



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 17-02-2021
Sagsnr.: 2020-232-00117

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 17. februar 2021

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Jeppe Emmersen (JE) Henrik Pedersen (HP), Henrik Halkier (HH), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Mogens Rysholt Poulsen (MRP) Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Jens Kirk (JK), Klaus Kjær (KK), Jimmi S. Jensen (JSJ), Lars Rosgaard Jensen (LRJ), Lis Carlsen (LC), Michael Eriksen (ME), Meg Duroux (MD) og Lars Bo Larsen (LBL)

Afbud: Søren Lind Christiansen

Øvrige deltagere: Henrik H. Søndergaard (HHS) og Stine Vestergaard (SVE), ref.

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

JLC kommenterede, at det havde været rart, at have de eftersendte bilag i bedre tid og gjorde ligeledes opmærksom på, at HSU på et kommende møde skal drøfte personalegoder.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet sikrer i samarbejde med formandskabet, at personalegoder drøftes på et kommende møde.

Punkt 2: Orientering fra rektoratet

Bilag 2.1: Orientering fra rektoratet

Bilag 2.2: IT monitorering på AAU

Bilag 2.3: Status på politik for ophavsret til undervisningsmateriale

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

PMJ gennemgik det fremsendte materiale og tilføjede som status på Corona, at direktionen har besluttet, at undervisning og eksamen forsat afvikles digitalt til og med den 12. april 2021.

JLC spurgte ind til, om COVID-19 får indvirkninger på den strategiske rammekontrakt. PMJ orienterede om, at rammeaftalen alene indeholder strategiske overvejelser, hvorfor COVID-19 ikke får en direkte betydning, men kan betyde forsinkelse på enkelte mål i kontrakten. PMJ orienterede ligeledes om, at der i indværende år kommer forhandlinger med Ministeriet om en ny rammeaftale.

JLC spurgte ligeledes ind til, om der kommer en genberegning af budgettet for 2021. PMJ har møde med økonomiafdelingen torsdag den 18. februar, men forventer ikke et rebudget for 2021.

I forlængelse af bilag 2.2 om IT-monitorering på AAU efterspurgte LBL mere information omkring brugen af Cookies. HSU besluttede at efterspørge mere information hos IT-afdelingen. LBL opfordrede ligeledes til, at in-



formationen fra bilaget ligges ud på hjemmesiden, hvor alle medarbejdere kan tilgå det. JLC spurgte ind til planer om indkøb af CRM-system og registrering af telefonopkald i denne forbindelse. Dette spørgsmål videregives også til IT-afdelingen.

JLC kommenterede på processen og udkast til regelsæt for ophavsret til undervisningsmateriale. Medarbejdersiden har forstået, at det er en aftale som indgås mellem medarbejderside og ledelsesside, og spurgte ind til om dette er korrekt. PMJ henviste til SLC, som desværre ikke kunne deltage på mødet. Spørgsmålet videregives til SLC efter mødet.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet kontakter ITS, og beder dem udarbejde information omkring brugen af Cookies på AAU, og evt. planer om et CRM-system. Ligeledes indhenter HSU-sekretariatet et svar fra SLC omkring regelsæt for ophavsret til undervisningsmateriale.

Punkt 3: Orientering fra medarbejdersiden

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC orienterede om, at organisationsændringens størrelse taget i betragtning, opleves der en stilhed i organisationen, som kan mistolkes som værende et stiltiende nik til forandringerne. Ligeledes er der forsat en træthed i organisationen, og udmeldingen om organisationsændringerne har ikke gjort det bedre.

Ligeledes giver tillidsrepræsentanterne udtryk for, at de har svært ved at forstå rationale, hastværket, timingen, hemmeligholdelsen og baggrunden for de organisatoriske ændringer. Det er vigtigt, at tillidsrepræsentanterne er klædt på til at besvare medarbejdernes spørgsmål, så de kan sikre den videre proces og medarbejdernes inddragelse i processen. Medarbejdersiden havde forinden mødet indhentet synspunkter hos forbund som ikke er repræsenteret i HSU.

PMJ takkede for tilbagemeldingen, og var enig i vigtigheden af tydelig kommunikation, hvilket medarbejdersiden også tidligere har opfordret til.

Punkt 4: Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 4.1: Referat fra HAMiU møde 09.12.2020

Bilag 4.2: Dagsorden til HAMiU møde 08.02.2021

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

HHS orienterede kort om arbejdet i HAMiU. Arbejdsmiljøorganisationen har stor fokus på den nuværende hjemsendelse og på organisationsændringerne.

LRJ spurgte ind til referatet fra HAMiU mødet den 09.12.2021, hvor der står "medarbejderne kan forsat aftale rammerne om opgaveløsningen med nærmeste leder". Giver det mulighed for, at medarbejderne kan aftale med nærmeste leder, at de møder op fysisk på campus, hvis de ikke har mulighed for at arbejde hjemme. HHS orienterede om, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt, hvortil LRJ spurgte ind til medarbejdernes muligheder i disse situationer. Det er vigtigt, at der kommer en afklaring, så lederne ved, hvad de kan melde ud. HHS bringer det videre til Corona-beredskabsgruppen, og beder dem komme med en klar udmelding.

JK spurgte ind til muligheden for, som minimum, at udstyre medarbejderne med en skærm og et tastatur på hjemmearbejdspladsen. PMJ orienterede om, at direktionen på deres seneste møde har besluttet, at det er muligt at indkøbe standardudstyr til hjemmearbejdspladsen. En ledelsesinstruks om dette er under udarbejdelse og forventes udsendt til lederne inden for 8 dage. JLC nævnte, at man også kan drøfte, om alle skal tilbydes en



mobilttelefon, når log-on kræver en sådan, og ligeledes har flere problemer med internetforbindelsen ved hjemmearbejdet. PMJ svarede, at der ikke er planer om at tilbyde arbejdsgiverbetalt mobil, udover til de medarbejdere som i kraft af deres funktion bør have det.

Punkt 5: Status på organisationsudvikling

- **Procesplan for etablering af SSH-fakultetet, PBL-enheden og integration af SSH og STEM uddannelserne**
- **Drøftelse af inddragelse, rettidig information, repræsentation og fortrolighed. Proces omkring organisationsudviklingen drøftes. Drøftelsen skal munde ud i stikord til dagsordenen for mødet 15.03.2021 med Samarbejdssekretariatet**

Bilag 5.1: Procesplan for etablering af SSH-fakultet og etablering af PBL-enhed.

Det indstilles, at HSU orienteres om og drøfter relevante punkter ifm. organisationsudviklingen.

PMJ gennemgik den fremsendte sagsfremstilling og orienterede om sine overvejelser i forhold til sammensætning af arbejdsgrupper og styregrupper. Erfaring fra tidligere organisatoriske ændringer, fx opsplnitning af TEKNAT fakultetet, har vist, at det kan være svært for en medarbejderrepræsentant at tage et medansvar for de beslutninger som træffes i en styregruppe, og derfor er det PMJ's indstilling, at der ikke indgår medarbejderrepræsentanter i styregruppen. Desuden vil både FSU og HSU sideløbende blive inddraget i processen.

JK takkede for den nyoprettede hjemmeside <https://www.organisationsudvikling.aau.dk/>, hvor organisationsudviklingen kan følges. JK er ikke i tvivl om, at medlemmerne af HSU og FSU nok skal blive inddraget i processen og opfordrede til, at der også sker inddragelse af øvrige medarbejdere fx forskningsgruppeledere, studieledere og studienævnsmænd. Derudover kan det være svært at drøfte nødvendigheden af medarbejderinddragelse i styregruppen, når kommissoriet endnu ikke er udarbejdet. JLC spurgte ind til, om ledelsen er lydhør overfor medarbejdersidens forslag til ledelsesrepræsentanter, såfremt der ikke skal indgå medarbejderrepræsentanter i styregruppen. PMJ var åben for input og bad JLC om at sende forslagene direkte til ham.

JK opfordrede afslutningsvis ledelsen til at være skarpe på kommissoriet og til at skabe klarhed over, hvornår medarbejderne kan forvente at blive inddraget i projektet, og hvornår beslutningerne træffes. JK foreslog ligeledes, at der til de kommende strategicafeer tilrettelægges temaer, så drøftelserne blive så konkrete som muligt. Det kan også overvejes, om der skal gives timer til opgaven, så inddragelsen prioriteres i forhold til andre opgaver.

Udvalget drøftede indholdet af deres kommende workshop med samarbejdssekretariatet den 15. marts. Udvalget ønsker at få en fælles forståelse af samarbejdsaftalens begreber, herunder rettidighed, inddragelse og fortrolighed. Medarbejdersiden foreslog, at workshoppen tager udgangspunkt i en case for at gøre drøftelserne så konkrete som muligt. Udvalget besluttede, at tage udgangspunkt i processen ifm. de aktuelle organisationsændringer, herunder offentliggørelsen af materialet til det ekstraordinære HSU møde den 5. januar.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet tager kontakt til Samarbejdssekretariatet og sætter dem ind i casen samt ønskerne til indholdet inden workshoppen.

Punkt 6: Drøftelse af personaletilpasninger i dekansekretariaterne for HUM og SAMF

Bilag 6.1: Procesplan for personaletilpasninger i dekansekretariaterne for Det Humanistiske og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.



Bilag 6.2.1: Tilbud til afskedigede medarbejdere

Bilag 6.2.2: Folder vedr. outplacementforløb ved Balisager

Det indstilles, at HSU orienteres om status på udvælgelse af medarbejdere til dekanat og dekansekretariat for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet, afværgeforanstaltninger samt behovet for personaletilpasninger. Endvidere indstilles det, at HSU drøfter procesplan for personaletilpasninger i dekansekretariatene samt tilbud til afskedigede medarbejdere.

RA orienterede om den nye sammensætning af dekanatet for det fremtidige SSH-fakultet. RA orienterede ligeledes om, at der ikke har været nogle aftaler om frivillige fratrædelser, men at én medarbejder blevet omplaceret efter eget ønske. Der kigges forsat på muligheden for at omplacere flere medarbejdere.

HHS orienterede om, at aftalen med Ballisager om outplacement er blevet udvidet til 7 konfrontationsmøder, hvilket tidligere er blevet efterspurgt. Derudover har direktionen valgt at imødekomme ønsket om, at en medarbejders ret til at komme til samtale på relevante stillinger, i dette konkrete tilfælde, udvides til at gælde alle ledige stillinger i opslag på universitetet.

PMJ bemærkede vigtigheden af at tage ekstra hånd om de berørte medarbejdere. Når overleveringsmøderne sker virtuelt, er der ingen kollegaer i nærheden til at sikre, at medarbejderen har det ok. HHS kommenterede, at det altid er en sårbar situation, men at medarbejderne også plejer at sidde hjemme på dagen, hvor der udsendes indkaldelse til overleveringsmøder. Som altid sættes TR på mailen cc., og der gøres ligeledes opmærksom på muligheden for at kontakte psykologisk rådgivning. Medarbejderen skal ligeledes gøres opmærksom på, at de kan medbringe andre end TR som bisidder. LC spurgte ind til muligheden for at mødes fysisk med medarbejderen uden for. Det kan være et fint tilbud, til dem som har behovet. HHS kommenterede, at vi beder Corona-beredskabsgruppen om at kigge på det. RA deler bekymringen og bemærkede også, at det ikke kun er overleveringen, vi skal have fokus på, det er ligeledes den efterfølgende periode, hvor TR og AMR har en stor rolle.

LC spurgte afslutningsvis ind til muligheden for en fritstilling. Det er en svær situation for nogle, at skulle varetage jobbet helt frem til udgangen af 2021. HHS kommenterede, at der som udgangspunkt er en forpligtigelse til at forsætte ansættelsen frem til udløb, men at der sker en konkret og individuel vurdering.

Punkt 7: Drøftelse af regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Bilag 7.1: Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Bilag 7.2: Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Det indstilles, at HSU drøfter regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed i bilag 1. Det indstilles endvidere, at HSU drøfter og kommenterer Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket opmærksomhed i bilag 2.

HHS gennemgik det fremsendte materiale og orienterede om, at HAMiU under deres drøftelse af materialet havde efterspurgt en kort beskrivelse af den proces, der går i gang når man har oplevet en krænkende handling og går til sin leder, leders leder eller AMR. Herunder også hvordan vi sikrer, at både "indklager" og den "indklagede" sikres en oplevelse af retssikkerhed og en transparent proces fra klagen indgår til der træffes en afgørelse. HR-afdelingen kigger på denne del igen.

Medarbejdersiden kvitterede for det store arbejde, og håber det kan bidrage til at bringe mulige mørketal frem. ME kommenterede på sætningen "Som en del af løsningen kan leder overveje, om det er hensigtsmæssigt at



omplacere en af parterne". ME mener ikke, at det er fair at ligestille parterne. Der bør i stedet stå at krænkeren kan flyttes, og at den krænkede kan bede om at blive flyttet. HR-afdelingen kigger på formuleringen igen.

JLC bemærkede, at der er meget fokus på de grove krænkelser, men at det også handler om en kulturændring. LBL henviste til kurserne om unconscious bias, hvor man også kommer ind på den omgangstone, som kan virke krænkende på nogle. Det er en indsats som kræver mange forskellige tiltag, og det her er et af dem.

Opfølgning:

HR-afdelingen kigger på kommentarerne og forsøger at tilrette dokumenterne.

Punkt 8: Drøftelse af ULD initiativet "Tilbage fra barsel"

Bilag 8.1: Procedure for barselstiltag på Aalborg Universitet

Det indstilles, at HSU drøfter initiativerne som led i ULD's strategiske handleplaner.

LHR gennemgik initiativet. MEGD kommenterede, at det er vigtigt, at tiltagende ikke kun henvender sig til nybagte forældre, men til forældre generelt. Kvinder er ekstra udsatte, hvis de føder efter deres PhD kontrakt er udløbet og hvis de efter 1 års forlængelse af adjunktur er gravide igen. Der er derfor forsat mange forhold, som man bør kigge nærmere på. Udvalget var dog positive overfor initiativet.

Punkt 9: Drøftelse af lukning mellem jul og nytår 2021

Det indstilles, at HSU drøfter og beslutter om der skal være virksomhedslukket mellem jul og nytår i 2021

Ledelsen har besluttet, at de forsat ønsker at holde lukket mellem jul og nytår i 2021. Medarbejdersiden mener ikke, at dette er hensigtsmæssigt. Flere VIP-medarbejdere arbejder i deres ferie, fordi de har eksamen lige efter nytår. LRJ opfordrede derfor til, at den første uge i januar bliver eksamensfri, såfremt julelukningen videreføres. LBL kommenterede ligeledes, at begrundelsen om at medarbejderne skal afholde deres ferie ikke længere er gyldig, da ferien forhåndsdisponeres og medarbejderne dermed får indmeldt og afholdt deres ferie.

PMJ kommenterede, at universitetet består af mange forskellige artede opgaver som understøtter hinanden, og åbner man op for en medarbejdergruppe, skal denne understøttes af en anden gruppe. Det er derfor nødvendigt at kigge på et helhedsbillede.

Konklusionen blev, at julelukningen fastholdes i 2021 og drøftes igen i foråret 2022.

Punkt 10: Evaluering af lønforhandlingerne 2020/2021

Bilag 10.1: Resultatet af TAP-lønforhandlingerne

Det indstilles, at HSU drøfter og tager orientering til efterretning.

Punktet udsættes til det kommende HSU-møde den 27. april pga. manglende tid.

I den forbindelse nævnte JLC at medarbejdersiden har fremsendt skriftlige kommentarer, drøftet det i FSU-regi, og mødtes med HR, men efterlyste til april mødet ledelsens evalueringer.

Punkt 11: Eventuelt

HSU havde ingen kommentarer til eventuelt.