



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Stine Vestergaard Holmstrøm
Telefon: +4599403880
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 12-12-2022
Sagsnr.: 2021-234-00569

Referat af møde i Fælles samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (FSA) den 7. december 2022

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Line Renée Thellufsen (LRT), Anna Maria Svenstrup (AMS), Morten Denaa (MD), André Bjørn Ørum (ABØ), Gitte Leander Nielsen (GLN), Jimmi S. Jensen (JSJ), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), og Danni Nielsen (DN).

Afbud: Martin Vive Ivø og Anders Aggerholm.

Øvrige deltagere: Tina Strandvig (TS), Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP) og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

SLC orienterede om relevante emner.

Ledelsen har indstillet til, at AAU Innovation opdeles i to enheder, Forskningsservice og AAU Innovation. Forskningsservice vil fremover indgå som en enhed under Fælles Service. Organisationsændringen drøftes på HSU mødet den 13. december.

Temperaturen på kontorerne har fra 1. oktober været sænket til 19 grader. Det har betydet, at AAU i oktober måned har sparet 33 % på deres varmeregning. Ledelsen er dog opmærksom på, at mange medarbejdere fryser, og at dette kan påvirke arbejdet. Direktionen vil derfor drøfte emnet på et møde i januar.

Der har været afholdt møde med institutter og fakulteter angående prioritering af indsatser under den digitale masterplan. Institutterne ønsker at få optimeret flere HR-processer. Derudover er der blandt andet fokus på grønomsstilling, Quick Wins og besparelser.

AAU skal have et nyt studieadministrativt system. Kontrakten skal underskrives til marts, og systemet skal implementeres i 2026-2027. Der arbejdes på at ansætte en projektleder til opgaven.

MD fremlagde ønske om, at implementeringen af kommende IT-systemer bredes ud i organisationen, så flere afdelinger inddrages i arbejdet. SLC tilføjede, at det er ambitionen, at ingen afdelinger står alene med disse implementeringer, men alene skal agere tovholder på projektet.



Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

MD fratræder sin stilling pr. 31. december 2022, hvilket betyder han udtræder af FSA. Medarbejdersiden skal i den forbindelse vælge en ny næstformand. Medarbejdersiden fremsender deres valg af ny næstformand til SVH senest den 15. januar 2023. SLC takkede MD for sit arbejde i FSA og ønskede ham held og lykke.

Opfølgning:

Medarbejdersiden vælger ny næstformand og fremsender valget til udvalgssekretæren senest 15. januar.

Ad 4. Drøftelse af FSA's mødeform og indhold

Indstilling: FSA drøfter, hvordan udvalget kan blive mere relevant og givende for medlemmerne og repræsenterede kollegaer.

Medarbejdersiden ønskede, at møderne fremover indeholder flere drøftelsespunkter og mindre orientering. FSA inddrages sent i processerne og oplever at modtage helt færdigarbejdede sagsfremstillinger uden mulighed for at give de store input. Udvalget er meget styret af årshjulet, og der er ikke meget plads til spontanitet.

Udvalget foreslog, at

- Orienteringerne bliver mere uddybende, så man har en bredere forståelse for at drøfte materialet og komme med input.
- Punkter som kun er orientering fremsendes skriftligt og behandles ikke på mødet. Dette giver mere tid til at gå i dybden med andre punkter.
- FSA-møderne afsluttes med at kigge på årshjulpunkterne til det kommende møde, så udvalget i fællesskab kan hjælpe til at kvalificere ønske om indhold.
- Formandskabet drøfter, hvad man ønsker at gå i dybden med, så både indhold og tid til punkterne harmonere.
- Opfordre sagsbehandlere til at inddrage udvalget tidligere og til at bruge udvalget til input. På den måde får udvalget mulighed for at bidrage til løsninger.

SA i STS har drøftet muligheden for at invitere Samarbejdssekretariatet til at afholde en workshop om det gode SU-arbejde, og dermed hjælpe til at gøre udvalget mere aktivt og spændende. FSA kan overveje det samme.

Opfølgning:

Udvalgssekretæren sørger for at tilføje et nyt punkt på dagsordenen, formandskabet kigger mere i dybden på punkterne og udvalget hjælper generelt hinanden med at kvalificere indhold og skabe mere drøftelse.

Ad 5. Orientering om AAU som missionsdrevet universitet

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

SLC orienterede om, at det har været svære end forventet at udbrede forståelsen for, hvad det vil sige at være et missionsdrevet universitet. Det meste af 2022 er derfor gået med at drøfte, hvad det er man vil. Direktionen har nu besluttet fire missioner, hvoraf to igangsættes i 2023.



Medarbejderne i FS efterspørger en fortælling om, hvad det betyder for den enkelte og deres arbejde, at AAU er et missionsdrevet universitet. Der bør sættes fokus på at få operationaliseret de fire missioner, så medarbejderne ved, hvad de præcist kan gøre på områderne. SLC kommenterede, at det mere henvender sig til det videnskabelige område, men at FS bør have fokus på den missionsdrevne metode.

Ad 6. Orientering om beredskab

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

SOHP gennemgik den fremsendte sagsfremstilling og fremhævede, at CAS og Studieservice har startet et samarbejde, hvor de arbejder på at gøre beredskabsarbejdet mere ens for medarbejdere og studerende. Der er dog stadig usikkerhed på, hvad medarbejderne kan tilbyde, hvis de studerende kommer ud for noget. Dette vil de kigge nærmere på.

MD foreslog, at man anvender de nyindkøbte chatbots til at besvare evakuerings spørgsmål, samt at anvende mobil eller computer til at give beskeder, hvis der sker noget på de netværk, man befinder sig på. SOPH kommenterede, at der skal være et større tværgående arbejde i 2023, hvor man bl.a. vil undersøge muligheden for at tilgå infoskærmene fra centralt hold.

Ad 7. Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelsen i FS samt fokuspunkter for det kommende APV-år

Bilag 7.1: Opsamling, arbejdsmiljødrøftelser 2022 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.

LRT spurgte ind til, om der var nogle særlige tematikker, som udvalget hæftede sig ved og som giver anledning til et særligt fokus for FSA.

MD kommenterede, at man i de kommende år skal have implementeret flere IT-systemer. Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i arbejdet ift. involvering, projektdeltagelse, oplæring osv., for at sikre et godt arbejdsmiljø. Udvalget drøftede fordele og ulemper ved at holde generelle kurser fremfor specifikke kurser som taler ned i den konkrete opgave. Dette bør drøftes i de lokale SA.

MD orienterede om, at flere afdelinger er udfordret af storrumskontorer og delearbejdspladser. Kontorerne blev indrettet ud fra en forudsætning om, at medarbejderne havde mange fysiske møder, men arbejdsdagen indeholder nu også mange online møder. Vi har ikke mødelokaler nok, til at man kan trække sig til de online møder, hvorfor disse holdes i storrumskontorerne. Dette skaber støj.

ABØ orienterede om, at der er behov for en trivselsmåling nu, hvorfor det er problematisk, at den kun afholdes hvert andet år efter det tilpassede APV-koncept. Nogle afdelinger overvejer at udarbejde deres egen. Trivselsmålingen er alene et delelement i arbejdsmiljøarbejdet, det er stadig tanken, at vi løbende skal arbejde med arbejdsmiljø. AMS kigger på muligheden for at monitorere trivslen.

Opfølgning:

Arbejdsmiljøsektionen kigger på muligheden for at monitorere trivslen i de år, hvor der ikke laves trivselsmåling.

Ad 8. Orientering om AAU's arbejde med ligestilling og diversitet

Bilag 8.1: ULD's strategiske handleplan 2022-2026



Indstilling: at FSA tager orienteringen til efterretning.

TS opfordrede udvalget til at deltage i workshop i ubevist bias. På workshoppen bliver deltagerne præsenteret for en række forskellige typer af bias med udgangspunkt i konkrete situationer fra universitetssektoren. Målet er at deltagerne skal kunne identificere egne bias og blive bevidste om den utilsigtede indflydelse, som bias har.

TS orienterede om, at der i 2023 skal udarbejdes lokale strategier og indsatser for arbejdet med ligestilling og diversitet. Processen ligger op til, at arbejdet skal udføres i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene, hvorfor strategien for Fælles Service skal udarbejdes af FSA. De lokale SA skal derefter arbejde med området ud fra denne strategi. Opgaven bliver at gøre vores nuværende arbejde nemmere, ikke at tilføje flere processer.

Ad 9. Eventuelt

Udvalget havde ingen bemærkninger under eventuelt.