



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Sine Sø Kristensen
Telefon: 9940 7618
Email: sik@adm.aau.dk

Dato: 22-09-2021
Sagsnr.: 2021-020-00520

Referat af møde i Studieservices SA-udvalg den 10. september 2021

Deltagere: Lone Vestergaard (LV), Jesper Bjørn Gorm Poulsen (JBGP), Bettina Spleth Bazuin (BSB) og Heidi Friis Thomsen (HFT).

Afbud: Shaline Thedchanamoorthy Christiansen (STC), Merete Heiden (MH), Kirsten Birk Wogensen (KBW), Kristina Velling Christensen (KVC) og André Bjørn Nielsen (ABN).

Øvrige deltagere: Mads Østerbye (stedfortræder for STC) og Sine Sø Kristensen (referent).

Dagsorden:

1. Lønforhandlingsproces
2. Rammer for distancearbejde i Studieservice

Ad 1. Lønforhandlingsproces

Referat:

LV orienterede om, at der nu er udmeldt en lønforhandlingsramme fra direktionen, som igen er 1 pct. af lønsummen. Heraf skal halvdelen tildeles som faste vederlag, mens den anden halvdel skal være engangsvederlag. Engangsvederlagets størrelse skal ikke korrigeres i forhold til ansættelsesgrad.

LV tilkendegav, at oplægget fra Studieservices ledergruppe er, at lønforhandlingsprocessen vil ligne de foregående års proces. Der var frist d. 9. september i forhold til at indsende indstilling til ens områdeleder. Områdeledergruppen tager dog stilling til alle medarbejdere, og ikke kun de medarbejdere, som har indstillet sig selv til områdelederen/tillidsrepræsentanten. LV uddybede endvidere, at vederlagene ikke bliver fordelt mellem områder, stillingskategorier eller lignende, men ud fra en overordnet vurdering. De overordnede kriterier for de to typer tillæg er:

- **Kvalifikationstillæg/fast tillæg** er et tillæg, der kan gives for personlige eller faglige kompetencer
- **Engangsvederlag** ydes normalt som honorering for en særlig eller ekstraordinær indsats fra direktionen

LV forklarede, at disse meget overordnede kriterier kan gøre det svært at belønne "sikker drift", men at det ikke afholder ledergruppen fra at gøre det, da det også er af stor værdi for afdelingen.

Forslaget til processen er, at alle, der enten har lavet en indstilling, og/eller som er blevet tildelt et vederlag, vil få en tilbagemelding med begrundelse fra sin områdeleder. Derudover får alle i Studieservice en samlet tilbagemelding om lønforhandlingens udfald til december. Her orienteres kun om, hvem der er blevet tildelt et vederlag og ikke begrundelserne herfor.



LV foreslog endvidere, at rammen for både faste og engangsvederlag igen bliver ca. 12.000 kr., men med mulighed for fleksibilitet inden for rimelighedens grænser, når det gælder eventuelle omklassificeringer, som typisk er dyrere. Tildeling af funktionstillæg rummes ikke af lønforhandlingsprocessen.

SA-udvalget tilsluttede sig den foreslåede plan for processen. SA-udvalget tilkendegav, at der kan opstå tilfælde, hvor medarbejdere er utilfredse med ikke at være blevet tildelt vederlag, hvilket man må tilkendegive over for sin områdeleder. Men selve processen anser udvalget både for transparent og fair. SA-udvalget tilsluttede sig ligeledes den foreslåede ramme på ca. 12.000 kr. med mulighed for fleksibilitet ud fra en rimelighedsbetragtning.

Ad 2. Rammer for distancearbejde i Studieservice

Referat:

SA-udvalget fik præsenteret STS-ledergruppens oplæg til ramme for hjemmearbejde i Studieservice. Oplægget er udarbejdet med udgangspunkt i den overordnede ramme fastlagt for hele Fælles Service. Det blev i forbindelse hermed drøftet, at forskellighed er et vilkår både imellem teams og medarbejdere imellem. Det er derfor i høj grad lagt ud til den enkelte områdeleder at beslutte i hvilket omfang og i hvilke sammenhænge, det skal være muligt at arbejde hjemmefra. LV pointerede i relation til dette, at ledergruppen med oplægget er af den indstilling, at fysiske møder skal prioriteres, og at hjemmearbejde ikke er en ret, men et gode man kan tildeles. Det er ligeledes vigtigt, at det altid fremgår af ens kalender, hvis man arbejder hjemme. På sigt kan medarbejdere, der ofte arbejder hjemme, få stillet udstyr til rådighed til hjemmebrug, hvor det nye udstyr, fx i form af fx pc-dock, skal være på arbejdspladsen, således at det er det "gamle" udstyr, der skal placeres på hjemmekontoret. Dog er det ikke muligt, at alle medarbejdere får nyt udstyr på én gang, idet der er udfordringer i forhold til it-leverancen. Det bliver således op til områdelederne at vurdere, hvor behovet er størst i første omgang.

SA-udvalget tilkendegav, at ledergruppens oplæg er meget fleksibelt, og at det er positivt, at der nu er formuleret nogle rammer, selvom hjemmearbejde i sidste ende er en aftale, der skal indgås imellem medarbejder og områdeleder. Derudover er det positivt, at der på sigt bliver stillet udstyr til rådighed til formålet. Udvalget tilkendegav forståelse for, at forskelligheder, både fagligt og personligt, betyder, at der ikke kan fastsættes retningslinjer, som passer på alle. Udvalget tilkendegav, at der er stor værdi i at være sammen med sine kollegaer, men at tilstedeværelse som begreb også skal nytænkes, idet man også godt kan være "tilstede" hjemmefra. Derudover flytter afdelingen snart i en bygning med storrumskontorer, som kommer til at betyde, at man i mange arbejdsmæssige sammenhænge skal tænke og handle på nye måder.