



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: 03-10-2024
Sagsnr.: 2023-234-00778

Referat af møde i FSA den 8. oktober 2024

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Linda Ibsen (LIBS), Gitte Leander Nielsen (GLN), Allan Brun (AB), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ) og Allan Noll (ANO)

Afbud: Kamilla Kjærsgaard Jakobsen og Casper Tobias Toft

Øvrige deltagere: Michael Rasmussen (MIR) under pkt. 4, Bo Hvass Pedersen (BHP) og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVE) (referat).

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: FSA godkender dagsordenen.

Medarbejdersiden ønskede at drøfte seniorordninger samt muligheden for at lave kurser for samarbejdsudvalgsmedlemmer om budgetforståelse. Udvalget godkendte herefter dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra universitetsdirektøren

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

SLC gav en status på ITS. Flemming Koch er stoppet som vicedirektør, og Lars Sørensen er stoppet som digitaliseringschef. I starten af november holdes en temadag i ITS chefkredsen, hvor den fremtidige opgaveportefølje skal drøftes. Stillingsopslaget til den nye vicedirektør kommer op i løbet af november, og ansættelsesprocessen går i gang efter nytår. Stillingen som digitaliseringschef vil først blive slået op, når der er fundet en ny vicedirektør. SLC orienterede om, at vi skal skynde os langsomt og have nogle gode processer.

JSS orienterede om, at der hos medarbejderne ved ITS har været lidt forvirring over den pludselige opsigelse fra Flemming, men dog ingen panik. GLN tilføjede, at der var en begyndende uro, men at det var en stor hjælp, at SLC kom og fortalte om status og proces. Alle kender deres områdeleder, og det er godt og skaber en ro for nu. SLC orienterede om, at han arbejder tæt sammen med ledergruppen i ITS og har stor tillid til dem. Der afholdes individuelle møder og gruppemøder, og det fungerer rigtig godt. JSS spurgte ind til, om ITS forsat skal være meget driftsorienteret. SLC kommenterede, at driften forsat er meget vigtigt, men at det ikke skal være det eneste fokus.

SLC gav derefter en status på Studieservice. Der er et rigtig godt samarbejde mellem Maj og STS. Der arbejdes lige nu på at få organiseringen på plads og på at forberede STS til det omfattende arbejde, der kommer med kandidatreformen. Inden nytår slås en stilling op som områdeleder. Når denne stilling bliver besat, er der 3 områdeledere og en vicedirektør, hvilket burde skabe lidt ro, selvom der stadig er et stort arbejde foran STS.



Medarbejdersiden orienterede om, at der er en bekymring for, om Maj har tid nok til at være vicedirektør for både STS og AUB. Det er store områder, hvor der sker meget, og der er derfor en bekymring for Maj, og den store opgavemængde hun skal håndtere. SLC delte bekymringen men orienterede om, at han er i tæt dialog med Maj om opgaven, og hvordan den skal håndteres. Maj kunne bekræfte, at der var en tæt dialog og god plan for arbejdet. Medarbejdersiden påpegede, at det er vigtigt både at huske STS og AUB. Områdedejerne i AUB er også ved at være presset og tre år er lang tid. Det kan mærkes ned i organisationen, selvom alle gør deres bedste.

SLC orienterede om, at registrering af arbejdstid er skudt i gang. Der har været overvejelser, om det nye system også kan bruges til fleks registrering, men det ønsker vi ikke for nu. Derudover har vi købt et nyt rekrutteringssystem, som vi glæder os til at tage i brug. Afslutningsvis orienterede SLC om, at HR og ITS er ved at undersøge markedet for et nyt personalesystem. Der er en forhåbning om, at vi indenfor nærmeste fremtid kan nærme os noget.

Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: FSA drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Medarbejdersiden havde ikke yderligere end det, som de allerede havde orienteret om og drøftet under orienteringen fra SLC.

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

Bilag 4.1: Orientering om 2. periodeopfølgning 2024 samt budget for 2025

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

MIR gennemgik den fremsendte præsentation. Ankerbudgettet viste et overskud på 15 mio. kr., hvilket er blevet opjusteret til 23. mio. kr. ved 2. periodeopfølgning. Så selvom det har været et presset år, har FS opnået et resultat over det forventede ved 2. periodeopfølgning. Ændringen skyldes bl.a. en positiv udvikling på de finansielle poster, og at ekstraomkostninger på Nyt SIS-projektet er nedjusteret igen.

På FF-budgettet var der i budget 2024 budgetteret med en tilførsel til egenkapitalen på 5 mio. kr. Efter 2. periodeopfølgning er tilførslen nedjusteret til 1 mio. kr. Ændringen skyldes bl.a. øgede personaleomkostninger pga. OK24 forhandlingerne, mere markedsføring fra AAU kommunikation og flere omkostninger til kommerialisering hos AAU Innovation pga. et øget antal patenter. JSS spurgte ind til, om PL-reguleringen ikke har påvirket positivt. MR kommenterede, at det først er fra 2025, det får en positiv virkning. Vi havde en forventning til, hvad lønstigningen ville blive i 2024, men der blev forhandlet mere hjem end forventet, og derfor giver det en negativ påvirkning. SLC kommenterede, at selvom resultatet bliver mindre end forventet, har vi stadig gjort det godt. Men det kræver også, at der er stillinger, vi ikke genbesætter.

JSS gav udtryk for, at det kan være meget svært at forstå budgetterne, og derfor kunne et kursus for SU-medlemmer omkring forståelse af budgetter være godt. Det ville gøre det nemmere at indgå i drøftelserne omkring økonomi på udvalgsmøderne og også højne kvaliteten af drøftelserne. HSU ønskede det samme på deres møde i september, og SVE er ved at følge op med Steen om muligheden.

MIR afsluttede med en oversigt over FF-bidraget i budget 2025, som fastsættes på baggrund af PL-reguleringen. SLC kommenterede, at 2025 bliver det hårdeste år, men vi kigger langsigtet på det. Vi kigger på vores rammer om 2-3 år, så vi løbende kan lave en tilpasning. JSS spurgte ind til den gevinstrealisering, som er en effekt af implementering af digitale løsninger og indarbejdet i FF i 2026 og 2027. Der blev spurgt ind til, om det er en forventning, at gevinstrealiseringen skal ske i lønomkostninger, og hvordan det i så fald hænger sammen med den businesscase der er for besparelser på nyt SIS. MR svarede, at det også er personaleomkostninger



men ikke alene. Men der er lang tid til, så dermed er der også tid til at arbejde med løsninger, hvor vi kan arbejde smartere. Det bliver derfor ikke nødvendigvis afskedigelser, som vi ser ind i. Det handler om at lave en god plan for det, så vi kan tilpasse ressourcerne. JSS svarede, at for den menige medarbejder vender det forkert fordi gevinstrealisering lyder positivt, men det er det ikke her for medarbejderne. Det blev taget til efterretning.

Opfølgning:

SVE følger op på muligheden for at lave kurser for samarbejdsudvalgsmedlemmer om budgetforståelse.

Ad 5. Lederdagen 2024

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

Den 19. november 2024 holdes den årlige lederdag på AAU. Temaet er "Fremtidens administration på AAU". ALF gruppen har været med til at forberede dagen. Baggrunden for valg af tema har været, at vi i organisationen har brug for en køreplan, når vi skal foreslå forandringer. Vi skal have en aftale om, hvilke temaer og principper der skal gælde i drøftelserne. Dette er vigtigt, for at vi kan følge med udviklingen og hurtigt omstille os.

Der er fire temaer for drøftelserne: Nærhed og tilgængelighed, Standardisering og specialisering, Inddragelse og hastighedskrav samt Strategisk forandringsledelse. Temaerne skal være genstand for en grundig drøftelse, hvor lederne skal sætte ord på, hvad de ønsker der prioriteres og lægges vægt på. SLC håber vi kan lykkes med drøftelserne, og at det kan ende ud med et "pakkesystem" til de enkelte administrative områder, som vi kan tage frem og arbejde ud fra, når forandringer skal implementeres. Det skal være klart og tydeligt for alle, hvad der skal ske, og hvad effekterne skal være.

Medarbejdersiden var meget positive overfor programmet og for at administrationen er i fokus. LSØ ønskede, at ordet kvalitet kom mere i spil og fremgik tydeligt under de fire temaer. Det er vigtigt, at vi har blikket for, at kvaliteten skal være med hele vejen rundt. JSS kommenterede, at agilitet begynder at give mening. Verden ændrer sig så hurtigt, og kan man ikke omstille sig, så går det galt. Det er derfor rettidig omhu, at vi drøfter disse ting. LSØ supplerede, at det netop er vigtigt at huske kvaliteten, når det skal gå hurtigt. Vi skal huske kvaliteten, når tempoet sættes op. LIBS kommenterede, at kvalitet og tempo ikke behøver at være modsatrettet. Har vi bedre kvalitet, kan vi også sætte os selv bedre i spil. JSS tilføjede, at han er meget enig, men at vi er nødt til at snakke om incitamentskulturen, så medarbejderne er med på, at det er ok at løfte kvaliteten fx ved brug af AI.

Ad 6. Status på projektet "AI i administrationen"

Indstilling: FSA tager orienteringen til efterretning og drøfter projektet.

BHP gav en status på projekt "AI i administrationen". Projektet blev igangsat i starten af 2024 og har haft en eksperimenterende og agil tilgang. Projektet er forankret omkring 4 hovedpunkter. Hovedpunkterne er Awareness og information, Kompetenceudvikling og sikkerhed, AI-værktøjer til medarbejdere og Kunstig intelligens indbygget i en service. BHP gik i dybden med hovedpunkterne.

Udvalget var meget positive ift. brugen af AI, og de muligheder det giver os. Det kan være med til at give et kvalitetsløft i udførelsen af opgaven. Drøftelsen om incitamentsstrukturen blev taget op igen. Det er vigtigt at skabe en incitamentsstruktur, der både motiverer medarbejderne til at arbejde med AI og fjerner frygten for at miste deres job som følge af effektivisering. Dette kræver, at vi tydeligt kommunikerer de fordele der er ved brugen af AI. En fordel kan fx være forbedrede og mere smidige arbejdsgange, som dermed frigiver tid til faglig og personlig udvikling på andre områder. Denne kommunikation mangler på nuværende tidspunkt ude i organisa-



tionen, men er rigtig vigtig for at inspirerer medarbejderne til at udnytte AI's store potentiale og dermed følge med udviklingen.

BHP kommenterede, at der forsat er behov for at tjekke kvaliteten, selvom vi anvender AI. Men det er korrekt, at kvaliteten i nogle opgaver kan højnes, men lige så vigtigt giver det mulighed for at standardisere eller fjerne trivielle opgaver. Dette kan i stedet give mere tid til andre opgaver, hvor medarbejderne kan løfte kvaliteten. LSØ kommenterede, at kommer vi ikke i gang, sætter vi medarbejderen bagud fra start. Det skal dermed også ses som et kvalitetsløft af medarbejderne.

SLC kommenterede, at vi skal have AI ind alle steder, og at det er et ledelsesansvar. JSS foreslog, at der laves et idekatalog, så man kan se eksempler på, hvor andre i organisationen har anvendt det. Dette kan inspirere til brugen på egne områder.

Ad 7. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2025

Indstilling: FSA godkender mødeplan og årshjul for 2025.

FSA godkendte dagsordenen. Det blev aftalt, at AI skal drøftes løbende.

Ad 8. Eventuelt

Medarbejdersiden nævnte, at praksis og muligheden for seniorordninger er meget forskellig fra område til område. På nogle områder får mange, og på andre områder kan det være svært bare at få et klart ja eller nej. LIBS kommenterede, at det kan være svært at ensrette, da det er en aftale, som medarbejder og leder har mulighed for at indgå, men det er ikke en ret. SLC orienterede om, at emnet skal drøftes på et AL-møde i starten af november. Det er ikke sikkert, at der skal være en fælles praksis for det, men det skal drøftes. Der er dog ikke tvivl om, at der skal være mulighed for en drøftelse mellem medarbejder og leder, og at der efterfølgende skal være et klart svar til medarbejderen. Dette tager SLC med videre til ledergruppen.