Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Camilla Skjødt
Telefon: +4599403943
Email: csj@adm.aau.dk

Dato: 06-10-2026
Sagsnr.: 2025-234-01103

Referat af møde i FSA den 6. oktober 2026

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Jacob-Steen Madsen (JSM), Steen Harrit Jakobsen (SHJ), Christina Lademann Wiederholt (CLW), Thine Gaarn Kirwa (TGK), Jane Grønning Johansen (JGJ), Allan Brun (AB), Tine Lykke Tindal Leth Bak (TLT), Bettina Spleth Bazuin (BSB), Kristoffer Aagaard Stormark (KAS) og Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ)

Afbud: Gitte Leander Nielsen

Øvrige deltagere: Punkt 4; Michael Rasmussen (MR), Punkt 6; Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP), Punkt 7; Mogens Juul Møller (MJM), Punkt 8; Trine Saaby (TS), Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ), ref

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

FSA godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

Medarbejdersiden havde ikke noget til orienteringen men ønskede i stedet at tiden afsat hertil, blev anvendt under punkt 7. Dette blev taget til efterretning.

Ad 3. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning.

SLC orienterede om status på Nyt SIS. Der kører fortsat et juridisk spor, herunder en afklaring af spørgsmål om tilbagebetaling og kompensation. Det forventes, at der er en aftale på plads senest 1. november 2026. Hvis det ikke lykkes at nå i mål med en aftale, forventes sagen at overgå til voldgift. AAU arbejder fortsat sammen med de øvrige universiteter om at afdække mulige alternative løsninger og om at finde en løsning på, hvad der skal træde i stedet for Nyt SIS, idet der stadig er stort behov for et nyt studieadministrativt system.

I forhold til analysen af studieområdet orienterede SLC om, at de første formøder er gennemført. Studieområdet er mere diverst end de øvrige områder, der har gennemgået en analyse, og håbet er, at man i løbet af efteråret kan nærme sig et design for analysen, som kan drøftes i direktionen. Samtidig kører der aktuelt to større projekter på økonomi- og HR-området, og timingen af analysen skal derfor ses i sammenhæng hermed. Der er således forskellige hensyn, der skal tages i tilrettelæggelsen.

Ad 4. 2. periodeopfølgning (januar-august) for Fælles Service samt status på kommende års budget

Indstilling: Det indstilles, at FSA tager orientering til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

MR orienterede om økonomien i Fælles Service på baggrund af 2. periodeopfølgning samt budgettet for 2027.

Det samlede resultatmål for Fælles Service i 2026 var et overskud på 11,1 mio. kr., mens det aktuelle estimat viser et underskud på 75,9 mio. kr. Afvigelsen vedrører primært FU (Fælles Universitære Aktiviteter) og skyldes bl.a. udmøntning af reserverede midler samt ophøret af Nyt SIS og den deraf følgende straksafskrivning af projektet. Det er fortsat usikkert, om straksafskrivningen får virkning i 2026.

For FF (Fælles funktioner) var der i ankerbudgettet forventet et underskud på 2,1 mio. kr., mens det aktuelle estimat viser et underskud på 8,3 mio. kr., svarende til en afvigelse på 6,2 mio. kr. Afvigelsen skyldes primært godkendt merforbrug til markedsføring i AAU Kommunikation samt øgede personaleomkostninger i HR og AUS

SLC bemærkede, at de afvigelser, der er på FF, har været aftalt, og at der således har været en god økonomisk disciplin i afdelingerne, selvom Fælles Service for første gang i en længere periode forventer et underskud.

MR orienterede herefter om budgettet for 2027 med fokus på FF (Fælles funktioner). Budgettet stiger fra ca. 500 mio. kr. i 2026 til 527 mio. kr. i 2027. FF-bidraget pris- og lønreguleres med 2,1 pct. Stigningen hænger desuden sammen med, at økonomifunktioner fra institutterne samles i Økonomiafdelingen, ligesom den tidligere forventede effektiviseringsgevinst fra Nyt SIS ikke længere indgår i budgettet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om Fælles Service har en selvstændig økonomi adskilt fra universitetets øvrige økonomi. Det blev oplyst, at dette ikke er tilfældet, men at Fælles Service har sin egen egenkapital, og at et eventuelt mindre forbrug nu kan opspares i Fælles Service.

SLC bemærkede, at der sker og er sket en række bevægelser frem mod 2027, bl.a. som følge af samlingen af økonomifunktionerne og SPS-ordningen. Det medfører bevægelser i årsværk mellem institutterne og Fælles Service, som afspejles i budgettet. Der er særlig opmærksomhed på disse bevægelser, da fakulteterne finansierer dem.

Afslutningsvis blev det oplyst, at FF (Fælles funktioner) årligt pris- og lønreguleres, mens FU (Fælles Universitære Aktiviteter) er baseret på konkret budgettering. Fra 2027 vil halvdelen af FU-porteføljen blive gennemgået hvert halve år for at sikre en løbende drøftelse af, hvad der er realistisk.

Ad 5. Orientering om status på økonomiprojekt 2

Bilag 5.1: Procesoversigt med de involverende aktiviteter

Indstilling: Det indstilles, at FSA tager orientering til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

SLC indledte med at genbesøge de seks overordnede findings fra CARVE-analysen på HR- og økonomiområdet. Analysen pegede bl.a. på behov for mere standardiserede transaktions- og koordinationsprocesser, en tydeligere servicemodel med klarhed over opgaver, ansvar, leverancer og kvalitet, et bedre samarbejde og kendskab mellem centrale og decentrale enheder samt en højere grad af digitalisering. SLC fremhævede at disse findings stadig er relevante i de aktuelle drøftelser vedr. ØKO2 idet det er kernen i det, som vi skal sikre, at vi løser. I den forbindelse, at der fx fortsat er eksempler på, at data trækkes ud af økonomisystemet og bearbejdes i lokale regneark frem for at anvende systemet fuldt ud.

SLC orienterede herefter om ØKO2, som vedrører den samlede økonomistyringen, herunder budgettering og projektøkonomi. Der er tilrettelagt en proces med bred inddragelse. Interviews med repræsentanter på tværs af AAU og møder med fakultetsledelserne skal give input til designkriterier for den fremtidige løsning. Herefter skal de tre vigtigste designkriterier prioriteres. Mobilize bistår med analysen og skal på baggrund af de priorite-

rede designkriterier udarbejde et syntesescenarie. Dette behandles videre i ledelsen og styregruppen forud for direktionsbehandling og efterfølgende implementering. SLC understregede, at det er vigtigt at få forskellige synspunkter frem tidligt i processen, ikke mindst fordi projektøkonomi fyldte meget i høringen i forbindelse med CARVE-analysen.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om processen sigter mod en fuld centralisering på samme måde som i ØKO1 og HR-processerne. SLC svarede, at der ikke på forhånd er taget stilling til den fremtidige organisering. Nogle opgaver kan pege i retning af centralisering, mens andre kan kræve større nærhed til de faglige miljøer, eventuelt i form af andre organisatoriske løsninger. Det er en balancegang at finde en løsning, som tager højde for de forskellige interesser på området. Samtidig er der behov for mere ensartede løsninger og en bedre anvendelse af de fælles systemer.

Medarbejdersiden spurgte derefter ind til, hvordan de medarbejdere, der konkret udfører opgaverne i dag, inddrages i processen. SLC oplyste, at medarbejdere inddrages gennem bl.a. interviews og workshops, hvor forskellige perspektiver søges repræsenteret.

Medarbejdersiden bemærkede, at forståelsen for behovet for forandringer kan have betydning for medarbejdernes tilgang til processen, og spurgte, om udfordringerne fra CARVE-analysen også genkendes blandt medarbejderne. SLC vurderede, at der overordnet har været tilslutning til, at der er udfordringer på området, men at der kan opstå større skepsis, når ændringerne kommer tættere på den enkeltes arbejdsgange og vaner. SLC understregede samtidig, at projektet ikke går ind i processen med en på forhånd fastlagt effektiviseringsdagsorden, men med et sigte om grundlæggende at kunne løse opgaverne med det samme antal medarbejdere eller tæt herpå.

SHJ bemærkede, at koordineringsopgaverne i ØKO2 er mere komplekse end opgaverne i ØKO1 og i højere grad afhænger af bl.a. porteføljer og samarbejdet med forskerne. Særligt i forhold til budgettering og budgetopfølgning har der været forskellige lokale arbejdsgange og en udbredt brug af regneark frem for de fælles systemer, hvilket giver en kvalitetsmæssig udfordring.

Medarbejdersiden pegede på betydningen af de fysiske rammer, hvis den fremtidige løsning indebærer, at flere medarbejdere samles, så der fortsat sikres gode arbejdsforhold.

Endelig drøftede udvalget baggrunden for, at der nogle steder er udviklet egne systemer og arbejdsgange. Der blev blandt andet peget på, at der nogle steder gennem en længere årrække er opbygget parallelle løsninger, som gradvist er blevet videreudviklet og forankret som en kultur i en lokal måde at arbejde på. Udviklingen af de lokale løsninger og de fælles systemer er dermed i nogle tilfælde sket parallelt. Der blev fra medarbejdersiden også påpeget på, at lokale løsninger kan være opstået, fordi de fælles systemer ikke har passet til alle lokale behov, hvorefter egne løsninger over tid er blevet fastholdt og videreudviklet.

Ad 6. Status på arbejdsmiljøet i Fælles Service med afsæt i APV-handlingsplanerne

Indstilling: Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at FSA drøfter centrale temaer, fokuspunkter og indsatser inden for det fysiske, kemiske, biologiske, sociale og organisatoriske arbejdsmiljø i Fælles Service og vurderer, om der er tværgående udfordringer eller temaer i Fælles Service, som fremadrettet bør have særlig opmærksomhed i FSA

SOHP orienterede om status på arbejdsmiljøet i Fælles Service med afsæt i APV-handlingsplanerne for 2026. Arbejdsmiljøsektionen har bl.a. set på sammenhængen mellem Trivselsbarometeret og de temaer, afdelingerne arbejder med, samt på handlingsplanernes anvendelse som styringsværktøj.

Stress samt forandringer og forudsigelighed var de lavest vurderede temaer i Trivselsbarometeret med en score på 4,1. Forandringer og forudsigelighed genfindes i flere handlingsplaner, mens stress i mindre grad behandles direkte. Flere afdelinger har dog fokus på arbejdsbelastning og balancen mellem krav og ressourcer,

hvormed stressrelaterede problemstillinger håndteres gennem indsatser rettet mod belastning i arbejdet. Der arbejdes desuden med forskellige temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø.

SOHP understregede, at Arbejdsmiljøsektionen ikke har vurderet de enkelte indsatser, men har set på handlingsplanernes funktion som styringsværktøj. Overordnet fungerer planerne tilfredsstillende, men der er et udviklingspotentiale i tydeligere at beskrive, hvad der ønskes opnået med indsatserne, og hvordan effekten vurderes. Dette gør sig gældende på tværs af universitetet.

SLC lagde herefter op til en drøftelse af eventuelle tværgående temaer og udfordringer i Fælles Service. Udvalget drøftede blandt andet behovet for mere videndeling og inspiration mellem afdelingerne i arbejdet med APV-handlingsplanerne. SOHP var enig i, at der er potentiale for dette, eksempelvis gennem øget dialog og deling af erfaringer på tværs.

Udvalget drøftede også muligheden for at anvende AI som støtte til at formulere mere effektbaserede handlingsplaner samt på behovet for bedre understøttelse af APV-processen, særligt for nye arbejdsmiljørepræsentanter. SOHP bemærkede, at der generelt er behov for et større fokus på, om indsatserne har den ønskede effekt.

Medarbejdersiden efterspurgte derudover et stærkere samarbejde og mere erfaringsudveksling mellem arbejdsmiljørepræsentanterne i Fælles Service. Det blev bl.a. fremhævet, at udfordringer med fysiske forhold som ventilation og temperatur kan være vanskelige at løse lokalt og derfor kan kræve understøttelse og samarbejde på tværs. SOHP noterede inputtet.

Afslutningsvis spurgte SLC til kvaliteten af Fælles Services handlingsplaner sammenlignet med resten af AAU og udviklingen siden tidligere APV-processer. SOHP vurderede, at Fælles Service er på niveau med resten af universitetet, og at der generelt er gode initiativer i handlingsplanerne. Der ses samtidig en positiv udvikling i arbejdet med handlingsplanerne sammenlignet med tidligere, herunder særligt ift. den effekt handleplanerne forventes at medfører. Netop dette har også fået øget fokus ifm. lovændring der trådte i kraft 1. februar 2024.

Ad 7. Orientering om flytninger i Fælles Service og Institut for Samfund og Politik

Indstilling: Campus Service indstiller, at FSA orienteres om plan, principper og videre proces for flytningerne i Fælles Service og Institut for Samfund og Politik (ISP) og tager orienteringen til efterretning.

MJM orienterede om de planlagte flytninger i Fælles Service. Baggrunden for flytningerne er bl.a., at der bliver flere medarbejdere i dele af Fælles Service, herunder som følge af HR- og Økonomiprocesserne, SPS-opgaven i AUS, samtidig med at der arbejdes med at skabe bedre faciliteter for de studerende. Den planlagte rokade betyder bl.a., at AUS samles i KST1 og KST3, mens Forskningsservice og AAU Kommunikation flytter til FRB1. Der sker herudover en række øvrige flytninger og tilpasninger. Målet er, at enhederne er på plads på de nye adresser pr. 1. januar 2027.

Der arbejdes med indretningen af de berørte arealer med fokus på at begrænse unødvendige flytninger af inventar og omkostninger.

Medarbejdersiden spurgte ind til principperne bag placeringen af afdelingerne, herunder at nogle afdelinger fortsat vil være fordelt på flere lokationer. MJM bemærkede, at udgangspunktet har været et ønske om så vidt muligt at samle afdelingerne, men at det ikke har været muligt i alle tilfælde. Den valgte løsning er resultatet af et større puslespil, hvor der bl.a. skal sikres en rimelig fordeling af kvadratmeter og arbejdspladser. CLW supplerede, at behovene har været drøftet på tværs af vicedirektørkredsen.

Medarbejdersiden spurgte desuden til det langsigtede perspektiv i lyset af de mange flytninger, der har været de senere år og påpegede på, at flytninger i sig selv udgør en forandringsproces for medarbejderne. MJM oplyste, at der er forsøgt planlagt så langsigtet som muligt, men at der ikke kan gives garanti for, at der ikke senere kommer ændringer.

Medarbejdersiden spurgte ind til medarbejderinddragelsen i processen og oplyste at flere medarbejdere ikke havde følt sig tilstrækkeligt inddrage ift. placering, men at inddragelsen først er sket efter at afdelingerne har fået "tildelt" et område. Medarbejdersiden efterspurgte derfor tidligere og større inddragelse samt mere kommunikation ved fremtidige flytninger, også så medarbejderrepræsentanterne bedre kan understøtte processen. Medarbejdersiden understregede desuden vigtigheden af fortsat at sikre gode fysiske rammer.

CLW oplyste, at man i HR-afdelingen havde haft løbende dialog med arbejdsmiljørepræsentanterne ifm. at afdække forskellige funktioners behov og med principper for det fælles arbejdsmiljø i relation til flytningen, inden for de givne fysiske rammer. SHJ oplevede at der var flere nuancer i medarbejdernes oplevelser og at man i ØA oplevede opbakning til processen og de præmisser der er fastlagt.

SLC noterede inputtene og tog de forskellige reaktioner på processen til efterretning.

Ad 8. Orientering om klima- og bæredygtighedsarbejdet på AAU

Bilag 8.1: AAU Klimaplan 2030
Bilag 8.2: Årsrapport 2025 vedrørende Klimaplan 2030
Bilag 8.3: AAU Klimaregnskab 2025
Bilag 8.4: White paper for tjenesterejser på AAU
Bilag 8.5: Praksisnotat for rejsepolitikken på AAU
Bilag 8.6: One-pager for rejsepolitikken på AAU

Indstilling: Campus Service indstiller, at FSA orienteres om AAU's klima- og bæredygtighedsarbejde samt drøfter perspektiver og forslag til aktiviteter, der kan indgå i den reviderede Klimaplan 2030 for perioden 2027-2030 og drøfter høringsmaterialet for ny rejsepolitik på AAU

TS orienterede om status på AAU's klima- og bæredygtighedsarbejde og arbejdet med en revideret Klimaplan 2030 samt en ny rejsepolitik. Klimaplanen omfatter både AAU's positive bidrag gennem bl.a. uddannelse og forskning (håndaftryk) og universitetets eget klimaaftryk (fodaftryk). Der gøres i 2026 status på den første aktivitetsperiode, hvorefter der skal fastlægges nye aktiviteter for 2027-2030. Flere initiativer er allerede gennemført eller under udvikling, herunder på indkøbs- og mobilitetsområdet.

I drøftelsen af Klimaplanen spurgte medarbejdersiden bl.a. ind til, hvorfor medarbejdernes transport til og fra AAU indgår i klimaregnskabet. TS svarede, at pendling er omfattet af Greenhouse Gas Protocol, der er den internationale standard de danske universiteter følger, men at der selvfølgelig skal tages højde for, at vi er et oplandsuniversitet.

Der blev desuden peget på mulighederne for øget genbrug og levetidsforlængelse ved indkøb. Det blev i den forbindelse bemærket, at der kan være forskellige hensyn, bl.a. til sikkerhed og klimaaftrykket fra nyere produkter, og at der derfor også er behov for at se på de bagvedliggende forretningsmodeller. Nogle produkter er allerede livstidsforlænget.

TS orienterede herefter om høringsmaterialet til en ny rejsepolitik. Udgangspunktet er principper frem for detaljerede regler og en balance mellem klima, økonomi og øvrige hensyn. Der lægges bl.a. op til, at der kun rejses, når det er nødvendigt, at der vælges det lavest realistiske klimaaftryk, og at rimelige meromkostninger kan accepteres.

Medarbejdersiden spurgte bl.a. ind til, hvordan det i praksis skal vurderes, hvornår en rejse er nødvendig, herunder, at vurderingen kan være forskellig afhængigt af opgave og målgruppe. Der blev i den forbindelse peget på, at man fx bør se på muligheden for virtuelle møder hvor det er muligt og for at samle flere aktiviteter på samme rejse. Det blev samtidig fremhævet, at politikken bør understøtte øget bevidsthed og dialog mellem medarbejder og leder frem for at opstille detaljerede regler.

Medarbejdersiden understregede betydningen af, at de klimavenlige valg reelt kan træffes i praksis. Det kan fx indebære, at en rimelig merudgift accepteres, hvis den gør en mindre klimabelastende rejseform mulig. Det blev samtidig fremhævet, at de konkrete tiltag skal kunne fungere sammen med øvrige gældende rammer og hensyn, fx ved behov for overnatning på grund af lang transporttid.

Materialet til den nye rejsepolitik blev generelt positivt modtaget, herunder tilgangen med principper frem for detaljerede regler.

Ad 9. Eventuelt

SLC bemærkede afslutningsvis, at det havde været håbet at kunne orientere om finansloven, men at finanslovsforslaget først offentliggøres fredag, hvorfor der ikke kunne gives en status på mødet.