



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Studieservice

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

Dato: 12-04-2024
Sagsnr.: 2024-000-01516

Referat af ordinært møde i Studieservices SA-udvalg den 21. marts 2024

Deltagere: Maj Rosenstand (MR), Merete Heiden (MH), Jesper Bjørn Gorm Poulsen (JBGp), Lone Sander (LS), Kamilla Kjersgaard Jakobsen (KKJ), Shaline Thedchanamoorthy Christiansen (STC), Bettina Spleth Bazuin (BSB), Heidi Friis Thomsen (HFT) og Linh Huynh (LH).

Afbud: Ingen.

Øvrige deltagere: Henriette Badsberg Jensen (HBJ) (HR-parter for STS) og Sine Sø Kristensen (SSK) (referent).

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Diverse orienteringer vedr. økonomi
3. Kompetenceudvikling.
 - Kompetenceudvikling er et fast punkt til årlig drøftelse i SA-udvalget. Det vil under behandlingen af punktet blive sat særligt fokus på, hvordan vi i Studieservice bliver bedre til at videndele på baggrund af kurser mv.
4. Evaluering af lønforhandlingsprocessen – herunder anbefalinger til omklassificering mv.
5. Orientering fra arbejdsmiljøgruppen i STS om status i forhold til den fysiske kortlægning og videre proces
6. Trivselsbarometermåling
 - Resultatet af Studieservices trivselsmåling er blevet offentliggjort. SA-udvalget tager en indledende drøftelse af målingens resultater.
7. UKON-forløbet
 - Der er d. 15. marts blevet præsenteret resultater af UKON-forløbet. Der gives en status for opfølgning på forløbet.
8. Eventuelt

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Diverse orienteringer vedr. økonomi

Referat:



MR orienterede om, at der ikke er udsendt noget budget for Studieservice i sammenhæng med dagsordenen, idet Studieservice først er ved at lande i den nye shared service løsning i forhold til økonomiopgaverne. Da Anne-Marie Nielsen gik på pension ved årets udgang, overtog Michael Sandersen fra ØA midlertidigt budgetopgaven, men nu er Signe Hejlesen Barrit ansat i ØA som bl.a. Studieservices nye økonomipartner. MR tilkendegav, at hun ønsker at tage Signe Hejlesen Barrit med til et kommende SA-udvalgsmøde, således at hun kan blive introduceret, og så hun kan give en overordnet indføring i sammenhængene. Signe Hejlesen Barrit er også økonomipartner for AUB, men fokus lægges i øjeblikket især på at få etableret en god model og samarbejdsstruktur i forhold til Studieservice.

I forhold til den forestående lønregulering, som følger af den nye overenskomst, så orienterede MR om, at det drøftes i regi af AL-gruppen i Fælles Service, hvordan det skal håndteres, at AAU som helhed bliver pålagt flere udgifter til lønninger end forventet. For nuværende er en del af løsningen et "rummeligt" kvalificeret ansættelsesstop, hvilket betyder, at vakante stillinger ikke nødvendigvis opslås. MR tilkendegav, at det lige nu er det eneste tiltag, der er besluttet i forhold til at nedbringe lønudgifterne. KKJ påpegede, at fagforeningerne er af den overbevisning, at de offentlige arbejdspladser vil blive kompenseret for de stigende lønudgifter.

Ad 3. Kompetenceudvikling

Referat:

MR orienterede om, at der er vedtaget nogle principper for kompetenceudvikling på AAU, som bl.a. betyder, at man i regi af samarbejdsudvalgene skal drøfte kompetenceudvikling minimum én gang om året. Denne drøftelse skal inkludere, hvad der i afdelingen det foregående år har været af kompetenceudvikling, hvilke medarbejdere der er blevet kompetenceudviklet og økonomien omkring det seneste års kompetenceudvikling. Endeligt skal drøftelsen indebære, hvad afdelingen har fået ud af kompetenceudviklingen og på hvilke måder, der sikres videndeling i afdelingen på baggrund heraf. "[Principper for kompetenceudvikling på AAU](#)" er udviklet af AAU's HR-afdeling i samarbejde med blandt andet AAU's samarbejdsorganisation.

SA-udvalget tilkendegav, at SA-udvalgets drøftelser vedr. kompetenceudvikling ikke plejer at være så strukturerede, som de nye principper foreskriver, og at drøftelserne tidligere har været på et mere overordnet niveau. Endvidere gav det anledning til drøftelser i udvalget i relation til brugen af kompetenceudvikling i Studieservice generelt. Det blev tilkendegivet, at det er vigtigt, at kompetenceudviklingen er strategisk motiveret, således at det er med til at løfte opgaveløsningen. Det er bl.a. også vigtigt, da det kan virke demotiverende ikke at få mulighed for at anvende nyudviklede kompetencer i ens arbejde enten ved, at opgaverne eller tiden ikke er til det. Det er således en balance imellem behov, motivation og interesser, der skal efterstræbes. Det blev blandt andet fra medarbejdersiden påpeget, at der kan være et generelt behov for kompetenceudvikling af medarbejdere, der deltager i projekter uden at være projektledere. Endvidere blev det fra medarbejdersiden bemærket, at der eventuelt kan være et potentiale i at lave fælles kurser på tværs i Studieservice, hvis man ønsker kompetenceudvikling inden for et bestemt område, idet det kan gøres billigere og mere målrettet.

MR tilkendegav, at emnet nu skal drøftes videre i chefgruppen i Studieservice, således at der kan skabes mere synlighed og struktur omkring kompetenceudvikling i afdelingen jf. de nye principper. Emnet skal tages op igen på det næstkommende SA-udvalgsmøde.

Ad 4. Evaluering af lønforhandlingsprocessen – herunder anbefalinger til omklassificering mv.

Referat:



MR fremhævede, at hun er bevidst om, at den overståede lønforhandlingsproces forløb anderledes end normalt, da områdecheferne blandt andet også deltog på nogle af lønforhandlingsmøderne. MR tilkendegav på den baggrund, at en større drøftelse af den afsluttede proces derfor ikke vil give megen mening, men at processen drøftes før den næste lønforhandlingsproces.

BSB forklarede, at baggrunden for ønsket om punktet bl.a. er, at det ved seneste lønforhandlingsproces blev tydeligt, at der er meget forskelligt syn på, hvad der fx kan udløse en omklassificering eller et kvalifikationstillæg, idet områdecheferne selv, modsat tidligere år, var med til selve forhandlingerne. BSB påpegede, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis det i Studieservice bliver gennemsigtigt og ensartet på tværs. HR-partner HBJ bemærkede i relation hertil, at HR er på vej med et udspil, der netop har til formål at understøtte dette, således at fx omklassificeringer sker på et mere ensartet grundlag på hele AAU. Der kan fx også være forskellige opfattelser af, hvorvidt man fx skal være på sluttrinnet lønmæssigt for at kunne blive omklassificeret og i forhold til, hvornår man giver henholdsvis et tillæg eller en omklassificering.

MR bemærkede, at sagen skal drøftes i SA-udvalget igen, når materialet fra HR ligger klart. Endvidere tilkendegav HBJ, at der ligeledes kommer et udspil fra HR, som skal medvirke til at styrke arbejdet med funktionsbeskrivelserne, hvilket ligeledes kan være understøttende i forhold til lønforhandlingsprocesserne.

Ad 5. Orientering fra arbejdsmiljøgruppen i STS om status i forhold til den fysiske kortlægning og videre proces

Referat:

HFT og LH har afsluttet den fysiske rundring, og de bemærkede i den sammenhæng, at det havde været positiv oplevelse, idet der er en generel stor tilfredshed med bygningen og dens faciliteter. En generel ting, som LH og HFT havde bemærket var, at nogle områder har meget kontorplads, mens andre områder har lidt plads. Et andet opmærksomhedspunkt var, at der i bygningen mangler rum til samtaler, som kræver diskretion, hvilket fx kan løses ved at hænge gardiner op i nogle rum.

Endeligt præsenterede LH og HFT deres opsamling i forhold til, hvilke opfølgingspunkter, der har vist sig som følge af rundringen. De orienterede desuden om, at de snarest udsender et nyhedsbrev med forskellige tværgående informationer.

HFT og LH orienterede om, at den næste fysiske APV-rundring vil finde sted i efteråret 2025 – jf. [Studieservices APV-årshjul](#). Dette er i tråd med Arbejdsmiljøsektionens forskrifter.

Ad 6. Trivselsbarometermåling

Referat:

SA-udvalget havde på mødet en indledende drøftelse af trivselsbarometermålingens resultater. MR bemærkede, at målingen denne gang er foretaget ud fra et nyt koncept med flere spørgsmål, og at resultaterne derfor ikke kan sammenlignes direkte med tidligere års resultater. Målingerne foretages nu også kun hvert andet år fremfor hvert år som førhen for at give mere rum til at arbejde med målingens resultater - se evt. [AAU Trivselsbarometer 2023 for Studieservice](#).

MR orienterede om, at resultaterne af målingen endnu ikke er drøftet i chefgruppen i STS. MR konstaterede, at målingen viser, at der er en generel stressudfordring på AAU, og at det samme billede viser sig i STS. Derfor må det være et emne, der skal arbejdes med alle steder på AAU. STS ligger derudover på de fleste parametre



meget på niveau med Fælles Service som helhed. MR konstaterede, at det ofte kan være vanskeligt at drøfte trivselsmålinger, idet svarene, der ligger i "den røde ende af skalaen" naturligvis skal tages seriøst, men at der altid vil være andre medarbejdere, som ikke oplever de samme udfordringer.

MR orienterede om, at der endnu ikke udarbejdet en handleplan for Studieservices arbejdsmiljø i 2024 grundet de særlige omstændigheder, der har præget afdelingen i 2023. Handleplanen, der nu kommer til at pågå et arbejde med at udarbejde i regi af SA-udvalget, kan derfor med fordel bl.a. tage afsæt i trivselsmålingens resultater. MR bemærkede i sammenhæng hermed, at der snarest skal afsættes tid til en decideret arbejdsmiljødrøftelse, som skal munde ud i en handleplan for 2024. SSK følger op på dette.

Ad 7. UKON-forløbet

Referat:

MR opridsede baggrunden for igangsættelsen af UKON-forløbet i Studieservice. Universitetsdirektøren besluttede at igangsætte forløbet for at skabe mere trivsel og for at kigge på organiseringen og samarbejdsfladerne, som et godt afsæt til ansættelse af en ny vicedirektør. 2024 er indtil videre gået med at indsamle input, hvorefter resultatet, som kunne opsummeres af det omfattende datamateriale, først blev præsenteret for Universitetsdirektør, Søren Lind Christiansen, HR-vicedirektør, Linda Ibsen og MR, hernæst for chefgruppen og endeligt for hele STS d. 15. marts.

MR påpegede, at UKON's afdækning primært har fokuseret på af finde generelle "misfits" i den nuværende organisering. UKON's anbefalinger, som blev fremlagt, var overordnet at kigge på organiseringen i afdelingen, at styrke ledelseskraften og at have fokus på mere aktørskab. MR bemærkede, at Søren Lind Christiansen afrundede præsentationen af UKON-resultaterne med at fortælle, at han nu i samarbejde med Linda Ibsen og MR vil kigge på organiseringen i STS og have fokus på at skabe et fælles strategisk sigte i afdelingen. Han tilkendegav i relation til dette, at der på den baggrund vil blive meldt noget mere ud hurtigst muligt. MR bemærkede i sammenhæng hermed, at der er fokus på en hurtig udmelding med henblik på trivslen i afdelingen. MR pointerede, at chefgruppen i STS ikke ved mere end medarbejderne i forhold til, hvad de påtænkte næste skridt i processen er. Dog har det været vigtigt at fremlægge UKON's anbefalinger for medarbejderne inden man kendte til de næste skridt, for at sikre åbenhed i processen.

Ad 8. Eventuelt

Referat:

Deltagelse af tillidsrepræsentant i SA-udvalgsmøder

Tillidsrepræsentant, Jakob Skovrup Stampe fra Optagelsen vil gerne deltage i SA-møderne fremadrettet. MR snakker med HR-afdelingen om muligheden for dette, og måske vil Jakob således deltage på næstkommende SA-udvalgsmøde.

Inkluderende mødeledelse på AAU

MR orienterede om, at direktionen har besluttet at sætte fokus på inkluderende mødeledelse i egne ledergrupper, direktionen samt i de kollegiale organer med det formål at være rollemodeller for en god mødekultur. Desuden har direktionen besluttet, at prodekaner, institutledere, administrative ledere og sekretariatschefer også skal klædes på til at bedrive inkluderende mødeledelse på AAU. MR orienterede om, at der således også vil blive arbejdet med det i Studieservice i den kommende tid.