



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Jonas Bech Jensen
Telefon: +4599403889
Email: jbj@adm.aau.dk

Dato: 07-06-2022
Sagsnr.: 2021-234-00563

Referat af møde i FSA den 7. juni 2022

Deltagere: Søren Lind Christiansen (LSC), Maj Rosenstad (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Anna Maria Svenstrup (AMS), Morten Denaa (MD), Jimmi S. Jensen (JSJ) og André Bjørn Ørum (ABØ).

Afbud: Henrik H. Søndergaard, Helle Kjær, Kim Kristensen, Gitte Leander Nielsen og Danni Nielsen.

Øvrige deltagere: Jonas Bech Jensen (JBJ) ref., Helle Ejersbo (HE) suppleant for Henrik og Jacob Ole Jacobsen (JOJ) under punkt 5.

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden / Søren Lind Christiansen

Det indstilles, at FSA godkender dagsordenen.

FSA godkendte dagsordenen.

Punkt 2: Orientering fra Universitetsdirektøren / Søren Lind Christiansen

Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.

SLC orienterede om, at man har opstartet et graduate program hos ITS, hvilket både skal hjælpe med at tiltrække og fastholde nye talenter. Det er tanken, at man vil ansætte fem personer til august og tilbyde et forløb, der giver et bredt indblik i organisationen. Man vil evaluere programmet og vurdere, om modellen også kan tages i brug inden for andre områder. MD kommenterede, at programmet er en god idé ift. tiltrækning. Han undrer sig derimod over, om det kan lade sig gøre at finde flere midler til fastholdelsesdelen i form af, at man ikke tidligere har kunnet benytte vederlag som fastholdelsesredskab, selvom det har været et ønske. SLC svarede, at man har diskuteret forskellige indsatser inden for FS, da man netop ønsker at gøre noget for den medarbejdergruppe, man har, hvilket blandt andet indebærer, at en del af lønpuljen kan afsættes til at fastholde værdifulde medarbejdere. MD kommenterede, at det ikke nødvendigvis skal handle om løn men også muligheder ift. at afprøve nye karriereveje, hvor man eventuelt kan lade folk prøve noget nyt. AMS kommenterede, at dette ikke nødvendigvis giver mening i alle FS afdelinger, og nævnte CAS som et eksempel. Det bør diskuteres i medarbejdergruppen, inden det bliver udmøntet. SLC svarede, at det i sidste ende er op til ledelsen i de enkelte afdelinger. Rammen for TAP-lønforhandling vil desuden blive behandlet på det kommende HSU-møde.

SLC orienterede om, at man har fundet en kandidat til stillingen som Vicedirektør for Kommunikation og ser frem til, at dette kommer på plads. Derudover har man fået en ny IT-governance ift. det strategiske digitaliseringsudvalg, som har kigget på IT i de administrative funktioner.



Punkt 3: Orientering fra medarbejdersiden / Morten Denaa

Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.

MD orienterede om, at den baselineundersøgelse, der blev vedtaget ifm. administrationsbygning på FRB1, igangsættes. AMS kommenterede, at der blev lavet en undersøgelse, da man flyttede ind på FRB7K, og spurgte, om den vil kunne genbruges ifm. den nye administrationsbygning. MR og MVI gav udtryk for, at en evaluering efter flytningen ville have bedre forudsætninger for at indhente feedback. HE kommenterede, at man kan gennemføre 1. måling nu, da man alligevel er forpligtet til at udarbejde en APV 3 måneder efter flytningen, og det vil være der, hvor man følger op med 2. trivselsmåling. Medarbejderne på FRB7K vil gerne stille sig til rådighed, såfremt der er et ønske om at stille spørgsmål eller drøfte deres oplevelse af flytningen. SLC kommenterede, hvis der er et ønske om det, kan man godt sende målingen fra FRB7K ud. MR kommenterede, at der foregår dialogiske processer lokalt, hvorfor der eventuelt bør vedlægges en hjælpetekst, så det ikke er til at tage fejl af, hvordan målingen skal forstås. ABØ spurgte, om målingen kommer til at falde sammen med den eksisterende APV eller trivselsmåling. SLC og HE følger op på dette med Arbejdsmiljøsektionen.

MD orienterede om, at medarbejderne bemærker, hvordan der er opslået mange nye ansættelser efter besparelsesrunden i FS og efterspørger et overblik over mængden af stillingsopslag. SLC kommenterede, at han fortrækker at opgøre dette overblik på årsbasis. Han forventer derimod, at man ved årets udgang vil have færre ansatte end ved årets start, da man forsøger at holde sig tæt op ad budgettet. JSJ kommenterede, at det kan være svært for medarbejderne at forstå situationen, når man ser stillingsopslagene, der lægges op. SLC svarede, at han godt kan forstå, det ser mærkeligt ud. Der vil dog være situationer, hvor stillinger ikke besættes og derfor frigiver midler, som skal bruges andetsteds. MD kommenterede, at man kan stille spørgsmålstegn ved, om besparelsesrunden egentlig var reel. AMS tilføjede, at der jo er store menneskelige omkostninger forbundet med dette. SLC svarede, at beregningerne medfører en balancegang, da man heller ikke vil risikere at stå i en situation, hvor man ikke har de tilstrækkelige medarbejdere til at løse kerneopgaverne. MR tilføjede, at medarbejdernes kompetencer ikke kan sammenlignes 1 til 1 og derfor er man nødt til at lægge vægt på den kompetencemæssige sammensætning i afdelingerne. ABØ kommenterede, at tydelig kommunikation og gennemsigtige udmeldinger kunne hjælpe ift. at modarbejde usikkerhed. SLC svarede, at man har kørt besparelsesrunden jf. de gældende regler, hvilket har gjort kommunikationen mere restriktiv end ønsket. Fremadrettet har man valgt at arbejde med flere-årige budgetter, hvilket kan bidrage til, at man kan være på forkant med de økonomiske rammer og derfor have nemmere ved at undgå besparelsesrunder i fremtiden.

Opfølgning:

SLC og HE kontakter Arbejdsmiljøsektionen for at planlægge, hvordan målingen fra FRB7K kan genbruges ifm. FRB1 administrationsbygningen.

Punkt 4: Drøftelse af AAU's sygefraværstatistik / Helle Ejersbo

Bilag 4.1: Sagsfremstilling, sygefraværstatistik 2021

Bilag 4.2: Sygefraværstatistik for AAU 2021

Bilag 4.3: Sygefraværstatistik for Fælles Service 2021

Bilag 4.4: Hjælpetekst sygefraværstatistik 2021

Det indstilles, at FSA drøfter sygefraværstatistikken og vurderer, om resultaterne kræver handling fra FSA.

HE orienterede om, at den generelle sygefravær på AAU er steget, men i FS er det faldet. Det bemærkes, at denne trend er observeret, selvom man er kommet tilbage fra Covid-19 hjemsendelsen. Procenten for langtidsfriske er også faldet en smule. Der lægges vægt på, at en tidlig indsats ifm. sygefraværforløb er essentiel for at understøtte og fastholde medarbejdere. Hun opfordrer organisationen til at drøfte, hvad man med et lederperspektiv kan gøre for at imødekomme sygefravær.



MVI kommenterede, at der efterspørges mere detaljeret data, når sygefraværsmateriale fremsendes. I forlængelse af dette synes han, det ville være mere interessant at dykke ned på afdelings-niveau i stedet for at fremhæve København og Esbjerg som geografiske enheder. HE svarede, at København, Esbjerg og Innovation netop kan skille sig ud, og man har drøftet frem og tilbage, ift. hvordan data skulle opstilles. Der er en mindre forskel i statistikken for sektoren og internt på AAU. Dette skyldes overgangen til nyt fraværssystem, og at det ikke har været muligt at afstemme metoden med Økonomistyrelsen, som videregiver data til Danmarks Statistik. MD kommenterede, at man måske før i tiden havde valgt at sygemelde sig, hvis der har været tale om mindre gener, hvorimod Covid-19 og hjemsendelsen har medført, at man er mere fleksibel og har flere muligheder for at koble sig på hjemmefra. ABØ kommenterede, at faldet af langtidsfriske muligvis også kan forklares ved, at flere er blevet smittede med Covid-19, og at man har været tvunget til at melde sig syg pga. en nærkontakt, som har været positiv med Covid-19. SLC kommenterede, at det netop kan være forklaringen, men hvis tendensen fortsætter, bør man kigge nærmere på det. Da sygefraværstallene ellers ligger under gennemsnittet, virker det til, at vores indsats er effektiv nok, hvilket ikke giver anledning til yderligere handling fra FSA.

Punkt 5: Orientering om årsregnskab og 1. periodeopfølgning for FS (januar-april) / Søren Lind Christiansen

Bilag 5.1: Orientering om årsregnskab 2021 samt 1. periodeopfølgning 2022

Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.

JOJ gennemgik sin præsentation. Ift. årsregnskabet forventede man et overskud på 1 mio. kr. men endte med et overskud på 12 mio. kr. Dette skyldes blandt andet, at man ikke fik brugt de penge, der var afsat til Kopernikus, feriepenge-reguleringer og færre merindtægter. Man har brugt de penge, man måtte, hvor resten er gået til egenkapital. Ift. 1. periodeopfølgning har forbrugsomkostningerne været højere end forventet, hvilket blandt andet skyldes stigende energipriser, den politiske situation i Ukraine og dertilhørende udfordringer. Man forventer, at en del af udgiftsposterne kan indhentes sidst på året. Samlet set er afdelingerne under FF på rette kurs ift. årets budget/resultatmål.

MD kommenterede, han også tror, at man ender bedre end forventet, når han hører meldingerne fra medarbejderne. SLC kommenterede, det er et udtryk for, at man er god til at vise økonomisk disciplin i FS og holde sig til de budgetter, man er underlagt, hvilket er positivt.

Punkt 6: Evaluering af FSA's samarbejde og arbejdsform / Søren Lind Christiansen

Bilag 6.1: Sagsfremstilling, evaluering af FSA's samarbejde og arbejdsform

Det indstilles, at FSA drøfter udvalgets samarbejde og arbejdsform.

SLC spurgte, om medarbejdersiden havde forberedt noget specifikt til punktet, hvortil MD svarede nej, og der blev åbnet op for drøftelsen. AMS bemærkede, at dagens fravær ikke er hensigtsmæssig, når arbejdsformen skal evalueres.

AMS kommenterede, at hun oplever, hvordan orientering ofte fylder mere end drøftelser på møderne. Dette kan gøre det svært at komme med relevante indlæg til nogle punkter. Der virker dog til, at medarbejdernes input tages godt imod, selvom man kan undre sig, om det tages med videre. MD var enig med AMS' kommentar. AMS og ABØ tilkendegav, at man kunne overveje, hvordan indholdet fra møderne kommunikeres videre ud i organisationen, og om man bør tænke i nye baner såsom, hvorvidt Update kan benyttes frem for udelukkende at udarbejde referater fra møderne. HE kommenterede, at man i HR for tiden arbejder på den interne sammenhængskraft, hvor ledelsen netop har en opgave i at finde ud af, hvordan viden videreføres fra ens medarbejdere og afdeling. SLC kommenterede, at der er nogle obligatoriske elementer i den generelle udvalgsstruktur,



hvor orientering er nødvendig. Hvis man vil have yderligere drøftelser, forudsætter det også, at man har et udgangspunkt for det. Man er klar til at diskutere hvad som helst, men det medfører en større grad af koordinering, sammensætning og tid, hvor man bevæger sig ud over et punkt på en dagsorden. MVI kommenterede, at flere drøftelser også kræver mere aktiv deltagelse fra medarbejdersiden. Når vi får en ny vicedirektør for kommunikation, skal det medtænkes i den måde, hvorpå vi vidensdeler. JSJ kommenterede, at man også bliver nødt til at agere som ambassadører i dette tilfælde, hvor man har et ansvar for at gå ud til medarbejderne og fortælle, hvad der drøftes. På samme måde kan man modtage feedback, som man kan tage med tilbage til udvalget.

MD kommenterede, at man burde forsøge at opsummere de vigtigste punkter fra møderne, så de kan tages med videre. Det nytter ikke noget, at man udelukkende har info i referaterne, hvis ingen læser dem. ABØ kommenterede, at man kunne videreformidle referaterne til eksempelvis arbejdsmiljørepræsentanterne og starte derfra. SLC kommenterede, at man burde lave et servicetjek, så man kan afklare, hvordan kommunikationen i øjeblikket fungerer lokalt. Den digitale masterplan, som er sat i værk, risikerer desuden at ændre på nogle af de eksisterende kanaler, hvor potentielle ændringer eller forbedringer kan finde sted.

MD kommenterede, at der også er FS afdelinger andre steder i landet, hvor man eventuelt bør lægge et møde i København eller Esbjerg én gang om året. MVI kommenterede, at det er mange ressourcer at bruge på at mange skal til København og Esbjerg, men hvis man supplerede det med præsentation af de respektive afdelinger, kunne det måske bidrage til, at medarbejderne ville opleve en større grad af interesse for dem, og ligesådan den anden vej.

Opfølgning:

FSA-sekretæren undersøger muligheden for at holde det kommende FSA-møde d. 4. oktober i København.

Punkt 7: Eventuelt

MD kommenterede, man har oplevet, at flere stillingsopslag mangler et rådighedstillæg på AC-stillinger. SLC svarede, at man ikke har en generel holdning til det. Hverken SLC eller HE kender til årsagen.