



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Stine Vestergaard
Telefon: +4599403880
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 17-06-2021
Sagsnr.: 2021-234-00375

Referat af møde i FSA den 17. juni 2021

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Martin Vive Ivø (MVI), Maj Rosenstand (MR), Henrik H. Søndergaard (HHS), Kim Kristensen (KIK), Morten Denaa (MD), Helle Kjær (KH), Jimmi S. Jensen (JSJ) og Anna Marie Svenstrup (AMS), Mikkel Dahlbæk Sigurdsson (MDS) og Danni Nilesen (DN)

Afbud: Gitte Leander Nielsen

Øvrige deltagere: Tanja Busk Lykke Sloth (TBS) og Ann Cecilie Schaffry Enemærke (ACSE) under punkt 7, Jacob Ole Jacobsen under punkt 8 og Stine Vestergaard (SVE), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen

FSA godkendte dagsordenen.

Ad 2. Konstituering af nyt udvalg

Bilag 2.1: Forretningsorden for FSA

Bilag 2.2: Årshjul for 2021

Indstilling: Medlemmerne præsenterer sig samt drøfter forventninger, forretningsorden og årshjul.

Medlemmerne af udvalget præsenterede sig selv samt deres forventninger og ønsker til samarbejdet i FSA.

Medarbejdersiden foreslog ændring til § 9, som skal tilrettes den praksis, som udvalget besluttede på deres møde den 9. marts 2020. Referatet skal ikke længere godkendes endeligt på det kommende ordinære møde, men godkendes pr. mail efter mødet. Derudover fremlagde medarbejdersiden ønske om, at dagsordenen fremsendes tidligere. Dette ønske forsøges efterlevet fremadrettet.

Opfølgning:

SVE opdaterer forretningsordenen, og uploader den på FSA's [hjemmeside](#).

Ad 3. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA tager orientering til efterretning

SLC orienterede kort om Viden for verden 2, Corona-situationen og det nye politiske uddannelsesudspil.



Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA tager orientering til efterretning

MD orienterede om, at flere medarbejdere har et ønske om at ændre den nuværende aftale om skærmbriller. I henhold til den nuværende aftale kan skærmbriller kun købes hos Louis Nielsen. Medarbejderne ønsker, at de også kan købe skærmbriller hos deres egen optiker.

MD kommenterede på reglen om, at der kun udleveres en mobiltelefon med tilhørende udstyr til en medarbejder, såfremt vedkommende har et arbejdsmæssigt behov. Flere medarbejdere har på denne baggrund fået varslet, at de ikke længere er berettiget til en arbejdstelefon. Det er problematisk, specielt ved overgangen til fleksible arbejdspladser, hvor der kan være behov for at viderestille sin arbejdstelefon til mobilen. Såfremt man snakker over Skype på sin PC, og vil docke ud for at forsætte samtalen i et andet lokale, vil forbindelsen til opkaldet blive afbrudt. For flere har det også været en del af lønpakken ved ansættelse. HK supplerede med, at mobiltelefonen også er vigtig ift. at logge på flere af AAU's systemer. AAU har været med til at lave et setup, hvor en mobiltelefon er nødvendig for rigtig mange. Hvis ikke man tildeles en mobil, skal det være muligt at logge på systemerne på andre måder.

SLC kommenterede, at det er ledernes beslutning, hvorvidt en medarbejder har et fagligt behov for en mobiltelefon. Der er forståelse for medarbejdersidens synspunkter og overvejende er der enighed om, at man kun skal have en mobiltelefon, når det er nødvendigt. SLC bringer drøftelsen videre til AL-gruppen.

Ad 5. Orientering om fleksibelt arbejde i FS

Bilag 5.1: Fleksibelt arbejde i FS – på campus og på distancen

Bilag 5.2: Standard PC-arbejdspladser i FS

Indstilling: FSA tager orientering til efterretning

SLC præsenterede det fremsendte materiale og fremhævede principperne og retningslinjerne for fleksibelt arbejde. Udgangspunktet er fysisk tilstedeværelse med mulighed for distancearbejde, hvor det tilfører værdi og passer til arbejdsopgaven i øvrigt.

MDS kvitterede for et godt udarbejdet produkt, men var undrende over for den betragtning, at man kun skal argumentere for at opgaven løses bedre ved hjemmearbejde. Man burde også kigge på, om det tilfører arbejdsopgaven værdi, at man er tilstede på kontoret. MD kommenterede, at medarbejderne har vist, at de godt kan arbejde på distancen og gøre det effektivt. Det er synd, at vi efter disse erfaringer går tilbage til en tilstedeværelsesarbejdsplads. Vi har ligeledes set et faldende sygefravær og et faldende brug af psykologisk beredskab

SLC var forstående over for betragtningerne, som også har været inddraget i drøftelserne. Den praksis som er beskrevet i det fremsendte materiale, beskriver den praksis vi kender fra før Corona. Det er den praksis, som vi ønsker at fastholde. På grund af en længere periode med hjemmearbejde, har vi nu behov for at sætte ord på det. HHS tilføjede, at vi bygger videre på den betragtning, at det er leder og medarbejder som kan aftale, hvordan arbejdet skal tilrettelægges for den enkelte. Det bliver en proces, som løbende kan revideres. For flere skal der også implementeres fleksible arbejdspladser, hvilket også er en ny måde at arbejde på.

SLC afsluttede med at tilføje, at vi skal være en tilstedeværelsesarbejdsplads med mulighed for fleksibilitet. Det er en balancegang mellem de forskellige synspunkter. Det er nødvendigt, at vi evaluerer og følger op løbende.

Ad 6. Drøftelse af genåbning og tilbagevenden

Indstilling: FSA drøfter genåbning af universitetet og tilbagevenden i Fælles Service



Medarbejdersiden ønskede at drøfte, hvordan vi sikrer, at alle kommer tilbage til en god hverdag. SLC kommenterede, at det er drøftet i AL-gruppen. Det er ledelsens ansvar at sikre, at det bliver en god tilbagevenden. MVI supplerende med, at det er svært at svare entydigt på. Det kræver løbende dialoger med medarbejderne, hvor de har mulighed for at give udtryk for deres bekymringer. Det bør tages op under MUS, APV-drøftelser og hvor det ellers er relevant at inddrage. Det handler om at finde retningslinjer, men med en mulighed for stor individuel tilpasning. MR kommenterede, at de også har startet stille ud, hvor det var muligt at komme ind og drikke en kop kaffe. Det har for nogen været en god måde til en stille opstart.

I forhold til at genopbygge de sociale relationer, er der i AL-gruppen også drøftet muligheden for at holde sociale arrangementer, hvis den enkelte afdeling ønsker det.

HHS tilføjede også, at Trivsel og Udvikling er meget opmærksomme på tilbagevenden. De har samlet materiale som kan hjælpe til reboarding af medarbejderne efter Corona og vil udbyde kurser og workshops. Materiale findes på hjemmesiden: [AAU Kompetenceudvikling](#).

Ad 7. Orientering om status på arbejdet med monitorering af trivsel ifm. Indførslen af delearbejdspladser

Bilag 7.1: Proces for mini-trivselskortlægning

Bilag 7.2: Minikortlægninger, form og indhold

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og godkender procesplanen for monitorering af trivsel ifm indførslen af delearbejdspladser i 7K

TBS orienterede udvalget om status på arbejdet med monitorering af trivsel ifm. Indførslen af delearbejdspladser. Udvalget var meget tilfredse med arbejdet og ser frem til at følge monitoreringen. SLC vil ligeledes orientere AL omkring arbejdet. Udvalget havde ingen yderligere bemærkninger til punktet.

Ad 8. Orientering om årsregnskabet 2020 og 1. periodeopfølgning for FS

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

JOJ gennemgik årsregnskabet for 2020 samt 1. periodeopfølgning for 2021.

MD spurgte ind til, om man allerede nu kigger på scenarier for, hvordan regeringens ønske om besparelser kan påvirker AAU og FS. SLC kommenterede, at vi ikke kigger på scenarier, før vi kender udfordringerne. Udvalget havde ingen yderligere bemærkninger til den økonomiske gennemgang.

Ad 9. Drøftelse af AAU's sygefraværstatistik 2020

Bilag 9.1: Sygefraværstatistik for AAU

Bilag 9.2: Sygefraværstatistik for Fælles Service 2020

Bilag 9.3: Hjælpetekst til sygefraværstatistik

Indstilling: FSA drøfter sygefraværstatistikken og vurderer, og resultaterne kræver handling fra FSA

HHS gennemgik det fremsendte materiale og fremhævede, at selvom der har været en positiv udvikling i 2020, har vi fortsat et højt registreret sygefravær. MVI spurgte ind til mere udspecificerede data om det længerevarende sygefravær. HHS orienterede om, at HR-afdelingen efter ønske fra HAMiU, gennemgik alle længerevarende sygesager sidste år. Vi kom frem til, at det længerevarende sygefravær i væsentligt grad bæres af den samme gruppe medarbejdere år efter år. Derudover er vi kendt for at være en rummelig arbejdsplads, som øn-



sker at gå langt for at fastholde gode medarbejdere. Ledelsen er ligeledes blevet bedre til at følge op på de længerevarende sygemeldinger. Det er dog forsat et vigtigt opmærksomhedspunkt.

FSA tilsluttede sig HR-afdelingens anbefalinger til det fremadrettede arbejde med sygefraværet.

Ad 10. Eventuelt

FSA havde ingen kommentarer til eventuelt.