



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Camilla Skjødt Jakobsen
Telefon: +4599403943
Email: csj@adm.aau.dk

Dato: 04-06-2024
Sagsnr.: 2023-234-00773

Referat af møde i FSA den 3. juni 2024

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Linda Ibsen (LIBS), Gitte Leander Nielsen (GLN), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), Allan Brun (AB), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ) Casper Tobias Toft (CTT).

Afbud: Allan Noll

Øvrige deltagere: Michael Rasmussen (MRA) under punkt 4, Julie Gulstad Andersen (JGA) under punkt 5, Ann Cecilie Schaffry Würzt (ACW) under pkt. 6 og Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) under punkt 7 samt ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Projektet om implementering af arbejdstidsregistrering på AAU har nu været i gang siden folketinget i starten af året, vedtog Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

På AAU har målet for projektet været at finde den mindst indgribende løsning, samtidig med at kravene i loven er opfyldt samt at implementering kan ske pr. 1. juli 2024, hvor loven træder i kraft. I projektet er der både en styregruppe, følgegruppe samt arbejdsgruppe. Derudover er der løbende drøftelser i universitetssektoren, for at finde et fælles fodslag.

Projektet er nu så langt, at der foreligger et udkast til regler, som skal kommenteres af HSU den 18. juni. Herefter skal reglerne endeligt godkendes af direktionen den 24. juni. I forlængelse af reglerne udarbejdes der en FAQ som besvarer spørgsmål omkring arbejdstidsregistrering. Der er også foretaget valg af system til understøttelse af arbejdstidsregistrering. Systemet bliver ProjectFlow. Systemet registrerer selv normaltid, hvis der ikke registreres timer. Derudover skal medarbejderne selv gå ind og justere timerne til. I forbindelse med implementeringen vil der være en naturlig overgangsfase og der vil blive evalueret efter en måneds tid, hvor gode råd og kritikpunkter indsamles, henblik på justering af løsningen, hvor det er muligt. Man kan løbende følge med i projektet på www.arbejdstidsregistrering.aau.dk.



Som en følgevirkning af det kommende tidsregistreringskrav er det et ønske, at Fælles Service skal anvende ProjectFlow som obligatorisk systemunderstøttelse af flekstidsregistrering, hvor det er muligt. Dette blandt andet for at undgå, at medarbejdere skal registrere deres arbejdstid flere steder. Denne drøftelse vil FSA blive inddraget i, på et senere tidspunkt.

Den 11. juni afholdes der temadag i Fælles Service, hvor temaet er "Fælles i Fælles". Programmet er sendt ud. Det har været et stort arbejde at forberede dagen og flere i FSA har været med til at organisere det. Det er første gang, at der afholdes et arrangement, hvor alle medarbejdere i Fælles Service samles. Det er et positivt signal at sende, da Fælles Service har stor betydning for de resultater der skabes på universitetet. Det er et ønske, at så mange som muligt møder op og er med denne dag.

Siden årsskiftet har der været en proces i gang i Studieservice. Der har været forskellige konstitueringer og det gælder stadig indtil 1. juli. Nu er der dog fundet en løsning på hvordan Studieservice kommer godt videre. Beslutningen herom bygger på UKON's undersøgelse, som viste udfordringer med blandt andet ledelse, retning og medarbejderens mulighed for at engagere sig i arbejdsopgaverne samt organiseringen. Det er besluttet at ændre organiseringen i Studieservice fra 8 til 3 afdelinger. Derudover er der truffet beslutning om, at Maj Rosenstand fortsætter som vicedirektør for Studieservice. I første omgang er det for en periode på 3 år. Maj Rosenstand fortsætter, da der er behov for en vicedirektør, som kan skabe kontinuitet og som kender værdierne og kulturen og som kan være med til hurtigt at etablere det nye Studieservice.

Der har fra medarbejdersiden været udtrykt en bekymring om at AUB og Studieservice skal dele en vicedirektør, herunder hvad det har af betydning for organiseringen og arbejdspresset på de nuværende og kommende områdeledere. Ledelsen vil have løbende fokus på dette, og på hvordan begge afdelinger organiseres bedst muligt, ligesom der skal arbejdes på at sikre et arbejdsfællesskab mellem de to afdelinger, da der er visse synergier, som man kan drage fordel af. Det er vigtigt, at løsningen både er til gavn for Studieservice men at der også tages hensyn til AUB's behov.

De to nye områdechefstillinger i Studieservice er slået op og forventes besat inden udgangen af juni måned, således tiltrædelse kan finde sted medio august. Der er udarbejdet ét stillingsopslag som dækker begge stillinger, da kriterierne for de to områdechefstillinger er ens. Det væsentligste krav til de nye områdechefer er den strategisk ledelsesopgave. Områdecheferne skal kunne indgå i strategisk ledelsessamarbejde og medvirke til et sammenhængende Studieservice og sikre samarbejdet på tværs af organisationen. Indtil videre har der været god interesse for opslaget.

I november 2024 afholdes der lederdag. Teamet for lederdagen vil være fremtidens administration og det administrative område. Der er sket en stor udvikling på systemområdet og nye systemer kalder på nye processer. Derfor ønskes der med dagen at kunne fastlægges nogle pejlemærker og sigtetråde for, hvordan administrationen skal se ud fremadrettet. Det administrative lederforum (ALF) kommer til at drøfte formålet med lederdagen nærmere.

Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Medarbejdersiden oplever, at medarbejderne har behov for mere kommunikation og information fra ledelsen. Fx om retning for Fælles Service, visionerne og hvad man som medarbejder kan forvente. Medarbejderne er også interesseret i at vide, hvordan det står til, ift. økonomien. Behovet er større når medarbejderne står i en konstant følelse af forandring. Ønsket er mere information og mere indsigt i, hvad visionerne betyder konkret for den enkelte, således den enkelte medarbejder kan se meningen.



Udvalget var enige i, at nogle medarbejdere har et større behov for information og kommunikation, når der sker forandringer og at nogle medarbejdere har nemmere ved at være i en forandrende organisation end andre. Ofte bliver strategierne operationelle på de projekter der iværksættes. Ny teknologi ligger op til at arbejde på en anden måde end vi kender, og det er ledelsen enig i, at man skal være bedre til at tale om. Det kan være vanskeligt altid at omsætte strategier og visioner til noget konkret og håndterbart for den enkelte. Udvalget var enige om, at dette er et opmærksomhedspunkt og at hjælpe hinanden med at sætte ord på, hvad der er behov for at få konkretiseret, således ledelsen har mulighed for at informere mere, der hvor behovet er og der hvor det er muligt. Et andet greb er også at fokusere på undervisning i at forvalte, være i og arbejde med forandringer.

Ad 4. Orientering om årsregnskab for 2022 og 1. periodeopfølgning (januar-april) for Fælles Service

Indstilling: FSA tage orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

MRA gennemgik årsregnskab samt 1. periodeopfølgning for 2024 for Fælles Service. For årsregnskabet var der et forventet underskud på 7 mio. som blev nedjusteret til et underskud på 3 mio., blandt andet som følge af mindre frikøb på SIS-projektet, lavere lønstigning i 2023 end forventet samt færre forbrugsomkostninger i afdelingerne mv.

I relation til budget 2024 og 1. periodeopfølgning var der oprindeligt et samlet overskud i ankerbudgettet for 2024 på 15 mio. kr. Dette er blevet justeret til 7 mio. kr. For delen vedr. FF (fælles funktioner) viste ankerbudgettet et forventet overskud på 5 mio. Dette er blevet nedjusteret til 0 for 2024. Det har været nødvendigt at justere på resultatmålet for budget 2024, efter at resultat af OK24 forhandlingerne blev kendt. Disse har resulteret i en større overenskomstmæssig lønforbedring end forventet. Derudover har der været øget omkostninger forbundet med markedsføring.

For indeværende og næste års budget er PL-reguleringen (pris og lønreguleringen) afgørende. Det er ikke uvæsentligt om der kommer 0,5 eller 1 % mere. Jo højere regulering jo bedre. PL-reguleringen forventes at komme i august 2024. Det kvalificerede ansættelsesstop i Fælles Service aktuelt tager også højde for aktivitetsniveauet i 2025. Der er mange vakante stillinger i øjeblikket. Første kvartal i 2024 vidner om en god disciplin i afdelingerne og økonomien for 2024 følger således den plan der er lagt for nu. Det forventes, at budgettet for 2024 kan holdes indenfor rammerne og at den resterende del kan indhentes i løbet af i år. Fsva. 2025, så er der en ny situation pr. 1. januar.

Ad 5. Fællesservices sygefraværsstatistik

- Bilag 5.1: Sygefravær for 2023, AAU
- Bilag 5.2: Sygefravær for Fælles Service, 2023
- Bilag 5.3: Hjælpetekst til sygefraværsstatistik
- Bilag 5.4: Fra tal til dialog og handling

Indstilling: FSA drøfter sygefraværsstatistikken for 2023 samt HR-afdelingens anbefalinger og vurderer, om der er behov for at iværksætte yderligere initiativer.

JGA gennemgik tendenserne sygefraværsstatistikken for 2023. For Fælles Service er der tale om en lille stigning i sygefraværet på 0,39 sygedage pr. ansat, hvilket svarer til en 11,77 sygefraværsdage i gennemsnit i 2023. På afdelingsniveau har nogle oplevet fald og andre en stigning. For de fleste afdelingers vedkommende er størstedelen af sygefraværet placeret i de længerevarende sygefraværsforløb.



Udvalget drøftede HR-afdelingens anbefalinger med afsæt i sygefraværstatistikken for 2023.

Variansen på kort sygefravær er ikke stor, men det ser anderledes ud fsva. det længerevarende sygefravær, hvor der er store udsving blandt afdelingerne. Medarbejdersiden udtrykte en bekymring for tallene i visse afdelinger. Udvalget fandt det dog positivt, at der i statistikken sondres mellem det korte og længerevarende sygefravær, da det medvirker til, at indsatsen kan koncentreres mere omkring den type fravær der er højest. Ledelsen ved ofte, hvad der er grundlaget for længerevarende sygefravær, hvilket gør det nemmere at handle på og arbejde proaktivt for at nedbringe.

Udvalget var også optaget af de kollegaer der står tilbage, når en medarbejder er længerevarende sygemeldt. Særligt i de tilfælde, hvor der ikke ansattes en vikar for at dække fraværet. Det blev i den forbindelse drøftet, at der bør være fokus på ressourcer og opgaver, generel forventningsafstemning men også ift. kvaliteten i opgaveløsningen. Det er naturligt, at de samme opgaver ikke kan nås med færre ressourcer, men at det også kan være relevant at se på måden man arbejder på. Der bør dog også være en opmærksomhed på, at det også kan påvirke medarbejdere, hvis opgaver tages væk eller nedprioriteres. Det kan variere meget fra afdeling til afdeling og i afdelingerne internt, hvilke opgaver der er og hvordan de kan planlægges og styres ift. tid og ressourcer. Det er ledelsen opgave, at der er sammenhæng mellem dette. Det kunne også være relevant at se på de afdelinger med lavt sygefravær og om der er læring at hente herfra.

Der har været meget fokus på selvledelse de seneste år, men der kan også være brug for at ledelsen kommer helt tæt på nogle steder og at ledelsen på daglig basis hjælper med prioritering af opgaver eller rækkefølge. Trivselsmålingen, som blev drøftet på sidste møde, viser heldigvis, at der generelt er god tillid mellem ledere og medarbejdere, hvilket kan være afgørende for at der er noget at bygge på.

Der er en oplevelse af, at det kan være vanskeligt at arbejde med sygefraværet i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene. Ledelsen har informationen om sygefraværet og årsagen bag, men det har arbejdsmiljøorganisationen ofte ikke. HR-afdelingen vil meget gerne give sparring og/eller hjælpe med at facilitere de lokale drøftelser i samarbejdsudvalget, der hvor man finder det vanskeligt.

Det blev drøftet om det kunne tydeliggøres, hvordan man kommunikerer omkring længerevarende sygefravær, herunder hvad der skal ske for de kollegaer der er tilbage og skal løfte opgaverne. Der er en oplevelse af, at der kommunikeres meget forskelligt. Det blev anbefalet, at de lokale samarbejdsudvalg drøfter og bliver enige om, hvordan afdelingerne håndterer og kommunikerer i forbindelse med sygefravær.

Overordnet set, tager ledelsen sygefraværet alvorligt. Sygefraværet er for højt i Fælles Service og det skal nedbringes, da det er dyrt for både trivsel og produktion. Det er derfor et vigtigt fokusområde og der skal arbejdes på at forbedre dette. Ledelsen er glade for den nye BI-sygefraværssrapport, som er et fint værktøj og som medvirker til et bedre statistisk oversigt og generelt overblik for ledelsen.

Opfølgning:

FSA-sekretariatet sender præsentationen fra punktet til udvalget.

Ad 6. Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelserne i Fælles Service

Bilag 6.1: Opsamling på arbejdsmiljødrøftelserne i Fælles Service

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter hvilke tematikker som FSA hæfter sig særligt ved samt tværgående temaer fra opsamlingen, som giver anledning til et særligt fokus i FSA's fremadrettede arbejdsmiljøarbejde.



Udvalget drøftede tematikkerne for arbejdsmiljødrøftelserne i Fælles Service for 2023, *nedbringelse af sygefravær, fysisk arbejdsmiljø og ergonomi samt psykologisk tryghed*. Udvalget var enige om at tematikkerne kunne genkendes. Fsva. nedbringelse af sygefravær blev der henvist til drøftelsen under sidste punkt.

I relation til det fysiske arbejdsmiljø og ergonomi blev der lagt vagt på de løbende flytninger, der har været det seneste år og at dette selvfølgelig kan påvirke det fysiske arbejdsmiljø. Det blev også foreslået, at man fra centralt hold kunne kigge på ergonomisk korrekt udstyr fx stole, således der ikke blev indkøbt så meget forskelligt og så det sikres, at der indkøbes det rigtige. AMS har sat et projekt i gang vedr. inventar, da der ingen SKI-af-tale er for dette område. Her er ønsket blandt andet at komme med et bud på fem stole. AMS kommer også ud og rådgiver, hvor der er behov for det, ift. indstilling af ergonomisk korrekt kontorplads. Det foreslås, at der sker en kortlægning af de stole der er på AAU, så det undgås, at der købes nye ind, hvis der findes stole som kan anvendes andre steder.

Udvalget drøftede også et øget fokus på bevægelse. Det kan være mulighed for elastiktræning, kontorcykler, gå-ruter som kan bookes til møder mv. Der blev opfordret til at afdelingerne er opmærksomme herpå og at AMS gør medarbejderne opmærksomme på de muligheder der er.

I relation til psykologisk tryghed drøftede udvalget vigtigheden i, at medarbejderne føler sig trygge og ikke holder sig tilbage. Der er et mistet potentiale, hvis medarbejderne ikke tør sige sin mening. Medarbejdersiden oplevede, at nogle medarbejdere fandt det vanskeligt at sige sin mening, da det ikke blev modtaget godt af ledelsen. Udvalget var enige om, at dette ikke er et udtryk for god ledelse, og at god ledelseskvalitet er et nødvendigt grundelement for den psykologiske tryghed. Det blev også understreget, at man altid kan bruge sin tillidsrepræsentanten. Det tager tid at bygge psykologisk tryghed op, hvis det ikke er der, men det er et vigtigt arbejde. Psykologisk tryghed kan dog også være svært for ledelsen at arbejde med, hvis medarbejderne ikke siger noget. Det er altså nødvendigt at samarbejde om at bygge psykologisk tryghed op.

Ad 7. Evaluering af FSA's samarbejde og arbejdsform

Indstilling: FSA drøfter og evaluerer samarbejdet

I december 2023 blev det besluttet at udskyde evalueringen til sommer 2024, da mange udvalgsmedlemmer var nye. Udvalget drøftede og evaluerede samarbejdet i FSA, som opsummeres i det følgende;

Struktur og planlægning

Generelt er struktur, planlægning og information god og tilstrækkelig. Det opleves nogle gange, at der er langt imellem møderne, og for kort tid på selve møderne. Der er pt. fire møder årligt. Det kan overvejes, om man bør udvide tiden på møderne eller holde flere møder om året. Dette skal overvejes nærmere. Udvalget drøftede muligheden for en hel eller halv temadag, hvor udvalget kan gå i dybden med et tema og være sammen på en anden måde. Der blev også drøftet muligheden for ad hoc underudvalg som kunne give mulighed for at arbejde dybere med visse temaer. Omvendt er der også en vigtig og væsentlig kvalitet, i de drøftelser, som hele udvalget er en del af. Udvalget nåede frem til, at man gerne se nærmere på en temadag om AI, da det fylder meget på det administrative område.

Dialog og samarbejde

Der var generelt enighed om, at drøftelserne og diskussionerne på møderne er blevet bedre og meget mere indholdsrigt gennem årene og særligt de seneste par år. Drøftelserne lever også nemmere jo bedre man lærer hinanden at kende.

Inddragelse og kommunikation

Der er en fælles oplevelse af, at der kommunikeres mere i udvalget og at der er større inddragelse. Et godt eksempel er processen omkring muligheden for udskydelse af lønforhandling, hvor der var god inddragelse og



mulighed for en grundig drøftelse. Det bliver foreslået, at medarbejdersiden skulle tage flere punkter med ind på dagsordenen for at variere formen. Det kunne være relevante emner fra afdelingernes samarbejdsudvalg eller hvad der rører sig blandt medarbejderne i Fælles Service eller noget medarbejderne er optaget af.

Opsummeret er udvalget enige i, at det generelt i store træk fungerer godt i udvalget. Det blev aftalt, at der laves en kort status på mødet i december.

Opfølgning:

Sekretariatet følger op på muligheden for en temadag om AI og kontakter Bo Hvass Pedersen som medlem af styregruppen for projektet "AI i administrationen", for nærmere vurdering af, hvornår en sådan dag kunne være hensigtsmæssig, set i lyset af de projekter og aktiviteter der foregår.

Ad 8. Eventuelt

HR er begyndt at se nærmere på, hvordan Fælles Service anvender titler og det forventes, at der igangsættes et mindre projekt herom og at medarbejdersiden vil blive inddraget.

Udvalget havde ingen yderligere bemærkninger