



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Stine Vestergaard Holmstrøm
Telefon: +4599403880
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 10-06-2025
Sagsnr.: 2024-234-00981

Referat af møde i FSA den 10. juni 2025

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Steen Harrit Jakobsen (SHJ), Gitte Leander Nielsen (GLN), Lone Ramy Katberg (LRK), Jane Grønning Johansen (JGJ), Bettina Spleth Bazuin (BSB), Kamilla Kjersgaard Jakobsen (KKJ), Allan Brun (AB), Tine Lykke Tindal Leth Bak (TLT).

Afbud: Linda Ibsen, Jacob-Steen Madsen og Casper Tobias Toft

Øvrige deltagere: Michael Rasmussen (MR) under pkt. 5, Jonathan Henig (JH) under pkt. 6, Signe Skov Risager under pkt. 7 og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH) ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Velkommen til og konstituering af nyt udvalg

Bilag 2.1: Forretningsorden for FSA

Bilag 2.2: Årshjul for 2025

Indstilling: FSA-medlemmerne præsenterer sig selv samt drøfter forventninger til samarbejdet, forretningsorden og årshjul.

Alle medlemmerne præsenterede sig selv og deres forventninger til samarbejdet. Medarbejdersiden ønskede at blive inddraget tidligt i fx forandringsprocesser, så de har mulighed for at komme med deres input til specielt kommunikationsdelen. Der har tidligere været en oplevelse af, at medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene bliver orienteret om forandringer samtidig med, at de meldes ud i organisationen. Forandringer skal kommunikeres på den rigtige måde, og det kan medarbejderrepræsentanterne hjælpe til med, hvorfor de håber at samarbejdet i FSA kan bygge på tidlig inddragelse og sparring.

For at sikre de rigtige emner drøftes, foreslog SHJ, at udvalget 2 gange om året kigger ind i projektporteføljen i FS. Det gælder både de digitale projekter men også øvrige projekter som HR- og ØA-analysen. Porteføljen er stor, og der vil i de kommende år ske store skift. En løbende opmærksomhed på den samlede portefølje kan sikre øget opmærksomhed på den samlede påvirkning i FS samt sikre fokus på områder, hvor der er behov for en ekstra indsats.



Ad 3. Orientering fra Universitetsdirektøren

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

SLC orienterede om, at HR- og ØA-analysen nu er igangsat. Formålet er at skabe bedre administrative løsninger og mere smidige arbejdsgange som kan skabe en effektivisering og økonomisk gevinst. Vi skal bl.a. udnytte de teknologiske muligheder bedst muligt. Fokus er på de processer som går på tværs og som involverer mange medarbejdere. Resultatet af analysen bliver en række anbefalinger, som der efterfølgende skal arbejdes videre med, inden der træffes en endelig beslutning. Arbejdet kommer til at foregå i august, september og oktober. Arbejdet med analysen vil tage udgangspunkt i de pejlemærker, der blev vedtaget i forbindelse med lederdagen i 2024. Disse inkluderer tydelighed omkring kommunikation, relevant inddragelse, tilgængelighed, standardisering og specialisering.

SHJ kommenterede, at den store åbenhed omkring projektet har skabt en del usikkerhed blandt medarbejderne. SLC tror på, at åbenhed er det bedste, men det er selvfølgelig klart, at det skaber usikkerhed, hvilket vi skal være opmærksomme på. KKJ orienterede om, at tillidsrepræsentanterne også hører en del. Det er specielt ude på institutterne, der er store bekymringer overfor den forandring, som det kan skabe. KKJ spurgte ind til, hvad ledelsen gør for at gribe disse medarbejdere. SLC orienterede om, at netop det emne blev drøftet på et ALF møde, hvor der i fællesskab blev besluttet en kommunikationsplan. Det har været et forsøg på at håndtere det og kommunikere ens ud til alle.

Afslutningsvis gav SLC en opdatering på rekrutteringsprocessen for ny vicedirektør til Rektorsekretariatet og til AAU Kommunikation og Public Affairs.

Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Medarbejdersiden havde samlet en række orienteringspunkter som de delte med ledelsessiden.

Når der sker afskedigelser på grund af besparelser, skabes der oftest en bekymring hos medarbejderne ift. opgavemængden. Det virker ikke altid til, at der tages stilling til, hvordan opgaverne fremadrettet skal udføres, prioriteres eller om noget skal falde bort. Dette skaber en risiko for overbelastning af tilbageværende medarbejdere, hvilket kan føre til sygdomsmeldinger. Det bør derfor være et særligt opmærksomhedspunkt for ledelsen i disse situationer.

Der er ligeledes en bekymring over afskedigelser af fleksjobbere, og hvordan dette påvirker universitetets sociale ansvar og image som en rummelig og fleksibel arbejdsplads. Der er eksempel på fleksjobbere, der blev flyttet til en anden afdeling og senere afskediget på grund af manglende opgaver. Det drejede sig om en konkret situation, hvor der desværre havde været en række dilemmaer. SLC var bekendt med situationen.

Medarbejderrepræsentanterne oplever, at ledelsen ikke altid forstår nødvendigheden af, at TR og AMR skal have den fornødne tid til deres hverv. Det er selvfølgelig noget, som løbende skal drøftes med lederen, men der er en oplevelse af, at lederne udfordrer det, hvilket skaber en bekymring blandt medarbejderrepræsentanterne. SLC var forstående overfor bekymringen, men havde også en forståelse overfor ledelsen, som forsøger at prioritere tiden bedst muligt. Orienteringen tages til efterretning.

Medarbejdersiden nævnte også Studieservice, som et område der bør have ekstra fokus. Der er igen mangel på en områdeleder og løbende flere sygdomsmeldinger. Der kom et forslag om mere synlig og tydelig kommunikation fra ledelsen for at undgå usikkerhed blandt medarbejderne.

Afslutningsvis ønskede medarbejdersiden en introduktion til behandling af økonomipunkter på FSA. Flere af medlemmerne er nye, og det kunne derfor være godt med en gennemgang af de forskellige terminologier, tabeller osv. SHJ tilbød at lave et kursus for udvalget. Der indkaldes til en introduktion i løbet af august.

Opfølgning:

FSA-sekretariatet indkalder til en introduktion til behandling af økonomipunkter på udvalgsmøder.

Ad 5. Orientering om årsregnskab for 2024 og 1. periodeopfølgning (januar-april) for FS

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål

MR præsenterede årsregnskabet for 2024. Ankerbudgettet for 2024 viste et forventet overskud på 15 mio. kr. som blev opjusteret til 60 mio. kr. ved årets afslutning. De primære afvigelser i FU-bidraget og Campus Service skyldes henholdsvis en stigning i indtægter på de finansielle poster og lavere husleje, mens de primære afvigelser i FF-bidraget skyldes udskudte aktiviteter på NFC samt generelt færre forbrugsomkostninger i afdelingerne. Derudover har der været en stigning på personaleomkostninger, da lønstigningen med OK24 var betydeligt højere end forventet, dog har flere afdelinger lykkedes med at holde årets budget på trods af stigningen.

Det forventede budget for 2025 var et overskud på 5 mio. kr. Det er ved 1. periodeopfølgning blevet omdannet til et forventet træk på egenkapitalen på 5. mio. kr., altså et fald på 10. mio. kr. Faldet skal findes på FU-bidraget, hvor et godkendt merforbrug på ITS/digitaliseringspuljen pga. aktivitetsforskydninger samt en nedjustering af de finansielle poster, får budgettet til at falde. Det forventede overskud på FF-bidraget er derimod opjusteret fra 4 til 6. mio. kr. De faktorer som har påvirket FF-bidraget ved 1. periodeopfølgning er øget forbrug til markedsføring hos AAU kommunikation, øget aktivitet hos AAU Innovation samt HR- og ØA-analysen. Derudover er der et fald på personaleomkostningerne da lønreguleringen er lavere end forventet samt en tilbageholdenhed ved genansættelser. Afslutningsvis ses en udskudt effekt på omorganiseringen i STS samt en nedjustering af frikøb ifm. NytSIS.

Medarbejdersiden spurgte ind til en uddybning af personaleomkostningerne. I resultatet for 2024 er der personaleomkostninger for 438 mio. kr. og i budgettet for 2025 er der en forventning om personaleomkostninger på 451 mio. kr. Hvordan kan personaleomkostningerne stige, når vi bliver færre medarbejdere? Man kan ikke sammenligne resultatet for sidste år, da PL-reguleringen ikke er taget ud i budgettet. Derudover er der flytninger mellem afdelinger, som også kan have en betydning. FF-bidraget har en stabil ramme, hvilket tallene også viser med enkelte fluktuationer.

Ad 6. Drøftelse af sygefraværstatistik for Fælles Service 2024

Bilag 6.1: Sygefravær for 2024 – Aalborg Universitet

Bilag 6.2: Sygefravær for 2024 – Hovedområdeniveau

Bilag 6.3: Sygefravær for 2024 - Fælles Service

Bilag 6.4: SYGEFRAVÆRSSTATISTIK - Fra tal til dialog og handling

Bilag 6.5: Hjælpetekst til sygefraværstatistikken

Indstilling: FSA tager orientering af resultaterne fra sygefraværstatistikken for Fælles Service til efterretning og drøfter HR-afdelingens anbefalinger og vurderer, om der er behov for at iværksætte yderligere initiativer end de foreslåede.

JH gennemgik det fremsendte materiale. Sygefraværet i Fælles Service er faldet fra et gennemsnitlig antal dage på 12,84 i 2023 til 10,80 dage i 2024. Anbefalingen er derfor at forsætte de igangværende tiltag, da de ser ud til at virke. Derudover er der en anbefaling om at bruge den opdaterede sygefraværspjece til dialog og opfølgning i SU og ledelsesteams, samt en anbefaling om at bruge den nye Power-BI rapport om sygefravær aktivt til opfølgning.

Udvalget drøftede tallene i Fælles Service i forhold til de øvrige områder. Det kan være svært for Fælles Service at sammenligne sig med institutterne, da der er en anden kultur for sygemeldinger blandt det videnskabelige personale. JH orienterede om, at hvis man udelukkende sammenligner TAP på tværs af hovedområdeniveau, ligger Fælles Service på niveau med de øvrige områder.

JH præsenterede den procentvise andel af det kortere- og længerevarende sygefravær fordelt på afdelingerne i Fælles Service. Udvalget havde et ønske om at se en graf, som tager højde for antallet af medarbejdere i afdelingerne, da den nuværende graf får nogle afdelinger med få medarbejdere til at slå meget ud, og derfor gør det svært at sammenligne. JH vil forsøge at lave en vægtet graf til udvalget.

JGJ spurgte ind til, hvad ledelsen gør for at forebygge det længerevarende sygefravær. SHJ svarede, at de løbende bruger Power BI rapporten, som også giver notifikationer, når der er konkrete medarbejdere, som man bør følge op på i forhold til AAU's politikker på sygefraværsområdet, fx ved flere små sygemeldinger indenfor en periode. HR-partnerne er også opmærksomme på dette, og hjælper lederne med at holde øje. Er der nogle medarbejdere som slår ud i tabellerne, inviteres de til en sygefraværssamtale, hvor ledelsen kan nå at hjælpe medarbejderen, inden det evt. går galt. BSB tilføjede, at italesættelsen af sygefraværssamtaler er vigtigt. Selvom det kan være træls at blive indkaldt til, er det noget ledelsen gør for at hjælpe medarbejderne og fordi man gerne vil beholde dem.

AB stillede spørgsmål ved, om vi mangler et beredskab til de situationer, hvor medarbejderne er langtidssyge i flere år. Er vi gode nok til at hjælpe medarbejderne tilbage og ligeledes sikre de medarbejdere, som står tilbage med opgaverne i en meget lang periode. SLC kommenterede, at han allerede ser, at der er sket en professionalisme indenfor området. Der bliver hurtigere taget stilling til, om det skal gå den ene eller anden vej.

JGJ gjorde også opmærksom på de medarbejdere som står tilbage, når en kollega langtidssygemeldes. Det er vigtigt, at en sygemelding meldes ud til dem som har et opgavemæssigt behov for at vide det. Det er et opmærksomhedspunkt som oftest bliver glemt, fordi man beskytter den sygemeldte.

GLN efterspurgte de gode historier og initiativer fra andre. Hvad har andre gjort, for at hjælpe medarbejderne tilbage eller gribe dem i tide. Det kunne være godt med noget materiale, som man kan hente inspiration i. JH undersøger muligheden for dette.

LRK kommenterede, at fortætning også kan spille ind på vores sygefravær, når vi kommer til at sidde meget tæt. Det er vigtigt også at følge udviklingen her, og undersøge om det har en betydning.

Tillidsrepræsentanterne har forståelse for, at man skal passe på medarbejderen, og man derfor ikke deler oplysninger om sygemeldinger, men hvis der kan findes en mellemvej, hvor TR kan inddrages tidligere, og ikke først når det drejer sig om en afskedigelse, vil de meget gerne hjælpe. På nuværende tidspunkt er det medarbejderen selv, som skal tage fat i deres TR, hvis der er et behov.

Ad 7. Orientering om arbejdet med ledelsesudvikling på AAU

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning



SSR orienterede om projekt "Sammen om ledelse". Projektet skal styrke ledelseskulturen og skabe et fælles sprog for god ledelse på AAU. Det nuværende ledelsesgrundlag er udarbejdet i 2017 og formålet med arbejdet er derfor bl.a. at (gen)aktivere grundlaget. Derudover er der to øvrige kerneleverancer, et obligatorisk fire modules ledelsesudviklingsforløb for alle niveau 4-5 leder med personaleansvar samt integration af ledelsesgrundlaget i øvrige ledelsesaktiviteter. Der er nedsat en sparringsgruppe, bestående af ledelsesrepræsentanter på tværs af ledelsesniveauer, som skal inddrages i arbejdet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man efterfølgende vil måle på initiativernes virkning? SSR orienterede om, at ledelsesevaluering er en del af step 3, hvilket er det mest konkrete at sige på nuværende tidspunkt. Derudover vil det blive tænkt ind løbende i udviklingsforløbet, så der efter udviklingsforløbet bliver et tilbagespil til hverdagen og egen ledelsesgruppe. Udvalget foreslog, at man også kan bruge trivselsmålingen til at måle på effekten.

Medarbejdersiden foreslog et valgfag med temaet "Samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter (TR og AMR)". Formålet skal være at sikre, at den gode leder også kan samarbejde på dette niveau. Derudover var der også et ønske om, at ledelsen bliver klædt på til at arbejde med arbejdsmiljø, herunder specielt det psykiske arbejdsmiljø.

Ad 8. Godkendelse af forslag om ændring af valgperiode til FSA fra 2-3 år og justeringer i FSA's forretningsorden

Bilag 8.1: Revideret forretningsorden for FSA

Indstilling: FSA drøfter og træffer beslutning om at ændre den aktuelle valgperiode for FSA fra to til tre år, således valgperioden flugter med valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter på AAU samt godkender justeringerne i FSA's forretningsorden.

Udvalget godkendte forslag om ændring af valgperiode fra 2 til 3 år. Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at tillidsrepræsentanter oftest vælges for en 2-årig periode. De spurgte derfor ind til, hvad der sker, hvis en tillidsrepræsentant som sidder i udvalget ikke genvælges. I det tilfælde vil det være den nye tillidsrepræsentant som træder ind i udvalget iht. fordeling af pladser i bilag 2 til [Aftale om samarbejde og arbejdsmiljø i Fælles Service](#).

Ad 9. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2026

Indstilling: FSA godkender mødeplan og årshjul for 2026

Udvalget godkendte mødeplan og årshjul for 2026.

Ad 10. Eventuelt

Udvalget havde ingen bemærkninger til eventuelt.