



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: 02-06-2023
Sagsnr.: 2023-234-00731

Referat af møde i FSA den 6. juni 2023

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Linda Ibsen (LIBS), Jimmi S. Jensen (JSJ), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), Gitte Leander Nielsen (GLN), Allan Noll (AN) og Mads Østerbye (MØ).

Afbud: Jakob Skovrup Stampe, Allan Brun og Simon Christopher Have Christensen

Øvrige deltagere: Michael Sandersen (MS) under pkt. 5, Julie Gulstad Andersen (JGA) under pkt. 7 og Line Renée Thellufsen (LRT) under pkt. 8 og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Konstituering af nyt udvalg

Bilag 2.1: Forretningsorden

Bilag 2.2: Årshjul for 2023

Indstilling: Medlemmerne præsenterer sig selv samt drøfter forventninger til samarbejdet, forretningsorden og årshjul.

Pr. 1. april 2023 er der (gen)valgt nye medlemmer til FSA. Udvalgsmedlemmerne præsenterede sig for hinanden og fremlagde ønske om et fremtidigt samarbejde med god dialog, information og rettidig inddragelse. Derudover var der et ønske om god kommunikation mellem FSA og HSU, herunder gode muligheder for at komme med input til de områder som HSU drøfter.

Udvalget besluttede at tilføje til forretningsordenen, at det er muligt at aftale, at et møde holdes online, hvis det giver mening i forhold til indholdet på det pågældende møde.

Ad 3. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning

Direktionen har indledt drøftelserne af de strategiske mål for 2024. Der er i år fokus på at lave færre men mere fokuserede mål. De to store målområder bliver den grønne omstilling og den fortsatte organisationsudvikling, herunder målet om en samlet administration med fokus på service og optimering af administrative processer.



AAU har haft første besøg af akkrediteringsinstitutionen. Besøget gik rigtig godt, og der har været en god feedback efter mødet. Akkrediteringspanelet har efterfølgende valgt tre audit trails og 7 uddannelser, der som eksempler skal give panelet et indblik i kvalitetsarbejdet i praksis på AAU. Læs mere om AAU's institutionsakkreditering [her](#) eller i den nyeste artikel om de tre audit trails [her](#).

Den 1. juni blev alle kommunikationsmedarbejderne på AAU orienteret om, hvorvidt de havde fået en stilling i den nye kommunikationsafdeling. For de medarbejdere, som ikke har fået en stilling i den nye kommunikationsafdeling, er det vurderet om medarbejderne har kunne fastholdes i deres aktuelle ansættelse. Hvor det ikke har været muligt, har medarbejderne modtaget en påtænkt afskedigelse. Der er pt. en partshøringsperiode med frist den 14. juni, hvorefter der skal træffes endelige afgørelser i sagerne. Det har været en hård tid for medarbejderne, men forventningen til resultatet er stor. Vi vil fremadrettet få en stærkere kommunikationsafdeling. Man forventer at den nye kommunikationsafdeling er på plads den 1. oktober 2023.

Medarbejdersiden spurgte ind til proceduren for det fremtidige samarbejde med kommunikationsafdelingen. Der skal laves bilaterale aftaler mellem de enkelte vicedirektører og vicedirektøren for kommunikation. I den første tid skal det store fokus dog først og fremmest være på rekrutteringsområdet, og hvordan AAU generelt får styrket indsatsen her.

Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Medarbejdersiden orienterede om, at omorganiseringen af kommunikationsområdet har været en brutal proces for medarbejderne. Medarbejderne har haft svært ved at hente hjælp og svar på deres spørgsmål, fordi tillidsrepræsentanterne først blev inddraget efter medarbejderne. Ligeledes har egen leder også haft svært ved at give svar, fordi beslutningen har lagt ved ledelsen i kommunikationsafdelingen, og ikke hos den enkelte leder lokalt.

De berørte medarbejdere kommer fra mange forskellige afdelinger, og muligheden for at blive en del af den nye kommunikationsafdeling har for flere virket ulige. Dette skyldes, at ikke alle er ansat som kommunikationsmedarbejdere men alene laver enkelte kommunikationsopgaver i deres afdeling. Det er derfor en anden proces, end hvis det blot handlede om medarbejdere fra en enkelt afdeling. Dette har skabt ekstra utryghed.

Medarbejdersiden vil derfor gerne foreslå, at ledelsen indkalder de relevante tillidsrepræsentanter til en drøftelse og evaluering af processen. SLC var enig i, at processen ikke har været optimal fordi HSU ikke ønsker at indgå i fortrolige drøftelser tidligt i processen. Det er derfor en god ide at holde et evalueringsmøde.

Opfølgning:

SLC undersøger om det allerede er en del af procesplanen at indkalde til et evalueringsmøde, og ellers vil tillidsrepræsentanterne blive indkaldt til et evalueringsmøde hurtigst muligt.

Ad 5. Orientering om årsregnskab for 2022 og 1. periodeopfølgning (januar-april) for FS

Indstilling: FSA tager orientering til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål

MS gennemgik det fremsendte materiale. SLC supplerede efterfølgende med en kort orientering om de udfordringer og den økonomi, vi kigger ind i for 2024 og 2025.

Økonomien er udfordret på flere områder. Vi forventer et fald i antallet af ansøgere de kommende år, og vi ved endnu ikke hvad regeringens udspil om at halvere 50 % af kandidatuddannelserne vil få at betydning. Derudover står vi over for en række investeringer i bl.a. Cybersikkerhed, nyt studieadministrativt system osv.



Det er endnu ikke muligt at lave en konkret udmelding, om de krav vi står overfor. Ledelsen forventer dog at kunne lave en overordnet plan for Fælles Service i starten af august. Planen vil indeholde hovedtrækkene i de videre planer, herunder mulige besparelser, reorganiseringer og effektiviseringer. Det er vigtigt, at medarbejderne ikke ser det som trusler, men som fremtidige muligheder, hvor de aktivt kan få mulighed for at spille ind og drøfte planerne. Der er selvfølgelig en bekymring forbundet med fremtiden, fordi vi ikke selv styrer de overordnede rammebetingelser. Vi vil dog forsøge at komme bedst muligt ud af det, og arbejde på forsæt at fastholde og tiltrække medarbejdere.

Det kan blive nødvendigt at indkalde til et ekstraordinært FSA-møde, da det næste ordinære møde først er den 5. oktober.

Ad 6. Orientering om arbejdet med employer branding

Indstilling: FSA tager den mundtlige orientering til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål og bemærkninger til arbejdet.

AL har besluttet at arbejde samlet med employer branding. FSA har tidligere deltaget i en workshop om emnet, og har siden fulgt arbejdet i arbejdsgruppen. MR orienterede om status på arbejdet.

Det er besluttet, at initiativet skifter navn til "Mere fælles i Fælles Service". Der skal være fokus på fællesskabet, samarbejde og de muligheder der er for at hente faglighed på tværs. Der er stor opbakning fra AL til at arbejde videre i denne retning, og at arbejde med en stor palette af initiativer. Det skal være en vedvarende indsats, og det er derfor ikke et arbejde vi bliver færdige med i år. Der skal være god tid til at arbejde med den gode fortælling og til at gøre det levende hos medarbejderne. Initiativet kickstartes med en faglig dag i foråret i forbindelse med AAU's jubilæum. Planen er at komme rundt til alle og hente input til, hvordan vi kan blive mere fælles.

Medarbejdersiden efterspurgte en plan for den mere konkrete employeer branding. MR kommenterede, at det i stort omfang kommer under den nye kommunikationsafdeling, hvor det hører til. Et større arbejde vil blive igangsat, når afdelingen er på plads. Der vil også være repræsentation fra fx HR-afdelingen, så vi sikrer det forankres alle relevante steder. Medarbejdersiden lagde vægt på, at kommunikationen omkring det er meget vigtigt. Det skal fremgå tydeligt, at vi skelner mellem employer branding, og det at være fælles om noget, ellers kan det blive et svært afsæt. Medarbejdersiden lagde også vægt på, at vi skal være meget opmærksom på forholdet mellem besparelser og fastholdelse.

Ad 7. Drøftelse af AAU's sygefraværstatistik 2022

Bilag 7.1: Sygefraværstatistik for 2022, AAU

Bilag 7.2: Sygefraværstatistik for 2022, Fælles Service

Bilag 7.3: Hjælpetekst til sygefraværstatistik 2022

Bilag 7.4: Fra tal til dialog og handling

Indstilling: FSA drøfter sygefraværstatistikken og vurderer, om resultaterne kræver handling fra FSA.

JGA gennemgik sygefraværstatistikken for AAU og Fælles Service. Alle afdelinger i FS har oplevet en stigning i sygefraværet. Den største stigning er på det kortvarige sygefravær, men der ses også en stigning på det længerevarende. HR-afdelingen anbefaler, at de lokale afdelinger drøfter hygiejne tiltag, forsat sikrer en tidlig og målrettet indsats ved sygefravær samt drøfter forebyggelse og håndtering af sygefravær i leder og medarbejdergruppen samt i de lokale SA.

Der er stor forskel på de enkelte afdelinger og fx på mulighederne for at arbejde hjemme. Derfor bør drøftelserne også ligge lokalt.



FSA konkluderende, at et gennemsnit på 12 dage er højt, men at der for nuværende ikke er grund til bekymring. FSA opfordrer de lokale SA til at drøfte, hvordan vi igen kommer ned på maksimalt 8 dage i gennemsnit, som det var tilfældet før COVID. Derudover bør de enkelte afdelinger drøfte kulturen for at komme på arbejde, arbejde hjemme eller helt sygemelde sig, hvis man er sløj. Der skal ikke være en forventning om man arbejder hjemme, hvis man er syg, blot fordi man har muligheden.

Afslutningsvis var medarbejdersiden glade for tilbuddet om influenzavaccine, som AAU har haft til deres medarbejdere de seneste to år. Derudover var der et ønske om at få mere fokus på håndsprit igen. Flere steder er dispenserne tomme, og der er blevet mindre fokus på at spritte borde osv. af. SLC følger op med CAS.

Ad 8. Drøftelse af input til revidering af AAU's kompetencestrategi

Bilag 8.1: AAU's kompetencestrategi

Bilag 8.2: Kompetenceaftalen, Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling

Indstilling: FSA giver input til en revideret version af kompetencestrategien med særligt fokus på de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser.

Alle FSU'er/FSA gives mulighed for at komme med input til den kommende revidering af AAU's overordnede kompetencestrategi. FSA havde følgende bemærkninger til indsatsområder og mål for kompetenceudvikling.

Udvalget var enige om, at det skal være en overordnet strategi, som giver den bedst mulige forudsætning for at arbejde med kompetenceudvikling lokalt. Det er vigtigt, at strategien kommer ud at leve lokalt. Til den lokale implementering kan der udarbejdes hjælpeværktøjer, som det fx er tilfældet med MUS/LUS.

Meget har ændret sig siden kompetencestrategien blev skrevet, vi er derfor nødt til at tænke på en anden måde i dag, og har derfor brug for nogle nye indsatsområder. Organisationen udvikler sig hele tiden, og strategien kan derfor med fordel indeholde en overordnet tilgang til, hvordan man forbereder sig på forandringer, og hvordan man er medarbejder på en arbejdsplads der hele tiden forandrer sig.

Det er vigtigt, at man som organisation gør det klart, hvad det er man gerne vil, og hvilke kompetencer man efterspørger hos medarbejderne. Der er selvfølgelig forskel på de enkelte områder, men det er vigtigt med gennemsigtighed. Der skal være større dialog med ledelsen, så den enkelte ved, hvordan man kan udvikle sig, og blive mest mulig attraktiv for arbejdspladsen. Det er også vigtigt at sikre, at vores specialister ikke arbejder sig helt ind i nicheområder.

Det kan være svært at sende specialister på kurser, og nogle medarbejdere melder også tilbage, at de ikke har tiden til at tage på kurser og derfor vælger de det fra, selvom midlerne er givet til det. Ledelsessiden var enige om, at kompetenceudvikling ikke nødvendigvis er lig med kurser. Det kan også være læring fra andre eller oplæring i nye opgaver som kan ske med fx sidemandsoplæring. Det er vigtigt med dygtige ledere, som hele tiden udfordrer deres medarbejdere.

Ad 9. Eventuelt

Udvalget havde ingen bemærkninger til eventuelt.