



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i Studieservices SA-udvalg

Sagsbehandler:
Maria Lund Kallestrup
Telefon: 9940 7325
E-mail: mlk@adm.aau.dk

Onsdag den 20. oktober 2020

FIB10, lok. 3-07

Dato: 22-10-2020
Sagsnr.: 2020-020-00458

Deltagere: Lone Vestergaard (LV), Bettina Spleth Bazuin (BSB), Lene Agger (LA), Kirsten Birk Wogensen (KBW), Ann-Pia Valentin Sørensen (APVS), Hanne Milano (HM), Lone Sander (LS), Merete Heiden (MH)

Afbud: André Bjørn Nielsen (ABN)

Referent: Maria Lund Kallestrup (MLK)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Økonomi og budget

LV orienterede om det forventede budgetresultat for 2020. Grundet COVID-19 situationen i 2020, har STS (og FS generelt) haft en markant reduktion i driftsudgifterne, herunder en væsentlig reduktion i udgifter til rejseaktivitet. Derudover er der blevet uddelt færre legater og stipendier til udlandsophold. Til gengæld har STS haft øget udgifter til indkøb i udstyr i forbindelse med hjemsendelse, herunder webcam, headset mv. Samlet set forventes et overskud på 2020-budgettet for STS på ca. 2 mio. kr. Et eventuelt overskud på driftsmidler overføres ikke til næste budgetår, hvorfor LV opfordrede til, at indmelde ideer til indkøb af f.eks. udstyr inden budgetårets afslutning. Strategi-/projektmidler overføres derimod automatisk til næste budgetår.

I forhold til budgetrammen for 2021, orienterede LV om, at driftsudgifterne ligger på samme niveau som i 2020. På baggrund af direktionens beslutning om at reducere rejsebudgettet med 25 procent, vil det naturligvis også betyde at STS skal spare på udgifter til rejser i 2021. Til gengæld budgetteres der med øget udgifter til mødeforplejning, da det ved sammenligning med andre enheder i FS har vist at udgøre en mindre andel. Generelt ser STS's budget for 2021 fornuftigt ud.

LV lægger herefter op til en drøftelse af budgetprincipperne i STS. På nuværende tidspunkt får hvert område i STS afsat midler svarende til antallet af medarbejdere til f.eks. kompetenceudvikling, deltagelsesgebyr til konferencer, udstyr mv. Midler som chefen for det pågældende område selv kan råde over uden at vende det med LV. Principperne for eventuelle frigivne midler f.eks. lønmidler ifm. vakancer drøftes i chefgruppen, hvor individuelle behov på tværs af områderne ligeledes drøftes.

Medarbejdersiden i SA støtter op om fælles principper for fx indkøb og fordeling af kompetencemidler. Medarbejdersiden udtrykker dog, at de ikke har nok indsigt i de økonomiske rammer for hhv. de enkelte områder og fælles for STS, hvilket gør det vanskeligt at drøfte budgetprincipperne i SA-regi. LV tilkendegiver, at principper for budget og prioriteringer drøftes i chefgruppen. Ledersiden i SA udtrykker tilfredshed med den selvstændige råderet, der ligger i de decentrale midler.



I forhold til midler til kompetenceudvikling gør ledersiden derudover opmærksom på, ønsker om kompetenceudvikling skal drøftes på MUS-samtaler, hvorefter evt. omfordeling af kompetencemidler kan drøftes på tværs i chefgruppen, såfremt nogle områder har et ønske om at øge deres midler i en periode. Det er således muligt for enkelte områder at øge det interne budget for kompetenceudvikling, såfremt chefgruppen bliver enige herom. Derudover fremhæver LV muligheden for at søge om ekstra kompetenceudviklingsmidler.

3. Status for 4. kvartals lønforhandling

LV orienterede om at forhandlingsforløbet er afsluttet, og at de sidste brikker kun mangler at falde på plads førend resultatet kan meldes ud. Resultaterne meldes først ud til de enkelte medarbejdere individuelt, hvorefter det samlede resultat offentliggøres med navne (uden begrundelse) – som vanligt. Alle midler er brugt og fordelt, og LV orienterede om en god proces med tillidsrepræsentanterne.

LA udtrykker en bekymring for, at nogle medarbejdere finder det vanskeligt at argumentere for lønforbedring, og på den baggrund ikke søger om det. BSB påpeger i den forbindelse, at denne opgave ligger hos tillidsrepræsentanterne.

LV fremhæver derudover, at lederne altid tager alle medarbejdere op til overvejelse uafhængigt af, om den enkelte medarbejder sender en indstilling eller ej. Der foretages lønsammenligninger på tværs af STS, og den endelige indstilling til forhandlingerne afstemmes altid på tværs af hele STS.

Udvalget beslutter at drøfte principperne for lønprocessen som et punkt forud for næste forhandlingsrunde.

4. Flytning til FRB1 (dette punkt blev behandlet fortroligt)

LV orienterer om at modellen med "free-seating" er kommet på bordet igen, efter Direktionen i foråret meldte ud, at AAU's samlede kvadratmetre skal reduceres, så der fra 2022 årligt kan spares 40 mio. kr. på bygningsbudgettet. Det er LV's forventning, at modellen med "free-seating" ikke tages af bordet igen, men at den konkrete udmøntning af modellen kan drøftes.

CAS har på baggrund af direktionens beslutning endnu en gang udarbejdet et forslag til indretning af FRB1, hvor STS får ca. 80 kontorarbejdspladser i stueetagen med adgang til fælles projektrum og mødelokaler på 1. og 2. sal. Processen for indretning af FRB1 skal derfor genetableres, når der kommer en endelig udmelding fra Antonino og CAS.

Den nye udmelding er drøftet i ledergruppen, hvor der er truffet beslutning om "hjemzoner" for hvert område, hvis placering skal tage hensyn til den faglige sammenhæng og flow mellem områderne. Der lægges derudover op til en model for "clean-desk"/"no camping", så kontorarbejdspladser kan benyttes af forskellige medarbejdere, hvilket skal drøftes videre frem mod indflytning i bygningen. Ledergruppen lægger derudover op til en betydelig involvering af medarbejderne i drøftelsen af den konkrete indretning af "hjemzonerne". Lone viser de foreløbige tegninger af bygningen med estimeret 80 kontorarbejdspladser.

BSB spørger til den forventede besparelse ved at genindføre "free-seating". LV orienterer om en forventet besparelse på i alt 3,9 mio.

Medarbejdersiden i SA udtrykker samstemmigt stor bekymring for genindførelse af modellen med "free-seating". Ikke mindst set i lyset af COVID-19, hvor skiftende arbejdspladser vil kræve et øget behov for rengøring for at mindske risikoen for smittespredning blandt medarbejdere. Det fremhæves dernæst, at de samme bekymringspunkter, som blev formuleret sidst forslaget var på bordet, fortsat gør sig gældende, herunder hensyntagen til bl.a. specialudstyr og risikoen for ikke at kunne få en arbejdsplads i umiddelbar nærhed af sit område. Der stilles spørgsmålstegn ved, hvorvidt disse bekymringspunkter ikke længere er vigtige, da der ikke er noget, der har ændret sig siden det blev besluttet at tage "free-seating" af bordet. Medarbejdersiden udtrykker således utilfredshed med beslutningen om at genindføre modellen med "free-seating", men er indstillet på at finde den bedste løsning. Det fremhæves at inddragelsen af medarbejderne i drøftelserne af principper for hjemzoner samt processen for konkret indretning af zonerne er meget vigtigt, specielt i forhold til at der tages hensyn til de enkelte medarbejders ønsker og behov.



LV anerkender medarbejdersidens bekymring for genindførelsen af "free-seating", men forklarer, at vi ikke er tilbage ved en 70/30 model. Det er LV's klare forventning, at der altid vil være et skrivebord til rådighed, når medarbejderne møder ind på FRB1. Der er således heller ikke en forventning om, at medarbejderne skal arbejde mere hjemmefra end hidtil dvs. i situationer, hvor det i samarbejde med nærmeste leder giver mening. Der vil være en øget fleksibilitet ift. indretning i de enkelte områder end tidligere fremlagt, hvor medarbejderne kan inddrages i processen. Der lægges således op til en vis grad af selvstændigt råderum til de enkelte chefer til at kunne indrette "hjemzonerne" inden for et sæt af fælles rammer. Et forslag om indkøb af mindre skriveborde kan i den forbindelse frigive plads til flere arbejdspladser, men det er noget, som både ledelse og medarbejdere i så fald skal være enige om.

I forhold til "telefon-/stillerum" havde ledergruppen egentlig truffet beslutning om at sløjfe disse til fordel for flere kontorarbejdspladser, men flere på medarbejdersiden i SA udtrykker ønske om telefonrum til at føre fortrolige samtaler med studerende. Det er ligeledes CAS's klare vejledning, at små telefon-/stillerum er meget nyttige i forhold til den generelle indretning af FRB1.

LV afventer udmelding fra Antonino og CAS ift. den videre proces. LV orientere, når næste skridt kan tages.

For at øge medarbejdernes engagement og forståelse for indretningsmulighederne i FRB1, træffer et enigt SA-udvalg beslutning om, at alle områder på skift skal besøge bygningen for at få en bedre forståelse for mulighederne for indretning af "hjemzoner". Dernæst skal områderne konkret forholde sig til indretningen af egne hjemzoner.

5. Arbejdsmiljødrøftelse

KBW orienterer om den forestående fysiske rundring, som er planlagt til at blive gennemført hhv. den 3. og 5. november. KBW og ABN skal have en drøftelse af, hvorvidt det giver mening at gennemføre rundring på nuværende tidspunkt, hvor en stor andel af medarbejdere arbejder hjemmefra på skift. Såfremt den planlagte rundring ikke gennemføres, vil de blive udskudt til et senere tidspunkt, hvor det giver bedre mening. KBW og ABN vil orientere alle, såfremt planen ændres.

Medarbejdersiden bakker derudover op om den nuværende arbejdsituation, med mulighed for hjemmearbejde/fremmøde afhængig af arbejdsopgaver. Der bliver således udtrykt tilfredshed med den store grad af fleksibilitet. LV (og ledersiden) har også indtryk af, at det fungerer rigtig godt.

6. Evaluering af SA's arbejde

På tværs af SA er der et indtryk af, at samarbejdet i udvalget fungerer godt, og at medlemmerne bidrager og deltager aktivt på møderne. Der er enighed om, at møderne fungerer som et rum, hvor alle emner åbent kan diskuteres i en respektfuld og tillidsfuld dialog.

I relation til formidlingen af SA's arbejde oplever medarbejderrepræsentanterne sjældent, at medarbejdere henvender sig til repræsentanterne forud for møderne, og der kan derfor være en oplevelse af, at medarbejderne ikke har føling med, hvad SA-udvalget drøfter på møderne. LA fremsætter forslag om at opsøge medarbejdere forud for SA-møderne for at indsamle input, hvilket dog kan være tidskrævende for repræsentanterne.

For at sætte fokus på medarbejdernes mulighed for at påvirke dagsorden og drøftelser på SA-møderne, træffes der beslutning om at tilføje en linje, når dagsorden sendes ud fremadrettet med opfordring til at kontakte medarbejderrepræsentanter i SA-udvalget, såfremt man har et synspunkt, der skal tages op eller drøftes.

7. Eventuelt

Intet til dette punkt.