



GODKENDT REFERAT

SUND FSU

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Jette T. Gade [Navn 2]
Telefon: 93562009
Email: jtg@adm.aau.dk

Dato: 24-03-2024
Sagsnr.: 2024-234-00964

Mandag den 11. marts klokken 12.30-14.30

**Mødelokale 12.02.066 Retina 6
(Selma Lagerlöfs Vej 249, 9260 Gistrup)**

Deltagere Lars Hvilsted Rasmussen (LHR); Sten Rasmussen (SR); Kim Dremstrup (KDN); Svend Birkelund (SB); Louise Bolther (LB); Palle Steen Hansen (PSH); Gitte Hosbond Haahr Bloch (GHHB); Tue Bjerg Bennike (TBB); Klaus Kjær (KKJ); Jette Thorsen Gade, referent (JTG)

Afbud: Louiza Bohn Thomsen

Gæster: Punkt 4, Brian Ernø Filskov, økonomipartner for SUND – Punkt 6, Helle Hjortnæs Kristensen, Jeanette Bøgh, HR – Punkt 8, Erika G. Spaich, HST og Jesper Ellemann, KI

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden

LHR bød velkommen til SUND FSU-mødet og konstaterede, at dagsorden med bilag er udsendt iht. forretningsordenen, mindst 5 dage før mødets afholdelse.

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Referatet fra den 4. december er sendt til udvalgets gennemsyn den 14. december med frist for kommentering den 5. januar. Ved fristens udløb, var der ikke modtaget kommentarer.

Referatet er godkendt.

3. Orientering ved formand og næstformand

VIP/TAP lønforhandlinger

ITS, ØA og HR-afdelingen i gang med at optimere lønforhandlingsprocessen for 2024, og der arbejdes på at optimere den tekniske systemunderstøttelse. I dag trækkes data fra 22 forskellige databaser. Procesoptimering skal sikre, at ledere og tillidsrepræsentanter får nem adgang til data, således aftaler kan afsluttes hurtigere, end tilfældet er i dag og således, at samme data er tilgængeligt for ledere og tillidsrepræsentanter.

Direktionen har fastsat den økonomisk ramme for TAP-lønforhandlingerne, som er 0,75% af lønsummen, som kan fordeles fleksibelt over en 3-årig periode. Ligeledes er det besluttet af direktionen, at der skal tilstræbes en nogenlunde ligelig fordeling over perioden med 50% på varige tillæg og 50% på engangsvederlag.

Der udestår at fastsætte den økonomiske ramme for VIP-lønforhandlingerne - der er tradition for at fastsætte VIP-rammen efter samme forhold som TAP-lønforhandlingerne rammesættes.

Whistleblowerordning

AAU skal iht. Lov om beskyttelse af whistleblowere årligt offentliggøre oplysninger om bl.a. antallet af modtagne indberetninger og status på opfølgningen herpå. Derudover offentliggøres en beskrivelse af de overordnede temaer for indberetningerne, der er modtaget og fulgt op på i perioden.

Offentliggørelse sker hvert år i januar på aau.dk.

[Læs mere om AAU's whistleblowerordning og se beretningen for 2023](#)

Lavservedage

I 2021 besluttede HSU at lave en forsøgsordning, hvor AAU var åbent mellem jul og nytår i 2022. Et medarbejderønske om øget fleksibilitet, så dagene i stedet for lukke-dage skulle kategoriseres som lavservicedage, blev imødekommet og kørte som forsøg i 2023.

Testperioderne, hvor man valgte at have lavservicedage mellem jul og nytår i stedet for virksomheds-lukket, har vist sig at være en positiv udvikling, idet der er udbetalt og overført færre feriedage. På baggrund heraf, er det besluttet at fortsætte med at kategorisere dagene mellem jul og nytår som lavservicedage.

Beslutningen er varig. Skulle der i fremtiden opstå behov for at ændre dette, genåbnes drøftelse

Status på kandidatreform

Der er afholdt fire møder i Kandidatudvalget og i den forberedende arbejdsgruppe, hvor emner er; rammer for nye uddannelses typer, kandidatlandskabet, internationale studerende og dimensionering. Derudover er der nedsat underarbejdsgruppe om gymnasierettede uddannelser. Under Danske

Universiteter er fokus rettet mod; administration og undervisningstilrettelæggelse, videreuddannelse og livslang læring, ligesom der er et forskerspor. AAU er repræsenteret i alle arbejdsgrupper og underarbejdsgrupper.

Tidsregistrering

I januar 2024 vedtog folkettingen lov om gennemførelse af dele af EU's arbejdstidsdirektivet, som betyder, at der pr. 1. juli 2024 indføres krav om, at lønmodtagere skal registrere deres arbejdstid. Universiteterne er forpligtet til at have et arbejdstidsregistreringssystem, der sikrer at medarbejderen kan tilgå egne oplysninger i systemet.

Vedhæftet referatet følger seneste status på arbejdet med implementering af arbejdstidsregistrering.

4. Økonomi

Præsentationen sendes ud med referatet.

BEF indledte orientering med at oplyse, at årets resultat er foreløbig, da endelig godkendelse afventer fra revisorerne.

Resultatmålet er justeret over to omgang i 2023 dvs. SUND har styret efter 4,7 mio. og ender året med et resultat på -2,5 mio., som er ca. 2 mio. bedre end det budgetterede. Det betyder, at der ikke skal findes en difference i 2024, og at resultatet kommer SUND til gode i 2026 i forhold til egenkapitalen.

2023 har været et udfordrende år for SUND, hvor forventninger til indtægter ikke er indfriet. STÅ er reduceret med 65 i forhold til budgettet, adfærden post corona har ændret sig, hvilket kommer til udtryk i, at flere studerende på kandidat medicin har taget orlov, og flere studerende søger merit fra MEDIS bachelor til medicin bachelor. Helt ekstraordinært blev der afkrævet ekstra bidrag til Fælles Service, i alt 16 mio. kr. fordelt på alle fakulteter til dækning af nyt studieadministrativt system, cyber security og AAU Defence.

Der stilles spørgsmål til om lønreguleringen, som er mindre end forventet, er incl. lokallønsforhandlingerne, BEF oplyste, at der er tale om de overenskomstmæssige lønreguleringer. LHR tilføjede, at den forventede stigning er budgetlagt, og det derfor kan ændre sig i 2024. Lønregulering på baggrund af overenskomster er ens for alle og lægges ind på den enkelte medarbejder.

For AAU i 2024 betyder det en øget lønomkostning på 33 mio. kr. og for SUND betyder det 2,8 mio. kr. mere end budgetteret. Rektor har meddelt, at alle hovedområder får et nyt resultatmål, hvor de bliver afhjulpet med 50% af omkostningen, hvilket indebærer at SUND skal 'finde' 1,4 mio. kr.

Forventninger til 2024 er et fornuftige hjemtag, primært fra HST. Det er første år, at VfV KPI'er ud mod hovedområderne er blevet fastsatte, LHR indskød, at grunden til at det er kommet med i målaftalerne, skyldes et ønske fra bestyrelsen. Af risici nævnes forhandlingerne med Region Nordjylland angående professorpakkerne, usikkerhed om ibrugtagningen af koblingszonen (forventet 1.

september 2024), opgørelse af omkostninger til flytning af FRB 3B, feriepengeforpligtigelser og lukning af Center for RNA Medicin.

LHR takkede BEF for en fin gennemgang.

5. Sammensætning af FSU

LHR indledte punktet med at FSU medlemmer udpeges for to år af gangen jf. Samarbejdsaftalen. Udpegning foregår i lige år, hvorfor udpegningsprocessen for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer for perioden 2024 – 2026 blev igangsat på det seneste møde i SUND FSU (den 4. december 2023).

LBT har oplyst, at alle har ønsket at fortsætte arbejdet i SUND FSU, hvilket er meget positivt og LHR ser frem til at fortsætte det gode samarbejde med udvalget.

Medarbejdersiden de kommende år er derfor repræsenteret ved:
Louiza Bohn Thomsen - DM (Danske Magistre) VIP (næstforperson)
Svend Birkelund – FAS – (Foreningen af speciallæger) VIP
Louise Bolther – HK laborant TAP
Palle Steen Hansen – DJØF AC-TAP
Gitte Hosbond – HK TAP
Tue Bjerg Bennike – IDA AC-TAP og VIP
Klaus Kjær – Metal TAP

Der blev stillet spørgsmål til indmeldelse af suppleanter, LHR oplyste, at dette skal gøres skriftligt til sekretæren for FSU (jtg@adm.aau.dk).

6. Ny kompetencestrategi

LHR indledte punktet med, at der i forbindelse med den nye strategi Viden for Verden 2022-2026, har været relevant at revidere kompetencestrategien, således den matcher ambitionerne i Viden for Verden 2022 - 2026. LHR bød herefter velkommen til HR, repræsenteret ved Helle Hjortnæs Kristensen og Jeannette Bøgh, der er inviteret til at orientere om mulighederne og opmærksomhedspunkterne i den nye kompetencestrategi.

Den anvendte præsentation sendes ud sammen med referatet.

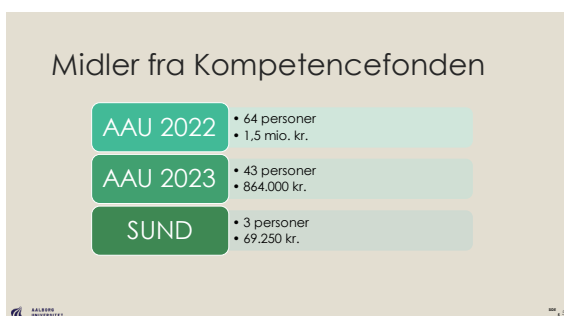
Helle Hjortnæs Kristensen introducerede udvalget i processen, som har gået forud for den nye kompetencestrategi. For at matche ambitionerne i VfV 2022-2026 og for at sikre relevans og nytteværdi, har organisationen været inddraget, og deres input har været medvirkende til den nye kompetencestrategi *Principper for kompetenceudvikling*, der blev godkendt i HSU i december 2023 og implementeres fra januar 2024.

Strategien adskiller sig fra den foregående strategi ved ikke at indeholde prioriterede kompetenceudviklingsindsatser, formålet hermed er at inddrage og løbende definere, hvad der er relevant at fokusere på. I stedet er strategien baseret på fem principper, som er defineret i det udsendte materiale.

Med den nye kompetencestrategi følger Årshjul for kompetenceudvikling, årshjulet giver et generisk billede af, hvordan behovsafdækningen tilgås med forskellige tilgange til identificering af ønsker og behov for udvikling, fx kan der startes med GRUS som optakt til MUS.

Helle Hjortnæs Kristensen opfordrede til opmærksomhed på at kompetenceudvikling ikke kun er ECTS og diplomer, kompetenceudvikling er også fx e-læring, sidemandsoplæring, netværk osv.

Herefter præsenterede Helle en oversigt over SUNDs hjemtagne midler fra Kompetencefonden, som viser et fald, tallene indeholder desuden godkendte midler, som ikke er udbetalt i 2023.



Der blev drøftet potentielle årsager til fald i hentede midler, én af årsagerne formodes at være 'først-til-mølle' princippet og positivlisten <https://kompetenceudvikling.dk/fonden/#retningslinjer-positivlister>

LHR takkede for gennemgangen og opfordrede alle til at stimulere til kompetenceudvikling.

7. Trivselsbarometer

LHR indledte.

Resultaterne af trivselsmålingen blev udsendt til dekaner, institutledere, FS-viceledere og øvrige enhedschefer på niv. 2 og 3 den 2. februar 2024 og blev efterfølgende annonceret på AAU Update og via arbejdsmiljønyhedsbrevet den 9. februar 2024. Spørgeskemaets format er resultatet af evaluering af både AAU's APV-koncept og Trivselsbarometer, som førte til, at HAMiU i efteråret 2022 besluttede, at spørgeskemaet til Trivselsbarometeret skulle revideres.

I den forbindelse blev spørgeskemaet udvidet fra ni til tyve spørgsmål og indeholder derudover otte eventuelle underspørgsmål, som foldes ud afhængigt af besvarelsen, underspørgsmålene vedrører stress og krænkende handlinger.

LHR henviser til Danske Universiteter undersøgelse om sexchikane, giver eksempel på magtforhold til ph.d.-studerende og muligheden for på AAU at henvende sig til egen leder, arbejdsmiljørepræsentant eller TR.

Herefter gav LHR ordet til henholdsvis KDN, SR og JTG, der orienterede udvalget om resultaterne af trivselsundersøgelsen for respektive institutter og for dekansekretariatet.

Der blev bemærket at undersøgelsen viser blinkende advarselsslamper ved stress, at stort engagement påvirker VIP'ernes arbejds- og fritidsliv, som glider sammen, tendensen ses også gældende for TAP'erne, dette på trods scorer tilfredsheden med arbejdspladsen højt blandt medarbejderne. På KI fremhævede SR at der er udsving på parameteret mobning, hvor 5 tilfælde er registreret. Der har været anmeldt besøg fra Arbejdstilsynet, hvor handleplaner er fremlagt. På SUND DS er der ligeledes fokus på stress, work-life-balance ligesom der foregår prioritering af opgaver pga. reducerede årsværk. Et planlagt besøg fra Arbejdstilsynet blev udsat pga. sygdom. Udvalget har fokus på det generelle problem med stress, som ikke kun ses på SUND men på hele AAU, det kræver konstant opmærksomhed, også fra AAU-ledelsen.

LHR rundede af med at konkluderer, at universitetssektoren er under pres med nedskæringer og effektiviseringer, at der er frygt for nye fyringsrunder, og at dette påvirker alle, oveni kommer trusler og chikane af forskellig art. Vi har nul tolerance, institutter og sekretariat skal sammen med AMO have vedvarende fokus herpå. I ledelseslaget er det vigtigt, at der protesteres imod udefrakommende urimelige krav. Ligeledes opfordres tillidsrepræsentanterne til at indberette evt. observationer.

8. Arbejdsmiljødrøftelse

LHR indledte.

Arbejdsmiljøorganisation mødes to gange årligt med FSU, hvor formålet er at løfte fælles problemstillinger og gode initiativer fra institutter/sekretariater op til fælles drøftelse og at videndele med hinanden og derved bidrage til at kunne skabe bedre processer omkring arbejdsmiljøarbejdet.

Under punktet er arbejdsmiljørepræsentant Erika G. Spaich, HST og Jesper Ellemann, KI inviteret til at deltage i en drøftelse, hvor udvalget bl.a. ønsker at høre om og drøfte eventuelle problemstillinger og gode initiativer fra respektive institutter.

Erika forventer ved de kommende rundringer på kontorer og biolaboratorierne – de øvrige laboratorier er runderet - at få en bedre fornemmelse af kollegaerne opleves af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, der er fokus på, at der har været en omrokering af arbejdsstationer, nogle har fået nye pladser, der er sket en fortætning på kontorerne. Rundringen er planlagt til at ske i løbet af de næste to til tre uger. Forventningen er ingen alvorlige hændelser, der foregår en løbende åbne dialog.

LHR spurgte Jesper om de særlige forhold, som er gældende for KI, hvor der både er universitets- og regions ansatte. Jesper svarede, at det er en udfordring, og at der arbejdes på at finde den rette model, som tilgodeser de forskellige ansættelsesforhold. Det er en kompleks og indviklet konstellation, og da instituttet samtidig har været udfordret personalemæssigt, har der ikke kunnet afses tilstrækkelig tid til opgaven. Første skridt på vejen, var at få ansat ny sekretariatsleder, som indgår i arbejdsmiljøudvalget.

LHR opfordrede herefter tillidsrepræsentanterne til at orientere om evt. henvendelser, som har relation til det berettede. SB opfordrede runderingsmæssigt til at udskyde rundring af laboratorierne, da der foregår ba projekter. TBB oplyste, at hans medlemmer udtrykker stor tilfredshed med at have arbejdssted på SLV249, men også at de er presset på det psykiske, der er store bekymringer for, hvad

der sker fremadrettet. Ligeledes blev det italesat, at det konstante pres på universitetssektoren kan få konsekvenser i forhold til valg af arbejdsplads, de private virksomheder er attraktive og tiltrækker den gode arbejdskraft.

LHR takkede Erika og Jesper for deres indlæg og afrundede punktet med, at vilkårene i sektoren er under pres, og at det kræver konstant fokus at fastholde arbejdskraften og tilbyde det bedste for at gøre det så godt og spændende som muligt.

9. Eventuelt

Der er modtaget et ønske om at ændre SUND FSU-mødet i december til anden dato. Dette er, af hensyn til øvriges kalendere, ikke en mulighed. Den 4. december fastholdes.

Næste møde den 3. juli 2024 – ønskes der afsat tid til behandling af særlige punkter, bedes anmodning og sagsfremstilling mailes til JTG senest den 10. juni 2024.

Dagsordenpunkter til 3. juli

- Økonomi
- Sygefravær