



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 08-03-2022
Sagsnr.: 2022-020-00598

Referat af ordinært møde i Studieservices SA-udvalg den 18. februar 2022

Deltagere: Lone Vestergaard (LV), Jesper Bjørn Gorm Poulsen (JBGP), Heidi Friis Thomsen (HFT), Mads Østerbye (MØ), Merete Heiden (MH), Lone Sander (LS), Bettina Spleth Bazuin (BSB) og André Bjørn Ørum (ABØ)

Afbud: Kirsten Birk Wogensen (KBW)

Øvrige deltagere: Sine Sø Kristensen (referent)

Dagsorden:

- 1. Godkendelse af dagsorden**
- 2. Økonomi og budget**
 - Orientering om status.
- 3. Trivselsmålinger og arbejdsmiljødrøftelse**
 - Herunder drøftelse af resultaterne fra trivselsmålingerne, en generel arbejdsmiljødrøftelse og status i lyset af de aktuelle forhold.
- 4. Runderinger, APV**
 - Runderingen er endnu ikke afsluttet, men der er fulgt op på flere af de indmeldte ting. Kort status fra Arbejdsmiljøudvalget.
- 5. Flytning**
 - Der er to processpor i gang; 1) selve den fysiske flytning og forberedelsen af denne og 2) forberedelsen af ændrede rammer. Orientering og drøftelse.
- 6. Eventuelt**

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

Dagsordenen blev godkendt.

LV orienterede om, at kompetenceudvikling som punkt er skubbet til næste møde, idet det blev vurderet, at der ikke var plads på dette møde, samtidig med, at det passede dårligt ind netop denne dag. Der var i relation til dette en kort drøftelse af, at kompetenceudvikling er meget vigtigt, uanset hvilken situation afdelingen og organisationen står i, idet man fx også som opsagt medarbejder er stillet bedre, hvis man føler, at ens kompetencer løbende bliver udviklet.



Ad 2. Økonomi og budget

Orientering om status.

Referat:

LV orienterede om, at 2022 budgettet er lagt. Det er ikke forventningen, at der opnås balance, da personalereduktionerne ikke når at få tilstrækkelig effekt i 2022. Det forventes ikke, at budgetoverskridelsen kommer til at have økonomiske konsekvenser i 2023. Budgetlægningen for 2023 er ligeledes i sin indledende fase med opstartsmøde med Økonomiafdelingen. Her er ønsket, at Studieservice skal udmelde forventet budget for en længere årrække ad gangen. Dette er bl.a. for i, videst muligt omgang, at imødegå behov for fremtidige sparerunder.

Ad 3. Trivselsmålinger og arbejdsmiljødrøftelse

Herunder drøftelse af resultaterne fra trivselsmålingerne, en generel arbejdsmiljødrøftelse og status i lyset af de aktuelle forhold.

Referat:

LV tilkendegav indledningsvist, at det arbejdsmiljømæssigt har været en speciel periode vi har været igennem, idet Studieservice og Fælles Service har stået over for personalereduktioner. Det belaster mange mennesker på én gang, og det er svær proces at være i både i tiden op til, men også i tiden, der følger efter.

SA-udvalget spurgte ind til, hvordan processen foregår, når områdechefgruppen og vicedirektør skal pege på konkrete medarbejdere, som skal opsiges. LV svarede til dette, at det er en ledelsesopgave, som skal løses i fællesskab, og det er således også i sidste ende en fælles ledelsesbeslutning. Kriterierne er de overordnede, men man kigger på den kommende drift af Studieservice og de enkelte områder. LV bemærkede, at det er et puslespil, og at man ikke kan komme uden om, at nogen bliver sårede. Chefgruppens opgave er således at løse opgaven mest smidigt før, under og efter afskedigelsesprocessen. Afdelingen og de enkelte områder står således nu også overfor at skulle fordele de opgaver, der ligger ved afskedigede medarbejdere, hvilket heller ikke er en enkel proces.

Man har i Studieservice modtaget trivselsmålingerne for 2021, og SA-udvalget konkluderede, at det virker til at gå godt med medarbejdertilfredsheden og trivslen overordnet set, og at der også er en øget tilfredshed i forhold til året før. Samtidig er der en god svarprocent. I relation til dette blev det drøftet, at det er utilfredsstillende, at der er en del af områderne, som ikke får særskilte rapporter, idet antallet af medarbejdere/antallet af besvarelser i det pågældende område ligger under 10. Det er af fortrolighedshensyn, men det er svært at snakke trivsel ud fra målingerne, hvis man som område ikke har nogen særskilte tal. ABØ forklarede, at denne problematik også tidligere har været drøftet i regi af HAMIO. Der var enighed om at prøve at udfordre HR på grænsen med 10 besvarelser i forhold til, om det fx kan sættes ned til 8, eller om man evt. ville kunne få mulighed for at se besvarelserne i forhold til tematikker, således at det ikke er de mere personfølsomme besvarelser, der vil blive vist.

Det blev i relation til dette drøftet, hvad der har været med til at påvirke trivslen positivt fra 2020 til 2021. SA-udvalget bemærkede, at den fleksibilitet, tillid og forståelse for individuelle behov, der har været udvist fra ledelsen i Studieservice i forbindelse med Corona og dertilhørende udfordringer, formentlig har indvirket positivt.



SA-udvalget bemærkede ligeledes, at der imellem de forskellige områder er en betydelig forskel i trivslen, dog er det kun muligt at sammenholde de områder, hvori der er tilstrækkelige besvarelser til, at en selvstændig rapport udarbejdes. Der kan være mange forklaringer på forskelle, og trivselsmålingen siger ikke noget om dette i sig selv. Dette kan fx arbejdet med APV-processerne måske give mere indsigt i.

Udvalget drøftede desuden trivselsmålingens resultater for så vidt angår stress og krænkende handlinger. LV bemærkede, at det er svært at agere ud fra disse rapporter, da de ikke siger noget om, hvem der oplever stress eller krænkende handlinger, eller hvordan man som fx leder kan hjælpe. Udvalget opfordrede således til, at man tager kontakt til ens leder, arbejdsmiljørepræsentant eller lignende, hvis man oplever stress eller krænkende handlinger. SA-udvalget bemærkede endvidere, at det kræver psykologisk tryghed at tale om sådanne udfordringer, hvorfor det er vigtigt, at man som arbejdsplads altid har fokus på dette. Ambitionen i Studieservice er, at ingen får stress af at gå på arbejde, og at ingen oplever at blive krænket, når man går på arbejde. Udvalget tilkendegav, at det måske er et urealistisk mål, men det er vigtigt at have det som ambition.

Ad 4. Runderinger, APV

Runderingen er endnu ikke afsluttet, men der er fulgt op på flere af de indmeldte ting. Kort status fra Arbejdsmiljøudvalget

Referat:

Arbejdsmiljøgruppen orienterede kort om, at den fysiske kortlægning af arbejdsmiljøet endnu ikke er afsluttet, og at der hele tiden bliver fulgt op på flere af de indmeldte udfordringer. Man bør fortsat være opmærksom på at handle ved udfordringer med fx manglende eller ikke brugbart udstyr, idet det ikke kun er i forbindelse med APV-processer, at sådanne udfordringer skal løses. Det blev konkluderet, at støj og indeklima generelt er en udfordring i FIB10-bygningen, som det er svært at gøre ret meget ved, dog er der heldigvis snarlig udsigt til forbedring på disse punkter med den forestående flytning.

Ad 5. Flytning

Der er to processpor i gang; 1) selve den fysiske flytning og forberedelsen af denne og 2) forberedelsen af ændrede rammer. Orientering og drøftelse.

Referat:

Der er en masse lavpraktiske opgaver, som kommer til at fylde den kommende tid. LV forklarede, at der endnu ikke er noget nyt i forhold til rammer for arbejdet efter i den nye bygning. Der er stadig behov for at få afklaret, hvad der skal fastsættes fælles rammer for. STS' udgangspunkt er umiddelbart, at der skal være fælles rammer for fælles lokaler, mens der ikke behøver blive fastsat rammer for "områdezoner" i bygningen. Der skal evt. nedsættes et husråd, og der vil være en tid, hvor der skal opbygges en fælles "kultur". Skal arrangementer såsom fester fx være på tværs, eller skal det være afdelingsvis. Tilgangen fra STS bliver umiddelbart, at vi må tage stilling til spørgsmålene, som de opstår, men at det er vigtigt, at evt. udfordringer og uenigheder bliver taget op, når de opstår, så de ikke vokser sig større end nødvendigt.

Ad 6. Eventuelt

Referat:

Der var intet til eventuelt på mødet.