



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Bettina Lykke Pedersen
Telefon: 99403136
Email: bettinalp@adm.aau.dk

Dato: 25-08-2023
Sagsnr.: 2023-234-00813

Referat af ekstraordinært møde i FSA den 25. august 2023

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Linda Ibsen (LIBS), Jimmi S. Jensen (JSJ), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ), Kamilla Kjærsgaard Jakobsen (KKJ), Gitte Leander Nielsen (GLN), Allan Noll (AN), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Allan Brun (ABR), Simon Christopher Have Christensen (SCHC)

Afbud: Martin Vive Ivø (MVI),

Øvrige deltagere: Steen Harrit Jakobsen (SHJ), Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH) og Bettina Lykke Pedersen (BLP), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden / Søren Lind Christiansen

Indstilling: FSA godkender dagsordenen

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering om tiltag til en mere samlet administration med bedre processer og Fælles Service bidrag til tilpasning af universitetets økonomi / Søren Lind Christiansen

Bilag: 2.1: Onepager til ledere og samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg ifm. ændringer på arbejdspladsen

Indstilling: Udvalget drøfter forskellige aspekter ift. en mere samlet administration med bedre processer samt tilpasning af universitetets økonomi

SLC gennemgik materialet og fremhævede, at der hele tiden kommer nye udefrakommende udfordringer, som påvirker økonomien på AAU og i administrationen.,. Det betyder, at AAU er nødt til at prioritere ressourcerne for at fremtidssikre organisationen. Der er identificeret fire indsatsområder, der tilsammen skal bidrage til at nedbringe udgiftsniveauet:

1. Besparelser på FF og FU som følge af bestyrelsens beslutning om at øge universitetets frie egenkapital til 60 mio. kr. med udgangen af 2025 samt investering i nye indsatser som fx AAU Defence.
2. Shared Service på økonomiområdet i Fælles Service og AAU Innovation
3. Etablering af en ny procesenhed med fokus på at forbedre administrative arbejdsgange på AAU
4. Forventede personaletilpasninger i ITS og STS som følge af ledelsens strategiske prioriteringer. Ledelserne forventer at nedlægge 3 stillinger i ITS og 2 stillinger i STS.

SLC orienterede om, at ledelsen ønsker at være synlig i processen og sikre en åbenhjertet og tidlig kommunikation. Det skal gøres ordentligt og professionelt. Det er også vigtigt at have fokus på de medarbejdere som



bliver tilbage, så vi kan styrke de kompetencer vi har. SLC henviste til det vedlagte bilag 2.1. om arbejdsmiljøet i forandringer.

Udvalget fik mulighed for at kommentere på tiltagene og materialet.

Medarbejdersiden var meget positiv over ønsket om en mere åben og tidlig dialog fremadrettet. Det har manglet tidligere. Det er vigtigt at inddrage TR og AMR, så tidligt som muligt, så de har mulighed for at supplere ledelsessiden og hjælpe med de igangværende processer. Derudover er det vigtigt med tidlig inddragelse, så medarbejdersiden står klar til at gribe medarbejderne, hvor det er nødvendigt. Kommer medarbejdersiden ind i processer på samme tid som alle andre, kan det være svært at forberede sig og man er derfor dårligt stillet som medarbejderens repræsentant.

Udvalget drøftede ligeledes igangsættelse af nye projekter og hvordan medarbejdere og ledere bedst muligt hjælper hinanden med at få sat de nye projekter godt i gang. Begge sider skal være velinformeret for at få de nye projekter godt videreformidlet i afdelingerne. Overordnet set, skal der være mere fællesskabsfølelse, samarbejde, tillid og kendskab på tværs. Der kan være udfordringer med, at få det formidlet ud på den gode måde, hvilket medarbejdersiden kan være behjælpelig med. Det er ligeledes vigtigt at være opmærksom på, hvordan man italesætter forandringer, da det kan påvirke medarbejderne.

Ledelsessiden lagde vægt på, at hensynet altid er til de medarbejdere og afdelinger, det går ud over. Det er ikke altid universitetet selv kan bestemme, hvilke tiltag, der skal sættes i gang. Medarbejdersiden forklarede at det ikke altid er sådan det modtages ude i afdelingerne, og det er her, at repræsentantskabet kan hjælpe, hvis de inddrages tidligere.

Der ligger en opgave foran FSA, hvor parterne skal lære hinanden bedre at kende og arbejde med at skabe endnu større tillid og samhørighed. Samarbejdet går bedst, når begge parter er lydhøre og åbne. Medarbejdersiden foreslog at FSA løbende har en drøftelse af de langsigtede tiltag, selvom de kan ændre sig. Derudover kom der et ønske om at drøfte social kapital på et kommende FSA-møde. SLC foreslog, at vi også løbende drøfter stemningen omkring processerne, så vi kan handle på det.

Medarbejdersiden spurgte om AAU er bekymret for at miste kvalificeret medarbejdere, hvortil ledelsessiden forklarede, at det er universitetet altid bekymret for. Medarbejdersiden henviste til, at det er sårbart, at der i nogle afdelinger sidder én medarbejder med nogle områder. Her nævnte medarbejdersiden også arbejdspresset og hvilke opgaver, der ikke skal laves fremadrettet, når/hvis medarbejderen får nye opgaver.

Ledelsessiden afsluttede med at orientere om, at man fremadrettet ønsker at kigge 3 år ud i fremtiden i stedet for 1 år, hvilket vil give mulighed for at inddrage tidligere, dog med den risiko at det bliver ændret henad vejen. Dette mente medarbejdersiden ville give indblik og dermed mere forståelse i organisationen.

Opfølgning:

Formandskabet sikrer, at der på de kommende FSA møder drøftes social kapital, tillid i udvalget og mellem medarbejderside og ledelsesside generelt samt langsigtede tiltag.

Ad 3. Drøftelse af omorganisering af økonomiområdet / Steen Harrit Jakobsen

Bilag: 3.1: Roller og opgaver

Indstilling: Udvalget drøfter omorganiseringen af økonomiområdet

SHJ orienterede kort om de overvejelser, der har været ifm. omorganiseringen af økonomiområdet. Det forventes, at der skal flyttes ca. 14 årsværk ind i Økonomiafdelingen. Flytning af personer og overgang til ny organisering planlægges at ske pr. 1/1 2024. Opgaveoverdragelse fra personer, der ikke flyttes, vil ske løbende gennem 2024. De berørte medarbejdere er orienteret, og alle medarbejdere, som skal flytte, bliver umiddelbart efter



FSA-mødet inviteret til 1:1-samtale med den modtagende leder. Fokus er også her på en god overdragelse og på ikke at forhaste noget. Der tages hensyn til den enkelte.

Udvalget drøftede omorganiseringen, men havde ingen yderligere bemærkninger udover de som allerede var fremlagt under punkt 2.

Ad 4. Eventuelt

KKJ spurgte ind til, hvem der skal forhandle løn for de medarbejdere som skal flytte. SLC svarede, at det er den afgivende enhed, der lønforhandler.