



Til medlemmerne af FSA

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Navn: Stine Vestergaard
Telefon: +4599403880
E-mail: sve@adm.aau.dk

Dato: 16-04-2019

Dagsorden til møde i Fælles Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget (FSA) i Fælles Service, onsdag d. 20. marts 2019, kl. 13-15 Frederik Bajers Vej 5, lokale 207

Medlemmer	Til stede	Afbud X	Suppleant fremmødt X	Suppleant
Antonino Castrone (AC)	X			
Louise Danielsen (LD)	X			
Bo Hovgaard Thomasen	X			
Kaj Zacho Nedergaard (KN)		X		
Helle Kjær (HK)		X	X	Bente Siggaard Andersen
Kim Kristensen (KK)	X			Per Knudsen
Repræsentant for PROSA - Vakant				
Ole Garsdal Hansen (OH)		X	X	Morten Denaa
Anna Marie Svendstrup (AS)	X			Lotte Stehouwer Øgaard
Lone Vestergaard (LV)	X			
Henrik Søndergaard (HHS)	X			
Martin Vive Ivø (MVI)	X (Video)			
Administrativt personale: Stine Vestergaard (SVE) (ref.)				
Desuden deltog: Michael Sandersen (MS) og Jacob Ole Jacobsen (JOJ) vedr. pkt. 5, Charlotte S. Knudsen (CSK) under pkt. 6 samt Kaveh Shamshiri-Petersen (KASP) under pkt. 7.				

1. Godkendelse af dagsorden/ Antonino Castrone

AC indstillede til, at punkt 3 og punkt 5 blev slået sammen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

2. Godkendelse af referat / Antonino Castrone

Bilag 2.1: Forhåndsgodkendt referat, FSA-møde 22. januar 2019

Udvalget godkendte referatet.

3. Orientering fra universitetsdirektøren inkl. status på besparelse for 2020 og 2021/ Antonino Castrone

MS gennemgik kort regnskabet for 2018 samt rebudgettet for 2019. AC kommenterede, at budgettet for 2019 på nuværende tidspunkt er i balance, hvorfor det ikke vil få betydning for medarbejderstaben i 2019.

AMS spurgte ind til, om dette betyder, at vi begynder at ansætte igen. AC kommenterede, at der forsat er ansættelsesstop på stillinger med varighed på over 6 måneder. Dette skyldes, at vi skal spare i 2020 og 2021.

JOJ gennemgik budget 2020 og 2021. Der er en manglende besparelse på 15. mio., som skal findes i personaleomkostninger. For at det fremlagte budget kan overholdes, er vi afhængige af, at AUB flytter til nye bygninger, og at vi overgår til flexible seating. Udvalget havde en drøftelse af flexible seating og var enige om, at vi fremadrettet også skal fokusere på at være en attraktiv arbejdsplads. Det er derfor nødvendigt, at der foretages indledende analyser, og at vi ligeledes italesætter, at ikke alle er ens.

Medarbejdersiden gjorde ligeledes opmærksom på, at vi flere steder har effektiviseret så meget vi kan, hvorfor en besparelse i personaleomkostningerne vil betyde forringet serviceniveau. AC er opmærksom på denne problematik og kommenterede, at man allerede er ved at kigge på, hvilke serviceforringelser vi bedst kan håndtere.

HHS orienterede om, at der afholdes et ekstraordinært FSA møde den 1. april, hvorefter bespareelsesprocessen går i gang. Det er et ønske, at besparelserne kan realiseres fra 1. januar 2020, hvorfor processen skal være afsluttet inden sommerferien. HHS gennemgik kort den forventede proces og udvalget fremlagde ønske om, at processen gøres så kort som mulig af hensyn til medarbejderne. Dette vil blive drøftet mere indgående på det ekstraordinære FSA møde den 1. april.

HHS adspurgte udvalget, hvad deres holdning er til at køre lønforhandlinger samtidig med en besparelsesrunde. Udvalget drøftede det og var enige om, at man skal forsætte de planlagte lønforhandlinger.

Udvalget tog orienteringerne til efterretning og drøftede relevante områder ift. en kommende besparelsesrunde.

4. Orientering fra medarbejdersiden / Louise Danielsen

LD orienterede om, at der på nuværende tidspunkt afholdes valg til AMR. Når alle AMR er valgt, vil LD facilitere valg af de 3 nye AMR til FSA, således disse er på plads til den 1. april.

LD orienterede om, at flere har påpeget, at rengøringsstandarden er for lav ved Alliance +. Ligeledes har medarbejdersiden oplevet, at de tilsynsførende taler meget hårdt til rengøringspersonalet, specielt når der kommer klager over rengøringsstandarden. MWI kommenterede, at dette ikke er en problemstilling, som man har oplevet i København. Udvalget opfordres til at melde konkrete episoder ind til CAS, således der kan tages hånd omkring det.

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

5. Information om årsregnskab og budget 2019 for FS og AAU / Økonomiafdelingen, Jacob Ole Jacobsen

Udvalget drøftede dette punkt sammen med punkt 3.

6. Sygefravær og nærvær i Fælles Service 2018 / HR-afdelingen, Charlotte S. Knudsen

Bilag 6.1: Fælles Service – Sygefraværstatistik

Bilag 6.2: Hjælpetekster til læsning af sygefraværstatistikken

CSK gennemgik kort sygefraværstatistikken og bad udvalget drøfte, hvordan FSA kan understøtte de lokale SA i deres arbejde med sygefravær og nærvær.

CSK kommenterede, at der ikke nødvendigvis er én model som passer til alle afdelinger, men hun opfordrer til, at de lokale FS afdelinger anvender dialogredskaber, som fokuserer på andet end kun tal, statistikker og nedbringelse af sygefraværet. Organisationen har været meget igennem det seneste år, og det er derfor vigtigt, at man ikke alene kigger på det negative, men ligeledes sætter et organisatorisk fokus på sygefravær. Koblingen til arbejdsmiljøet bør ligeledes prioriteres.

LD kommenterede, at rum for nærvær kan være et godt udgangspunkt til drøftelsen. LD ønsker ligeledes, at vi starter snakken om de tabublagte emner, fx hvorfor man bliver indkaldt til en sygefraværssamtale. Medarbejderne mangler generelt information om et sygefraværsløb, og man kunne med fordel bede HR-afdelingen lave en kort folder med de vigtigste punkter i forløbet.

Udvalget savner en statistik som kan sammenligne AAU med de andre universiteter og som kan vise årsager til fraværet. CSK kommenterede, at tallene ikke gør det muligt at sammenligne os med andre, og at vi ligeledes ikke har mulighed for at registrere fravær årsagerne. Det er derfor vigtigt, at man tager de lokale dialoger og lokalt afstemmer rammer og forventninger til hinanden.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede forskellige muligheder for at behandle sygefravær.

7. Evaluering af FS's indsatsområder for kompetenceudvikling / HR-afdelingen, Kaveh Shamshiri-Petersen

Bilag 7.1: AAU's kompetencestrategi

Bilag 7.2: Den administrative strategi

KASP gav en kort introduktion til kompetenceudvikling på AAU og i FS. Indsatsområderne for kompetenceudvikling findes både i Viden for Verden, AAU's kompetencestrategi og den administrative strategi. FSA ligger sig op af disse strategier, og har derfor ikke deres egen kompetencestrategi.

KASP opfordrede FSA til at arbejde mere systematisk med mødeledelse og procesledelse, da det er de sidste indsatsområder, som vi på AAU mangler at fokusere på. Det er nødvendigt, at disse områder prioriteres lokalt, således vi bl.a. kan effektivere vores møder og processer. KASP foreslår at man tænker områderne ind i sine MUS samtaler. Kursusbeskrivelserne er vedhæftet som bilag.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede indsatsområderne for kompetenceudvikling. Udvalget opfordrer de lokale SA til at drøfte, om de ser et behov for procesledelse og mødeledelse i forhold til at kunne understøtte AAU's overordnede strategier. Ligeledes opfordres de lokale SA til at drøfte midler til kompetenceudvikling i den enkelte afdeling.

8. Drøftelse af AAU's trivselsbarometer / Antonino Castrone

På grund af manglende tid behandles dette punkt på det kommende FSA møde den 11. juni 2019.

9. Eventuelt

Udvalget havde ingen kommentarer til eventuelt.

Kommende møder:

Tirsdag den 11. juni 2019

Onsdag den 9. oktober 2019