

**AAUBS Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg (SAMiU)
(Møde i SAMiU)**

27-05-2024 12:30 - 15:00

Fibigerstræde 2, lokale 35

Mødedeltagere : Deltagere: Mette Vinther Larsen (Ledelse), Mie Bech (Ledelse), Jesper Lindgaard Christensen (TR), Frederik Hertel (TR VIP), Jeanette Hvarregaard (AMR), Poul Houman Andersen (AMR), Berit Klitgaard Jakobsen (TAP)

Afbud: Louise Bay Langberg Jensen (AC-TAP), Julie Søgaard (TAP)

Øvrige deltagere: Karina Knudsen (Sekretær)

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min)

SAMiU godkendte dagsordenen.

Punkt 2: Gensidig information mellem ledelse og medarbejdere (5 min)

I forhold til punktet om onboarding stiller SAMiU spørgsmål til om nye medarbejdere får besked om hvad man tracker på AAU fx telefon, mail osv. Punktet har tidligere været behandlet på HSU, og der er efterfølgende lavet et notat i IT samt en lille Pixi-udgave af dette. Der rådes til, at linket til dette notat sendes med ud til nye medarbejdere. Mie Boldsen følger op med HR.

Der spørges ind til SSH-strategiseminaret, og Mette Vinther Larsen fortæller, at det omhandlede de forskellige institutters uddannelsesøkonomi på fuldtidsstudierne. Forud for seminaret havde dekanatet udsendt et overblik over de forskellige institutters uddannelsesøkonomi, et forslag til potentielle besparelser på linje med tidligere diskuterede sparekatalog samt et opdrag om, at hvert institut skulle præsentere deres respektive uddannelsesøkonomi og input på, hvad der blev arbejdet med på de forskellige institutter i forlængelse heraf. Et centralt budskab, som AAUBS gav udtryk for var et øget fokus på kvalitet og på at beskytte forskningen og arbejde hen imod en proces, hvor der er balance i uddannelsesøkonomien samt sammenspillet mellem forskning og undervisning. Konkret ville der blive kigget ind i valgfag i forhold til at lande en balance, hvor de valgfag, der udbydes, har stor nok kritisk masse til, at det er rentabelt at drive dem. Mette Vinther Larsen og Mie Boldsen er begyndt at kigge ind i tallene bag uddannelsesøkonomien for efterfølgende at skulle ud og diskutere og kvalificere dem i samspil med kolleger på forskellige uddannelser. Dette bliver en spændende proces, hvor vi for første gang i fællesskab på de enkelte uddannelser kan se de direkte uddannelsesøkonomiske muligheder og konsekvenser af den måde, vi designer læringsrum på. Et af de emner, der kunne være interessant at diskutere er, hvordan vi i højere grad kan bruge vores egne undervisere på de store PBL-kurser, hvor vi ofte fylder op med DVIP for at få timerne dækket ind med det resultat, at vi måske ikke indfrier alle mulighederne for at styrke vores studerendes forståelse og brug af PBL i deres læring. har vi mange eksterne medarbejdere koblet på, men det vil være en god idé, hvis vi fremover bruger dette.

Det skal være en bevidst strategisk beslutning, hvordan det ser ud. Det skal ikke være for at spare ressourcer, men for at skabe bedre kvalitet. Det vil også være værdifuldt at begynde at diskutere, hvordan vi kan tænke PBL ind på en anden måde end alene gennem projektarbejde. Skal grupperne helt selv bestemme, hvilke emner de vil skrive om, eller kan man styre dem lidt mere ind på et bestemt emne. Vi skal finde det rigtige niveau til AAUBS, hvor vi kan blive dygtigere til det, vi vil og samtidig sikre, at økonomien omkring uddannelserne spiller sammen med forskningsøkonomien.

Punkt 3: Orientering om nyt fra HSU og FSU (10 min)

Nyt fra HSU:

Opmærksomhed på VIVE-rapporten omkring sexismen. Man er i gang med at se på en række indsatser, som organisationen skal arbejde videre med for at mitigere den type

adfærd, som rapporten belyser. Rapporten skal behandles i organisationen, herunder på HSU's møde den 18. juni, hvorefter bestyrelsen skal orienteres.

Ledelsen i Fælles Service på AAU har foreslået en 2-årig lokallønsforhandling. Dette skal drøftes nærmere i det Fælles Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg i Fælles Service (FSA) den 2. maj.

HSU har også drøftet sygefraværstatistikken for 2023. Medarbejdere på AAU har i gennemsnit haft 7,53 sygedage, hvilket er et lille fald på 0,27 sygedage pr. ansat sammenlignet med 2022. Ift. handlinger anbefaler HR tidlig indsats, og at sygefraværet håndteres i fællesskab. Desuden at både ledelse og samarbejds- og arbejdsmiljøsektionen arbejder målrettet med at forebygge og håndtere sygefraværet. En fælles indsats i de lokale udvalg kan medvirke til at tydeliggøre, hvad sygefraværet kalder på af indsatser og de lokale drøftelser bedre kan målrette relevante tiltag og sikre den røde tråd ift. blandt andet resultaterne fra trivselsbarometeret.

HSU diskuterede desuden årsrapport og budget 2024. **Bl.a. den positive institutionsakkreditering, faldet i dimittendledigheden og fokus på udvikling af nye uddannelser og udbuddet på EVU-området samt AI-uddannelse på AAU.** Etablering af AAU Defence og Nationalt Forskningsteknologisk Center, den nye forskningsindikator samt AAU's placeringer på ranking listerne, AAU's missionsindsatser. Hjemtaget var opadgående frem til 2021, men kurven er knækket lidt. Ift. AAU's egenkapital er det lykkes med den handleplan og spareplan, som blev sat i værk i april sidste år og samtidig har kapitalmarkedet været mere gunstigt i 2022, ligesom sidste øjeblik bevilling på myndighedsbetjening har hjulpet på resultatet. Samlet set betyder det, at AAU har et overskud på 4 mio. kr. for 2023. Det betyder også, at det strategiske pejlemærke om at opnå en egenkapital på +60 mio. er opnået før tid. Ift. eksterne hjemtag, at det er noget som bør integreres i strategien på institutterne. Gerne således, at man kom hele vejen rundt om de omkostninger, som er forbundet med at skaffe eksterne midler – hvad koster det at lave ansøgninger mv?

Endelig behandlede HSU organiseringen af arbejdet med at implementere arbejdstidsregistrering, og man konfirmerede den nye personalepolitik.

Nyt fra FSU:

Forfremmelsesprogram til professor. Det er besluttet at stillingerne skal slås op bredt for at sikre den frie konkurrence. Åbne calls kan skabe meget konfliktfyldte situationer, derfor har man fastlagt sig på 0-2 i programmet pr år. Programmet skal anvendes som et supplerende redskab i særlige situationer, ligesom MSO'en var.

Arbejdstidsregistrering. Man arbejder med udgangspunkt på en minimumsløsning, der overholder lovgivningen. Alle lønmodtagere inklusive studentermedhjælpere skal registrere deres arbejdstid, men det er endnu uafklaret om det også kommer til at gælde ledere. Det kommer til at være nok, at registrere sin samlede daglige arbejdstid, der er dermed ikke lagt op til et indchecknings- og udcheckningssystem.

Desuden ny, forenklet kompetenceudviklingsstrategi.

Punkt 4: Drøftelse af indsatsområder til APV-handleplan (fysisk og psykisk) med udgangspunkt i de gennemførte runderinger (årshjul) (10 min)

Ved de fysiske runderinger kom følgende generelle punkter frem:

- Lave temperaturer i seminarrum.
- Forbedring af akustik i kontorer – der er penge til det, men man kan også sætte møbler og bøger ind. De kollegaer der rækker ud, kan godt få plader sat op.
- Trivsel – Connecting cultures workshop, MUS, Personaleforening med fokus på flere sociale aktiviteter.
- Onboarding af AAUBS-medarbejdere – Ny proces, staff managers er tovholder, længere onboarding og møde med repræsentanter fra de forskellige kollegiale organer og råd. Det vil være staff managers der hjælper med at tage kontakt. De skal lære organisationen at kende. Teachers guide skal opdateres.

I forhold til de psykiske rundringer kom følgende frem:

- Streaming af møder – det kunne være dejligt, hvis møderne kunne streames, så man kan følge med i hvad der sker, hvis man er ude og rejse.
- Medarbejderkultur – der bliver ofte sagt ok til mange initiativer uden at man får fulgt op på, om der er nok ressourcer. Vi har ikke en tydelig markør på, hvornår noget er godt nok.
- Klare aftaler og frustration vedr. tilstedeværelse for studiesekretærgruppen. Det er vigtigt, hvordan vi får sagt tingene til hinanden.
- Ulighed/fairness omkring forskellige studienormer/oplevelsen af at det at være ny og skulle tilkæmpe sig arbejdsressourcer.
- Forskel i den måde tilbud om MUS-samtaler kommunikeres ud til hhv. VIP/TAP.

SAMiU konkluderede at 4 af punkterne omhandler forskelsbehandling.

Ledelsen noterer, at TAP fremover gerne vil inviteres til MUS-samtaler, så det ikke er noget de selv skal tage initiativ til.

Ifølge Mette Vinther Larsen har tilbagemeldingerne fra VIP været gode. De fleste danske medarbejdere har prøvet at have en MUS før, hvorimod de udenlandske medarbejdere ofte ikke har prøvet det før. Et centralt opmærksomhedspunkt ud fra samtalerne er, at det udviklede MUS skema fra AAU fungerer godt, men det skal understreges, at selvom det er den enkelte kollegas udvikling, der tales om, så er det et fælles ansvar at realisere dette. AAUBS skal som arbejdsplads også tilbyde de rammer og strukturer, der muliggør, at en kollega kan forfølge det, vedkommende drømmer om.

I forhold til punktet omkring medarbejderkultur, så pointerede SAMiU, at vi skal tænke på, hvordan vi kan have et arbejdsmiljø uden at vi stresser hinanden, da arbejdsmiljø er noget vi giver hinanden, og den måde vi behandler hinanden på. Det betyder, at der skal sættes nogle grænser op, og de skal tydeligt kommunikeres. Der kan evt. laves en politik i forhold til at sende og svare på mails. Mette Vinther Larsen var enig i at ledere ikke bør skrive til medarbejdere efter kl. 16.00 og i weekenden, da meget af det vi sender til hinanden godt kan vente. Der blev gjort opmærksom på, at man som TAP ikke længere har en "normal arbejdstid" på AAU, og det må derfor være sekretariatschefen, der har et ansvar for at vurdere for TAP, om det er nødvendigt, at man fx arbejder om aftenen. Det skal desuden være et princip, at vi taler om tingene, og vedrører det andre kollegaer tages disse med i samtalen.

Ulighed/fairness omkring normer tages med i forbindelse med arbejdet med onboarding.

Der laves et udkast til APV-handleplanen, som sendes rundt til SAMiU's medlemmer.

Punkt 5: Orientering om status på budget og stillingsplan 2024 (årshjul) (20 min)

Mie Boldsen gennemgik status på budget og stillingsplan.

I forhold til indtægter for 2024 får vi 0,8 mio. mere ind på selvbetalers delen. Der er dog stadigvæk lidt usikkerhed på prognoserne for optag.

Der er 0,8 mio. mindre på ekstern funding, men det er fordi vi stadigvæk mangler svar på en del ansøgninger.

Vi endte 2023 med et underskud på 4,8 mio. som vi skulle finde i 2024, men dekanen har ændret tallet til 0,5 mio. som skal tilbagebetales til fakultetet, dvs. vi beholder 2,6 mio.

I forhold til den ekstra post fra overenskomstforhandlingerne skal 50 % betales af institutterne selv, resten betaler AAU.

Overenskomststigningen for 2025 skal vi selv have med i budgettet. Vi kan endnu ikke få en klar melding fra økonomiafdelingen om PL-reguleringen. Med det sagt, så er der styr på disse udgifter for 2024 og de er tænkt ind i det nuværende budget.

I forhold til vintereksamen 23/24, så mangler vi stadigvæk 15 STÅ. En udfordring er, at hvis nogle specialestuderende skubber deres aflevering, så får vi først pengene, næste år. Det ser dog meget fornuftigt ud på dagstudierne.

På EVU er vi ca. 0,8 mio. foran på forårssemesteret på produktion, men det kan blive spist op i efteråret. Budgettet siger at vi skal ligge ca. samme sted som sidste år.

Udgifter – Vi har prioriteret mere på marketing og events på gymnasier omkring Aalborg i forsøget på at tiltrække flere bachelorstuderende til det kommende semester. Desuden planlægger vi workshops i AI til undervisning, forskning og administrationen i efteråret.

I starten af året havde vi kun 5 stillinger ledige, nu har vi 10. Der er på dette tidspunkt brugt ca. 1 mio. mindre på lønudgifter.

Vi skal bruge 1,7 mio. mere på overenskomststigningen, og vi forventer også at vi skal bruge 1 mio. mere på DVIP, da vi mangler VIP og det forventer vi fortsætter i efteråret.

Vi satser på at ende på et overskud på 1 mio.

Ekstern funding - Vi mangler stadigvæk at få svar på en del ansøgninger. Der er deadline på mange i august. Fokus er ændret fra kvantitet til kvalitet. Vi vil gerne kvalitetsopbygge hos den enkelte og have en bedre hit-rate.

Vi har kun budgetteret de bevillinger ind, som vi vidste vi ville få.

I forhold til rentabilitetsanalysen på dagstudier, så skal tallene pilles helt fra hinanden ned på modulniveau. Vi kommer til at kigge meget mere ned i detaljen, og se på hvad PBL koster, og om der er noget, vi kan gøre.

Punkt 6: Drøftelse om hvad der skal erstatte Analysekonti (30 min)

Drøftelse af hvordan frikøb på projekter og muligheden for at afholde sabbatical fremover kan udmøntes i praksis.

Mette Vinther Larsen kom med et forslag om, om man evt. kunne lave en aftale om, at de opsparede timer blev brugt til at betale medarbejderens ophold hos en samarbejdspartner.

SAMiU nævnte, at det er en god idé i stedet for at have mere generelle puljer. Det vil være penge, man sparer op til noget konkret arbejdsrelateret. Det individuelle aspekt i det kan dog risikere at trække en del på ledernes ressourcer.

SAMiU gjorde opmærksom på at det var vigtigt, at der var klare retningslinjer i forhold til at det drejer sig om kr. og timer, og at det ikke er den enkelte, der kan bestemme, hvad pengene/timerne skal bruges til. Timerne skal give den samme takst uanset om man er professor eller undervisningsassistent.

Målsætningen er, at det tæller lige meget, om man er underviser eller henter ekstern funding hjem. Desuden skal tidshorizonten ikke være for lang.

Når der indgås en aftale med en medarbejder, skal denne aftale lægges ind på medarbejderens personaleprofil, så der findes en konkret aftale i tilfælde af at medarbejderen får ny leder.

MVL laver et udkast som kan kvalificeres på SAMiU, inden der meldes noget ud.

Punkt 7: Drøftelse af medarbejderinddragelse (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts) (20 min)

Punktet blev ikke behandlet på mødet.

Punktet flyttes til næste møde den 23. september 2024

Punkt 8: Drøftelse af sygefraværstatistik (punkt fra SAMiU-møde den 18. marts) (20 min)

Mie Boldsen har kigget nærmere på tallene, og vores samlede sygefravær ligger lavere end generelt på AAU og SSH. Vores langtidssyge ligger dog lidt over det generelle for AAU.

I forhold til TAP ligger AAUBS' fravær 2,5 dage højere end generelt på AAU. Men til gengæld 2,5 dage lavere end på SSH.

15 sygedage pr. TAP er meget, når man sammenligner med andre steder på AAU, hvor den er 12,5 dage.

Kort fravær er faldet med 25%. Langtidssyge er steget.

Der er bekymringer i forhold til de langtidssyge. Det kan dog konkluderes, at det er meget tilfældigt, hvilke teams de langtidssyge tilhører.

I forhold til VIP, så er det fysisk sygdom, der rammer den medarbejdergruppe.

SAMiU gjorde opmærksom på, at de korte sygdomsperioder kan hænge sammen med de nye fortætningsplaner, da man nemt kan smitte hinanden, når man sidder flere på kontorerne.

Vi overholder de regelsæt der er med, hvornår vi skal kontakte medarbejderne (efter 5 dage eller 3 perioder).

Når der afholdes sygefraværssamtaler, spørges der ind til om der er noget, der kan gøres for at mindske sygefraværet i forhold til de fysiske ting som fx stol og lys.

Punkt 9: Drøftelse af evt. implementering af ny AAU personalepolitik (10 min)

Punktet blev ikke behandlet på mødet.
Punktet flyttes til næste møde den 23. september 2024

Punkt 10: Drøftelse af proces i forhold til fødselsdage og fridage (10 min)

Punktet blev ikke behandlet på mødet.
Punktet flyttes til næste møde den 23. september 2024

Punkt 11: Information og kommunikation fra mødet (5 min)

Mette Vinther Larsen orienterer på morgenmøde om de punkter der tages med i APV-handleplanen.

Mette Vinther Larsen orienterer om AAUBS' økonomi i forhold til overenskomst – ingen mister sit job samt hvordan arbejder vi med økonomien.

Mie Boldsen sørger for at HR-teamet får tilføjet information om tracking i onboarding materialet.

Vi arbejder stadigvæk på modellen for hvordan administrationen skal se ud og derfor venter vi med at evaluere, hvilken form for organisering, der arbejdes hen i mod. Det vil også være meningsfuldt at få områdelederstillingen besat, før der træffes en endelig beslutning herom.

Der planlægges workshops i AI til undervisning, forskning og administrationen i efteråret.

Mette Vinther Larsen orienterer på morgenmøde om at Is-bilen er bestilt til den 19. juni.

Punkt 12: Eventuelt (5 min)

Punktet blev ikke behandlet på mødet.

På det næste møde vil vi forsøge at bruge AI til at generere referatet fra mødet. Teams optager vores møde, og så får vi systemet til at transskribere vores dialog. Efterfølgende vil Karina forsøge at udarbejde referatet ved hjælp af generativ AI. Hvis nogen har indvendinger mod, at mødet optages på Teams, bedes de kontakte Mette Vinther Larsen hurtigst muligt.