



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

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

Dato: 08-03-2022
Sagsnr.: 2021-234-00562

Referat af FSA-møde tirsdag den 8. marts 2022

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstad (MR), Henrik H. Søndergaard (HHS), Martin Vive Ivø (MVI), Kim Kristensen (KIK), Morten Denaa (MD), Gitte Leander Nielsen (GLN) og Mikkel Dahlbæk Sigurdsson (MDS).

Afbud: Helle Kjær, Anna Maria Svenstrup, Jimmi S. Jensen og Danni Nielsen.

Øvrige deltagere: Jonas Bech Jensen (ref.), Rasmus Simonsen (RS) under punkt 4, Helle Ejersbo (HE) under punkt 5 og Lars Sørensen (LS) under punkt 6.

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

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

SLC orienterede indledningsvist om, at stillingen som vicedirektør for kommunikation snart vil blive slået op. Tidsplanen, som er lavet ifm. opdelingen af rektorsekretariatet og kommunikationsenheden, påbegyndes om få uger. Som det blev nævnt på det ekstraordinære FSA-møde d. 8. februar, skyldes den organisatoriske ændring, at der ikke har været en tilstrækkelig koordineret kommunikationsafdeling i forvejen, og derudover har der været brug for en tydeligere og mere fokuseret ledelse på de ting, som skal laves. Ansættelsesudvalget består af 11 medlemmer, hvilket betyder, at man har repræsentanter på det brede plan, hvilket kan være afgørende. MD spurgte, hvis en ny kommunikationschef skal lykkes i stillingen, om man på forhånd ikke burde have en strategi inden for kommunikationsarbejdet på plads. SLC svarede, at det er tanken, den nye kommunikationschef skal være med til at udarbejde denne. Desuden orienterede SLC om, at han i første omgang kører som chef på både Team PA og Team Presse, indtil holdene sammenlægges.

SLC orienterede om situationen i Ukraine, at man forsøger at skabe et fælles grundlag universiteterne iblandt, ift. hvordan man skal tage imod flygtninge. Samarbejdet starter i morgen, på baggrund af et udgangspunkt som Københavns Universitet har lavet, hvortil man forventer at kunne opsætte en koordineret reaktion. På AAU modtog man en henvendelse fra nogle ukrainske studerende, hvortil SLC og Rektor holdt et møde med dem. De fik hjælp til at kontakte landsmænd på universitetet, og det er universitetets ønske at hjælpe til, hvor det er muligt. MR spurgte, hvordan man omvendt bør forholde sig til de russiske flygtninge. SLC svarede, at hver sag vurderes på individ-niveau, og da vi jo lever i en retsstat, følger vi de gældende regler på området. I øjeblikket



har AAU ca. 10 russiske studerende og enkelte ukrainske studerende. HHS tilføjede, at der snakkes om situationen ude på institutterne, men ellers har intet rørt sig på området.

Punkt 3: Orientering fra medarbejdersiden / Morten Denaa

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

MD spurgte, da medarbejderne jo har været pålagt to års corona-nedlukninger, og for nyligt en ny omgang besparelsesrunder, om man ikke kunne holde en stor fest i administrationen. Især fordi det ikke var entydigt, om man holdt fast i julefrokosten. SLC og MD drøftede lidt frem og tilbage, hvilke fester der ligger i kalenderen. MR kommenterede, at det er rart at høre, man tænker på medarbejderne ift. dette, og man eventuelt kunne overveje at sammenlægge noget socialt og fagligt. HHS kommenterede, at man bør være opmærksom på medarbejdernes ønske om at komme tilbage og indgå i sociale arrangementer, hvilke der desuden er mange forslag til, hvordan man kan gøre. SLC kommenterede afslutningsvist, at man vil forsøge at kigge på de forskellige muligheder og tage forslaget med videre.

Punkt 4: AAU's trivselsbarometer / Rasmus Simonsen

Bilag 4.1: Trivselsbarometer rapport FS 2021

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

RS beklagede indledningsvist, at alle FS rapporter blev sendt ud som bilag, da det ikke er noget, man har gjort tidligere. Derefter gennemgik han trivselsbarometerets resultater i sin præsentation. Målingen fastholder niveaulet, hvilket sidste gang lå på 68,1 og denne gang ligger på 67,8. En tendens, man har bemærket, er, at medarbejdere, der siger, de har været udsat for krænkende adfærd på arbejdspladsen, sjældent går videre med dette. Derudover skal målingen ses som et dialogisk værktøj, der giver et øjebliksbillede af trivslen i afdelingen og kan bruges til at igangsætte drøftelser med de ansatte. Formålet er netop løbende opmærksomhed og vedvarende fokus på trivsel.

SLC kommenterede, at denne tendens virker kontraintuitiv, da man netop forsøger at undgå situationer, hvor medarbejdere fortier og ikke går videre til ens leder, efter at have oplevet krænkende adfærd. HHS tilføjede, at man burde opsøge eksempler for at undersøge, hvorfor medarbejdere ikke går videre i disse tilfælde. Et eksempel kunne være, at medarbejderen måske på egen hånd har løst situationen, så der ikke er behov for at tage det med videre til ens leder. MD kommenterede, at man som leder kan føle sig magtesløs i denne slags situationer, fordi det eneste, man kan gøre, er at opfordre ens medarbejdere til at være mere åbne og til at tage dialogen med videre. Man kunne måske opstille yderligere spørgsmål i målingen, såfremt en medarbejder trykker "ja" til at have oplevet krænkende adfærd, der kan indhente flere detaljer om situationen. HHS svarede, at trivselsmålingen har til formål at være et åbent værktøj, hvilket potentielt kan skabe frustration ifm. data som denne tendens medfører, men han mener ikke, man burde forsøge at konkretisere yderligere. MR tilføjede, at hun også kan forstå, hvordan resultater som disse kan medføre frustration, men hun mener, at målingen primært bør fungere som et dialogisk værktøj, hvilket kan have den største effekt, såfremt man bruger den til at italesætte emner ude i afdelingerne. Der er ikke en fast definition på, hvordan krænkende adfærd skal defineres, så den dialogiske tilgang vil sandsynligvis have den mest umiddelbare effekt. SLC kommenterede, at man jo har fået den nye whistleblower ordning på plads, der netop kan benyttes til at zoome mere ind på de enkelte sager, hvor det er nødvendigt. MD kommenterede, at han vil give MR ret i hendes pointe, da blikket på seksuelle krænkelser har ændret sig gennem årene. Ligesådan kan der være kollegaer, der mobber andre uden nødvendigvis at være bevidste om, at deres adfærd betragtes som mobning. HHS kommenterede, at alle enheder burde tage det alvorligt, at denne tendens kan ses i målingen. RS tilføjede, at hvis man har lyst til at drøfte noget i samarbejde med AMS, tilbydes der snart et oplæg om psykologisk tryghed.



MDS kommenterede, at det kan være svært at skelne mellem graden af alvor, hvad angår de forskellige kategorier inden for vold, chikane eller krænkelse i målingen. Desuden mener han, at svarkategorierne medvirker til at gøre det besværligt at tyde ud fra målingens resultater. RS kommenterede, at det er muligt at skelne mellem svarkategorierne ned til niveau 3, men at man ikke kan komme længere ned uden at komme for tæt på individet. SLC kommenterede, at han kan forstå MDS' synspunkt, men at der eksisterer muligheder for at medarbejdere kan kontakte sin nærmeste leder, TR eller endda benytte whistleblowerordningen, såfremt sagen kræver det. Mere detaljeret behøver resultaterne ikke at være, når vi har at gøre med en overordnet trivselsmåling. MR kommenterede, at man også kan risikere at indmelde en hændelse gennem whistleblowerordningen, der ikke falder inden for dennes brug og afvises af juristerne, hvorfor man skal være opmærksom på, at der ikke opstår en blind vinkel.

MD kommenterede, at det er bekymrende, at 20% af organisationen oplever symptomer på stress. HHS kommenterede, at hvis afdelingsledere ser høje tal som disse, bør de tage det alvorligt. Det er blandt andet et emne, som diskuteres meget for tiden, men derfor er det også vigtigt at forventningsafstemme ift. både lederens men også den ansattes forventninger. SLC tilføjede, at man selvfølgelig ikke skal blive syg af at gå på arbejde, men samtidigt handler det ofte om at finde en balance, hvor man samtidigt kan trives og blive fagligt udfordret på samme tid. MD kommenterede, at værktøjer til at håndtere stress sikkert kunne gavne medarbejderne. SLC svarede, at han har noteret stresshåndtering og vil tage det med videre til efterretning.

Punkt 5: Evaluering af TAP-lønforhandlinger / Helle Ejersbo

Bilag 5.1: Sagsfremstilling, Evaluering af lønforhandling 2021-2022

Bilag 5.2: Resultatet af årlig TAP lønforhandling 2021-2022

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

HE gav indledningsvist en gennemgang af forhandlingernes resultater. Der foreligger blandt andet ønsker om, at tilbagemeldinger sikres, når man skal modtage vederlag, at alle medarbejdere underrettes, når forhandlingerne er slut, at den systemmæssige proces kan blive bedre understøttet, og at der undervises mere i, hvilke roller og opgaver der skal udfyldes, for at man kan bruge systemerne bedst muligt. Ellers er forhandlingerne blevet oplevet som en god proces, med god dialog mellem TR og ledere. HR har dog fokus på, om processen kan gøres kortere i fremtiden.

MD spurgte, om man kunne undersøge, hvorvidt det kan lade sig gøre at ensrette udveksling af information og lønønsker, da afdelinger i øjeblikket kan udveksle dette på meget forskellig vis. HHS svarede, at man kan kigge på nogle ting, som eksempelvis opsætning af en fælles deadline. MVI kommenterede, at man håber, systemerne ikke ændres fra år til år, da der foreligger en frustration over, at processerne ikke er optimale under forhandlingerne. HE kommenterede, man har kørt med det samme system over de sidste tre år. Processerne kan tage lang tid, fordi der skal tages højde for mange ting som eksempelvis den store mængde overenskomster m.v. MD kommenterede, at det ville være hensigtsmæssigt, så længe man kan blive enige om, hvilken information der skal udvikles hvornår.

Punkt 6: Det digitale fundament / Lars Sørensen

Bilag 6.1: Sagsfremstilling, Orientering om Det Digitale Fundament

Bilag 6.2: Masterplan for det digitale fundament v.2.0

Bilag 6.3: Oversigt over administrative benspænd

Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter diverse benspænd.



LS gennemgik sin præsentation. Ambitionen om digitalisering i organisationen skal indfris i realiseringen af en "masterplan", hvilken også indeholder en oversigt over administrative benspænd. På baggrund af masterplanen er følgende 5 forslag prioriteret: Digitalisering af blanketter, automatisering af rådgivning og service for medarbejdere/studerende, automatisk opdatering af mail-lister, venteliste til studiebolig og digitale underskrifter.

MD spurgte, om man har et overblik over, hvilke digitale systemer man allerede har rundt omkring på andre institutter og afdelinger. Man bør ikke opsøge nye kontrakter eller løsninger, hvis de allerede eksisterer og benyttes et andet sted i organisationen. LS svarede, at han er enig, og at fase 1 netop har fokuseret på at kortlægge eksisterende systemer. Fase 2 skal kigge på, hvilke processer disse systemer understøtter. Der arbejdes på at igangsætte dialoger og processer, som understøtter, at viden om eksisterende systemer tydeliggøres. MR tilføjede, at hvis man på AAU benytter forskellige systemer til det samme formål, bør man beslutte, hvilket system man vil benytte fremadrettet. LS svarede, at han er enig, men man skal være klar på, at man på AAU godt kan bruge forskellige systemer alt efter, hvad der giver mening.

SLC kommenterede afslutningsvist, at man kommer til at afsætte mere tid til at opnå en vis form for digital ensartethed i organisationen. Man kan nok ikke opnå "Nirvana", men man kan nærme sig et bedre koordineret overblik. Desuden er det slut med at sætte projekter i gang, som man ikke har råd til. De ovennævnte prioriteringer er gode at have på kort sigt, da de kan være med til at sætte vind i sejlene på det længere plan.

Punkt 7: Eventuelt

MD rettede et spørgsmål til HR, om der kunne være mulighed for, at man som TR kan tilgå en afgang- og tilgangsliste over medarbejdere, inden for ens respektive områder. HHS svarede, at det skal digitaliseres, før det giver mening, man han vil tage den med videre.