



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Bettina Lykke Pedersen
Telefon: +4599403136
Email: bettinalp@adm.aau.dk

Dato: 11-10-2023
Sagsnr.: 2023-234-00748

Referat af møde i Fælles Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg den 5. oktober 2023

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), Gitte Leander Nielsen (GLN) Jakob Skovrup Stampe, Allan Brun, Simon Christopher Have Christensen, Anna Marie Svenstrup (AMS), Casper Tobias Toft (CTT)

Afbud: Linda Ibsen (LIBS), Allan Noll (AN), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ)

Øvrige deltagere: Michael Sandersen (MS) under pkt. 6 og Bettina Lykke Pedersen (BLP), ref.

1. Godkendelse af dagsorden / Søren Lind Christiansen (13.00-13.25)

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

2. Orientering fra Universitetsdirektøren / Søren Lind Christiansen (13.05-13.15)

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Der var seminardag med den administrative ledelse fra FS, institutter og fakulteter i uge 39, hvor der var drøftelser om digitalisering ligesom der blev taget hul på, hvad AI kommer til at betyde for sektoren.

HR-task forcen, der består af medarbejdere fra ITS og HR, har udarbejdet en god, solid analyse af de udfordringer, der er i systemlandskabet på HR-området. Der har været og er store udfordringer med bl.a. data. Der træffes endelig beslutning i december vedr. hvilke IT-systemer, der skiftes ud på HR-området.

På økonomiområdet skal AAU have et nyt rejseafregningssystem, da det nuværende udfases.

Der er for 2024 tilføjet et nyt strategimål med fokus på at styrke sikkerhedskulturen på AAU. Tanken er at samle de relativt mange forskellige, men delvist overlappende indsatser rundt omkring på universitetet under én paraply.

AAU Kommunikation havde første dag på kontoret på Fredrik Bajers Vej 7K den 2. oktober. Lokaleforholdene er endnu ikke på plads, men der er en plan for det og økonomi til at gennemføre det planlagte.

Afdelingen Ligestilling og Diversitet er flyttet fra Trivsel og Udvikling til rektorsekretariatet pr. 1. oktober 2023.



3. Orientering fra medarbejdersiden /Jakob Skovrup Stampe (13.15-13.20)

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning

Medarbejdersiden spurgte ind til HSU's temadag, hvor temaet blandt andet var fortrolighed. FSA kunne med fordel læne sig op ad det, der blev aftalt i HSU ift. forretningsordenen. Dette var på dagsordenen senere.

Bekymring og utryghed blandt medarbejderne eksisterer stadig, og det kunne være godt, hvis ledelsen kunne melde ud, hvis AAU står et nogenlunde stabilt sted.

Et konkret forslag fra ledelsessiden var, at medarbejderne selv følger med i f.eks. periodeopfølgningerne, som giver et godt indtryk af universitetets status.

SLC gav udtryk for, at det ikke er muligt at give løfter om stabilitet. For der vil løbende ske effektiviseringer ved bl.a. digitalisering. Men der er efter direktørens opfattelse ikke grund til særlig bekymring. For historisk er opsigelser, frivillige fratrædelser og pensionering alt andet lige sket i et højere tempo end effektiviseringerne, så det er ledelsens forventning, at der som udgangspunkt i overvejende grad vil være plads til alle, som ønsker at være med. Når det er sagt vil der altid kunne være behov for at agere konkret på hensyn til f.eks. kompetencematch, effektiviseringskrav, sparekrav, politiske indgreb m.m. SLC gav udtryk for, at han i 2024 forventer aktiviteter igangsat med sigte på at forberede medarbejderne på den digitale udvikling.

4. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2024 / Bettina Lykke Pedersen (13.20-13.25)

Bilag 4.1: Mødeplan og årshjul for 2024

Indstilling: FSA godkender mødeplan og årshjul for 2024

FSA godkendte mødeplan og årshjul. Der blev dog spurgt ind til, at evalueringen af TAP-lønforhandlingerne ligger i marts, hvilket kan være lidt sent ift. hvornår de er færdige.

Opfølgning:

Formandskab og sekretariat vurderer om punktet vedr. evaluering af TAP-lønforhandlingerne kan være på et tidligere møde, tættere på selve TAP-lønforhandlingen.

5. Drøftelse af forretningsorden / Bettina Lykke Pedersen (13.25-13.35)

Bilag 5.1: Sagsfremstilling til drøftelse af forretningsorden

Bilag 5.2: Forretningsorden

Indstilling: FSA drøfter forretningsordenen og om denne skal gennemgå revidering.

FSA-sekretariatet fortalte at HSU's forretningsorden er blevet revideret og at der derfor kunne være behov for, at FSA drøftede dennes forretningsorden.

Medarbejdersiden ville gerne se de forslag, der havde været til HSU's forretningsorden og som blev ændret. Ligeledes blev der gjort opmærksom på, at der i § 3 står, at møderne som udgangspunkt afholdes fysisk, men der er altid nogen med online.

Opfølgning:

FSA-sekretariatet finder forslag til HSU's forretningsorden, så FSA kan se disse, samt tilretter ordlyden i § 3, således der står hybridmøder, men med prioritering af fysiske møder, hvis muligt.



6. Drøftelse af 2. periodeopfølgning (januar-april) for FS samt status på budget 2024 / Michael Sander- sen (13.35-13.55)

Bilag 6.1: Orientering om 2. periodeopfølgning 2023 samt budget 2024

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

MS fremlagde 2. periodeopfølgning for Fælles Service (FS) samt status på budget 2024. Overordnet set ser det godt ud. Nogle afdelinger har det sværere end andre, og så hjælper man hinanden, som hidtil. Overordnet set er afdelinger meget disciplinerede og meget påpasselige. I 2024 forventes der, som resultatet af forårets overenskomstforhandlinger i staten, en vis lønstigning, som selvfølgelig vil presse afdelingernes økonomien, men som forventes at kunne håndteres inde for rammerne.

Det blev bemærket, at bidragene, som institutter og fakulteter betale til FS, FU og AAU Innovation, falder en anelse fra 2023 til 2024, når der tages højde for opgaveflytning og p/l-regulering. Det samme gælder for huslejebudgettet.

Opfølgning:

MS ønskede input til om formatet for gennemgangen skulle være anderledes. Der blev talt om at dette kunne drøftes på et af de næste møder.

7. Orientering om fælles i Fælles /Maj Rosenstand (14.05-14.15)

Indstilling: FSA orienteres om fælles i Fælles

MR orienterede om, at det der var startet som en strategi for employer-branding har udviklet sig undervejs. Fokus er nu på "fælles i Fælles" og hvordan vi i fællesskab sikrer, at medarbejderne ved, hvordan de skal arbejde på tværs af afdelinger mv.

2024 er AAU's 50. jubilæumsår, hvor der ønskes fokus på netop at være fælles i FS. Det vil ske løbende henover hele året, men den 11. juni 2024 bliver alle medarbejdere inviteret i Aalborg Hallen. Det er første gang at hele FS vil være samlet. Det er en obligatorisk dag, så alle skal deltage, herunder også ledelsen. Det skal godkendes på næste AL-møde.

Fælles i Fælles bliver en kulturobyggende strategi, herunder også med employer-branding og hvordan det er at være ansat ved FS på AAU. Der vil også være fokus på forandringer, da det er en stor del af at arbejde i universitetssektoren. Der vil komme bud på, hvordan FS skaber arbejdsfællesskaber og hvordan forandringer kan håndteres.

Ambitionen med fælles i Fælles er, at alle medarbejdere får 10 nye arbejdsbekendtskaber, som der kan rækkes ud til. Allerede nu er ønsket at flere medarbejdere fra andre afdelinger melder sig til at arbejde med sparring, idéer, konceptudvikling og program/årshjul for fælles i Fælles.

Opfølgning:

På næste FSA-møde vil MS fremlægge et årshjul, der vil vise, hvad det specifikt er, der arbejdes på mht. fælles i Fælles.

MS fremsender et udkast til tekst til FSA, som medlemmerne af FSA kan sende rundt til kolleger for at få flere til at melde sig.



8. Drøftelse og tilrettelæggelse af plan for at FSA kan igangsætte arbejde med tillid og social kapital /Jakob Skovrup Stampe (14.15-14.55)

Indstilling: Drøftelse og tilrettelæggelse af plan for at igangsætte arbejde med tillid og social kapital.

FSA drøftede social kapital helt overordnet; hvad var ønsket, formatet og hvilken effekt ønskede man af arbejdet. Udvalget drøftede, at der muligvis vil være overlap ift. det, som MS netop havde fremlagt vedr. fælles i Fælles.

Medarbejdersiden nævnte tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Jo mere tillid og retfærdighed, jo mere samarbejdsevne. Der blev talt om definitionen af de tre ord, og herunder at det måske bedst gav mening, hvis FSA mødtes for at brainstorme på, hvad der kan forventes at få ud af arbejdet med social kapital.

Ledelsen understregede, at forandringer er et vilkår, men det er vigtigt, at alle forstår, at alle gør sit bedste ud fra de vilkår, der er.

Udvalget var enige om, at det er vigtigt at have den psykologiske tryghed i baghovedet. Det kan være et tilbagevendende tema i FSA.

Opfølgning:

MR har årshjulet med for fælles i Fælles, og derudfra kan FSA eventuelt se om nogle af emnerne ville overlappe med social kapital. Herefter kan FSA vurdere på, om der er grobund for at arbejde selvstændigt videre med det eller om det bliver dækket af fælles i Fælles.

Medarbejdersiden kan efterfølgende også forsøge at specificere, hvad det er, der ønskes at få ud af arbejdet med det.

9. Eventuelt / Søren Lind Christiansen (14.55-15.00)

SCHC informerede om, at han har fået nyt job og at han derfor udtræder af FSA, gældende fra dette møde.