



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Agnete Vind Jensen
Telefon: 99407214
Email: agnetevind@hotmail.com

Dato: 06-10-2022
Sagsnr.: 2021-234-00563

Referat af møde i Fælles samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (FSA) den 4. oktober 2022

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Anna Maria Svensstrup (AMS), Morten Denaa (MD), André Bjørn Ørum (ABØ), Kim Kristensen (KK), Gitte Leander Nielsen (GLN), Jimmi S. Jensen (JSJ), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), og Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ) (supl.).

Afbud: Danni Nielsen (DN)

Øvrige deltagere: Jacob Ole Jacobsen (JOJ) under punkt 5, Tine Bjørka (TB) under punkt 6 og Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) under punkt 7., Agnete Vind Jensen (AVJ) (ref.).

1. Godkendelse af dagsorden / Søren Lind Christiansen (13.00-13.05)

Det indstilles, at FSA godkender dagsordenen.

Ingen kommentarer til dagsordenen.

2. Orientering fra Universitetsdirektøren / Søren Lind Christiansen (13.05-13.20)

Indstilling: Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.

SLC gav en status for HR-afdelingen. Tidligere på året sagde vi farvel til Vicedirektør for HR Henrik Søndergaard, og konstitueret vicedirektør for HR Helle Ejersbo har meddelt, at hun har fået et nyt job. Der skal rekrutteres en ny HR-vice direktør, og stillingsopslaget er ude. Frem mod at den nye HR-vice direktør tiltræder, vil Martin Vive Ivø blive konstitueret som HR-vice direktør.

SLC orienterede desuden om den særlige trivselsmåling, som skulle udarbejdes ifm. indflytningen på Fredrik Bajers Vej 1. Trivselsmålingen har ikke været nødvendig, da de enkelte afdelinger har gjort meget ift. at monitorere trivslen.

ABØ kommenterede, at det bør kommunikeres tydeligt, at denne trivselsmåling ikke udarbejdes, da nogle i ledelseslagene efterspørger den.

SLC orienterede om energibesparende tiltag på AAU. AAU har siden 2014 haft en reduktion på 25% i det samlede energiforbrug, hvilket primært skyldes fortætning samt energioptimering. Varmen i Aalborg er ikke ramt af en særlig prisudvikling. Vedr. el, er prisen som bekendt på kilowatt steget betydeligt som følge af energikrisen. AAU har dog en fastpris i 2022 og delvist i 2023. SLC forklarede, at 30% af energien på AAU bruges på bygningsdrift – f.eks. til ventilation, og 70% bruges på aktiviteter. CAS har en ambition om, at AAU på langt sigt kan reducere med yderligere 20% af vores samlede energiforbrug.

SLC orienterede om åbningen af AAU Innovate den 3. oktober. Det var en god dag, god stemning og godt fremmøde.



Slutteligt orienterede SLC om branding af FS. AL-gruppen har drøftet, hvorfor FS er et godt sted at være ansat. Gruppen har nedsat nogle forskellige initiativer, hvilket Maj Rosenstand er med til at beskrive.

MR uddybede, at der snart skal arrangeres et tema-møde i FSA om branding af FS. Arbejdsgruppen består også af Anders Asdal og Katrine Vasegaard. AL-gruppen blev inspireret på en studietur til Thy, hvor fokus var på at skabe fælles ejerskab og narrativ i en divers kultur. Dette kan vi overføre til FS.

MD kommenterede, at en vigtig pointe i øvelsen også er at få synliggjort den værdi, som FS bibringer til AAU.

Opfølgning:

Det skal kommunikeres ud at trivselsmålingen ifm. Indflytning på Fredrik Bajers Vej 1 ikke gennemføres.

FSA-sekretariatet indkalder til et særskilt tema-møde, hvor employéer branding skal være på dagsordenen.

3. Orientering fra medarbejdersiden / Morten Denaa (13.20-13.30)

Indstilling: Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.

MD foreslog, at AAU laver en fast politik om, at der skal være minimum 2 medarbejderrepræsentanter i ansættelsesudvalget af chefer. Medarbejderne bør have større indflydelse på, hvem deres chef bliver. Afdelinger kan løfte meget diverse opgaver, og én medarbejder er ikke repræsentativ for dem alle. Udvalgene har ofte en overvægt af ledelsesrepræsentanter.

SLC svarede, at udfordringen er, at udvalgene bliver meget store. Der bør være tillid til, at medarbejderrepræsentanterne repræsenterer afdelingen bredt set.

MD svarede, at på trods af at ansættelsesudvalget bliver stort, finder medarbejdersiden, at der bør være to medarbejderrepræsentanter i ansættelsesudvalg i forbindelse med ansættelse af chefer.

MD orienterede om 4. kvartals lønforhandling. Det er svært at se fordelene ved, at puljen er nedsat til 0,75%, da det medfører færre penge til fastholdelse. Det forvirrer endvidere, at puljen er afsat til 3 år.

MD orienterede desuden om, at der i organisationen efterspørges et talentprogram for TAP-området. Der efterspørges også et internt arbejdsmarked på AAU, hvor medarbejdere kan rokere rundt.

SLC svarede, at lønforhandlingspuljen blandt andet er reduceret for at mindske presset på budgetrammerne og for at frigøre midler til nye HR-initiativer. SLC tilføjede, at idéen om et talentprogram er god, men betegnelsen "specialist" måske vil ramme bredere end talent.

MR kommenterede, at forslaget kan tages med i oplægget til temadagen.

Opfølgning:

Forslaget om et internt arbejdsmarked på AAU indtænkes på FSA-temadagen.

4. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2023 / Agnete Vind (13.30-13.35)

Bilag 4.1: Fælles Service samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg – Årshjul 2023.5.2

Indstilling: Det indstilles, at FSA godkender mødeplan og årshjul for 2023.

AVJ præsenterede FSA årshjulet 2023.



ABØ kommenterede, at der pågår et arbejde i HAMiU vedr. APV og trivselsmålingen. Dette kan give anledning til ændringer i FSA årshjulet.

Opfølgning:

FSA-sekretariatet følger op på årshjulet ift. HAMiU.

5. 2. periodeopfølgning (januar-august) for FS samt status på kommende års budget / Økonomiafdelingen, Jacob Ole Jacobsen (13.35-13.50).

Bilag 5.1: Budgetudkast 2023-2025

Bilag 5.2: Præsentation af FS Økonomi

Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning

JOJ gav en status på 2. periodeopfølgning og det kommende års budget for FS. 2. periodeopfølgning viser at Fællesområdet er bagud med at realisere forbrugsomkostninger (periodeforskydning) ligesom der er bogført et større underskud på de finansielle poster (urealiseret kurstab).

For hele året kommer vi til at bruge mere på forbrugsomkostninger (forsyningsområdet, nyt ERP, tilskudsfinansieret virksomhed) end budgetteret, men mindre på afskrivninger. (forsinket ibrugtagning nyt ERP, udskydelse af projekter hos CAS mm.) Den store afvigelse på årets estimat på 50 mio. kr.(underskud) skyldes primært et estimeret underskud på de finansielle poster på 47 mio. kr. For afdelingerne under Fællesfunktioner estimeres med et underskud som er på niveau med det godkendte resultatmål.

JOJ orienterede om budgettet for 2023. Der sendes budgettrammer ud til afdelingerne den 12. oktober. Der har tidligere været en fælles vakansepulje på toppen af budgettet, men i 2023 er denne placeret ude ved afdelingerne som selv skal budgettere med en vakansepulje.

AAU-innovation har tidligere været indeholdt i FF-bidraget men skal fra 2023 og frem finansieres særskilt ved at der opkræves et AAU innovationsbidrag hos hovedområderne. (FF-bidraget reduceres tilsvarende)

Afdelingerne under FF har i 2023 fået godkendt et resultatmål på 6,6 mio. kr. i underskud.

6. Evaluering af FS's indsatsområder for kompetenceudvikling / Tine Bjørka (14.00-14.20)

Bilag 6.1: Evaluering af indsatsområder for kompetenceudvikling.

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter og evaluerer aktiviteter for kompetenceudvikling 2021 – 2022. Det indstilles, at FSA drøfter behov og ønsker til kompetenceudviklingsaktiviteter.

TB orienterede om udbudte kurser for kompetenceudvikling i 2021 og 2022. AAU har samlet set modtaget 3,5 mio. kr. fra Kompetencefonden i 2021, og tallene for 2022 er ikke opgjort endnu. Kompetencefonden har ændret i deres ansøgningsprocedure til akademikernes fondspulje, hvor der nu er et vindue på 14. dage, hvor de trækker lod om rækkefølgen af behandlingen af indkomne ansøgninger. TB fortalte, at planerne for 2023 er at udbyde en stabil mængde af kurser og øget E-læring. Der kommer fokus på ledelsesudvikling, trivsel, god administrativ praksis samt "On-Demand" kurser.

MR kommenterede, at der med fordel kunne udbydes kurser om forvaltningsloven og god forvaltningsskik.

MD foreslog en model for, at AAU kan anvende eksisterende kompetencer/ressourcer. Dette kan benyttes som en del af fastholdelsen, hvor vi måske kan undgå fuld-finansieringen.



ABØ kommenterede, at man strategisk kunne overveje, om der kunne gives en gulerod i kompetenceudviklingen fx i form af ects-point eller certificeringer.

SLC indstillede, at HR Trivsel og Udvikling kan undersøge, om der kan opfindes en kursusrække i at arbejde på tværs.

MVI kommenterede, at HR Trivsel og Udvikling i højere grad kan fokusere på mere og målrettet kommunikation.

Opfølgning:

HR Trivsel og Udvikling undersøger mulighederne for kompetenceudvikling i tværgående samarbejde.

Yderligere input sendes til TB eller AVJ.

7. Distancearbejde / Camilla Skjødt Jakobsen (14.20-14.35)

Bilag 7.1: Sagsfremstilling, Rammeaftale (lokalaftale) om fast tilbagevendende distancearbejde – Fælles Service, Aalborg Universitet.

Bilag 7.2: Rammeaftale (lokalaftale) om fast tilbagevendende distancearbejde - Fælles Service, Aalborg Universitet.

Bilag 7.3: Skabelon til individuel aftale om fast tilbagevendende distancearbejde for medarbejdere ved Fælles Service Aalborg Universitet.

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter ledelsens overvejelser ifm. distancearbejde og indholdet i udkast til Rammeaftale (lokalaftale) om fast tilbagevendende distancearbejde - Fælles Service, Aalborg Universitet.

SLC orienterede om, at AL-gruppen har drøftet distancearbejde. Muligheden for fast tilbagevendende distancearbejde er reguleret i et cirkulære, og kræver at der forud for disse typer af aftaler indgås en lokalaftale herom.

CSJ uddybede, at lokalaftalen skal forhandles med alle de faglige organisationer, der er repræsenteret i FS. En aftale om fast tilbagevendende distancearbejde, kan kun indgås med medarbejdere hvis faglige organisation har tiltrådt en aftale herom. Ellers er udgangspunktet, at man kun kan aftale ad-hoc distancearbejde.

MD kommenterede, at fordelene ved en lokalaftale er svære at finde, da medarbejderne ikke stilles nogle goder i udsigt, men tværtimod pålægges nogle forpligtelser af universitetets regelsæt. Medarbejderen må være bedre stillet ved at aftale ad-hoc hjemmearbejde med sin leder.

MVI svarede, at der opleves en stor opbakning til en lokalaftale blandt medarbejderne. Aftalen er dog bureaukratisk, og HR-afdelingen kunne derfor overveje at tage kontakt til de øvrige universiteter om processen. MVI spurgte endvidere, om HR har forholdt sig til, at distancearbejde ikke er relevant for alle medarbejdergrupper fx facility-support og IT.

CSJ svarede, at AAU har været i kontakt med de andre universiteter og at der ikke er tvivl om hvordan reglerne skal tolkes. (Note: Fremgangsmåden er også beskrevet på Medarbejder og kompetencestyrelsens hjemmeside). Der er ikke på nuværende tidspunkt skelnet ml. hvilket organisationer, der skal forhandles med, udgangspunktet har været alle organisationer som repræsenterer medarbejdere i Fælles Service, men det kan drøftes, om det er relevant, hvis distancearbejde slet ikke er relevant for visse faggrupper. CSJ bemærkede, at det er vigtigt at gøre opmærksom på, at der hverken ret eller pligt ift. aftalen og der kun indgås aftaler, hvis det er et ønske fra både medarbejderen og ledelsen. CSJ bemærkede endvidere, at der gælder samme generelle regler for ad hoc distancearbejde som der gør, ved fast tilbagevendende distancearbejde.

SLC kommenterede, at Morten Denaa kan opsamle sine bemærkninger, så de kan tages med i det videre i arbejde.



LSØ kommenterede slutteligt, at hvis der indgås lokalaftaler, så bør den originale version ligge som PDF i AAU-håndbogen af sikkerhedsmæssige årsager.

Opfølgning:

Flere kommentarer til punktet fremsendes til SLC eller AVJ senest d.24 oktober.

Punkt 8. Digital masterplan for det administrative område / Søren Lind Christensen (14.35-14.55)

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

SLC orienterede om, at AAU har fokus på digitalisering. Der er sammen med institutterne og fakultetssekretariaterne udarbejdet en Masterplan for digitale indsatser. Strategisk er der fokus på *en samlet administrativ organisation*, og vores systemer har stor betydning for, hvordan AAU hænger sammen. Der er foretaget forskellige analyser og indsatserne er beskrevet på indsatskort. I december foretages den endelige prioritering for 2023 i fællesskab med institutter og fakulteter. SLC uddybede at der findes nogle "skal-projekter", "større indsatser" og nogle "Quick Wins".

MD kommenterede, at det skal meldes bredt ud i organisationen, når beslutningerne om projekterne er truffet.

9. Eventuelt

ABØ spurgte ind til korrektheden af sygefraværdata fra Statens HR.

Opfølgning:

MVI følger op på spørgsmålet vedr. data.