AAUBS-institutleder -og vice-institutleder.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er): Mette Vinther Larsen videregiver input til medarbejdermøde d. 29. februar 2024 til Rasmus Antoft. |
| **3. Drøftelse af resultaterne fra AAU trivselsmåling (årshjul) (15 min)** |
| Indstilling: Drøftelse af resultaterne fra AAUBS trivselsmåling og evt. opmærksomhedspunkter i forhold til trivsel. Vi har endnu ikke modtaget resultaterne fra AAU trivselsmåling. I tilfælde af, at vi ikke får resultaterne inden mødet, vil vi på mødet tage en løs drøftelse af trivsel på AAUBS baseret på SAMiU -medlemmernes fornemmelse og snak med kollegaer. Selve drøftelsen af resultaterne fra trivselsmålingen udskydes til SAMiU møde d. 4. marts 2024. |
| SAMiU drøftede resultaterne fra AAU trivselsmåling 2023, hvor AAUBS ligger på niveau med gennemsnittet for SSH på flere af undersøgelsens områder, hvilket vurderes at være tilfredsstillende. Men trivselsmålingen viser følgende opmærksomhedspunkter, som ledelsen og SAMiU ser med stor alvor og bekymring på og drøftede på mødet i forhold til indsatser: * Stresssymptomer i forbindelse med dit arbejde. 25% af medarbejderne angiver, at de ”meget ofte” eller ”ofte” oplever stresssymptomer i forbindelse med arbejdet. Flere af de adspurgte indikerer desuden, at de ikke har talt med nogle om det.

TR kunne på mødet oplyse, at de oplever et stigende antal henvendelser fra kollegaer omkring stresssymptomer og opfordrer til tiltag, der kan fremme større tillid mellem medarbejder og leder i forhold til at kunne snakke om stress. Trivselsmålingen indikerer en generel lav tillid til nærmeste leder.* Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde inden for de seneste 12 måneder. 21% af medarbejderne angiver, at de ”ugeligt”, ”månedligt” eller ”af og til” har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med arbejdet. SAMiU foreslår, at der rettes henvendelse til de folk, der har udarbejdet trivselsmålingen for uddybelse af målingens begrebsapparatet for bedre forståelse af undersøgelsen og svarene.

TR kunne på mødet oplyse, at mange af de krænkede, som TR taler med, ofte beder TR om ikke at gå videre med henvendelsen, hvilket TR respekterer. TR opfordrer til tiltag til at skabe større tillid mellem medarbejder og ledelse samt flere sociale arrangementer på instituttet, bl.a. fredagsbar, hvor medarbejderne kan mødes i et mere uformelt setup og lære hinanden bedre at kende. Til at lære hinanden bedre at kende nævnes også præsentation af medarbejdere og de forskellige teams i setup a la tidligere medarbejderportrætter. * De internationale medarbejdere scorer lavere på mange af målingens områder sammenlignet med danske kollegaer, hvilket påviser behovet for inklusionsindsatser. Som indsats nævnes on-boarding og behovet for at se on-boarding som en proces, der strækker udover de første 14 dage, med fokus på dagligdagen og den daglige sociale omgang med kollegaer.
* Manglende anerkendelse af arbejdet. 19% af medarbejderne angiver, at de ”i meget lav grad”, ”i lav grad” eller ”i mindre grad” bliver anerkendt og påskønnet for deres arbejde.
 |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) Mette Vinther Larsen præsenterer trivselsmålingen og SAMiU’s drøftelse af målingen i den kommende fredagsmail til medarbejderne.Mette Vinther Larsen, Mie Bech og Jeanette Hvarregaard præsenterer og drøfter resultaterne fra trivselsmålingen med medarbejderne på medarbejdermøde d. 29. februar 2024. Resultaterne deles derudover med medarbejderne på tavlen i FIB 11Staff managers drøfter resultaterne med forskningsgrupperne. Mie Bech drøfter resultaterne med administrationen. Dialogen med medarbejderne på medarbejdermødet, i forskningsgrupperne og administration skal danne rammen for den psykiske APV, som er planlagt til at finde sted efter den fysiske rundering, som finder sted d. 15. april 2024.  |
| **4. Drøftelse af Ph.d. programledelse (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (15 min)** |
| Bilag: Proces for forlængelse af ph.d.-studerende på AAU Business SchoolBilag: Notat om ”Seminars for progress” |
|  Indstilling: Drøftelse af tanker om ph.d.-programleders funktion og fælles AAUBS ph.d. progress seminarer ved Poul Houman Andersen med fokus på: * Hensyn i forbindelse med at udvikle og reorganisere de halvårlige evalueringer
* Hensyn i forbindelse med proces for at forlænge indskrivning af ph.d.-studerende

Begge forslag er vedlagt som bilag. |
| Mette Vinther Larsen orienterede om, at forslagene til ny struktur for ph.d.-forløbet med indførelse af to årlige ph.d.-seminarer samt proces for mulig forlængelse af ph-d.-forløbet har været drøftet med forskningsgruppelederne og Professorrådet, som begge støtter op om forslagene. SAMiU støtter også op om forslagene med følgende bemærkninger: * Der efterspørges en klarere beskrivelse af ansættelsesmuligheder efter endt ph.d. til at forventningsafstemme mellem ph.d.-studerende og AAUBS,
* Det påpeges, at vejleder har flere roller i ”genopretningsforløbet” ved forlængelse, hvilket kan være uhensigtsmæssigt, hvorfor SAMiU efterspørger en afklaring af vejleders forskellige roller i processen omkring ”genopretningsforløbet”.

Det blev besluttet at sætte forslagene i gang med efterfølgende evaluering om ca. et år.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er)Mette Vinter Larsen orienterer de relevante parter om ændringerne til ph.d. forløbet.  |
| **5. Drøftelse af prioritering af kommunikationsressourcer -og aktiviteter, herunder videre forløb af INSIGHTS og Workplace (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (10 min)** |
| Indstilling: Det indstilles, at SAMiU drøfter fremadrettet prioritering af kommunikationsressourcer -og aktiviteter på AAUBS med fokus på kommunikationsplatformene INSIGHTS og Workplace i forhold til, om vi skal fortsætte med en eller to platforme eller ingen. Sagsfremstilling: Vi har pr. 1. oktober 2023 afgivet vores kommunikationsressourcer til AAU Kommunikation og Public Affairs samtidig med, at en række kommunikationsopgaver bliver varetaget centralt af AAU Kommunikation og Public Affairs. Dette gælder dog ikke kommunikationsplatformene INSIGHTS og Workplace, som vi selv har ansvaret for at drifte og vedligeholde. Workplace er fælles digital platform, som bruges til beskeder, nyhedsopdateringer og information om begivenheder til alle AAUBS-medarbejdere. Alle medarbejdere har adgang til at lægge beskeder og information op på Workplace. INSIGHTS er AAUBS nye formidlingsplatform for VIP-personale til publicering af popular science, korte artikler, podcasts og videoer mm. Platformen er for nyligt gået ”live”, så det er pt uvis, hvor mange VIP, der publicerer på platformen. På møde i institutrådet d. 15. maj 2023 blev setup for INSIGHTS drøftet i forhold til, at forskningsgrupperne selv er ansvarlige for indhold og vedligeholdelse af indhold på platformen. Referat Institutrådsmøde 15. Maj 2023: “Every research group must commit to publishing content on the platform using all types of media. As the research groups will be responsible for publishing and reviewing their own content at the platform, the Council decided that each group is to discuss and decide on their own editorial setup. The Council mentioned in the meeting different issues to be taking into consideration in the discussion on the editorial setup:    * Content to showcase at the platform and do we publish in Danish and/or English?
* Internal and/or external focus?
* Review? The Council proposes to have a junior researcher being responsible for reviewing and coordi-

nating content at INSIGHTS for each research group for a period of six months at a time e.g. Also, to give the research group secretaries access to the platform, so they can assist in coordinating and publishing content.  * Coordination between research groups?
* Anchoring of the platform. The Council proposes that the communication team will be responsible for

design, graphics and SoMe strategy going forward.”  På grund af forsinkelsen på implementeringen af INSIGHTS er der ikke blevet fulgt op med de enkelte forskningsgrupper omkring driften af INSIGHTS. Men både for INSIGHTS og Workplace gælder det, at der er en drift og vedligehold, som vi nu selv forestår. Og kan og vil vi det i forhold til prioritering af kommunikationsressourcer- og aktiviteter? |
| Det er SAMiU’s vurdering, at Workplace og INSIGHTS kun bliver brugt i et meget lille omfang og ikke er blevet de centrale kommunikationsplatforme, som de var tiltænkt. AAUBS er på samme tid udfordret på ressourcer til kommunikation, inkl. drift og vedligehold af Workplace og INSIGHT, hvorfor SAMiU indstiller Workplace og INSIGHTS til at lukke indenfor nærmeste fremtid.SAMiU støtter AAUBS ledelsens forslag om fremadrettet at bruge opslag på LinkedIn og infoskærmene, bl.a. i forhold til at promovere publikationer, med assistance fra en studentermedhjælper.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er)Mette Vinther Larsen kommunikerer lukning af Workplace og INSIGHTS til alle medarbejdere i fredagsmail. Mette Vinther Larsen og Mie Bech undersøger mulighederne for ansættelse af en studentermedhjælper.  |
| **6. Drøftelse om temadag om diversitet og inklusion (10 min)** |
| Bilag: Mail fra International Staff Unit om cultural awareness workshop Bilag: Dagsorden og bilag fra HSU-møde d. 15. december 2023, punkt 5.1-3 |
| Indstilling: Drøftelse om vi ønsker at holde en temadag omkring kulturforskelle på en arbejdsplads. Bilag er vedlagt. Derudover vil Mette gerne have SAMiU’s tanker i forhold til timekompensation for internationale kollegers deltagelse i danskundervisning. Mette har forespurgt på de øvrige SSH-institutter, og tre ud af fem har svaret tilbage, at de kompenserer danskundervisning med cirka 100 timer. Vi har ikke haft praksis for dette tidligere, men det vil være meningsfuldt at tage den drøftelse i tråd med AAUBS’ ønske om at understøtte diversitet og inklusion. |
| SAMiU tog oplægget fra International Staff Unit om afholdelse af workshop om kulturforskelle- og forståelse til efterretning med beslutning om at tage imod tilbuddet om workshop til at understøtte diversitet og inklusion på AAUBS. Det aftales, at alle medarbejdere på AAUBS inviteres til at deltage i workshoppen. Dog vil der ikke være mødepligt. Der er i oplægget fra International Staff Unit lagt op til, at programmet justeres ind efter AAUBS ønsker og udfordringer. På baggrund af drøftelsen af trivselsmålingen (punkt 3) er der ønske fra SAMiU om at sætte fokus på ”anerkendelse” og ”on-boarding” som udfordringer. I forhold til timekompensation for internationale medarbejderes deltagelse i danskundervisning ønsker SAMiU, at der fastsættes en praksis for timekompensation inkl. forventninger om vejledning på dansk efter en periode, som skal defineres. Timekompensation skal gælde for sprogundervisning generelt, så også danske medarbejdere kan blive kompenseret for deltagelse i sprogopkvalificering.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er)Mette Vinther Larsen kontakter Chanette fra International Staff Unit og aftaler tidspunkt for møde med SAMiU til planlægning af program for den forestående workshop om kulturforskelle- og forståelse. Mette Vinther Larsen undersøger med HR, hvad der ligger af officielle retningslinjer fra AAU omkring timekompensation for deltagelse i sprogundervisning i forhold til at få fastlagt timetal samt forventninger, der kan stilles til internationale medarbejdere om vejledning på dansk efter en periode med danskundervisning.  |
| **7. Vedtagelse af time- opgavereduktion ved seniordage** |
| Indstilling: Det er allerede en del af SSH arbejdstidsaftale for VIP og en del af Insight timeregistreringen, at omsorgsdage ved barns sygdom og (i Insight) egen sygdom afstedkommer reduktion i undervisningsforpligtigelsen svarende til de afholdte/indmeldte dage. I tråd hermed foreslås det indført og her konfirmeret, at afholdelse af seniordage tilsvarende afføder reduktion i undervisningsforpligtigelse svarende til de afholdte (ikke de tildelte) dage. For TAP foreslås det tilsvarende, at opgaveporteføljen reduceres som led i aftale med nærmeste leder. |
| SAMiU godkendte indstilling om reduktion i undervisning for VIP og reduktion i opgaveportefølje for TAP ved afholdelse af seniordag. Det præciseres, at en seniordag udløser fire timers undervisningsreduktion.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er)Mette Vinther Larsen orienterer HR-teamet og koordinator på Insight, Jesper Sort, om beslutningen i forhold til at få opdateret relevante systemer.  |
| **8. Drøftelse af processen og rammerne for afholdelse af MUS samt introduktion til Allan og Jørgen (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (30 min)** |
| Indstilling: Drøftelse af processen og rammerne for afholdelse af MUS på AAUBS i lyset af nye VIP-personaleledere og ny administrationschef. Der er desuden igangværende drøftelser i FSU om at gøre MUS mere fleksibelt og tilpasset den enkelte medarbejder. Jesper Lindgaard Christensen vil på mødet præsentere FSU’s drøftelser af MUS. Ydermere vil Allan og Jørgen gerne høre SAMiU’s tanker om, hvad de vurderer som centralt, at der tænkes ind i den nye staff manager rolle på AAUBS. |
| Mette Vinther Larsen orienterede om, at afholdelse af MUS starter op i næste uge med udgangspunkt i AAU nye MUS-materiale og skema, som blev præsenteret på medarbejdermøde d. 1. februar 2024 med et par sproglige tilrettelser. Afholdelse af MUS er et tilbud til både VIP og TAP og vil blive indkaldt af den respektive staff manager for VIP og respektive områdeleder for TAP. SAMiU hilser tilbuddet om MUS velkommen og ser frem til sammen med ledelsen at høste erfaringer med AAU’s nye MUS-materiale som udgangspunkt for samtalen. På baggrund af drøftelse i FSU opfordrer Jesper Lindgaard Christensen staff manager til at tilpasse materialet til den enkelte medarbejder ved, at medarbejderen forud for samtalen prioriterer samtaleemner/fokus. SAMiU opfordrer desuden staff manager og områdelederne til at være opmærksom på trivsel generelt og de internationale medarbejderes lave score på flere områder, jf. trivselsmålingen (punkt 3). Staff manager og områdelederne opfordres også til at være opmærksomme på, hvordan de bedst muligt viderebringer ønsker/input fra MUS uden, at medarbejderen føler at ”komme i klemme”. Det blev besluttet, at referat fra MUS skrives af medarbejderne selv og godkendes af staff manager. HR arkiverer referatet i en undermappe på medarbejderens personalesag i Workzone. HR udarbejder en beskrivelse af processen, som sendes ud til medarbejderne. Det aftaltes, at staff manager deltager på SAMiU møde d. 23. september 2024 og giver status på afholdelse af MUS samt staff managers øvrige opgaver og samarbejde med forskningsgrupperne. |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
| **9. Drøftelse af APV-rundering (10 min)** |
| Indstilling: Drøftelse af AMRs forslag til temaer til APV-spørgeskema 2024, som vi forventer at sende ud marts 2024. Temaer: * Ergonomi (tunge løft, belastende arbejdsstillinger/bevægelser, indretning af arbejdsplads, manglende viden om indstilling af ex skrivebord/stol),
* Indeklima (temperatur, rengøring, passiv rygning, fugt/skimmel, blænding/spejling, kunstig belysning, luftfugtighed, statisk elektricitet),
* Støj (vedvarende støj, dårlig akustik, generende støj),
* Ulykker (risiko for fald, snublen, pludselige vrid, glat/ujævnt underlag, dårligt lys/rod i arbejdsområde),
* Sygefravær pga. fysisk arbejdsmiljø,
* Øvrigt (kontakt ved driftsforstyrrelser, førstehjælpskasse, hjertestarter, brandalarm/brand, evakueringsplan),
* Bemærkninger til øvrige lokaler, vi færdes i (mødelokaler, undervisningslokaler, frokoststuer)
 |
| SAMiU besluttede at godkende, at ovenstående temaer indgår i APV-spørgeskema 2024, som sendes ud til medarbejderne forud for den fysiske rundering d.15. april 2024.AMR forbereder APV-spørgeskemaet.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er) |
| **10. Selvevaluering” – evaluering af udvalgets arbejde det forgangne år (årshjul) (punkt fra SAMiU møde d. 30. november 2023) (15 min)** |
| Indstilling: Det indstilles, at SAMiU i selvevalueringen drøfter den nuværende mødestruktur- og ledelse i forhold til at sikre tilstrækkeligt tid til de enkelte punkter således, at drøftelser og beslutninger i SAMiU bliver på et tilfredsstillende grundlag. Sagsfremstilling: Som nyt punkt på årshjulet for SAMiU er ”selvevaluering”, der 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. SAMiU formandskabet har på formøde drøftet selvevalueringspunktet og valgt en selvevaluering i form af snak omkring bordet og ikke ud fra et evalueringsskema. Emnet for selvevalueringen er mødestruktur- og ledelse i SAMiU på baggrund af tilkendegivelser fra SAMiU-medlemmer om, at der på møderne ofte er for kort tid til punkterne på dagsordenen.I drøftelsen indgår: * Skarpere prioritering mellem diskussions- og orienteringspunkter på dagsorden,
* Skrive minuttal i dagsordenen på de enkelte punkter
* Skrive gensidig information detaljeret ind i dagsordenen, således, at informationen kun tages op på mødet ved evt. spørgsmål.
* Færre punkter på dagsorden. Hvilke punkter skal evt. udgå af dagsordenen?
* Øge mødefrekvensen fra 4 til 5 møder årligt.
 |
| SAMiU drøftede den nuværende mødestruktur- og ledelse som del af selvevalueringen og støtter op om de nyeste tiltag i form af skarpere prioritering mellem diskussions- og orienteringspunkter, tilføjelse af minuttal i dagsordenen på de enkelte punkter samt en mere udførlig beskrivelse af dagsordenspunkterne og formål i dagsordenen. Tiltagene er vigtige til at sikre, at dagsordenspunkterne kan nå at blive behandlet på det pågældende møde. Det aftales, at der fremadrettet sættes en opfølgningsliste ind i referatet, som udvalgssekretæren har ansvaret for at opdatere. SAMiU tilkendegav desuden tilfredshed med atmosfæren og tonen blandt SAMiU-medlemmerne på møderne, hvilket tegner godt for det fremtidige samarbejde.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline) Skriv opfølgningspunkt(er)Mette Vinther Larsen og Mie Bech undersøger mulighederne for et fælles system til SAMiU til at gemme og dele mødedokumenter udover, at mødedokumenterne bliver journaliseret i Workzone.  |
| **11. Information og kommunikation fra mødet (5 min)** |
| Indstilling: SAMiU indstiller på mødet, hvad der skal kommunikeres fra mødet og til hvem. |
| SAMiU besluttede følgende kommunikation fra mødet:  Resultaterne fra trivselsmålingen præsenteres og drøftes med medarbejderne: * På medarbejdermøde d. 29. februar 2024. Mette Vinther Larsen, Mie Bech og Jeanette Hvarregaard står for præsentationen
* Staff managers drøfter resultaterne med forskningsgrupperne.
* Mie Bech drøfter resultaterne med administrationen.

Mette Vinther Larsen kommunikerer ændring af Ph.d. forløbet til de relevante parter. Mette Vinther Larsen kommunikerer beslutningen om at lukke INSIGHTS og Workplace til medarbejderne i fredagsmail. Mette Vinther Larsen kommunikerer vedtagelse af time- opgavereduktion ved seniordage til HR og Insight koordinator.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er)  |
| 12. Orientering om nyt fra HSU og FSU (10 min) |
| Indstilling: Medlemmer af HSU og FSU orienterer om aktuelle emner i HSU og FSU |
| Medlemmer af HSU og FSU orienterede om nedenstående emner. SAMiU tog orienteringen til efterretning: * HSU har drøftet årsrapport om ligestilling og diversitet på HSU møde d. 15. december 2023. SAMiU kan læse årsrapporten, som er vedlagt som bilag til punkt 6.
* HSU har d. 5. februar 2024 deltaget i HR-dialogmøde med drøftelse af bl.a. tidspunkt for evaluering af 4. kvartals lønforhandlinger.
* HSU har drøftet implementering af tidsregistrering på AAU, jf. ny arbejdstidslov, som træder i kraft pr. 1. juli 2024.
* HSU har fulgt op på høring i akademisk råd om medarbejderinddragelse.
* FSU har igangsat proces omkring SSH dekan-opslag.
 |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) SAMiU besluttede at sætte tidsregistrering jf. ny arbejdstidslov samt medarbejderinddragelse på dagsordenen til næste SAMiU møde.  |
| 13. Evt. (5 min) |
| Indstilling:  |
| Der var ikke noget at bemærke under evt.  |
| Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)Skriv opfølgningspunkt(er) |