



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

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

Dato: 06-03-2023
Sagsnr.: 2022-234-00694

Referat af møde i FSA den 7. marts 2023

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Linda Ibsen (LIBS), André Bjørn Ørum (ABØ), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Gitte Leander Nielsen (GLN), Jimmi S. Jensen (JSJ), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ) og Danni Nielsen (DN).

Afbud: Anna Maria Svenstrup, Anders Aggerholm og Gitte Leander Nielsen

Øvrige deltagere: Lars Sørensen (LS) under pkt. 8 og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVE).

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

Reformkommissionens anbefalinger om 1-årige kandidatuddannelser optager meget af rektoratets tid. Der er nedsat en task-force som skal hjælpe rektor med at finde svar på diverse spørgsmål i den løbende proces. Læs mere om reformudspillet i den nyeste artikel fra rektor [her](#).

AAU er ved at gøre klar til Institutionsakkreditering. Institutionsakkrediteringen kigger på, hvordan vi arbejder med kvalitet og sikre relevans i uddannelserne. De første møder holdes i april måned. Læs mere om AAU's institutionsakkreditering [her](#) eller i den nyeste artikel fra prorektor [her](#).

Direktionen arbejder på en masterplan for cyber- og informationssikkerhed. Der er en stor trussel på området, hvilket også gør sig gældende for AAU. Et eksternt firma har kigget vores systemer igennem og har fundet områder, hvor vi ikke er stærke nok. Der er bevilliget midler til at arbejde med området over en 5-årig periode.

AAU har valgt to nye missioner som skal prioriteres i 2023. De to første missioner er "A sustainable energy system in Denmark by 2024" og "Inclusiveness and wellbeing of children and young people". Læs mere om arbejdet med missionerne [her](#).

AL har gjort status på flexible seating. Det blev i den forbindelse besluttet, at der afholdes et møde mellem vice-direktørerne i 7K, hvor man snakker de særlige behov og udfordringer igennem.



Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

[HAMiU](#) drøftede på deres møde den 6. marts 2023 tiltag for trivsel og stressforebyggelse. Det blev besluttet, at FSA drøfter dette emne på deres næste møde, når referatet fra HAMiU er godkendt.

AAU's APV-koncept er blevet revideret. Læs mere om revideringen [her](#). Det er vigtigt, at dette tænkes ind i FSA's årshjul. Årshjulet drøftes med det nyvalgte udvalg på mødet den 1. juni 2023. I det nye koncept afholdes der kun APV hvert andet år. Baggrunden for dette er at give mere tid til arbejdet med de konkrete indsatsområder i handleplanerne. Det er dog vigtigt, at man husker at genbesøge handleplanerne løbende og følge op på indsatserne. FSA vil gerne opfordre arbejdsmiljøsektionen til at udsende en reminder omkring dette.

Medarbejdersiden ønskede en forbedring af referaterne eller den kommunikation som kommer ud efter møderne. Referaterne er korte og meget indforståede. Der var ikke enighed om, at referaterne skal være længere, det skal forsat være relativt korte beslutningsreferater, som det fremgår af FSA's forretningsorden. Dog skal der arbejdes på at gøre dem præcise og meningsfyldte. Det er ligeledes vigtigt, at referaterne kommer hurtigt ud efter møderne mens de stadig er aktuelle. Det blev besluttet, at formanden og udvalgssekretæren drøfter referaterne og kommunikation fra møderne. Derudover kan det være interessant at kigge på praksis i de lokale SA under FSA og finde en fælles best practise for at dele informationer med hinanden og med medarbejderne.

Opfølgning:

Tiltag for trivsel og stressforebyggelse sættes på dagsordenen til FSA-mødet den 1. juni 2023.

SVE videregiver udvalgets opfordring om reminder til APV-processen til arbejdsmiljøsektionen.

SVE og SLC drøfter referater og kommunikation fra møderne.

Ad 4. Evaluering af TAP-lønforhandling

Bilag 4.1: Oversigt over TAP-lønforhandlinger for Fælles Service

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter og tager orientering til efterretning.

Udvalget havde følgende bemærkninger til evalueringen:

Den skriftlige orientering beskriver evalueringen og ønsker til forbedringer ærligt og godt. Medarbejdersiden er forventningsfulde ift. forbedringer af systemer og muligheden for at sammenligne på tværs og med de tidligere år. Det er u hensigtsmæssigt, at selvforhandlerne får besked før lederne, når processen er afsluttet.

Rammen på 0,75 % gør det svært at forhandle. Der er ikke meget at gøre godt med, og det er et stort arbejde for små beløb. Det handler også om fastholdelse og snakker ind i employer branding. Udvalget drøftede afslutningsvis alternativerne til en fast ramme. Det kan komme til at betyde færre medarbejdere på arbejdspladsen, hvis flere skal tilgodeses med højere beløb.

Ad 5. Orientering om arbejdet med employer branding

Indstilling: FSA tager orientering til efterretning.

AL har besluttet at arbejde samlet med employer branding, herunder tiltrækning, udvikling og fastholdelse af medarbejdere i administrationen. FSA deltog den 7. december 2022 i en workshop om emnet. MR orienterede om status på arbejdet. Der er udvalgt tre overordnede emner som arbejdes videre med. Emnerne er rekrutte-



ring og fastholdelse, god sammenhængskraft og eftervidereuddannelse. Udvalget kom med deres spørgsmål og bemærkninger til emnerne.

God sammenhængskraft dækker bl.a. over ønsket om at holde et fagligt arrangement på tværs af afdelingerne i FS. Formatet er endnu ikke på plads, men forhåbningen er at kunne holde arrangementet efter sommerferien.

Der er mange som efterspørger en sammenhæng til strategien, og hvad det er vi vil som organisation. Vi skal være mere transparente i forhold til sammenhængen mellem eftervidereuddannelse, faglig udvikling og retning for organisationen. På nuværende tidspunkt kan det føles som om, at de som kommer på kursus, er dem der råber højest eller dem som stod forrest i køen.

Rekruttering og fastholdelse handler ikke kun om lønkroner, men også om muligheden for videreudvikling. Som universitet har vi mange kompetencer in-house, som vil være billigere at bruge end eksterne. Vi har derfor en masse muligheder, som vi pt. ikke anvender. Derudover er karrierevejene på AAU meget ugenomsigtige. Ønsker man at lave noget andet, burde man hjælpe medarbejderne til en anden stilling på AAU fremfor at de søger andre steder hen.

Det er vigtigt at forankre projektet et sted. Derudover bør man kigge på koblingen over til den brandingstrategi som AAU har for de studerende. Vi skal også være optaget af vores indirekte kommunikation, fx hvordan møder man os ude i verdenen, giver vi gode afslag til ansøgere osv. Alt dette er også vigtigt i vores profilering.

Ad 6. Drøftelse af økonomiske scenarier for AAU

Indstilling: FSA orienteres om og drøfter økonomiske scenarier

Medarbejdersiden havde ønsket en drøftelse af økonomien på AAU på baggrund af artiklen "[AAU's økonomi under pres](#)" på AAU Update. SLC orienterede udvalget om det udfordringsbillede, som AAU står over for. Økonomien er udfordret på flere områder bl.a. stigende priser, uro på de finansielle markeder, utilstrækkelig udnyttelse af bygningskapacitet, politiske beslutninger med negative konsekvenser, faldende STÅ, frafald på uddannelser mm.

Udfordringsbilledet er meget klart og tydeligt, men medarbejdersiden er bekymrede for betydningen og konsekvenserne af udfordringerne. Der blev spurgt ind til, om ledelsen overvejer yderligere kommunikation om emnet. Udfordringerne skal ikke tales ned, men det er vigtigt at kommunikere ud hvad der sker, og hvad der arbejdes med. Det er bedre, at vi kommunikerer alt det vi ved. SLC viderebringer ønsket til rektor.

Ad 7. Drøftelse af strategiindsatser for FS

Bilag 7.1: Målaftale for Fælles Service 2023

Indstilling: FSA drøfter samarbejdet om mål og indsatser for 2023 med afsæt i målaftalen.

SLC efterspurgte spørgsmål eller bemærkninger til det fremsendte materiale.

Det skaber forvirring at målaftaler omkring talentudvikling er forankret flere steder. Flere går til HR-afdelingen, men meget af arbejdet er ikke forankret der. Dette kan skabe forvirring. SLC kommenterede, at dette skyldes et forsøg på at forankre indsatserne i direktionen, hvilket muligvis ikke har været det mest hensigtsmæssige.

Medarbejdersiden bemærkede, at der i materialet står at AAU skal være hotspot for talenter. Det er ikke sikkert, at alle kan se sig selv i det, og hvem er vores talenter? Fremhæver man noget, overskygger man altid noget andet. Det er derfor vigtigt, at man overvejer sit ordvalg nøje.



Ad 8. Status på arbejdet med den digitale masterplan

Indstilling: FSA tager orientering til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål

LS præsenterede status på arbejdet med den digitale masterplan. Det har været en involverende proces, hvor udfordringer og løsningsmuligheder er blevet drøftet. LS lovede af sende en oversigt over igangværende og fravalgte processer til udvalget. Et vigtigt fokus i arbejdet har været at kigge på det pres som projekterne ligger på organisationen og medarbejderne og herudfra lave skarpe prioriteringer. I første halvår af 2023 er målet at færdiggøre allerede igangsatte projekter. Forventningen er at blive færdig med en håndfuld af de projekter som ikke kræver et stort analysearbejde i 2023. Derudover kigges der også nøje på økonomien, og hvilke projekter vi har penge til at igangsætte. SLC tilføjede, at der er nedsat en task-force til at kigge på HR-området. Det er vigtigt at gøre det på den rigtige måde og kommer godt fra start med optimering af HR-data.

Opfølgning:

SVE indhenter og videresender oversigt over igangværende og fravalgte processer til udvalget.

Ad 9. Drøftelse af lavservicedage mellem jul og nytår 2023

Indstilling: FSA evaluerer på lavservicedagene mellem jul og nytår i 2022 samt drøfter om dette giver anledning til ændringer i 2023.

[HSU](#) besluttede på deres møde den 15. februar, at AAU ikke holder virksomhedslukket mellem jul og nytår i 2023. Dagene kategoriseres i stedet som lavservicedage på samme måde som det var tilfældet i 2022. Det er vigtigt, at det meldes tydeligt ud, at der er tale om lav-service dage. Lav-service dage betyder, at der som udgangspunkt ikke er en forventning om tilstedeværelse i de forskellige afdelinger.

De fleste enheder i Fælles Service havde mere eller mindre lukket mellem jul og nytår i 2022. Det har for de fleste afdelinger fungeret fint, at der ikke har været virksomhedslukket. Det har stadig været udgangspunktet, at medarbejderne skulle forsøge at holde deres ferie i denne periode, medmindre der var god grund til at arbejde.

ITS havde åbent for servicetelefonen mellem jul og nytår. Mængden af henvendelser indikerede dog, at der ikke er behov for at ITS kan kontaktes. Dette set i forhold til omkostninger til og genererne hos ITS-medarbejderne som skulle være på arbejde. SLC snakker med ITS, om dette giver anledning til ændringer i 2023. Der er ingen behov for ændringer i de øvrige afdelinger.

Ad 10. Drøftelse af det kommende FSA møde d. 1. juni 2023

Indstilling: FSA drøfter dagsorden til det næste FSA møde for at kvalificere indholdet af årshjulspunkterne.

Udvalget havde ingen yderligere bemærkninger til punktet udover de allerede nævnte punkter under medarbejdersiden orientering. Medlemmerne er altid velkomne til at komme med ønsker til dagsordenen til formandskabet som drøfter dagsordenen forud for alle møderne.

Ad 11. Eventuelt

Frist for indmelding af nye medlemmer til FSA er den 15. marts 2023. Indmelding skal ske til udvalgssekretæren. Det nye udvalg træder i kraft pr. 1. april 2023.

Aftale om fast tilbagevendende distancearbejde for medarbejdere i Fælles Service er trådt i kraft pr. 1. marts 2023. Læs mere om aftalen i [AAU håndbogen](#).