



## SUND FSU

**Onsdag den 22. juni 2022 klokken 13.30-15.30**

### TEAMS

---

**Deltagere:** Lars Hvilsted Rasmussen (LHR); Sten Rasmussen (SR); Kim Dremstrup (KDN); Ulrike Pielmeier (UP), Louise Bolther (LB), Palle Steen Hansen (PSH), Louiza Bohn Thomsen (LBT); Gitte Hosbond Haahr Bloch (GHHB) Jette Thorsen Gade, referent (JTG)

**Afbud:** Klaus Kjær (KKJ), Svend Birkelund (SB)

---

**Gæster:** ingen

---

#### 1. Godkendelse af dagsorden

LHR bød velkommen til dagens møde i SUND FSU og bød velkommen til GHHB, som indtræder i SUND FSU som TR for HK'erne på AAU.

LHR konstaterede herefter at dagsorden med bilag og sagsfremstillinger er udsendt iht. forretningsordenen min. 5 dage før mødets afholdelse. Der var ikke kommentarer til dagsordenen, hvorefter denne blev godkendt.

#### 2. Godkendelse af referat

Referatet fra den 2. marts blev udsendt den 9. maj, referatet fra 4. april blev udsendt den 8. april og referatet fra 4. maj blev udsendt den 6. maj. Der er ikke indkommet kommentarer til referaterne, hvorfor referaterne er godkendt.

#### 3. Orientering ved formand

a) LHR gennemgik herefter processen for personalereduktionen, som fandt sted i maj 2022:

Processen:

- 11. maj: udsendelse af mail til fire medarbejdere og overlevering af påtænkt afskedigelse samme dag
- 24. maj: frist for partshøring. Tre medarbejdere indsendte høring som blev behandlet, men som ikke gav anledning til at ændre beslutningen.
- 30. maj: afskedigelser sendt til respektives e-Bokse

LHRs oplevelse var, at processen er forløbet på bedst mulige vis, situationens alvor taget i betragtning. Herefter opfordrende LHR de involverede TR'ere og KDN til at supplere med egne oplevelser, hvilket afstedkom følgende nedslag:

- hård og ubehagelig situation, der blev gennemført på en ordentlig og transparent måde, godt supporteret af TR
- desværre ikke første gang man er i situationen. Seminaret, som blev oprettet på foranledning af TR'erne og som blev ledet af en psykolog medvirkede til, at TR'erne blev klædt bedre på til at håndtere henvendelser fra medarbejderne. Seminaret var meget udbytterigt.
- opmærksomhedspunkt; psykologen stillede spørgsmål til måden AAU har håndteret situationen på, var det nødvendigt at tage 300 medarbejdere som gidsel for at udlevere fire påtænkte opsigelser? opfordringen er ved evt. lignende processer at ændre denne fremgangsmåde.

LHR kommenterede, at proportionerne mellem den samlede stress- og trusselsoplevelse skal være klar. Der er tale om en standard procedure, som kan drøftes i FSU og tages videre i HSU. Det øvrige FSU tilsluttede sig dette. Punktet sættes på dagsordenen i 2022.

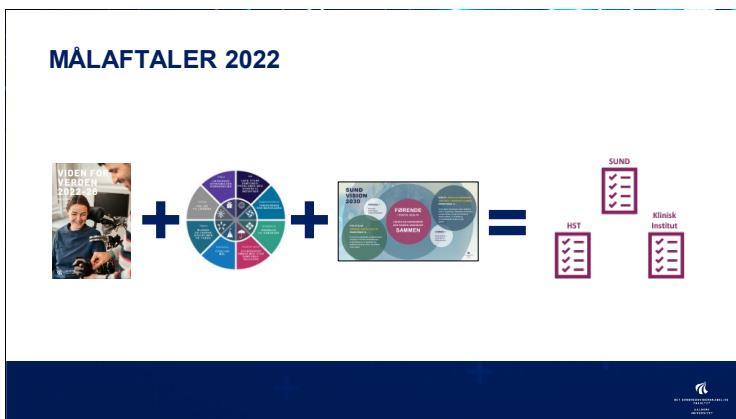
b) Den 30. maj afviklede SUND det første 'SUNDZOOM', hvor alle SUND ansatte var inviteret. På dagsordenen var SUND Vision 2030, hvor budskabet var brobygning mellem VIDEN FOR VERDEN og SUND Vision 2030.

Med baggrund i nedenstående slides orienterede LHR om pejlemærkerne som er katalysator for SUNDs retning og en hjælp i det daglige arbejde til at sikre, at alle løber i nogenlunde samme retning

- Vi er dem, der er førende i digital health
- Vi er det sted, hvor læger og ingeniører finder løsninger sammen
- Vi finder løsninger sammen på tværs af fagligheder og organisationer

Det er derfor vigtigt, VIDEN FOR VERDEN laves på en SUND vision-måde. VIDEN FOR VERDEN er det 'vi skal', det er den ypperste ambition og det som gør 'os' til et universitet i tiden og til tiden.

SUND VISION 2030 er blevet til med VIDEN FOR VERDEN og ambitionerne om at blive MISSIONSDREVET, hvilket er blevet udformet i en række målaftaler, som er fakultetets og institutternes køreplan for den fremtidige strategiske udvikling.



Præsentationen kan rekvireres ved henvendelse til JTG.

c) Den 30. juni dimitterer 75 nye læger. Dimissionen er vokset ud af rammerne på AAU og holdes derfor i håndboldhallen i Gigantium, De kommende år ses der frem til, med det nuværende optag, at dimittere:



dimaar	Antal dim.
2020	56
2021	73
2022	96
2023	118
2024	135
2025	142
2026	143
2027	143

Kilde: analyseenheden, AØ, AAU

Medicin har, på trods af COVID-19 restriktionerne, holdt ceremonier med aflæggelse af lægeløftet, rammen har været, at dimittenderne har deltaget uden gæster. Efter ophævelse af restriktionerne holdes der igen de traditionelle dimissioner for alle SUNDs uddannelser.

d) Primo 2023 flytter SUND ind i den nye fakultetsbygning. Byggeriet forløber planmæssigt og nøglerne overdrages ultimo oktober 2022. Det er en stor kabale som skal gå op, når man flyttet et helt fakultet, lejemål fraflyttes og 'afriggens' samtidig med at Campus Service skal klargøre den nye bygning. Der etableres en flytteplan (fra- og indflytning), hvor det bestræbes af minimere gener som desværre ikke helt kan undgås, i en periode vil der opleves gener og der vil forekomme produktions-tab.

Der arbejdes ud fra følgende strategi:

- Undervisning og eksamener skal påvirkes mindst muligt  
Det er besluttet, at alle eksamener afvikles i eksisterende lejemål.
- Laboratorier skal have mindst muligt nede-tid.  
Campus service udarbejder i samarbejde med Jacek Lichota og projektleder Bente Gaarskjær og de laboratorie ansvarlige en plan herfor.
- Opstart i den nye bygning skal opleves positivt og uden alt for mange mangler, støj m.m.
- Udgift til dobbelt husleje minimeres, hellere medarbejde end mursten

For at strategi og plan skal lykkes, er det besluttet, at SUNDs medarbejdere som udgangspunktet arbejder hjemmefra i perioden primo november 2022 til primo januar 2023. Der er opmærksomhed på Arbejds miljøloven, og der rådføres med arbejdsmiljøeksperterne i HR-afdelingen og Campus Service.

Pointen er, at de medarbejdere, som af den ene eller anden grund har svært ved at arbejde hjemme, skal tilbydes en anden løsning. Der vil derfor i hele perioden være mulighed for at stille kontorer til rådighed og det undersøges, om der kan tilbydes arbejdsstationer hos andre AAU enheder.

FSU opfordrede til hurtigst muligt at informere medarbejderne. KDN svarede, at hos HST er informationsformidlingen i proces og udsendes senest den 1. juli.

Afslutningsvis orienterede LHR om, at der den 1. juli kl. 13.30-15.30 er site-visit i det nye byggeri, hvor der er guidet rundvisning. Alle er velkomne.

SUND FSU tog orienteringerne til efterretning.

#### 4. Økonomi

LHR gennemgik periodens resultat og fremhævede følgende:

- Ved seneste afsluttede rapportering pr. april måned er afvigelsen på +0,5 mio. kr.
- Afvigelsen udgør 0,4% af de budgetterede indtægter
- Meget lille afvigelse som udtrykker, at SUND's driftsøkonomi følger budgettet
- På den tilskudsfinansierede del (de eksternt finansierede forskningsprojekter) er der en difference for perioden, bl.a. på grund af aktivitetsforskydelse, forsinket levering af udstyr og udskydelser af nye projekter grundet Covid-19

Den mindre omsætning forventes stort set indhentet i den resterende del af året

Til årets estimat:

- Forventningen for hele året er, at SUND rammer sit budget
- Det bygger bl.a. på at
  - Institutterne forventes at ramme deres budget
  - Herunder forventes institutterne at kunne anvende ekstra basisforskningsmidler i år som er fordelt til dem (3,5 mio. kr. samlet)
  - STÅ indtægter forventes at ramme budget jf. opdateret prognose
  - Fakultetet forventer at pulje afsat til risici vedr. flytning til ny fakultetsbygning anvendes fuldt ud

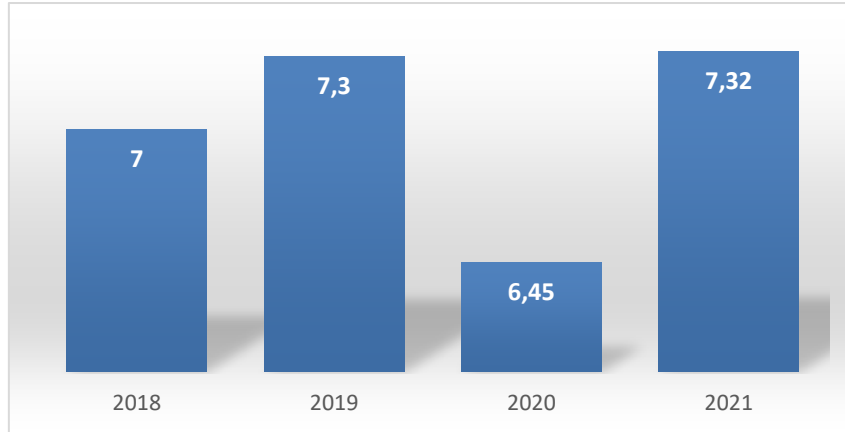
Der var ingen opklarende spørgsmål. SUND FSU tog orienteringen til efterretning.

#### 5. Sygefravær

LHR indledte punktet med at konstatere, at sygefraværet for 2021 afspejler et år, hvor medarbejdere stadig var hjemsendte en del af året pga. Covid-19.

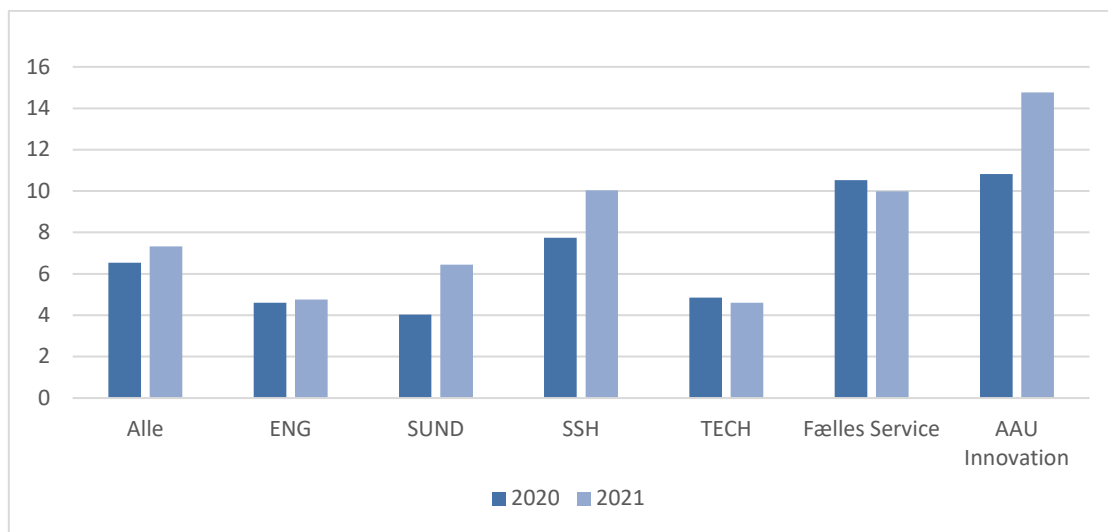
Som det fremgår af tabel 1, ligger AAU i 2021 sygefraværs-mæssigt stort set på niveau med tidligere år, fraset det helt ekstraordinære år 2020, hvor pandemien ramte.

Tabel 1: Udvikling i antal sygedage pr. medarbejder på AAU i perioden 2018-2021



Af tabel 2 fremgår det, at udviklingen i sygefraværet på AAU fordeler sig forskelligt på tværs af hovedområder. Der ses i 2021 en tendens til en stigning i sygefraværet på tværs af hovedområder, hvor alle hovedområder i 2020 oplevede et fald. Dette dog på nær for TECH og Fælles Service, der havde et mindre fald.

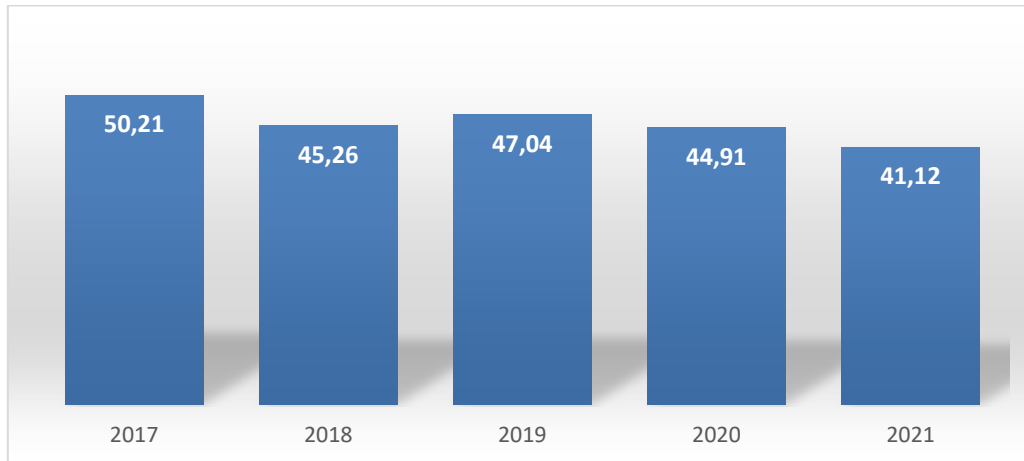
Tabel 2: Udvikling i antal sygedage pr. medarbejder pr. hovedområde<sup>1</sup>



Af tabel 3 fremgår det, at der har været et fald i andelen af langtidsfriske medarbejdere fra 2020 til 2021. Andelen af langtidsfriske defineres som medarbejdere med max. 5 sygedage om året over en periode på 2 år.

Andelen af de langtidsfriske medarbejdere på AAU har været nedadgående siden 2019. Det er væsentligt, at der rettes opmærksomhed mod dette via lokale arbejdsmiljødrøftelser og tiltag.

Tabel 3: Udviklingen af andel langtidsfriske medarbejdere fra 2017-2021



Når vi kigger ind i sygefravær for SUND tegner der sig følgende billede

- Sygefraværet pr. medarbejder er steget fra 2020 til 2021. Stigningen ses på tværs af geografiske områder.
- Der er sket et fald ved ansatte over 45 år (fald på 1,9 sygedage)
- Der ses en stigning ved ansatte under 45 år (stigning på 4,88 sygedage)
- Det længerevarende sygefravær er steget med 1,74 procentpoint
- Der er registreret et fald i det kortere sygefravær med 0,05 procentpoint
- Sygefraværet er steget både for mænd (+1,78) og kvinder (+2,96)
- Der ses en stigning ved både TAP (+0,61) og VIP (2,96)
- Derudover fremgår det, at andelen af langtidsfriske medarbejder er faldet med 6,65 procentpoint.

HR-afdelingen har en række anbefalinger til det fremadrettede arbejde med sygefravær:

*I det fremadrettede arbejde med sygefravær, anbefaler HR-afdelingen følgende:*

Kilde: HR

1. En tidlig indsats og målrettet fokus på de konkrete individuelle sygefraværsløb  
Det anbefales fortsat, at den enkelte personaleleder arbejder målrettet med tidlig opfølgning på det korte sygefravær (hyppigt og atypisk sygefravær), så det ikke udvikler sig til længerevarende sygefravær. Samtidig er det væsentligt, at der fortsat arbejdes med systematisk opfølgning, progression og plan for fastholdelsen ved længerevarende sygefravær.
2. Som resultat af fællesmøde mellem HAMIU/HSU i efteråret 2021 tydeliggøres opfølgningsfrekvens ved længerevarende og hyppigt/atypisk sygefravær. Konkret vil AAU's regler for håndtering af sygefravær blive præciseret med en 5-14-28 model for opfølgning ved det potentielt længerevarende sygefravær. Dertil skal tidspunktet for opfølgning på det hyppige og/eller høje sygefravær sænkes fra 5 perioder eller sammenlagt 30 dage til henholdsvis 3 perioder og 14 dages sammenlagt sygefravær indenfor 6 måneder.

*Sidstnævnte således, at opfølgning på en medarbejders hyppige eller høje sygefravær ikke først finder sted, når det i praksis er blevet til længerevarende sygefravær.*

3. *En videreførelse af hygiejnetiltag (også efter Corona)*  
*Dette kan ske som et naturligt arbejdsmiljøtiltag mhp. at mindske forekomsten af det korterevarende infektionsrelaterede sygefravær. Dette er særligt aktuelt i fht. flexible seating, hvor medarbejdere deler arbejdsstationer og arbejder relativt fysisk tæt sammen.*
4. *En opmærksomhed på fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet*  
*En opmærksom på, om fortsat fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet medfører lavere sygefravær.<sup>2</sup> Eller det modsatte, såfremt der ikke rettes opmærksomhed mod mulige arbejdsmiljømæssige udfordringer såsom arbejdsstillinger, stillesiddende arbejde ect.<sup>3</sup>*
5. *Viden om forebyggelse og håndtering af sygefravær*  
*At ledere på delegationsniveau 3, 4 og 5 fortsat udvikler og træner kompetencer i almindelig personaleledelse samt fortsat får opbygget større viden omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær. HR-afdelingen tilbyder samtidig at deltage i ledermøder, give ledergrupper målrettet undervisning eller i udvalgsregi at hjælpe med at sætte fokus på sygefravær på et organisatorisk niveau og på specifikke handlemuligheder.*
6. *At samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation fortsat arbejder med forebyggelse, sygefravær og arbejdsmiljø på et organisatorisk niveau i de lokale udvalg blandt andet i forbindelse med vores dialogbaseret APV.*

FSU drøftede sygefravær 2021 med en opmærksomhed på, at oversigten gemmer på skyggetal, erfaringen er, at ikke alle medarbejdere indrapporterer egen sygdom. KDN oplyste, at det er kendt på HAMiU og ligeledes at andre universiteter oplever samme udfordring med skyggetal. På HST behandles den manglende indberetning i SU efter ferien.

## 6. Trivselsbarometer

LHR indledte punktet med at konstatere at Trivselsbarometer 2021 blev sendt ud til alle AAU-ansatte den 30. november 2021. Undtaget fra deltagelse er: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov.

Trivselsbarometeret er en temperaturmåling med ni spørgsmål, der sætter fokus på medarbejdernes trivsel. Trivselsbarometeret er et supplement til universitetets APV og er med til at danne grundlag for APV-kortlægningen. Besvarelsene behandles fortroligt, og resultaterne opgøres ved min. 10 besvarelser.



Herefter gav LHR ordet til KDN som gennemgik opmærksomhedspunkterne fra trivselsbarometeret 2021 gældende for HST.

KDN: Resultatet for årets trivselsundersøgelse behandles lokalt i AMiU. Ud over den obligatorisk undersøgelse er der for at opnå et bedre indblik i trivslen tilføjet egen undersøgelse med uddybende spørgsmål fordelt på 6 undergrupper. Undersøgelsen er møntet på HST og er baseret på den gode dialog. Undersøgelsen besvarelser er faldet fra 67,4% til 64,0% hvilket forklares med, tidspunktet for udsendelse, idet der var sammenfald med bl.a. aflæggelse af budget, fraflytning og lukning af gnaverstald. Behandlingen af data fortsætter efter ferien, hvor der bistået af ekstern konsulent går i dialog med arbejdsgrupperne.

Der blev foreslået at inddrage TR som sparring i processen, KDN noterede sig dette.

SR var ikke til stede under punktet, hvorfor KIs rapport ikke blev gennemgået.

## **7. Gennemgang og tilpasning af forretningsordenen**

SUND FSU forretningsorden er senest revideret i 2017 og trænger til en opdatering. LHR og KKJ har gennemgået forretningsordenen og har foreslået ændringer og tilpasninger, som er sendt ud med dagsordenen til dagens møde.

FSU tilsluttede sig de foreslåede ændringer og tilpasninger, der implementeres i forretningsordenen.

## **8. Eventuelt**

Intet modtaget

Mødet afsluttet kl. 14.50