



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 10-05-2021
Sagsnr.: 2021-232-00126

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 10. maj 2021

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

Afbud: Mogens Rysholt Poulsen og Meg Duroux

Øvrige deltagere: Morten Winterberg (MW) under punkt 8, Henrik H. Søndergaard (HHS) og Stine Vestergaard (SVE), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen

HSU godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra rektoratet

Bilag 2.1: Orientering fra rektoratet

Bilag 2.2: Orientering om afrapportering på den strategiske rammekontrakt 2020

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

PMJ uddybede det skriftlige materiale med en mundtligt orientering om, at AAU forrige fredag havde besøg af Statsministeren. Formålet med besøget var at takke de forskere der overvåger og kortlægger samtlige mutationer af coronavirusset i Danmark. Derudover blev HSU orienteret om, at politik for ophavsret til undervisningsmateriale er sendt i høring i organisationen. HSU drøfter politikken på det kommende møde den 21. juni.

JLC efterspurgte en uddybning af den nye dimensionering. PMJ og JE orienterede om, at udmeldingerne er i gang, og at der gennemgående ikke vil ske et stort fald i forhold til nuværende optag. På basis af udmeldingerne om kandidatoptag beregnes dimensioneringen på bacheloroftaget. Bacheloroftaget er ikke udregnet endnu, men vil ske på baggrund af AAU's egne beregninger.

Afslutningsvis gjorde LBL opmærksom på, at der forsat er et ønske om, at ITS' orientering fra HSU-mødet den 17. februar lægges på hjemmesiden i en pixi-udgave. SVE orienterede om, at ITS allerede har lovet at lave en pixi-udgave og lægge den på hjemmesiden hurtigst muligt.



Ad 3. Status på organisationsudvikling

Indstilling: HSU orienteres om og drøfter relevante punkter ifm. organisationsudviklingen.

PMJ og RA gennemgik status på etablering af SSH-fakultetet. LHR spurgte som formand for ULD ind til køns-sammensætningen af arbejdsgrupperne. RA orienterede om, at arbejdsgrupperne som udgangspunkt er sammensat ud fra de som ønskede at bidrage og medarbejdernes indstillinger. Køns-sammensætningen er forsøgt tænkt ind, men det har været en udfordring. Alle har dog forståelse for, at det er mulighedernes kunst.

LRJ spurgte ind til formålet med afdækningen af SSH-elementerne. Formålet er at skabe et tættere samarbejde. Ligeledes spurgte LBL ind til stemningen hos medarbejderne på HUM og SAMF. RA orienterede om, at flere medarbejdere går konstruktivt ind i arbejdet, men at det har krævet en del arbejde at motivere medarbejderne og få dem med i processen. Det går dog den rigtige vej, og der er særlig opmærksom på de medarbejdere som bekymrer sig, og de områder som i forvejen er presset, og føler sig ekstra udsatte og nervøse. Bekymringerne skyldes dog også andre forhold som dimensionering, lukning af uddannelser osv.

JK supplerede med en orientering om, at 650 ud af 900 medarbejdere på HUM og SAMF deltog i medarbejdermøde i uge 17, hvilket viser at interessen for arbejdet er tilstede. Det blev efterfølgende drøftet, at udgangspunktet ikke er at sende al information ud på én gang, men at prioritere de vigtigste ting først.

HP spurgte ind til arbejdet med profilbeskrivelsen, herunder om det tænkes ind, hvordan SSH skal engagere sig i missionsdrevet videnskab som Horizon Europe og innovationsfonden. RA kommenterede, at der arbejdes målrettet med dette i arbejdsgrupperne.

Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC orienterede om, at der er en del frustrationer blandt medarbejderne. Det handler overvejende om den usikkerhed der er forbundet med organisatoriske ændringer, dimensioneringer osv. Ligeledes opleves en træthed blandt medarbejderne, hvilket også betyder at relationerne påvirkes. Det der tidligere kunne løses ved korte fysiske drøftelser bliver i stedet til konflikter. PMJ kommenterede, at vi skal forsøge at undgå, at konflikter eskalere, specielt over mail. Alle medarbejdere har knoklet, og det er forståeligt, at man på et tidspunkt bliver slidt.

LHR tilføjede, at selvom det kan være nedslidende at sidde hjemme, bliver det også meget uvant for medarbejderne at skulle sidde sammen igen. Mange forventer at en åbning bliver endnu sværere end en nedlukning. Vi bør derfor allerede nu begynde at overveje, hvordan vi genåbner universitetet. Det kan evt. være en drøftelse for HAMiU med inddragelse af en fagperson udefra. RA tilsluttede sig LHR's kommentarer og tilføjede vigtigheden af også at fastholde digitaliseringen. HR-afdelingen bør være med til at sikre, at vi som medarbejdere kan fungere, når vi kommer tilbage. LBL orienterede om, at tilbagevenden og reboarding er noget som allerede fylder meget hos dem lokalt. Der findes allerede mange artikler på området, som kan bruges i arbejdet.

HHS orienterede om, at HR-afdelingen er i fuld gang med at forberede udvalg og direktionen på, hvordan vi takler den udfordring, som det kan være at vende tilbage. HR-afdelingen er ligeledes i kontakt med sektoren og andre virksomheder, som står med samme udfordringer.

Ad 5. Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 5.1: Referat fra HAMiU møde 08.02.2021

Bilag 5.2: Skriftlig orientering vedr. status på AAU kompetencestrategi

Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.



I forlængelse af orienteringen om AAU's kompetencestrategi spurgte ME ind til, hvorfor der på www.Kompetenceudvikling.aau.dk ikke er en side om TAP-kompetencer. Derudover spurgte LC ind til en oversigt over fordelingen af midler fra kompetencefonden til AAU. HR-afdelingen følger op på begge områder.

JLC efterspurgte en status på OK21 samt status på proces for Tenure track og forfremmelsesprogram. HHS orienterede om, at HR-afdelingen endnu ikke har modtaget de underskrevne aftaler fra OK21, men at det forberedende arbejde er i gang. I forhold til Tenure track og forfremmelsesprogrammet lovede HHS at fremsende materiale til F-TR eller orientere om status på det kommende HSU møde.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet følger op på TAP-kompetencer på hjemmesiden, en orientering om Tenure track og Forfremmelsesprogrammet samt muligheden for mere statistik fra Kompetencefonden.

Ad 6. Drøftelse af genåbning på AAU

Indstilling: HSU drøfter genåbningen med henblik på at give udvalget mulighed for at give bemærkninger til de initiativer der er gjort.

PMJ orienterede kort om genåbningen. Universitetet er nu delvist åbent for faglig aktivitet. Det er institutterne som lokalt styrer adgangene.

SLC supplerede med, at et krav for fysisk fremmøde er at både medarbejdere og studerende skal kunne fremvise dokumentation for en negativ coronatest der er højst 72 timer gammel. For at sikre, at dette overholdes, er der i medfør af bekendtgørelsen og cirkulære om aftale om kontrolforanstaltninger indført stikprøvekontrol på AAU for både medarbejdere og studerende der møder frem. I den forbindelse er det relevant at oplyse, at der ved stikprøvekontrol kun anmodes om at se dokumentation for den negative test, og at disse oplysninger ikke registreres eller gemmes. Hvis en medarbejder eller en studerende i en stikprøvekontrol ikke kan fremvise en negativ test som er højst 72 timer gammel, vil vedkommende blive bedt om at forlade AAU's bygninger. Den pågældende kan komme tilbage, når denne har dokumentation for en negativ coronatest.

LBL spurgte ind til muligheden for at afholde fysiske eksaminer. SLC orienterede om, at det lokalt er muligt at beslutte, at digitale eksaminer omlægges til fysiske. Det er dekanen som beslutter, hvordan han ønsker at delegerede ansvaret for beslutningerne. Afslutningsvis spurgte LRJ ind til, hvornår medarbejderne kan få mere adgang til campus. SLC orienterede om, at der frem mod den 21. maj skal udarbejdes en plan for gradvis tilbagevenden.

Ad 7. Evaluering af lønforhandlingerne 2020/2021

Bilag 7.1: Resultat af TAP-lønforhandlinger 2020/2021

Indstilling: HSU drøfter og tager orientering til efterretning.

HHS gennemgik kort det fremsendte materiale. LC orienterede om, at hun oplever, at lederne ikke kender til HK-overenskomsten. Det er vigtigt, at ledelsen sætter sig ind i overenskomsten, så der kan være ligeværdige drøftelser og en reel forhandling. Derudover kommenterede LC, at der forsat er et stort ønske om, at TR får de samme værktøjer som ledelsen. ME supplerende med, at TR også har ret til at få lønoplysninger om specialkonsulenter og chefkonsulenter.

JLC fremhævede, at det er vigtigt, at ledelsen melder ud til alle medarbejdere, når forhandlingerne er afsluttet. HHS var enig i, at ledelsen skal give en melding, når forhandlingerne er afsluttet og give de medarbejdere, der honoreres, direkte besked. Ledelsen bør samtidigt informere de medarbejdere, der har søgt, men ikke fået, be-



sked om, at de kan bede om en begrundelse. JLC kommenterede også, at det er fint med en digital proces, men at der kommer et punkt, hvor en yderligere digitalisering ikke længere giver gevinst.

Ad 8. Orientering om årsresultat 2020 og 3. periodeopfølgning 2020

Bilag 8.1: Årsrapport

Bilag 8.2: Præsentation af års- og perioderapport 2020

Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.

MW gennemgik den fremsendte præsentation og fremhævede, at årsresultatet i 2020 er på 102,4 mio. kr., hvilket er en positiv afvigelse på 112 mio. kr. i forhold til rebudgettet. De største afvigelser ses på forbrugsomkostninger og på de tilskudsfinansierede områder, som har været påvirket af COVID-19. Derudover har ENGINEERING ændret sit årsestimat positivt med 20,8 mio. kr., grundet en større myndighedsbetjeningsopgave med genomsekventering af COVID-19 prøver, og der har været et mindre forbrug på Digitaliseringspuljen.

I 2021 kigger vi bl.a. ind i endnu en periode med COVID-19, hvilket ikke er fuldt indarbejdet i budgettet. Vi har forsat merindtægter ift. genomsekventering og mindre forbrugsomkostninger. Dog vil der komme meromkostninger til etablering af testcentre og til initiativ om studentertrivsel og tilhørsførelse. Vi har dog en økonomi, som på nuværende tidspunkt ser stabil ud for 2021.

JLC spurgte ind til muligheden for på sigt, at oparbejde en statistik over ansøgningsaktiviteten på hjemtag. MW kommenterede, at det er en meget værdifuld ledelsesinformation, og han informerede om, at der findes en Qlikview-løsning hertil, der baserer sig på den løsning til registrering af forskningsansøgninger, som blev introduceret 1. oktober 2020. Ledelsesinformationen bliver drøftet i fakultetsledelserne ved 1. periode i 2021 og indføres senere i den faste perioderapportering. MW pointerede, at det derfor er vigtigt at alle enheder sørger for at følge procedureerne for registrering af ansøgninger.

LBL spurgte ind til villigheden til at øge basisforskningsbevillingen. PMJ kommenterede, at der på nuværende tidspunkt er et politisk system, som kigger på outputtet hos universiteterne i forhold til hvilken påvirkning de har på det omkringliggende samfund. PMJ har derfor en forhåbning om en positiv ændring.

LBL bemærkede afslutningsvis, at der har været en personaleforøgelse under COVID-19, og at medarbejderstaben generelt er øget siden besparelsesrunden i 2019. MW kommenterede, at personalestatistikken er et øjebliksbillede som vises i personer og ikke i årsværk, og at stigningen ikke har været så stor. Vi arbejder på at lave statistik som bedre signalere hele årets situation.

Ad 9. Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform samt opfølgning på workshop med samarbejdssekretariatet

Indstilling: HSU evaluerer deres samarbejde og arbejdsform med udgangspunkt i drøftelserne på workshoppen med Samarbejdssekretariatet den 15. marts 2021.

SVE gennemgik det fremsendte materiale. Udvalget havde ingen kommentarer til fremgangsmåden, og gik derfor videre til at drøfte, hvordan HSU sikrer effektive møder med god balance og mulighed for at skabe dialog og ideudvikling.

For at imødekomme dette ønske foreslog udvalget, at punkterne skal prioriteres på formødet, så de vigtigste punkter tages først. Derudover foreslog medlemmer af udvalget, at der indkaldes til et ekstra møde årligt. Der var dog delte meninger om forslaget, da der i forvejen er mange møder i kalenderen. HSU er et vigtigt organ, og bør derfor have tid til sine drøftelser. Der var forslag om et ekstra møde allerede i år. Afslutningsvis kom der et ønske om, at materialet udsendes i bedre tid.



Inputsene drøftet i formandskabet på det kommende HSU formøde.

Opfølgning:

Drøftelserne forsættes på HSU mødet den 21. juni.

Ad 10. Orientering om status for arbejdet med ny AAU-strategi 2022-2026

Bilag: Overblik over aktiviteter i strategiprocesen indtil nu.

Indstilling: HSU tager kernefortælling og plan for strategiformulering til efterretning.

Punktet udskydes til HSU møde den 21. juni pga. manglende tid på mødet.

Ad 11. Eventuelt

HSU havde ingen bemærkninger til eventuelt.