



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

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

Dato: 06-12-2023
Sagsnr.: 2023-234-00771

Referat af møde i Fælles samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (FSA) den 5. december 2023

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Linda Ibsen (LIBS), Allan Brun (AB), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Casper Tobias Toft (CTT), Kamilla Kjersgaard Jakobsen (KKJ), Gitte Leander Nielsen (GLN), Allan Noll (AN)

Afbud: Ingen

Øvrige deltagere: Bettina Lykke Pedersen (ref.)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: Det indstilles, at FSA godkender dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

Ad 2. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning

SLC fremhævede to punkter under orienteringen: Økonomi og digitalisering.

Budgettet for 2024 skal meldes ind til bestyrelsen 18. december. Der er et stramt budget i hele organisationen, men SLC var optimistisk. Der er blevet kæmpet for at få tingene i balance, men det er lykkedes. Der vil komme små justeringer i 2024 rundt om i afdelingerne, men det skal også nok lykkes.

Målet med at nå en egenkapital på 60 mio. kr. er godt på vej. Det mål vil blive nået, hvilket er positivt.

På digitaliseringsområdet har der været en række projekter i gang. AAU kigger ind i 2024, hvor fokus vil være på HR-området og hvor den digitale understøttelse af HR skal forbedres. De næste år vil der være en prioritering af HR-området, herunder personale- og rekrutteringssystem.

Derudover kommer AI også til at blive implementeret. Det sker på to måder:

- På individniveau, hvor der betales med det data, der puttes i AI-løsningen.
- I de professionelle løsninger, hvor der skal betales for ydelsen.

AI vil komme til at automatisere nogle komplekse processer. Der arbejdes på at få lavet et AI-kodeks, der skal skitsere rammerne, som medarbejderne kan bruge AI inden for på AAU. Der er flere opmærksomhedspunkter i forbindelse med AI såsom ansvarlighed, gennemsigtighed, datasikkerhed, beskyttelse af privatliv, bæredygtighed, lovgivning osv.



Det vil være muligt at starte op med AI, så snart Microsoft releaser CoPilot. Der er lavet tidsplan, økonomi og budget samt AI-kodekset er på vej, således AAU vil være godt med fra start. Der skal investeres i at lære medarbejderne at bruge det.

Medarbejdersiden ytrede, at det er spændende med digitaliseringen og AI, men rejste også et opmærksomhedspunkt ift. overvågning af medarbejderne, når de kommer til at bruge AI. SLC uddybede at overvågning af medarbejderne ikke er hensigten, men at AI-kodekset skal afklare, hvad medarbejderne kan og må med AI inden for den givne lovgivning. AI-kodekset kommer også til at indeholde rammerne for, hvordan AAU ønsker at arbejde med AI.

Ad 3. Drøftelse af opsigelse af AAU-betalt internetopkobling for medarbejdere i AAU Fælles Service

Bilag: 3.1 Drøftelse af opsigelse af AAU-betalt internetopkobling for medarbejdere i AAU Fælles Service

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter universitetsdirektørens forslag om at opsig AAU-betalt internet-opkobling for medarbejdere i Fælles Service og samtidig drøfter håndteringen heraf.

Universitetsdirektøren foreslog at opsig AAU-betalt internetopkobling, begrundet i, at internetforbindelse i 2023, bør betragtes som en forsyning, som medarbejderne selv skal sørge og betale for. Nuværende praksis har været meget uensartet og vilkårligt, hvilket ikke anses som rimeligt.

Besparselsen vil blive brugt til nye fælles initiativer som "Fælles i Fælles" eller efter- og videreuddannelse, herunder uddannelse i brugen af AI. Det drejer sig om ca. 200 medarbejdere og en besparelse på ca. 400.000 kr. årligt.

For at opsig alle medarbejdere på samme måde, er forslaget at varsle med 6 måneders varsel. Der kan dog være særligt begrundede situationer, hvor en medarbejder kan få AAU-betalt internetopkobling, men dette vil ikke kunne begrundes i almindeligt distancearbejde.

Der var en god drøftelse, hvor flere opmærksomhedspunkter kom frem:

Nogle medarbejdere kan være blevet lovet betalt mobil og internet i forbindelse med jobsamtalen eller som en del af en lønforhandling.

Hos ITS er man meget afhængig af, at man kan kontakte medarbejdere ved f.eks. et hacker-angreb kl. 2 om natten og her vil det være uhensigtsmæssigt at fratage dem AAU-betalt internet. Mange medarbejdere i ITS er tilgængelige hele tiden og det er vigtigt, at AAU kan kontakte dem hele tiden.

Der er kommet flere yngre medarbejdere, der forventer, at de får betalt internetopkoblingen af deres arbejdsgiver, og hvis dette ikke er tilfældet og lønnen heller ikke stemmer overens med hvad, de kan få andre steder, kan det muligvis gøre det endnu sværere at rekruttere og fastholde.

Det er muligt, at der er en større forventning om arbejdsgiverbetalt internetopkobling hos nogle medarbejdere, alt afhængigt af i hvilken afdeling man arbejder og hvor man som leder ansætter medarbejdere.

Som TR bliver man på TR-kurser og af faglige organisationer vejledt til, at hvis der ikke er råd til kroner i lønpen, så kan man forsøge sig med andre tiltag, som f.eks. at få arbejdsgiverbetalt internet. Et af spørgsmålene er derfor, hvad AAU kan tilbyde i stedet for?

SLC understreger til sidst i drøftelsen, at det er meget vilkårligt tildelt og forslaget her er fremkommet for at gøre det ens for alle. Der er nogle medarbejdere, der vil føle, det er at få taget noget fra sig, men det vil være for at gøre noget godt for alle i Fælles Service ved f.eks. "Mere fælles i Fælles". Derudover er der i de helt



særligt, begrundede tilfælde, hvor det vil være muligt, at AAU betaler for en medarbejders internetopkobling. Ledelsen vil tage FSA's synspunkter med tilbage og vurdere på det igen.

Opfølgning:

Ledelsen vil tage FSA's input og vurdere på at opsigte AAU-betalt internetopkobling igen. FSA vil høre nærmere.

Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

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

Der er fortsat vedvarende medarbejderapati, især over for ledelsen og også over for repræsentantskabet. Det er svært at få folk til at ytre meninger og holdninger om tingene. Der er meget bekymring blandt medarbejderne. Det er en konstatering og der er en dissonans ift. hvad det er TR oplever og hvad ledelsen oplever. Det er muligt, at AAU ser attraktiv ud udefra, men det er ikke den opfattelse, der er indefra. Der er en del fortællinger, der er af negativ karakter. På et tidspunkt bliver vi nødt til at arbejde med det. Generelt har folk mange spørgsmål til de mange forandringer, der er hele tiden.

Ledelsessiden stillede flere opklarende spørgsmål, da de ikke oplever den samme apati eller negativitet, som repræsentantskabet har lagt frem hen over 2023. Nogle ledere oplever at medarbejderne føler sig usikre og utrygge pga. forandringerne, men oplever at rigtig mange møder glade på arbejde, gør et stort og godt stykke arbejde. Der blev efterspurgt nogle eksempler på, hvad apatien består i.

Medarbejdersiden uddybede med et par eksempler på højt arbejdspress og at folk er trætte. Hvis en medarbejder bliver afskediget eller stopper går det udover dem, der bliver tilbage. Der er et rigtig højt arbejdsstryk og der laves en del lappeløsninger. Der er ikke en fornemmelse af, at man som medarbejder værdsættes, der er ikke mulighed for mere i løn, medarbejderne skal komme så godt videre de kan af sig selv.

JSS nævnte, at dette blot er et opmærksomhedspunkt, og at sandheden nok ligger mellem de to oplevelser. Ledelsens intention kan være en ting, men tolkningen i afdelingerne kan være en anden, hvilket kan give en følelse af "dem og os".

MR efterspurgt nogle redskaber til, hvordan FSA og afdelingerne i fællesskab kan gøre det federe at gå på arbejde i 2024 og hvordan AAU bliver bedre til at håndtere forandringer. Det blev ytret, at det er ærgerligt, at der er en "dem og os"-oplevelse. FSA ønsker at snakke om og arbejde med det her, og hvordan der kan skabes en fællesskabsfølelse i FS.

Ad 5. Orientering om Fælles i fælles

Bilag: 5.1: Mere Fælles i Fælles - Procesplan

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

Der er to hovedtemaer i "Mere fælles i Fælles"; kulturoppbyggende og tværgående samarbejde og at leve med forandringer.

Procesplanen for december 2023 og hele 2024 blev fremlagt på FSA-mødet. Procesplanen beskriver nogle af de initiativer der kommer til at ske i det nye år. Det er blandt andet et spørgeskema med tre spørgsmål, der kommer til at stamme fra oplægsholder Carsten Hornstrup, som forberedelse til ny kultur omkring at acceptere grundvilkår om forandringer i arbejdslivet, AL og FSA-møder, procesplan og årshjul for 2024 sendes ud, fællesmøder i afdelingerne, der bliver udfærdiget nogle artikler, der leder op til temadagen d. 11. juni 2024. Efter



sommeren 2024 vil der være opsamling på refleksioner og tilbagemeldinger fra oplægsholdere, samt anbefalinger til vejen videre.

Den generelle opfordring er at møde hinanden på tværs, præsentere sig for hinanden og bruge Walk & Talk-stierne, der er lavet på AAU. Formålet med "Mere fælles i Fælles" er at få et færdigt værdisæt og narrativ for ansatte i AAU Fælles Service, som FS kan tage med ind i 2025.

Ad 6. Orientering af beredskab v. Svend Ole Hosbond Poulsen

Bilag: 6.1: Orientering om beredskab 05122023

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

Arbejdet med beredskab og implementering af AAU generel beredskabsplan fortsætter i 2 spor:

- Krisestyring: Etablering og udvikling af krisestyringsorganisation
- Samordning: Udvikle, samordne og synliggøre beredskabsmæssige ressourcer

I materialet er beskrevet, hvor mange gange brandvæsen, ambulancer mv. er tilkaldt på AAU's lokationer.

I Esbjerg har der været en ret alvorlig ulykke, hvor en medarbejder fik ætsende væske i øjnene. Øjenskyll flasker var ikke kommet med ud, hvor feltarbejdet foregik. Omfanget af ulykken kendes ikke endnu. Der ligger heri en påmindelse om, at man altid skal tænke sig godt om, og ved feltarbejde skal man også huske sikkerhedsudstyr og øjenskyll flasker mv. Samlet set blev der reageret fornuftigt på ulykken, men der foreligger allerede udførlige procedure-beskrivelser, og derfor skal der muligvis mere kommunikation til.

Campuservice har været observatører til en fuldskala-politiøvelse på KU, hvilket man fik meget ud af. Selvom der var skiltet godt af, gik flere direkte igennem øvelsen, hvilket ikke var hensigtsmæssigt. Derfor blev man blandt andet opmærksom på, at området skal afspærres helt, for at være sikre på at man ikke skræmmer folk unødigt.

Der er blevet kortlagt status for udrulningen af beredskabsrelateret udstyr. Der mangler 6 Safety point m. indhold, men disse forventes at kunne frigives fra bygninger, der er under fraflytning. Der mangler derudover evakueringsudstyr i en række bygninger, i alt 48 kassetter. Alarmeringsinstruksen er opdateret, bl.a. med QR-koder. Den nye version udrulles gradvist.

En ny beredskabshjemmeside er under opbygning og ventes klar i 2024.

Ad 7. Orientering om AAU's arbejde med ligestilling og diversitet v. Tina Strandvig

Bilag 7.1: Sagsfremstilling vedr. status fra ULD

Bilag 7.2: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

Bilag 7.3: Inklusionsmåling Fælles Service

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

Med udgangspunkt i universitetets strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 arbejder universitetet fortsat med to fokuspunkter: Diversitet og inklusion. Diversitet og inklusion skal masseres ind i vores hverdag. FSA arbejder måske ikke direkte med det her, men det sker alligevel indirekte. Det er også en fælles opgave.



I efteråret 2022 blev der lavet en inklusionsmåling, hvor det fremgik, at der var meget venlighed, frihed og respekt. Inklusionen var generelt set højere i FS end på resten af AAU.

Af de mere negative ting blev der i inklusionsmålingen for hele AAU nævnt, at der er en fragmenteret kultur, mangel på ledelse, der er kløft mellem VIP og TAP samt travlhed og silodannelse. Ift. silodannelsen er dette ved at ændre sig. Der blev også nævnt manglende karrieremuligheder og en helt generel modstand mod diversitet. Det var første gang, at AAU fik data på det.

Der er nogle udfordringer i FS ift. diversitet og inklusion. F.eks. at der ikke er ansat ret mange udenlandske medarbejdere, som derfor måske også kan påvirke i hvilket sprog procedurebeskrivelser på. Der har været en tendens med at danskere generelt har syntes det var besværligt at skifte sprog, men der sker heldigvis hele tiden en ændring til det bedre.

Generelt er afdelingerne blevet bedre til at rumme meget mere og mere forskellighed, og man kan f.eks. blot se på kommunikationsformen. Der er mange ting at tage hensyn til f.eks. ekstroverte og introverte, men også de studerende og diagnoser, og der skal eventuelt ledes på en anden måde, hvilket også kræver noget af kollegerne.

Der blev efterspurgt værktøjer til, hvordan man bedst håndterer alle de her ting. Første step kunne være at få dokumenteret, hvilke udfordringer vi reelt har. Det er slået fast, at der er udfordringer med diversitet og inklusion og nu kan vi se på mere konkrete ting.

Ad 8. Eventuelt

JSS havde en forespørgsel med fra Djøf-repræsentant, der ønsker fast plads i FSA. Det kan eventuelt tilføjes forretningsordenen.

Opfølgning:

Dette vil FSA-sekretariatet undersøge og herunder skal forretningsordenen også færdiggøres.