

SSH FSU (SSH FSU)

11-04-2024 12:30 - 13:30

KST5-03

Information:Sagsnummer: 2023-234-00934

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Lotte Brunø, Jens Kirk, Palle Steen Hansen, Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel, Søren

Lindhardt, Jette Kollerup Bangsø, Bendt Torpegaard Pedersen

Gæster: Helene Møller Larsen (Punkt 2), Camilla Skjødt Jakobsen (Punkt 2), Helle Hjortnæs Kristensen

Afbud: Rikke Ørngreen

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Implementering af krav om tidsregistrering af arbejdstid på AAU (30 minutter).....	1
Punkt 3: Orientering om beslutning om brug af forfremmelsesprogram på SSH (10 minutter).....	2
Punkt 4: Ny kompetencestrategi på AAU (20 minutter).....	3
Punkt 5: Eventuelt.....	4

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at dekanatet godkender dagsordenen

Punkt 2: Implementering af krav om tidsregistrering af arbejdstid på AAU (30 minutter)

Den 23. januar 2024 vedtog et flertal i Folketinget Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Lovændringen gennemfører EU-Domstolens afgørelse fra d. 14. maj 2019, hvor det blev slået fast, at arbejdsgiverne skal indføre registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid. Formålet er ifølge EU-Domstolen at sikre, at regler om maksimal ugentlig arbejdstid og hviletid overholdes.

Loven medfører at det pr. 1. juli 2024 er et krav, at alle lønmodtagere (dog med visse undtagelser) skal registrere deres arbejdstid.

Projektleder Helene Møller Larsen er inviteret med til at præsentere en status på arbejdet med at finde en løsning og politik der er implementeret og klar til brug pr. 1. juli 2024.

Læs mere om projektet her: [Arbejdstidsregistrering – Home \(sharepoint.com\)](#)

IMPLEMENTERING AF KRAV OM ARBEJDS- TIDSREGISTRERING



Baggrund

Den 23. januar 2024 vedtog folketinget lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, hvilket betyder, at der pr. 1. juli 2024 indføres krav om, at lønmodtagere skal registrere deres daglige arbejdstid.

AAU er forpligtet til at have et objektivt og pålideligt arbejdstidsregistreringssystem, der sikrer tilgængelighed, således at medarbejderen kan tilgå egne oplysninger i systemet.

Tidsregistreringen skal sikre, at gældende hviletidsbestemmelser overholdes, og at reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid overholdes.

Hvad betyder det på AAU?

- ▶ AAU skal have en digital løsning til registrering af arbejdstid klar til 1/7 2024
- ▶ Som det ser ud nu skal alle lønmodtagere registrere samlet daglig arbejdstid fra 1/7 2024
- ▶ Der er generelt stor metodefrihed til at indrette løsningen, som AAU finder det bedst – bl.a. kan medarbejderens daglige arbejdstid være forhåndsudfyldt, så der kun registreres afgivelser fra denne.
- ▶ AAU skal have regler om arbejdstidsregistrering

Formål

- ▶ Sikre at AAU lever op til krav om medarbejdernes registrering af arbejdstid fra 1/7 2024
- ▶ Etablere en fælles digital løsning til tidsregistrering for ansatte på AAU

Leverancer i projektet

- ▶ Regler om arbejdstidsregistrering for lønmodtagere på AAU
- ▶ Digital løsning til registrering af arbejdstid
- ▶ Implementering så alle berørte medarbejdere er klar til at tidsregistrere senest 1/7 2024

Styregruppe



Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen

Styregruppeformand

Sponsor



Institulleder Jens Christian Rauhe

Gevinstejer



Dekansekretariatschef Trine Bovbjerg

Gevinstejer



HR-chef Linda Ibsen

System- og procesejer

Gevinstejer

Projektejer



IT-direktør Flemming Koch

Seniorleverandør



Økonomichef Steen Harrit Jakobsen

Gevinstejer



Konst. Chef for Studieservice Maj Rosenstand

Gevinstejer

Følgegruppe



Mia Thyregod Rasmussen

Lektor

Institut for Kultur og Læring



Camilla Kristensen

Områdeleder

Kommunikationsafdelingen



Kasper Trolle Elmholdt

Lektor

Institut for Politik og Samfund



Morten Bang Henriksen

Regnskabschef

Økonomaafdelingen



Ulrik Nyman

Lektor og studieleder

Institut for Datalogi



Joan Vuust

Områdeleder

Institut for Kommunikation og Psykologi



Jens Muff

Lektor og sektionsleder

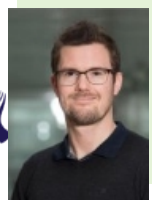
Institut for Kemi og Biovidenskab



Kristoffer Soelberg

Teamleder

Institut for Byggeri, By og Miljø



Tue Bjerg Bennike

Lektor og TR

Institut for Medicin og
sundhedsteknologi



Martin Mølholm

Lektor

HAMiU

Institut for Kommunikation og Psykologi



Arbejdsgruppe



Camilla Skjødt Jakobsen

Personalejurist



Helene Møller Larsen

Projektleder



Tomas Nesgaard

IT-specialist



Camilla Ladegaard Andersen

UX-specialist

Øvrige relevante medarbejdere deltager afhængigt af opgaverne

Evt. ekstern leverandør

Status (opdateret 050424)

Regler

- Afventer endelig afklaring af, hvem der kan undtages fra kravene om tidsregistrering, og forhåbentligt kan dette klarlægges nærmere i dialog med styrelsen. Ellers kan ønsket være, at vi ser på muligheden for, at vi på tværs af universiteterne bliver enige om, hvordan vi vil håndtere kravet.
- Herefter kan der formuleres interne AAU regler, som skal sendes til godkendelse i direktionen.

System

- Arbejdsgruppen har undersøgt potentielle løsningsmuligheder blandt nye systemer og eksisterende AAU-systemer.
- Arbejdsgruppen har afholdt indledende dialoger med mulige leverandører.
- Der planlægges test af udvalgte systemer med forskellige typer brugere i uge 15 2024.
- Følgegruppen giver input til systemvalg d. 15. april 2024 forud for styregruppemøde om systemvalg d. 23. april 2024.

Organisatorisk implementering

- Følgegruppen samlet og næste møde er planlagt til 15. april, hvor de skal give input til systemer og AAU's interne regler.
- Orienteringer om projektet på HSU (27/2), HAMiU (5/3), FSU SUND (11/3), FSU TECH (19/3), FSU SSH (11/4), FSU ENG (16/5) og FSA (6/6)
Drøftelse af projektet på HSU 22. April 2024.
- Kommunikationskanal om projektet tilgængelig for alle medarbejdere og ledere på www.arbejdstidsregistrering.aau.dk

Følg med i arbejdet på

www.arbejdstidsregistrering.aau.dk

Punkt 3: Orientering om beslutning om brug af forfremmelsesprogram på SSH (10 minutter)

Orientering om beslutning om brug af forfremmelsesprogram på SSH

Som en del af [Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter](#) (stillingsstrukturen) er der mulighed for, at universitetet kan tilbyde særligt talentfulde lektorer/seniorforskere et forfremmelsesprogram til professor. På Aalborg Universitet er regler og procedurer for brugen af programmet nærmere udfoldet i notatet [Forfremmelsesprogram til professor ved AAU](#).

På SSH har man i fakultetsledelsen af flere omgange drøftet, hvordan dette program mest hensigtsmæssigt kan benyttes på fakultetet.

Fakultetsledelsen ønsker at understrege vigtigheden af, at professorstillinger på SSH i udgangspunktet besættes ved åbne opslag for at sikre fri konkurrence, og dette vil fortsat være den primære indgang til professorater på fakultetet.

Forfremmelsesprogrammet anses som en supplerende mulighed for i meget særlige tilfælde at fastholde yderst talentfulde yngre forskere, samt for at tiltrække medarbejdere til forskningsområder med rekrutteringsudfordringer. Det er fakultetsledelsens forventning, at der vil blive optaget 0-2 forskere i programmet årligt.

Optagelse i programmet følger proceduren beskrevet i AAU-notatet. For allerede ansatte medarbejdere betyder dette, at evt. optagelse i programmet vil kunne drøftes med institutlederen i forbindelse med MUS.

Det indstilles, at FSU tager orienteringen til efterretning.

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2023-234-00934

Sagsfremstilling til møde i SSH FSU den 11. april 2024

Ny kompetencestrategi

Indstilling

Det indstilles, at SSH FSU tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Principper for kompetenceudvikling på AAU

Sagsfremstilling

Baggrund

AAU's tidligere kompetencestrategi er udviklet gennem en bred involverende proces i organisationen i 2015-2016. Særligt de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser følger den tidligere strategiperiode 2016-2021, og med den nye strategi Viden for Verden 2022-2026 har det været relevant at revidere strategien. Formålet med at revidere kompetencestrategien er at rammesætte fælles høje ambitioner for kompetenceudvikling, så de bl.a. matcher ambitionerne i Viden for Verden 2022-2026.

For at sikre størst mulig relevans og nytteværdi har bl.a. samarbejdsorganisationen været inddraget i revideringsprocessen. I processen er der givet kvalificerende input til hhv. indsatsområder og mål for kompetenceudvikling. Den nye kompetencestrategi, *Principper for kompetenceudvikling på AAU* (bilag 1), er udviklet på baggrund af disse input.

Principper for kompetenceudvikling på AAU blev godkendt på HSU møde den 15. december 2023. Strategien implementeres dermed fra januar 2024.

Indhold i Principper for kompetenceudvikling på AAU

Den nye kompetencestrategi er et relevant værktøj, der opstiller principper for strategisk kompetenceudvikling, der både tager lokale og individuelle hensyn samtidig med at kompetenceudvikling understøtter de overordnede strategiske ambitioner. *Principper for kompetenceudvikling på AAU* indeholder derfor ikke prioriterede kompetenceudviklingsindsatsområder, som det var tilfældet i den foregående kompetencestrategi. Formålet med *Principper for kompetenceudvikling på AAU* er bredt at understøtte ambitionerne i Viden for Verden 2022-2026 og fremtidige strategier. Dette betyder, at kompetenceudvikling



har et bredt sigte på at understøtte kompetencebehov i det missionsdrevne universitet og kan tilpasses som behovene for kompetencer forandres som følge af interne og eksterne påvirkninger over tid.

Kompetenceudvikling er baseret på fem principper, som danner rammen om kompetenceudvikling på AAU:

1. Kompetenceudvikling på AAU er udvikling af **forskningsmæssige, pædagogiske, administrative og ledelsesmæssige kompetencer** og foregår på både individuelt, gruppe og organisatorisk niveau med forskelligt indhold og perspektiv.
2. Kompetenceudvikling defineres som "**udvikling af viden og færdigheder**" i forhold til arbejdsmæssige udfordringer samt evnen til at handle kompetent i bestemte situationer.
3. Kompetenceudvikling er **et fælles anliggende**, hvor ledelse og medarbejdere sikrer, at såvel AAU's behov som medarbejdernes faglige, personlige og sociale udvikling imødekommes.
4. Kompetenceudvikling **beslattes, planlægges og finansieres lokalt af den enkelte enhed** med fokus på prioritering af tid og ressourcer til kompetenceudviklingen.
5. Kompetenceudvikling **drøftes årligt i de lokale samarbejdsudvalg** ud fra et bagudrettet og fremadskuende perspektiv.

De fem principper udfoldes i dokumentet under nedenstående overskrifter:

- Hvad er kompetenceudvikling
- Strategisk og systematisk kompetenceudvikling
- Kompetenceudvikling med effekt
- Samarbejdsudvalgenes og universitetsledelsens rolle
- Årshjul for kompetenceudvikling

Principper for kompetenceudvikling på AAU danner således ramme om enhedens tilrettelæggelse af systematisk og strategisk kompetenceudvikling ved at opstille en klar ansvars- og rollefordeling, have fokus på prioritering af ressourcer samt præsentere et overblik over forskellige typer af kompetenceudviklingsaktiviteter på forskellige niveauer, der kan sikre relevant kompetenceudvikling både for medarbejder og organisationen. Der tages hensyn til både et lokalt behov samt den overordnede organisations kompetenceudviklingsbehov.

Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Der er ikke tilsagn fra de enheder/omkostningssteder, der foreslås at skulle finansiere aktiviteten
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.



Involvering

For at sikre størst mulig relevans og nytteværdi har bl.a. samarbejdsorganisationen været inddraget i revideringsprocessen. Herunder er SSH FSU også blevet hørt.

HSU har godkendt den reviderede kompetencestrategi den 15. december 2023.

Kommunikation

Ikke relevant

Sagsbehandler(e)

Helle Hjortnæs Kristensen, hhkr@adm.aau.dk, HR-afdelingen

Ved flere sagsbehandlere, skrives navn, efternavn, e-mail og afdeling/enhed på ny(e) linje(r)

4. april 2024

PRINCIPPER FOR KOMPETENCE- UDVIKLING PÅ AAU



**AALBORG
UNIVERSITET**

Indledning

Alle ledere og medarbejdere på AAU skal have mulighed for at vedligeholde og udvikle deres faglige, personlige og sociale kompetencer under hensyn til arbejdspladsens behov og den generelle udvikling på arbejdsmarkedet. Kompetenceudvikling skal bidrage til, at AAU opfattes som en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til både at tiltrække, udvikle og tilknytte kvalificerede medarbejdere. Det forudsætter gode rammer for individuel- og organisatorisk læring, og at medarbejdernes ressourcer anvendes i det daglige arbejde.

Principper for kompetenceudvikling

1. Kompetenceudvikling på AAU er udvikling af **forskningsmæssige, pædagogiske, administrative og ledelsesmæssige kompetencer** og foregår på både individuelt-, gruppe- og organisatorisk niveau med forskelligt indhold og perspektiv.
2. Kompetenceudvikling defineres som **"udvikling af viden og færdigheder"** i forhold til arbejdsmæssige udfordringer samt evnen til at handle kompetent i bestemte situationer.
3. Kompetenceudvikling er **et fælles anligende**, hvor ledelse og medarbejdere sikrer, at såvel AAU's behov som medarbejdernes faglige, personlige og sociale udvikling imødekommes.
4. Kompetenceudvikling **beslattes, planlægges og finansieres lokalt af den enkelte enhed** med fokus på prioritering af tid og ressourcer til kompetenceudviklingen.
5. Kompetenceudvikling **drøftes årligt i de lokale samarbejdsudvalg** ud fra et bagudrettet og fremadskuende perspektiv.

Hvad er kompetenceudvikling?

Kompetenceudvikling er alle de aktiviteter, som udfordrer, udvikler, træner, opdaterer og vedligeholder den enkelte medarbejders viden og færdigheder i forhold til aktuelle og kommende opgaver.

Der er forskel på, hvad der motiverer mennesker, og hvordan man lærer bedst. Læring internt på arbejdspladsen er ofte en hurtig og effektiv måde at gennemføre kompetenceudvikling på, mens mere omfattende, formaliserede læringsforløb kan understøtte større organisatoriske forandringsprocesser og kompetenceløft.



Kompetenceudvikling sker ikke alene hos den enkelte, men også i hele organisationen, i den måde vi arbejder sammen på og deler vores viden. Kompetenceudvikling er mere og andet end deltagelse i formelle kurser og uddannelsesforløb og kan ske på et individuelt niveau, i grupper og som tværgående organisatorisk læring.



Strategisk og systematisk kompetenceudvikling på AAU

Kompetenceudvikling på AAU skal være strategisk ved, at indsatserne tager udgangspunkt i den lokale enheds mål og opgaver, og dermed spiller sammen med både AAU's overordnede strategi og de lokale strategi- og handleplaner.

Et led i systematisk kompetenceudvikling på AAU er de årligt tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler (MUS/LUS) og løbende opfølgning herpå, f.eks. i form af individuelle samtaler, gruppeudviklingssamtaler (GRUS) og opsamling i de lokale samarbejdsudvalg. Ved at arbejde systematisk med kompetenceudvikling sikrer man, at udviklingsforløb og aktiviteter planlægges, gennemføres og følges op løbende, så de skaber effekt og resultater lokalt.

Ledere skal være i stand til fleksibelt at disponere både økonomi, tid og kompetenceudviklingsaktiviteter. På den måde sker kompetenceudvikling ikke kun én gang om året. Kompetenceudvikling skal fleksibelt kunne iværksættes, når behovet opstår.

Kompetenceudvikling med effekt

Kompetenceudvikling handler om at lære noget nyt og kunne anvende det for at blive bedre til sit job. Kompetenceudvikling medvirker bl.a. til, at medarbejderne

- får styrket den faglige, personlige og sociale kompetence og kvalitet i opgaveløsningen
- kan tilpasse sig ændringer i eksisterende opgaver og omstille sig til nye opgaver
- forstår samspillet mellem forskellige arbejdsområder og organisatoriske enheder

Leder og medarbejder skal sammen sikre relevant kompetenceudvikling af medarbejderen, og de skal i fællesskab sørge for at forventningsafstemme målet med kompetenceudviklingsaktiviteten, efterfølgende følge op på læringen. Endelig skal de sikre, at medarbejderen har mulighed for at anvende kompetencerne i opgaveløsningen. Det kan f.eks. ske på følgende måder:

- Lederen skal sammen med medarbejderen afklare og forventningsafstemme behovet for kompetenceudvikling, form for aktivitet (sidemandsoplæring, kurser etc.), forventning til udbytte og tidsramme, efterfølgende videndeling med kollegerne, etc. Denne afklaring vil ofte ske i forbindelse med en MUS, LUS og GRUS samtale
- Lederen skal sikre, at medarbejderen har den nødvendige tid til at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteten, og at der er tid til forberedelse og efterfølgende tid til at afprøve og anvende den nye viden
- Lederen og medarbejderen bør lave en opfølgning senest en måned efter, at medarbejderen har gennemført aktiviteten. Hvad var udbyttet? Hvordan forventer medarbejderen at bringe den nye viden i spil? Hvornår, og hvordan kan medarbejderen viden dele med kolleger? Etc.

Samarbejdsudvalgenes og universitetsledelsens roller

Både direktionen og hovedsamarbejdsudvalget (HSU) har ansvar for at fastlægge de overordnede strategiske kompetenceområder på AAU på baggrund af AAU's mission, vision og strategi. De strategiske kompetenceområder drøftes og evalueres én gang årligt i regi af HSU.

Hovedområderne og samarbejdsudvalgene identificerer og drøfter løbende behovet for egne indsatsområder for kompetenceudvikling under hensyntagen til AAU's strategi.

Afdelingerne og institutterne fastlægger sammen med de lokale samarbejdsudvalg de konkrete mål for afdelingens/instituttets kompetenceudvikling på baggrund af de eksisterende strategier

og fremtidige mål og opgaver. Denne afdækning kan ske gennem en dialog om enhedens mål og opgaver i forbindelse med f.eks. en lokal temadag. GRUS kan efterfølgende være en del af en sådan proces.

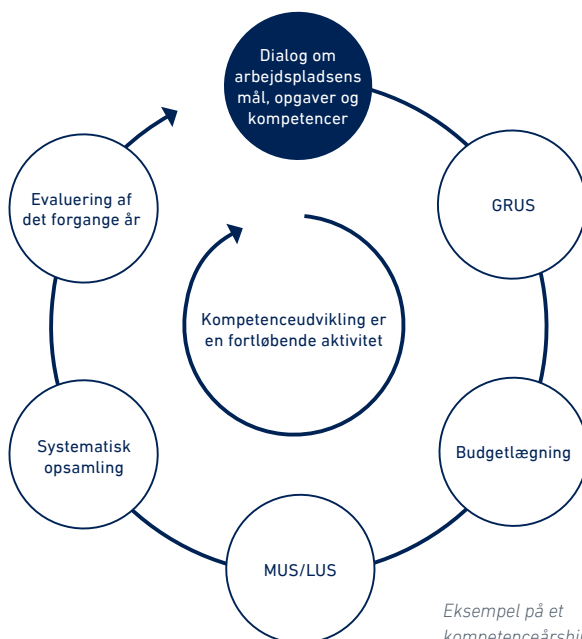
Årshjul for kompetenceudvikling

Medarbejdere og ledere skal minimum årligt forholde sig eksplicit til de eksisterende og fremtidige mål og opgaver for derigennem at have en dialog om, hvorvidt de nødvendige kompetencer er til stede på arbejdspladsen.

GRUS er relevant som optakt til MUS, da den giver et overblik over gruppens fælles kompetencebehov og -overlap. GRUS kan også bruges som opfølgning efter MUS, hvor man deler udviklingsområder og planlægger gruppens fremadrettede arbejdsgange.

I MUS/LUS afklarers og forventningsafstemmes leder og medarbejder behovet for individuel kompetenceudvikling, form for aktivitet, forventning til udbytte og tidsramme, efterfølgende videndeling med kollegerne, etc. Der henvises i øvrigt til AAU-håndbogen, som beskriver relevante forhold ifm. afholdelse af MUS, LUS og GRUS på AAU.

Endelig samler ledelsen op og evaluerer, så der kan dannes et overblik over afdelingens/instituttets samlede udbytte af MUS-runden og behov for kompetenceudvikling. Et fælles overblik giver mulighed for at prioritere den samlede økonomiske ramme. Efter den fælles drøftelse i ledelsen kan man gennemføre et personalemøde, hvor man informerer om prioriteringer og baggrunden herfor.



Eksempel på et kompetenceårshjul

KOMPETENCEFONDEN

Det er muligt for den enkelte medarbejder at søge midler ved Den Statslige Kompetencefond til individuel kompetenceudvikling. Man kan læse mere om bl.a. ansøgningsproces, retningslinjer og deadlines [her](#).

SSH FSU møde den 11. april 2024 Ny kompetencestrategi

Helle Hjortnæs Kristensen, HR-afdelingen

Baggrund for revidering af kompetencestrategi

- ▶ AAU's forhenværende kompetencestrategi er udviklet i 2015-2016. Særligt de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser følger den tidligere strategiperiode 2016-2021.
- ▶ Ny strategi Viden for Verden 2022-2026.
- ▶ Formål: at rammesætte fælles høje ambitioner for kompetenceudvikling, så de bl.a. matcher ambitionerne i Viden for Verden 2022-2026.
- ▶ Samarbejdsorganisationen har været inddraget i revideringsprocessen. I processen er der givet kvalificerende input til hhv. indsatsområder og mål for kompetenceudvikling.
- ▶ Godkendt i HSU den 15. december 2023

Indhold i *Principper for kompetenceudvikling på AAU*

De fem principper

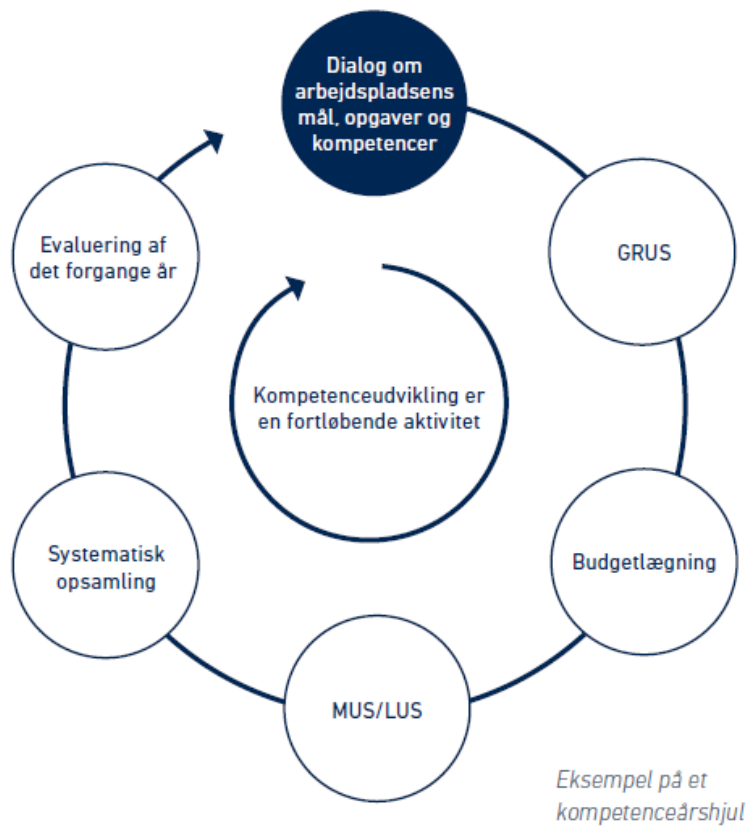
1. Kompetenceudvikling på AAU er udvikling af **forskningsmæssige, pædagogiske, administrative og ledelsesmæssige kompetencer** og foregår på både individuelt, gruppe og organisatorisk niveau med forskelligt indhold og perspektiv.
2. Kompetenceudvikling defineres som " **udvikling af viden og færdigheder**" i forhold til arbejdsmæssige udfordringer samt evnen til at handle kompetent i bestemte situationer.
3. Kompetenceudvikling er **et fælles anliggende**, hvor ledelse og medarbejdere sikrer, at såvel AAU' s behov som medarbejdernes faglige, personlige og sociale udvikling imødekommes.
4. Kompetenceudvikling **beslattes, planlægges og finansieres lokalt af den enkelte enhed** med fokus på prioritering af tid og ressourcer til kompetenceudviklingen.
5. Kompetenceudvikling **drøftes årligt i de lokale samarbejdsudvalg** ud fra et bagudrettet og fremadskuende perspektiv.



De fem principper udfoldes

- Hvad er kompetenceudvikling?
- Strategisk og systematisk kompetenceudvikling
- Kompetenceudvikling med effekt
- Samarbejdsudvalgenes og universitetsledelsens roller
- Årshjul for kompetenceudvikling
- Kompetencefonden

Strategisk arbejde med kompetenceudvikling



PERSPEKTIVER PÅ KOMPETENCEUDVIKLING PÅ AAU

Kompetenceudvikling er mere end formelle kurser
og uddannelser



Midler fra Kompetencefonden

AAU 2022

- 64 personer
- 1,5 mio. kr.

AAU 2023

- 43 personer
- 864.000 kr.

SSH 2023

- 7 personer
- 133.220 kr.

DIALOG

Hvad betyder det for SSHs arbejde med kompetenceudvikling, at der er kommet en ny strategi?

Punkt 5: Eventuelt

Eventuelle punkter