



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg

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

Dato: 20-03-2024  
Sagsnr.: 2023-234-00776

## Referat af møde i FSA den 7. marts 2024

**Deltagere:** Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Linda Ibsen (LIBS), Gitte Leander Nielsen (GLN), Allan Noll (AN), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), Allan Brun (AB), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ).

**Afbud:** Casper Tobias Toft

**Øvrige deltagere:** Rasmus Simonsen (RS) under pkt. 4, Christina Lademann Wiederholt (CLW) under punkt 6, Helle Hjortnæs Kristensen (HHK) under punkt 7 og Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ), ref.

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

*Indstilling: FSA godkender dagsordenen.*

---

Udvalget godkendte dagsordenen.

### Ad 2. Orientering fra Universitetsdirektøren

---

Bilag 2.1: AI Roadmap 2024

*Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.*

---

Medarbejdersiden havde stillet spørgsmål til forholdet mellem afskedigelser og ansættelser, i forbindelse med omorganisering af kommunikationsområdet på AAU. Der er i AAU Kommunikation og Public Affairs ansat nye medarbejdere efter omorganiseringen. Dette har været nødvendigt, da man i forbindelse med omorganisering definerede nye mål for afdeling. En række stillinger kunne ikke besættes med de eksisterende kompetencer, hvorfor enkelte stillinger blev slået op efter omorganiseringen. I den forbindelse blev alle eksisterende kompetencer afdækket. Fsva. de nye stillinger i AAU Kommunikation og Public Affairs, som har været i opslag i 2024, er dette begrundet i budgetmæssige årsager, da pengene til stillingerne først var i budgettet for 2024. Slutteligt har det været nødvendigt at besætte vakancer efter enkelte medarbejdere selv har sagt op.

Der er udarbejdet en handleplan for anvendelse af AI. I handleplanen indgår forskellige elementer. Et af elementerne er et kodeks for anvendelse af AI på AAU, som snart forventes at være klar. Kodekset skal være med til at skitsere indenfor hvilke rammer, medarbejdere på AAU kan arbejde med AI. Et andet element er Microsoft 365 Copilot, som er en form for personlig AI-assistent, der er knyttet til de enkelte app's i M365 (fx Power Point eller Excel). Microsoft Copilot forudsætter at data ligger i skyen. Et andet element er anvendelse af AI på opgaveniveau. Der skal ses på, hvorvidt der er konkrete services, som AI kan løse for os. Dette kræver også nogle tekniske løsninger. Slutteligt er der i handleplanen lagt op til et massivt kursusforløb, hvor medarbejdere får



introduktion til samt lærer at anvende AI. Der skal ikke være brugerbetaling på kurserne og det er ønsket, at de bliver obligatoriske for alle medarbejdere. Der kan være behov for justeringer i handleplanen undervejs, som følger den teknologiske udvikling fx i relation til Microsoft Copilot. I tillæg til handleplanen er der også udarbejdet en kommunikationsplan.

HSU har truffet en permanent beslutning om at fortsætte med lavservicedage mellem jul og nytår. Spørgsmålet skal derfor ikke behandles som et årligt punkt i HSU fremover. Det har overordnet set fungeret godt med lavservicedage frem for virksomhedslukket mellem jul og nytår. Der er en opmærksomhed på, at visse afdelinger har haft udfordringer med at finde det rette serviceniveau, hvilket blandt andet har betydning for, hvor mange medarbejdere, som der er behov for at skal møde ind på arbejde mellem jul og nytår. I disse afdelinger arbejdes med at finde den rigtige balance og en løsning der fungerer. Oplevelsen er dog, at de fleste afdelinger i Fælles Service har fundet et godt niveau.

Der er indgået et nyt 2-årigt overenskomstforlig (OK24), som blandt andet betyder en lønstigning på knap 6 % i 2024. Hvis man dertil lægger reguleringen for store bededag, er der tale om en samlet stigning i lønomkostninger i 2024 på knap 6,5 %. Dette er mere end hvad AAU havde budgetteret med. For Fælles Services vedkommende betyder det, at der mangler mellem 4-7 mio. kr. i budgettet i 2024.

Overenskomstresultatet forventes at blive stemt igennem, og i så fald, vil der blive indført et kvalificeret ansættelsesstop i Fælles Service for resten af 2024, ligesom afdelinger opfordres til at holde igen med forbruget. Et kvalificeret ansættelsesstop betyder, at der fortsat kan ske nyansættelser, men at behovet for alle stillinger skal overvejes grundigt, herunder om besættelse af stillingen kan undlades, udskydes eller om man kan gøre noget andet. Det er endnu uklart, hvordan økonomien ser ud i 2025, da det blandt andet også afhænger af PL-reguleringen.

### **Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden**

---

*Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.*

---

Medarbejdersiden orienterede om at der er en stor utilfredshed med beslutningen om afskaffelse af AAU betalt bredbånd i Fælles Service, ligesom der stadig flere steder er utilfredshed med flexible seating.

Medarbejdersiden bemærkede, at medarbejderne har behov for at forstå sammenhængen mellem, at man skiller sig af med nogle medarbejdere samtidig med, at man ansætter andre. Det er vigtigt med tydelighed fra ledelsen i disse situationer, så medarbejderne forstår behovet for at ansætte nye medarbejdere i en situation, hvor det har været nødvendigt at afskedige. Fx at det tydeligt kommunikeres, at det kan være begrundet i ændrede mål, opgaver eller behovet for andre kompetencer.

Der opleves en apatisk eller opgiven stemning i afdelingerne og det er vigtigt, at det bliver anerkendt. Der er behov for, at det bliver drøftet, og at der bliver gjort noget ved det. Der var enighed om, at det er nødvendigt at få kastet lys på, hvad det konkret er medarbejdersiden oplever, da det ikke er samme oplevelse ledelsen har. Denne afklaring er nødvendigt, hvis det skal være muligt at handle på det.

### **Ad 4. Trivselsbarometer 2023**

---

Bilag 4.1: Præsentation af trivselsbarometer 2023

*Indstilling: FSA drøfter resultaterne af trivselsbarometer 2023 og hvilke eventuelle yderligere trivselsfremmende initiativer, som udvalget finder relevante at iværksætte.*

---



RS gennemgik nogle af hovedpunkterne fra resultaterne af Trivselsbarometeret 2023 for Fælles Service, både hvor Fælles Service har en høj andel af besvarelse i den grønne ende af svarskaalen henholdsvis i den røde ende af svarskaalen. Resultaterne af Trivselsbarometeret 2023 kan ikke sammenlignes med de tidligere års trivselsmålinger på AAU, da der blandt andet er ændret i spørgsmålsformuleringerne og svarkategorier. Svarene til spørgsmålene om krænkende handlinger, er de eneste som kan sammenlignes direkte med tidligere års trivselsmålinger. Svarprocenten i dette års trivselsmåling er for Fælles Service på 80 %, hvilket er nedadgående, set i forhold til de forudgående år.

Flere i udvalget finder det svært at vurdere på resultaterne af de enkelte målinger. De besvarelser som ligger i midten (den gule kategori), er også svære at tolke på, herunder om besvarelserne skal tolkes som på vej i den positive eller negative retning. Der ønskes konkret hjælp til hvordan afdelingerne kan arbejde videre med det.

Udvalget hæfter sig også ved, at der er et særligt opmærksomhedspunkt omkring balancen mellem krav og ressourcer, stress og krænkende handlinger. Der er en stigning af medarbejdere der har oplevet krænkende handlinger i Fælles Service fra 16 respondenter i de to forudgående målinger (2020 og 2021) til 31 i trivselsmålingen i 2023.

Det er relevant at få afdækket, hvad fx stress konkret handler om via dialog i afdelingerne. Det er også vigtigt, at man lokalt har fokus på og forholder sig til krænkelser og at det italesættes i afdelingerne. Krænkelser skal håndteres. Derfor er det også vigtigt at se nærmere på, hvorfor de fleste der tilkendegiver at have været udsat for krænkende handlinger ikke fortæller hverken ledere eller repræsentanter om tilfældene.

Der kan både arbejdes med de kategorier som i besvarelsen er overvejende røde, men man kan også vælge at arbejde mere med det som fungerer. Flere i udvalget har svært ved at vurdere, hvad der er den rigtige tilgang til at arbejde konkret med resultaterne i afdelingerne, når det er vanskeligt at udlede, hvad de forskellige resultater i målingerne skyldes. Der er udarbejdet en [guide](#) til trivselsbarometeret med refleksionsspørgsmål, der kan bruges til at igangsætte dialogen om resultaterne.

Målingen er et vigtigt redskab og dialogværktøj, selvom det er et øjebliksbillede. Der skal arbejdes med resultaterne lokalt, og man bør efterfølgende se ind i, hvordan man i samarbejde med fx arbejdsmiljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne eventuelt kan medvirke til at afdække, hvad der lægger til grund for resultaterne. Det kan også være relevante at arbejde videre med specifikke resultater i FSA på et senere tidspunkt.

Udvalget har en opmærksomhed på den generelle organisationskultur og de fortællinger der flourer på AAU om forskellen på blandt andet VIP og TAP. Udvalget er enige om at samarbejde med hinanden om at udfordre fortællingerne og i stedet skabe en anden positiv fortælling.

Der skal være 20 besvarelser før der afrapporteres detaljeret på krænkelsspørgsmålet. Er der under 20 besvarelserne står felterne vedrørende resultaterne om krænkende handlinger som tomme, også selvom spørgsmålet eventuelt er besvaret. Besvarelserne indgår dog i resultatet på niveauet over. Medarbejdersiden foreslår, at det fremover forklares, at dette er årsagen til at felterne er tomme, da det ikke fremgår af resultaterne i den aktuelle trivselsmåling. Det bemærkes også, at et eventuelt fravær af langtidssygemeldte i besvarelserne måske påvirker resultatet.

## **Ad 5. Drøftelse af opsigelse af AAU-betalt bredbånd for medarbejdere i Fælles Service**

*Indstilling: FSA drøfter proces for opsigelse af AAU-betalt bredbånd i Fælles Service.*

---

Der er i dag 149 der har betalt internet i Fælles Service og der er stor forskel på antallet i de forskellige afdelinger. Den samlede omkostning er ca. 406.000 om året og den forventede besparelse ved opsigelse er ca. 316.000 om året, da visse medarbejdere kan få lov til fortsat at have betalt bredbånd. Det kan ske i de



situationer, hvor vicedirektøren for området efter en konkret og individuel vurdering finder dette begrundet af hensyn til fx medarbejderens opgaver eller i situationer, hvor aftalen om betalt bredbånd fx indgår i en vagtordning. Nogle afdelinger har allerede vurderet, at der er medarbejdere der skal beholde betalt bredbånd.

Der har været mange kommentarer til beslutningen. For nogle medarbejdere vil det være en væsentlig vilkårsændring, da det fx har været en del af en lønpakke. Det er uklart hvor mange det drejer sig om, men det vil blive vurderet i forbindelse med medarbejdernes eventuelle kommentarer til opsigelsen af betalt bredbånd. For andre har det været et personalegode eller arbejdsredskab. Medarbejdersiden ønsker mulighed for at medarbejderne kan forhandle sig til noget andet og finder det relevant, også at se nærmere på employer branding og hvad der betyder noget ifm. jobsøgningen.

Der foretages i processen en konkret vurdering af den enkelte medarbejders eventuelle kommentarer. I så fald der er tale om en væsentlig vilkårsændring, skal det varsles efter reglerne herom. I så fald dette sker, er det bestemt ikke ledelsen ønske at det kommer til en opsigelse af medarbejderen. Når det står som en mulighed, er det fordi det er et teoretisk udfaldsrum, når man varsler væsentlige vilkårsændringer, da medarbejderen skal acceptere ansættelse på ændrede vilkår.

Udvalget var bedt om at drøfte procesplanen og ikke beslutningen. Udvalget havde ikke yderligere bemærkninger til procesplanen.

## Ad 6. Evaluering af TAP-lønforhandling

---

Bilag 6.1: Oversigt over TAP-lønforhandlinger for Fælles Service

*Indstilling: FSA tager orientering om lønforhandlingsprocessen til efterretning og drøfter evaluering af lønforhandlingsprocessen i Fælles Service.*

---

CLW satte ord på lønforhandlingsprocessen for 2023. Datagrundlaget er stadig ikke som ønsket og data trækkes i dag fra 22 forskellige databaser. Der arbejdes på en optimeret proces for 2024, hvor hovedfokus er bedre og mere valide data. Medarbejdersiden i HSU har ønsket at evaluere lønforhandlinger for 2023. Dette møde afholdes i april. Derefter skal ressourcerne bruges på at kigge fremad.

Medarbejdersiden ser frem til bedre data. Der opleves i dag en proces, som er meget ressourcekrævende i forhold til det man får ud af den, når der alene kan forhandles om en pulje på 0,75 % af lønsummen. Bedre data vil lette både frustrationer og tidsforbrug.

Udvalget drøfter muligheden for at ændre lønforhandlingsprocessen eller gøre noget andet for at optimere processen. Fundamentet for forhandlingerne skal være så godt som muligt, både i forhold til de administrative processer og data, men også i forhold til selve rammen.

Nogle universiteter har valgt at afholde lønforhandlingen hvert andet år. Dette giver mulighed for at forhandle om en større pulje samtidig med, at processen kun skal gennemføres hvert andet år. Dette kan være en fordel. Det kan også være en bekymring, at det i så fald er to år, som man skal se tilbage på, når der skal forhandles. Det blev stillet som et konkret forslag at drøfte denne mulighed nærmere.

### **Opfølgning:**

Forslag til hvordan lønforhandlingsprocessen evt. kan struktureres anderledes, drøftes på næstkommende møde.



## Ad 7. Ny kompetencestrategi

---

Bilag 7.1: Principper for kompetenceudvikling på AAU

*Indstilling: FSA drøfter Fælles Services indsatsområder for kompetenceudvikling i lyset af den nye strategi.*

---

HHK rammesatte drøftelsen af de strategiske indsatsområder i Fælles Service med at orientere om den nye kompetencestrategi, som er bygget op om 5 principper. Den nye kompetencestrategi "Principper for kompetenceudvikling på AAU" er udviklet for at imødekomme og rammesætte en højere ambition for kompetenceudvikling, som taler ind i AAU's strategi "Viden For Verden". Der er ingen prioriterede indsatser i den nye kompetencestrategi men rammer for, hvordan vi tænker kompetenceudvikling. FSA drøfter hvilke indsatsområder for kompetenceudvikling der ønskes i Fælles Service, med udgangspunkt i den nye strategi.

AI er en af de indsatsområder, som ledelsen ønsker at prioritere i den kommende tid. Der er enighed i udvalget om, at der er mange muligheder i AI, både som læringsværktøj og arbejdsredskab. Andre indsatsområder som fremhæves, er behov for projektleder- og proceskonsulentkompetencer samt kompetencer indenfor organisationskommunikation. Også kompetenceudvikling til projektdeltagere, er en indsats, som vil være relevant at se nærmere på.

Der er en stor viden internt i organisationen, som man bør se på, hvordan kan anvendes, herunder om der kan identificeres indsatsområder på tværs af organisationen eller en mere systematisk kompetenceudvikling i samarbejde med AL eller ALF. Der kan også arbejdes med tværgående projektgrupper. Der bør dog skelnes mellem den organisatoriske kompetenceudvikling og de formelle uddannelsesforløb, som skaber en anden værdi for den individuelle karriereudvikling. Sidstnævnte skal der stadig være mulighed for.

## Ad 8. Eventuelt

---

Udvalget havde ingen bemærkninger