



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
Studieservice

Sagsbehandler:
Maria Lønsmann Hukier
Telefon: 9940 3447
Email: mlhu@adm.aau.dk

Dato: 05-07-2024
Sagsnr.: 2024-000-01516

Referat af ordinært møde i Studieservices SA-udvalg den 27. juni 2024

Deltagere: Maj Rosenstand (MR), Lone Sander (LS), Kamilla Kjersgaard Jakobsen (KKJ), Shaline Thedchanamoorthy Christiansen (STC), Heidi Friis Thomsen (HFT), Linh Huynh (LH) og Jakob Skovrup Stampe (JSS)

Afbud: Bettina Spleth Bazuin (BSB) og Ann-Pia Valentin Sørensen (APVS)

Øvrige deltagere: Heidi Linnemann (HL), Birgitta Schiørring Madsen (BSM), Anne-Marie Falch (AMF), Henriette Badsberg Jensen (HBJ) (HR-parter for STS), Sine Sø Kristensen (SSK) og Maria Lønsmann Hukier (referent)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orientering vedr. status på Nyt SIS v. Anne Marie Falch
3. Orientering vedr. status på kandidatreformen v. Heidi Linnemann
4. Kort orientering om status på ansættelse af områdechefer v. Maj Rosenstand
5. Kort orientering vedr. arbejdsmiljøudvalgets sammensætning fremadrettet v. Maj Rosenstand
6. Fælles i Fælles Service – drøftelse af tanker om dagen og næste skridt v. Maj og Kamilla
7. Arbejdsmiljødrøftelse (fast punkt)
8. Årlig status vedr. sygefravær i Studieservice v. Henriette Badsberg Jensen (HR)
9. Evaluering af og kick off til lønforhandlingsprocessen v. Henriette Badsberg Jensen (HR)
10. Eventuelt

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

Det indstilles, at dagsordenen er godkendt.



Ad 2. Orientering vedr. status på Nyt SIS v. Anne Marie Falch

Referat:

AMF orienterede om, at afklaringsfasen blev afsluttet ved udgangen af maj. Formålet med fasen var at give leverandøren indsigt i behov fra os som kunde, og at oparbejde et godt samarbejde. I afklaringsfasen er de kommende fasers aktiviteter nedbrudt, der er udarbejdet styringsgrundlag og business case. Derudover er der opnået et fælles udgangspunkt med det videre arbejde i de kommende faser og en øget indsigt i salesforceplatformen, samt detaljering af tekniske og funktionelle krav. Der foreligger nu en fuldt opdateret kontrakt med få ændringsanmodninger. Tidsplanen er revideret således, at KU og DTU er piloter i implementering og designfasen er udvidet med ca. 4,5 måned. AAU-implementeringen er i nov. 2027 til okt. 2028.

AMF tilkendegav at man går efter en 100 % standardisering, dvs. løsningen skal kunne rumme alle universiteters processer, men at der kan forekomme mindre lokale ændringer, og at der skal indgås en tillægskontrakt med leverandøren ift. behov ved implementering.

AMF gennemgik projektorganisering på AAU i designfasen. Der allokeres en teknisk projektleder, og der er kommet faglige nøglepersoner på, som kommer med input til det funktionelle i programmet.

Designfasen varer til og med maj 2025, hvor hovedområderne er:

1. Design og test af fælles løsning
2. Organisatorisk implementering
3. Transition og drift
4. Forberedelse til pilotfasen

Spørgsmål/kommentarer:

Der blev spurgt til, hvordan kommer vi videre herfra.

- *Der skal nedsættes et forandringsnetværk, som kan bære forandringen videre i organisationen og efter sommerferien, vil der være en snak om, hvordan forandringsnetværket nedsættes.*

MR supplerer med at business casen skal godkendes, herefter skal der laves en ny norm for hvad der kan frikøbes. AAU skal håndtere meget mere selv f.eks. hvordan skal det være en del af hverdagen i STS, indtil vi har et nyt administrativt system og driftsopgaverne efterfølgende.

Der blev spurgt, om det er STS, som skal betale, eller om det bliver en fælles udgift i Fællesservice.

- *MR svarer, at først og fremmest kigger vi internt i STS, hvordan det belaster i STS opgavemæssigt og efterfølgende kan blive et punkt i forhandlingerne om budgetterne for Fællesservice. Omlægning af frikøb rammer ITS meget ift. forsinkelser, og det kan have betydning for STS efterfølgende. På fredagsmøderne kommer der mere orientering om processen.*



Ad 3. Orientering vedr. status på kandidatreformen v. Heidi Linnemann

Referat:

HL fortæller, at kandidatudvalget har afleveret delafrapportering, og at udvalgets opgaver har været:

- Nyt kandidatlandskab
- Kvalitetsløft af kandidatuddannelserne
- Administration og undervisningstilrettelæggelse
- Videreuddannelse og livslang læring
- Mulighed for forskerspor
- Sektordimensionering

Kandidatreformen betyder, at alle kandidatuddannelser skal afsluttes med udgangen af maj måned. De korte kandidatuddannelser skal sandsynligvis starte tidligere (1. august), og det skal afklares, om der i så fald skal være forskudt studiestart, eller alle semestre evt. skal starte 1. august.

Dimittender fra en kort kandidatuddannelse vil have mulighed for livslang læring gratis eller med ned-sat betaling.

I delrapporten er forslag til modeller for erhvervs kandidatuddannelser skitseret. En del af dem er dog udfordrende, bl.a. fordi det vil betyde en arbejdsbelastning på op mod 60 timer for de studerende pga. et krav om gennemsnitlig 25 timers arbejde om ugen.

HL fortæller, at der er en del uafklarede punkter i arbejdet med kandidatreformen. Kandidatudvalget mødes tre gange i efteråret inden den endelige afrapportering i oktober.

HL orienterer om tidsplanen:

- Lovgivningen skal være på plads i 2024.
- I 2025-2027 er der udvikling af uddannelser
- Godkendelse og optagelse i 2028.

Der er nogle elementer på AAU, som skal være på plads i løbet af 2024 til optagelse i 2025.

Spørgsmål/kommentarer:

Er der nogle uddannelser, som positive overfor den nye model?

- *Det er endnu ikke afgjort, hvilke uddannelser på AAU der evt. skal være korte. I de dialoger, der har været, er der dog enkelte studieledere, som konstruktivt vil gå ind i arbejdet omkring de korte uddannelser.*

Kandidatreformen og Nyt SIS kommer næsten oveni hinanden.

- *HL forklarer, at kandidatreformen vil være på plads i 2028 inden Nyt SIS kommer i 2029.*



MR supplerer, at der skal være plads til at tale om den frustration, som de to store forandringer kan give. Processen må tages step by step, og udfordringerne løses løbende.

Der bliver spurgt til, om der noget forberedende arbejde med de studerende ift. at starte på en usikker studieplads og evt. en fastholdelsesplan.

- *Kandidatreformen får betydning for alle områder i STS, og der er nedsat en tværgående gruppe, hvor der tales om, hvad der skal ske, og hvordan der koordineres i STS. SU-reformen kommer også. Vejledning af de studerende står øverst på listen i forhold til indsatsområder – der er dog stadig så mange uafklarede elementer, at vi ikke ved, hvad de studerende kan vejledes om.*

MR kommenterer, at så snart der vides noget med sikkerhed orienteres på SA-udvalg og fredagsmøder efter sommerferien.

Ad 4. Kort orientering om status på ansættelse af områdechefer v. Maj Rosenstand

Referat:

MR informerer, at der har været samtaler, og der forhandles med en kandidat til Studieliv. Den anden områdechefstilling genopslås efter sommerferien med kort frist, og der arbejdes på ansættelse d. 1. oktober. I mellemtiden udvikles en løsning for områderne uden områdechef. Der vil være nyt ansættelsesudvalg, når samtalerne afholdes.

Ad 5. Kort orientering vedr. arbejdsmiljøudvalgets sammensætning fremadrettet v. Maj Rosenstand

Referat:

HFT, LH og MR har snakket, om hvordan arbejdsmiljøudvalget skal køre efter det nye setup med områdechefer, og der skal være ledelsesrepræsentanter med.

Ad 6. Fælles i Fælles Service – drøftelse af tanker om dagen og næste skridt v. Maj og Kamilla

Referat:

MR orienterer, at nogle af hovedpunkterne fra dagen skal på et møde i vicedirektørkredsen i september. Her skal der snakkes om, hvordan det arbejdes med, så det bliver lederhåndteret ens. Der er sendt evaluering ud, og der opfordres til at svare på den.

Spørgsmål/kommentarer:



Flere sagde, at det var en rigtig god dag.

Der kunne måske liggese en lille pause ind til selvstændig refleksion, da mange var trætte efter dagen.

Flere mente at den bedste del af dagen var gåturen med de interne i Studieservice, som man ikke havde snakket med før.

Det blev kommenteret, at flere er blevet voldsomt provokeret af oplægget om opgaver før individ. MR forklarer, at ideen var ikke, at der skulle være provokerende oplæg. Ideen var, at de to oplæg skulle være forskellige og complimentere hinanden.

Det blev nævnt at formålet med dagen osv. som Søren Lind fortalte sidst på dagen, ville være godt at sige først sammen med velkomst i starten af dagen i stedet.

Ad 7. Arbejds miljødrøftelse (fast punkt)

Referat:

HFT fortæller, at der kigges på at omlægge gulvtæppe i tekøkkenet ved Optagelsen, da det hurtigt bliver beskidt.

Ad 8. Årlig status vedr. sygefravær i Studieservice v. Henriette Badsberg Jensen (HR)

Referat:

HBJ orienterer om, at der måles på sygefraværprocenten – både det korte og lange sygefravær. Tallene viser ikke om folk et mødt syge op på arbejde, eller hvis det er for små grupperinger.

Der har været et fald i sygedage pr. medarbejder sammenlignet med 2022 på hele AAU, men i Fællesservice har der dog været en mindre stigning. I STS er der en stigning i sygefraværet ift. 2023.

HBJ fortæller, at der har været en release af den nye Power BI rapport, som skal give et bedre overblik på alle typer fravær.

Den primære grund til rapporten er at give godt overblik til lederne, så der bliver fulgt op på sygefravær (7, 14 og 28 dage). Derudover skal drøftes konkrete handlinger/indsatser og fokuspunkter i ledelsesgruppen f.eks. skal der holdes øje med rapporterne 3 gange årligt. HBJ kan komme med input til de konkrete handlinger.

Spørgsmål/kommentarer:

MR kommenterer, at der ikke er tvivl om, at det er mere belastning at gå på arbejde, når der er usikkerhed, og at man derved er mere modtagelig overfor sygdom og stress. Vi skal tale om, hvad vi kan gøre for at afhjælpe og for at kunne være i usikkerheden. Der skal arbejdes løbende med, hvad der kan justeres på.



Det kommenteres fra medarbejdersiden at usikkerheden er vigtig at tale om, men at sygefraværet også skal ses adskilt. Tallene er ikke gennemsigtige og langtidsfravær skal kunne sorteres fra. Trivsel og sygefravær skal ikke nødvendigvis hænge sammen.

MR kommenterer, at der skal tales om begge ting selvstændigt, men at der skal også være fokus på, at de kan hænge sammen. Vi skal ikke vente på den årlige rapport, og der skal være fokus på sygefraværet gennem året og med i SA-udvalget. Det skal ikke kun være ledelsesgruppen, som skal sidde med det.

HBJ afslutter, at der skal være gode rutiner for lederne med at bruge rapporterne, og hvor langtidsfravær og kort kan adskilles.

Fra medarbejdersiden kommenteres det, at TR er tidligere blevet inddraget for sent, og at der også skal være gode rutiner i den sammenhæng.

Ad 9. Evaluering af og kick off til lønforhandlingsprocessen v. Henriette Badsberg Jensen (HR)

Referat:

HBJ informerer om, at der sker ændringer i processen i år. Projektgruppen arbejder på højtryk, da data i år skal være meget mere valide, og der vil højst sandsynligt skulle anvendes et nyt beregningsværktøj. Der arbejdes med et pull fremfor push, ift. der kommer en hjemmeside, hvor TR og ledere og medarbejder selv kan trække det info, der har behov for.

Spørgsmål/kommentarer:

MR kommenterer, at som leder skal man nok blive informeret og at det har knebet med TR's adgang til data.

Fra medarbejdersiden kommenteres det, at der har været til infomøde, og det nye setup ser rigtig godt ud. Der mangler dog overblik over, hvem man repræsenterer idet, at der arbejdes med lister fra august året før lønforhandlingen. Derudover kunne det være rart, hvis det blev meldt bredt ud, hvad puljen er.

MR svarer at der skal findes en løsning på udmelding. Der har været snak om at vente med lønforhandlingerne til 2025, men der kommer midler til lønforhandlingen i år.

HBJ fortæller, at der er et dokument på vej vedr. omplacering (primært AC) i FSA, så der bliver en HR-standard for AAU.

Ad 10. Eventuelt

Referat:

Der spørges fra medarbejdersiden, om hvordan der forberedes ift. strøm eller vand her på AAU. MR fortæller, at Campusservice prepper her. Beskyttelsesrummene er på AUB. Hvis tilfældet er, at man ikke kan komme på arbejde, og der ikke kan kommunikeres via normale kanaler, må man blive hjemme.