



*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: 13-03-2024  
Sagsnr.: 2023-232-00198

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 27. februar 2024

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Thomas Bak (TB), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Thomas Lykke Andersen (TLA), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH), Klaus Kjær (KK)

**Afbud:** Mogens Rysholt Poulsen, Rasmus Antoft, Lotte Brunø

**Øvrige deltagere:** Linda Ibsen (LIBS), Rasmus Simonsen (RS), Christina Lademann Wiederholt (CLW), Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) (referent)

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

*Indstilling: HSU godkender dagsordenen*

FH bad om en præcisering af, hvorvidt dagsordens punkt 6 var en evaluering af lønforhandlingen eller lønforhandlingsprocessen. Det blev præciseret, at det var en evaluering af lønforhandlingsprocessen.

HSU godkendte herefter dagsordenen.

### Ad 2. Orientering fra rektoratet

---

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

PMJ gennemgik rektoratets skriftlige orientering og gav efterfølgende udvalget mulighed for at stille uddybende spørgsmål.

I forhold til kandidatreformen tilføjede PMJ til den skriftlige orientering, at de nu er kommet så langt i kandidatudvalget, at de er begyndt at tale om offentlighed. Dette skal formentligt ses i lyset af det udefrakommende pres, som følge af beslutningen om tavshedspligt.

SLC uddybede den skriftlige orientering om tidsregistrering. Som arbejdsgiver er vi forpligtet til at have et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, som skal være implementeret pr. 1. juli 2024. Tidsregistreringen skal sikre, at gældende hviletidsbestemmelser og reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid overholdes. Målet er at have et system, der lever op til minimumsstandarderne implementeret pr. 1. juli 2024. På nuværende tidspunkt er udgangspunktet, at alle VIP og TAP skal registrere deres arbejdstid.

SLC tilføjede, at der nu er nedsat en projektorganisering på AAU bestående af en styregruppe, hvor SLC er formand, en referencegruppe (*har efterfølgende ændret navn til følgegruppe*) bestående af relevante aktører på



AAU samt en arbejdsgruppe. Projektleder er Helene Møller Larsen fra Studieservice. Første styregruppemøde afholdes i dag den 27. februar. Projektet er nedsat for at finde en fælles AAU-løsning for tidsregistrering. Der er udarbejdet en projektplan og en grundig kommunikationsplan, da man ønsker at sikre tilstrækkelig kommunikation i forbindelse med processen.

SLC bemærkede, at det i relation til implementeringen er relevant at være opmærksom på, at der er en række tråde mellem det nye krav om tidsregistrering og de øvrige registreringer der foretages og som vi ønsker at få til at spille sammen. Det kan være nødvendigt at vælge en midlertidig systemløsning, indtil der findes en løsning, som kan tale sammen med fremtidige systemer.

TLA spurgte ind til, om man har vurderet, hvilke implikationer kravet om tidsregistrering har på universitetet rent økonomisk, fx i relation til tidsregistrering på projekter. PMJ mener ikke, at der kan gives et enkelt svar herpå, men at det selvfølgelig er forhold man skal være opmærksom på i forbindelse med implementeringen og fremadrettet. SLC tilføjer, at man pt. afventer afklaring af mulighederne for at undtage medarbejdere for registreringskravet og at det er vigtigt at have for øje, at der ikke skal ændres på den måde vi arbejder på fsva. fleksibilitet og frihed.

JLC spurgte ind til, om der er sonderinger ved de andre universiteter i forhold til hvad de gør. SLC bekræftede dette.

FH ønsker tillidsrepræsentanterne inddraget i processen. PMJ foreslog, at medarbejdersiden i HSU får en repræsentant i referencegruppen (*følgegruppen*). SLC bekræftede denne mulighed. FH ser det som en god løsning.

FH bemærkede, at ønsket fra medarbejdersiden om en redegørelse om det missionsdrevet universitet, udsprang af en bekymring om hvordan det går. Konkret var det spørgsmålet om investering kontra afkast, da det er en del af basisforskningsmidlerne, som avendes. Beløbende i projekterne er ikke store, men det betyder alligevel noget. PMJ var enig i, at det er et relevant fokus og understregede, at processerne kører som de skal. PMJ tilføjede, at European Science Forum havde holdt et oplæg for Ministerrådet, hvor dets formand talte om det missionsbårnde og hvorfor det er nødvendigt. PMJ bemærkede hertil, at det må understøtte, at AAU's fokus på dette, er rettidigt.

PMJ bemærkede, at der var et addendum ift. redegørelsen om status på forfremmelsesprogrammet, hvor der i det skriftlige materiale er angivet, at der er tre medarbejdere på forfremmelsesprogrammet (lektor til professor). Det korrekte tal pr. februar 2024 er, at der er fem medarbejdere på programmet på TECH. Derudover er der 26 medarbejdere på Tenure Track programmet (adjunkt til lektor) samlet set på ENG og TECH.

TB bemærkede hertil, at man på TECH anvender forfremmelsesprogrammet som et aktivt instrument i relation til ligestilling og diversitet, for at få flere kvindelige professorer uddannet og at halvdelen af de medarbejdere der er på programmerne, er kvinder.

FH kommenterede, at man i DM vil til at evaluere på stillingsstrukturen og at der har været en del diskussion om forfremmelsesprogrammet. På nogle institutioner anvendes det og på andre ikke. Der er en stor variation - også på AAU. Der er også andre forhold i stillingsstrukturen som DM er opmærksom på, blandt andet post doc ansættelse og muligheden for forlængelse af disse, vilkårene for ansatte af eksterne lektorer, studieadjunkter mv.

### **Opfølgning:**



Der tilføjes et medlem i referencegruppen (*følgegruppen*) i projektet om implementering af krav om tidsregistrering. FH vender tilbage til SLC som formand for styregruppen, med navnet på det HSU-medlem, som skal deltage.

### Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

---

#### *Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

---

FH indledte punktet med at orientere om, at medarbejdersiden fremover vil tilføje et skriftligt bilag til medarbejdersidens orientering.

FH kommenterede herefter på kravet om tidsregistrering. Tidsregistrering har givet mange diskussioner og FH's bud er, at vi nok ikke slipper for tidsregistrering for VIP. I så fald er det FH's håb, at tidsregistreringen kan medvirke til at synliggøre arbejdsvilkårene og den arbejdstid kollegaerne har i sektoren, da der er udfordringer her. Medarbejdersiden vil gerne hjælpe med en løsning og ønsker at deltage i en diskussion af dette.

FH orienterede herefter om de udfordringer der har været på universiteterne i relation til efterlevelse af reglerne i samarbejdsaftalen. Fem ud af otte universiteter har haft udfordringer ift. samarbejdsaftalen indenfor det seneste års tid. FH henviste til to konkrete sager på hhv. ITU og CBS. FH vil gerne arbejde for undgå at dette sker og for at der kommer et godt samarbejde op at stå på AAU.

FH fremsatte herefter et ønske om justering af HSU's aftale om *Samarbejdsorganisationens sammensætning på Aalborg Universitet*, da der er udfordringer med at besætte den sidste TAP-plads i HSU på medarbejdersiden. Med den formulering der er i dag, er det kun bestemte organisationer der kan besætte pladsen. De organisationer der efter aftalen kan besætte pladsen, har afslået dette. Der er derfor behov for at få ændret formuleringen i aftalen, så der kan udpeges et nyt medlem. FH understreger, at man ønsker at besætte den ledige plads med et nyt TAP-medlem, men at der ønskes mulighed for et bredt mandat, hvis dette ikke er muligt. FH ønsker at gå videre med et forslag til revidering af aftalen og med efterfølgende skriftlig høring i HSU, hvis HSU ikke har indsigelser imod dette.

FH henviste herefter til nogle gode artikler om kandidatreformen, med fokus på den lukkethed der er i forbindelse med kandidatudvalgets arbejde.

FH har et ønske om bedre informationskanaler på AAU. Medarbejdersiden ønsker blandt andet en fast klumme i AAU Update. FH ønsker ligeledes, at medarbejdersiden har adgang til institutternes mailinglister, således tillidsrepræsentanterne har mulighed for at kommunikere til alle medarbejderne.

PMJ svarede, at AAU Update optager, hvad der bliver sendt til den. FH kommenterede, at det er korrekt, men at optagelse af en artikel sker med mulighed for, at ledelsen kan kommentere på den først.

PMJ fastholder, at mailinglisterne administreres af institutterne. Ledelsen vil dog gerne drøfte muligheden for en klumme nærmere.

LHR kommenterede, at FSU på SUND har et fast punkt på dagsordenen, hvor der orienteres om, hvad der er drøftet i HSU. LHR tilføjer, at ledelsesstrengen dog stadig skal bruges for at sikre kommunikationen.

#### **Opfølgning:**

Ledelsen drøfter muligheden for, at medarbejdersiden kan få en fast klumme i AAU Update og vender tilbage på dette ønske.

FH udarbejder i samarbejde med HSU-sekretariatet et forslag til justering af HSU's aftale om *Samarbejdsorganisationens sammensætning på Aalborg Universitet*, med henblik på at give mulighed for at besætte den ledige TAP-plads i HSU. Forslaget bliver herefter sendt i skriftlig høring og til godkendelse i HSU.



#### Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

---

Bilag 4.1: Status for AAU's kompetencestrategi 2023

Bilag 4.2: Referat, HAMiU den 20.11.2023

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

---

LIBS indleder orienteringen med en status fra PPU. PPU har efter mandat fra HSU arbejdet med en ny personalepolitik. Arbejdet er så langt, at man er klar med et udkast til ny en personalepolitik, som skal drøftes og godkendes på PPU's møde den 14. marts. Ud over de løbende drøftelser i PPU har AAU Kommunikation og Public Affairs læst den igennem. LIBS ser frem til drøftelsen i PPU. Godkendes udkastet af PPU, skal udkastet forelægges HSU for endelig godkendelse.

I forlængelse heraf er HR i gang med at se på regler, procedure og politikker på det personalepolitiske område med henblik på at undersøge, om og i så fald hvilke der har behov for et gennemsyn. En plan herfor forventes også forelagt HSU efter drøftelse i PPU.

LIBS gennemgik herefter den skriftlige orientering om status for AAU's kompetencestrategi for 2023, SU-kursus samt HSU's seminar dag 2024 og bemærkede hertil, at medlemmerne i HSU gerne må begynde at overveje emner til det kommende HSU-seminar i august. Der forventes en drøftelse heraf på næstkommende HSU-møde.

FH bemærkede, at man på fællesmøde med HAMiU den 3. maj, ønsker et punkt omkring stress. PMJ svarede, at det er det samme som HAMiU ønsker og at det i år er HAMiU som har teten på at lave et oplæg til tema og dagsorden for dagen. Sidste år var det HSU.

JLC spurgte ind til de introduktionsmøder som afholdes for nye medarbejdere på institutter og centralt og hvordan det går med tilslutningen. JLC bemærker hertil, at der har været nogle forslag til indholdet. PMJ svarede, at han altid deltager på de centrale intromøder for nye medarbejdere og at der plejer at være en god tilslutning. Der afholdes både intromøder på dansk og engelsk.

LIBS tilføjede, at man i HR er ved at genbesøge formen for de centrale intromøder, men der er ikke noget klart endnu. Det er altid velkomment med gode input til indholdet på møderne og LIBS opfordrer til at rette henvendelse til HR-afdelingen, hvis der er konkrete forslag.

#### Ad 5. Trivselsbarometer 2023

---

Bilag 5.1: Præsentation af trivselsbarometer 2023

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

---

RS præsenterede hovedoverskrifterne fra Trivselsbarometeret 2023: Der er i resultaterne indikationer på, at der noget vi på AAU lykkes med, især når der ses på svarene til spørgsmålene om tilfredshed, meningsfuldhed og tillidsfuldt samarbejde. Her viser det samlede resultat, at en overvejende del af besvarelserne ligger i spændet tilfreds eller meget tilfreds.

RS bemærkede herefter, at billedet er anderledes, når der dykkes ned i svarene til spørgsmålet om balance mellem krav og ressourcer. I besvarelsen ligger en betragtelig andel i midten og det kan være svært at vurdere, om denne gruppe er på vej i den positive eller negative retning. Svarene på temaet om balance mellem krav og ressourcer er relevant at hæfte sig ved, fordi det relaterer sig til "stor arbejdsmængde og tidspres" som er én af fem påvirkninger, hvorom der findes særlige bestemmelser i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om psykisk



arbejds miljø. I forlængelse heraf er det også relevant at dykke ned i svarene til spørgsmålene om balance mellem energi til arbejde og privatliv og balance mellem tid til arbejde og privatliv, eftersom stor arbejdsmængde og tidspres, efter omstændighederne, kan indebære en risiko for sikkerhed og sundhed. Der bør derfor foretages efterfølgende vurdering af påvirkning i forhold til blandt andet karakter, omfang og udstrækning.

I forhold til stress er det 24 % der svarer, at de oplever stress ret ofte eller meget ofte i forbindelse med arbejdet. Ca. 20 % af alle besvarelser på AAU-niveau tilkendegiver, at de har oplevet stresssymptomer i mere end 3 måneder. En væsentlig opmærksomhed her er også, at en overvejende del af disse medarbejdere (62%), ikke har fortalt fx sin leder om det.

RS bemærkede, at trivselsmålingen i år ikke kan sammenlignes med de tidligere års trivselsmålinger, 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. Her er det væsentligt at bemærke, at der er en markant stigning af medarbejdere der har oplevet krænkende handlinger. Stigningen er på 36 % i forhold til de to forudgående målinger.

Slutteligt benchmarkede RS AAU's trivselsmåling op mod blandt andet resultater af NOA-L's (National Overvågning af Arbejds miljøet blandt lønmodtagere) seneste måling (2021) indenfor branchegruppen "universiteter og forskning". Det er ikke muligt at holde de to målinger 100 % op imod hinanden, da resultaterne fra NOA-L fordeler sig over fem svarkategorier, mens det i AAU's trivselsbarometer er muligt at svare indenfor seks svarkategorier. Svarene på spørgsmålene om stress blev derudover holdt op imod tidligere målinger fra Dansk Magisterforening (2015) og Statens Institut for Folkesundhed (SFI).

FH kommenterede indledningsvist, at DM formentligt har nyere tal end fra 2015 og at man i sektoren bør få nogle tal, som kan sammenlignes bedre på tværs. FH kunne ønske sig, at man på landsplan skaber et større samarbejde. Det er bureauerne der har dataet og ikke universiteterne selv.

JLC stillede også spørgsmål til ejerskab af data med henblik på analyse af tallene. Når JLC læser dette materiale føles det som deja-vu til når man læser sygefraværstatistikken. Det er det samme der går igen. At der er forskel på TAP og VIP, at der er forskel på besvarelserne, afhængig af hvor medarbejderne sidder geografisk osv. JLC spurgte ind til, om man ikke kan komme dataet i en model og hvor man tager højde for de faktorer som altid spiller ind og i stedet får mulighed for at komme dybere ned i noget interessant. Fx hvad den stress som opleves, afhænger af.

PMJ svarede, at trivselsmålingen er blevet ændret flere gange for at opnå den mest nærværende og relevante måling for arbejdsmiljøet. For flere år siden var der mere en 40 spørgsmål. Det blev ændret til fire, herefter seks og nu er målingen udvidet til ni spørgsmål. Metodologisk kan man altid angribe undersøgelserne uanset hvordan man vender og drejer det. At skabe et undersøgelsesdesign som alle er tilfredse med, er en umulig opgave. PMJ understregede, at det er HAMiU som har ejerskab på trivselsmålingen og at HAMiU derfor skal ind over eventuelle ændringer.

RS tilføjede, at forskere ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har været inddraget i, og har givet inputs til udformningen af spørgeskemaet i nuværende trivselsmåling, ligesom Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) også har været inddraget. Det er desuden vigtigt at notere sig, at resultaterne af undersøgelsen fordeler sig på gruppe niveau og derfor ikke er en klinisk diagnosticering af den enkeltes stress.

TLA henviste til en undersøgelse af arbejdsvilkårene på danske universiteter foretaget af IDA, hvor størstedelen af forskerne på AAU, som har besvaret undersøgelsen, giver udtryk for, at forholdene omkring muligheder for at levere forskning og undervisning af god kvalitet bliver dårligere. AAU scorer her dårligst af alle universiteterne. TLA tilføjede, at mængden af rekvireret forskning på nogle institutter er så markant, at det giver et enormt tidspres og der ikke er plads til fri forskning eller andre grundlæggende akademiske opgaver

indenfor normal arbejdstid. Det er TLA's vurdering, at en typisk belastning på ENG i PLA-gruppen ligger på 80% på undervisning og frikøb på projekter.

PMJ kommenterede, at den undersøgelse som TLA henviste til, også kan være et udtryk for generelle ændringer i sektoren, da det på mange måder, er de vilkår, der er i sektoren i dag.

FH havde en bemærkning med fra kollegaer om, at det virker som om, at man forsøger at fremhæve de 70 % der har det ok kontra de 30 % som ikke har det ok. FH spørger, om det ikke er et problem, at vi har en arbejdsplads, hvor 30 % ikke har det godt. FH henviste også til forskellene på de enkelte fakulteter og at det kunne være fint at høre dekanerne, om deres vurdering heraf.

LBT oplevede i dialogen med kollegaerne, at det der fremhæves, er et moralsk stresspunkt – at det føles som om, at man skal gå på kompromis med sin faglighed og med kvaliteten i sit arbejde og det er det, som afføder stress. Hertil er det også oplevelsen, at der er et stigende antal pålagte arbejdsopgaver. LBT tilføjede, at der nok skal kigges ind i hvordan det forventes, at man skal afvikle sine opgaver tilfredsstillende. PMJ synes, at det er en god pointe.

TB tilføjede, at man kan stille for høje krav, men at det også kan have en negativ effekt, hvis man ikke stiller krav. På TECH arbejder man meget med at formulere krav og forventninger. Samarbejdssystemet har været involveret for at sikre input fra alle. TB tilføjede, at man altid kan diskutere om kravene er for høje, men at faktum er, at kravene er høje for VIP, når man ser på de internationale standarder. På TECH beskrives det meget eksplicit hvad der forventes fra de forskellige personalekategorier og så kan man diskutere ud fra det. TB tror trods alt, at det er en positiv ting at være eksplicit i sine krav og forventninger.

PMJ er enig i dette og tilføjede, at det i sidste ende er op til den enkelte at vurdere, om man ønsker at være en del af det eller ej. De samlede krav om forskning, undervisning og vidensspredning skal dog ikke ligge på et individuelt niveau. Ideen med forskningsgrupper var netop, at man kollektivt kunne hjælpe hinanden med at imødekomme de krav der var og at medarbejderne gennem deres arbejdsliv, kunne udnytte de fordele dette havde.

FH bemærkede, at det er fint, at ledelsen er eksplicit med sine krav, men at man også bør være opmærksom på de krav der kommer andre steder fra. Der er også krav fra studerende og omverdenen. PMJ er enig og tilføjer, at universitetet også bliver målt på krav fra ministeriet og af andre.

TLA spurgte ind til, om man har tænkt over den vigende svarprocent. TLA kan frygte, at dem der ikke svarer, er dem der er meget stressede. PMJ svarede, at det kan være en mulighed, men at man også kan antage, at dem der ikke svarer, er nogle er dem der mest tilfredse. TLA tilføjer, at det opleves som svært at holde på medarbejdergruppen i 30'erne og 40'erne og at de forsvinder på grund af for højt arbejdspress.

JSS kommenterede, at det er vigtigt, at man ikke lægger låg på noget man kan arbejde med lokalt, også selvom det i trivselsmålingen ikke er helt tydeligt, om der er en udfordring. JSS tilføjer, at han oplever en apatisk stemning hos flere medarbejdere og at der skal reageres på det som italesættes i miljøerne. Medarbejderne oplever ikke, at der bliver gjort noget ved det. JSS ønsker at se medarbejderne melde sig ind i fællesskabet igen og at de ønsker at være en del af universitetet og er stolte af at være her.

PMJ svarede, at der ikke noget der tilsiger, at vi ikke har et hektisk arbejdsmiljø. SLC tilføjede, at der stilles krav på universitet, og at disse krav bliver højere, da vi skal levere høj kvalitet. Kravene kan også afføde et behov for omstilling og det det kan godt presse nogle medarbejdere. Det er dog ikke SLC's oplevelse, at der er en apatisk stemning i afdelingerne.

LHR kommenterede, at man bør bruge tallene til at se på, hvor der er et forbedringspotentiale og at det er vigtigt, at man bruger ledelsesstregen, samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen. LHR tilføjede,





at mange oplever, at vi har en 100 % løsningskultur men at faktum er, at 80 % i mange situationer vil være tilstrækkeligt. Dette bør også være en del af dialogen. LHR påpegede, at stress er en kompleks ting og at det bør være forbedringspotentialet man kigger på og hvad vi kan gøre for at afhjælpe denne situation.

JLC mener også, at stress kan have sammenhæng med mange ting. JLC foreslår, at de opmærksomhedspunkter der er fremkommet i trivselsmålingen, med fordel kunne reflekteres i personalepolitikken, som er under revidering.

LIBS bemærkede, at det bør være særligt vigtigt at se på den adfærd der er på universitetet. Særligt når man siden sidste måling ser en stigning på 36 % af respondenterne der oplever mobning, chikane eller krænkende handlinger, herunder at disse medarbejdere ikke kommer til deres ledelse eller tillidsrepræsentant med deres oplevelser. Det skal vi være nysgerrige på. LIBS tror ikke, at det ændrer noget at skrive særlige opmærksomheder ind i personalepolitikken. Der skal tages hånd om det ude i organisationen. Diskriminerende adfærd og stress er bekymrende og det er endnu mere bekymrende, at næsten ingen siger noget om det. Vi skal se på hvad vi gør ved det i fællesskab. PMJ giver LIBS ret i, at vi ikke kan gøre noget ved det alene og at vi bliver nødt til at tale om, hvorfor det forholder sig sådan.

LBT bemærkede, at det er oplevelsen, at medarbejderne er opgivende, da de år efter år ikke føler, at der bliver gjort noget.

AMK kommenterede, at der er forhold i trivselsmålingerne der kan konflikte. Fx i de situationer, hvor ledelsen gør noget og iværksætter initiativer på områder, hvor det er efterspurgt eller nødvendigt. Det kan konflikte med medarbejdernes oplevelse af, at de ikke har indflydelse. Der kan være parametre i målingerne som påvirkes, når der skrues på andre parametre og det gør det komplekst.

FH er enig i, at det kan være paradoksalt. FH tilføjede, at der bør være særlig fokus på de yngre kollager, som ofte sidder i ansættelsesformer, som er kortvarige. Det kan dog ikke ses ud fra tallene, om det er dem der oplever udfordringer, men det må antages, at nye medarbejdere, både VIP og TAP, kan være mere usikre end hvis man har været ansat i mange år. PMJ er enig i dette.

LHR bemærkede, at det stærkeste værktøj er dialog, herunder en dialog om, hvordan vi i fællesskab håndterer de krav der kommer udefra. LHR tilføjede, at det er vigtigt, at medarbejderne ikke oplever at være en del af en nulfejlskultur. Her er det nødvendigt at få talt om, hvordan vi forholder os og håndtere det, da vi ikke kan skrue ned på de eksterne krav vi møder.

TB er enig i, at det er vigtigt at være opmærksom på stigningen i oplevelserne af krænkende handlinger. TB tilføjede, at der bør iværksættes prøvehandling som projekter på institutter eller i afdelinger, hvor problemet er størst og så se på, om det har en konkret effekt.

LHR tilføjede, at der overordnet set, er en nul-accept af krænkende handlinger og at det er væsentligt at få talt om det der foregår i miljøerne. Hvis der ikke bliver talt om det, skabes der ikke en fælles forståelse og så sker der ikke noget. Vi skal bruge de håndtag vi har, nemlig ledelsesstrengen og udvalgsstrengen og vi skal arbejde med de her ting i miljøerne.

PMJ konkluderede slutteligt, at stress bør tages op som et tema på det kommende fællesmøde med HAMIU - eventuelt med et fokusområde omkring yngre kollegaer og at det forventes, at drøftelserne fra fællesmødet udmøntes i konkrete testhandling eller generelle tiltag.

### **Opfølgning:**



RS bringer HSU's kommentarer med på HAMiU's møde den 5. marts, heriblandt HSU's kommentarer og input til det kommende fællesmøde den 3. maj 2024.

## Ad 6. Evaluering af lønforhandling

---

Bilag 6.1: Resultat af VIP-lønforhandling 2023

Bilag 6.2: Resultat af TAP-lønforhandling 2023

*Indstilling: HSU tager orienteringen om lønforhandlingsresultaterne til efterretning og drøfter evalueringen af lønforhandlingsprocessen.*

---

CLW indledte med at sætte et par ord på lønforhandlingsprocessen. Processen for 2023 har på mange måder været som den plejer. Det var håbet, at man kunne have præsenteret en lidt anden proces end de forgangne år.

Den systemtekniske løsning er kompleks, tung og ressourcekrævende, både for HR, men også for de forskellige aktører, som er en del af processen. Udfordringen ligger særligt i udstilling af data. Der er mange tilbageløb til HR-digitalisering og HR-partnerne på grund af fejl i data og der bliver brugt meget tid og mange ressourcer på screening af data mv. Data trækkes i dag fra 22 forskellige databaser.

CLW understregede, at man er klar over, at organisationen ønsker en mere overskuelig, smidig og transparent proces. Dette er HR i gang med at sikre frem mod lønforhandlingen i 2024 sammen med ITS og ØA. Det som ønskes er retvisende data, at den nødvendige data er samlet ét sted, processuelle optimeringer og en proces og teknisk løsning der er intuitiv og hurtig. CLW påpegede i den forbindelse, at det ikke er tilstrækkeligt at symptombehandle, men at det har været nødvendigt at få kortlagt udfordringerne. Denne dataanalyse har ITS hjulpet med.

Til trods for udfordringerne påpegede CLW, at der alligevel, i forbindelse med lønforhandlingsprocessen i 2023, har været tilkendegivelser om, at processen på nogle områder har været smidigere, at godkendelsesproces har været optimeret og at der har været bedre dataunderstøttelse.

PMJ spurgte ind til hvad der forventes at blive forbedret til den kommende lønforhandlingsproces. LIBS svarede, at der pt. er fokus på dataoprydning og dataklargøring. Der er udfordringer med både dårlige data og dårlige systemer. LIBS tilføjede, at der i 2024 ikke forelægger den perfekte løsning, men håbet er, at der er validt data. Når de nye HR-systemer bliver implementeret, vil den digitale understøttelse af processen også kunne forbedres.

CLW tilføjede, at man gennem de seneste års evalueringer, er gjort bekendt de udfordringer og de ønsker der er til processen og at den viden allerede er indarbejdet til løsningsforslaget for 2024. Derfor har man i år ikke indkaldt til evalueringsmøde, som i de forudgående år. Evalueringsmødet er i stedet vekslet til et fremadskudende møde med fokus på, hvad en fremtidig proces har brug for.

FH fremsatte ønske om, at der også afholdes et evalueringsmøde i år. FH tilføjede, at man tidligere har haft gode erfaringer med temamøder mellem medarbejdersiden og ledelsessiden, som har været kaldt "den gode lønforhandling". FH vil også gerne have mulighed for at diskutere tillidsrepræsentanternes informationsbehov. Alle år har tillidsrepræsentanterne udbedt sig samme information som ledelsen. FH mener, at der skal stilles det samme materiale til rådighed for medarbejdersiden og ledelsessiden. FH tilføjede derudover, at medarbejdersiden vil indkalde ledelsen til et møde med henblik på drøfte rammerne for lønforhandlingerne, herunder de





økonomiske rammer. FH ønsker en dialog om, hvordan processen etableres bedst muligt, da det er en meget travl periode.

TLA tilføjede, at det også vil være relevant, at man kan se hvor stor lønsummen er på de enkelte enheder og hvor stor en del af lønsummen, der anvendes i de enkelte enheder i forbindelse med lønforhandlingen.

LIBS bemærkede, at baggrunden for ikke at invitere til evalueringsmøde i år var, at det vil være det samme indhold, som de sidste seks år. LIBS finder, at tiden er bedre brugt på at tage en dialog om, hvad der ønskes fremadrettet. FH ønsker at fastholde evalueringsmødet.

JLC spurgte, om det er et ønske at ensrette lønforhandlingsprocessen på alle hovedområder. CLW bekræftede, at dette er ønsket. Med en ensartet løsning har HR-afdelingen de bedst mulige forudsætninger for at understøtte processen, med de ressourcer der er til rådighed. JLC replicerede, at en ensartet proces på tværs af fakulteterne er en dårlig ide.

JLC bemærkede, at tillidsrepræsentanterne har forskellige behov for tal eller data. Nogle ønsker mere data end andre. TLA tilføjede, at der mangler data på hvilket lektortrin man er på.

#### **Opfølgning:**

HR-afdelingen indkalder til et evalueringsmøde

### **Ad 7. Ferieåret 2024/2025 samt lavservicedage**

---

*Indstilling: HSU drøfter og tager orienteringen til efterretning samt træffer beslutning om hvorvidt dagene mellem jul og nytår fortsat skal være lavservicedage samt godkender øvrige lavservicedage.*

---

PMJ henviste til sagsfremstillingen og bemærkede, at den testperiode der har været gennemført de seneste to år, hvor man har valgt at have lavservicedage mellem jul og nytår i stedet for virksomhedslukket, ikke har ført til det man kunne frygte. Tværtimod viser tallene, at der er en positiv udvikling ift. hvor mange feriedage der udbetales og overføres. PMJ bemærkede, at dette taler for at fortsætte med at kategorisere dagene mellem jul og nytår som lavservicedage.

Alle er enige om at fortsætte med at kategorisere dagene mellem jul og nytår som lavservicedage. HSU besluttede i den forbindelse, at dette er en varig beslutning, indtil der er grundlag for at tage beslutningen op til drøftelse igen.

#### **Opfølgning:**

HR-afdelingen sikrer, at beslutning meddeles alle institutter og afdelinger. Ligeledes vil alt relevant materiale blive opdateret.

### **Ad 8. Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform**

---

*Indstilling: HSU drøfter evalueringen*

---

LIBS indledte med at henvise til sagsfremstillingen, hvor den skriftlige evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform er opsummeret.



PMJ bemærkede indledningsvist, at han synes det er positivt, at der ønskes en mere udbredt dialog rundt om bordet. PMJ er enig i, at HSU-møderne ikke skal foregå som en monolog, men at flere skal deltage i dialogen. Det vil være meget positivt.

JLC spurgte ind til, om der er taget en beslutning om muligheden for at afholde et HSU-møde i København. LIBS svarede, at aftalen var, at der kun skulle afholdes et møde i København, hvis der var en relevant anledning, fx hvis mødet passende kunne placeres i forlængelse af andre aktiviteter i København. PMJ bekræftede, at dette var beslutningen.

FH synes ikke at det er imponerende med fem besvarelser og foreslog, at evalueringen afprøves i en anden form næste gang. FH havde herefter en bemærkning om en konkret sag, hvor han manglede, at HSU var blevet orienteret. Konkret drejede det sig en diskussion HSU havde i efteråret 2022 om økonomi og egenkapital, hvorefter der kom en ny beslutning fra bestyrelsen i 2023 om størrelsen på egenkapitalen. FH bemærkede, at hvis en drøftelse i HSU senere, i forbindelse med en efterfølgende behandling i fx bestyrelsen, medfører ændringer, kunne det være rart, at HSU fik en orientering.

PMJ svarede, at der var tale om en drøftelse af en genopretningsplan, med henvisning til ønsket om fri egenkapital på 60 mio. med udgangen af 2025. Den plan har ikke været forbi HSU. PMJ tog FH's bemærkning til efterretning.

LHR bemærkede, at man i direktionen i regi af ULD, har gennemført et seminar om inkluderende ledelse. Det rulles nu ud til institutledere og viceinstitutledere og kunne være et godt udgangspunkt for den gode dialog. LBT synes, at det er et rigtig godt tiltag, og vil gerne have det rullet endnu længere ned i organisationen. LHR svarede, at det udrulles så langt ned i organisationen, som det findes hensigtsmæssigt, for organisationens skyld.

## Ad 9. Eventuelt

---

PMJ bemærkede under eventuelt, at der til dagens HSU-møde er udsendt to skriftlige orienteringer. Bilag A, om årlig offentliggørelse ifm. AAU's Whistleblowerordning samt bilag B, som er en skriftlig orientering om datasikkerhedsbruddet i 2023.

FH ønskede en afklaring af, om proceduren for nedsættelse af ansættelsesudvalg, i forbindelse med ansættelse af ledere på niveau 2 og 3, foregår på samme måde på alle hovedområder. Der opleves forskellige tilgange, fx at institutrådet involveres på nogle hovedområder.

PMJ svarede, at ansættelsesudvalget er formandens hjælpeudvalg ifm. ansættelse og at det er en gængs fremgangsmåde, at institutrådet kan blive bedt om at komme med input til, hvem der kunne deltage i et ansættelsesudvalg. De udpeger dog ikke det endelige udvalg. Denne kompetence ligger ved ledelsen. Kompetencen til at ansættelse og nedsætte et ansættelsesudvalg i forbindelse med ansættelse af ledere på niveau 2, ligger ved rektor. LIBS foreslog, at sekretariatet kan foretage en rundspørgen til dekanerne for at afdække praksis.

KK spurgte ind til om AAU stadig er tryk ved at anvende Bech-Bruun. SLC svarede herpå, at det selvfølgelig er noget man har vurderet og at man har kigget ned i hvilke engagementer AAU har med Bech-Bruun. AAU anvender Bech-Bruun i forbindelse med whistleblowerordningen. Hvis man skal skifte til en anden udbyder, skal det gøres når kontrakten udløber og ikke før. Derudover har man alene to konkrete engagementer med Bech-Bruun. Fsva. disse er det vurderingen, at det vil det være for dyrt og for uhensigtsmæssigt at skifte til et andet advokatfirma.

KK spurgte ind til, om AAU har sat penge af til de lønforhøjelser der er forhandlet ifm. overenskomstforliget på det statslige område (OK24). PMJ svarede, at man har beregnet en stigning i lønbudgettet på 32,7 mio. som



følge af OK24 forliget. Store bededag var indregnet i budgettet. SLC tilføjede, at der er forhandlet en højere lønstigning end hvad der er budgetteret med i år, men næste år er det lavere end hvad der er budgetteret med. Der er derfor en lille udfordring i år, da man ikke havde regnet med en lønstigning på det niveau. PMJ understregede, at der jo ikke er noget endelig vedtaget endnu, da der skal stemmes for forliget først.

FH bemærkede, at man i DM Universitet ikke er begejstret for OK24 forliget på VIP-området, men at man forventer, at det bliver stemt igennem.

SLC bemærkede, at man også havde ønsket en cheflønsaftale på TAP-området. Det er dog i forliget tilkendegivet, at parterne vil påbegynde forhandlingerne herom med henblik på en aftale ifm. OK26.

***Opfølgning:***

HSU-sekretariatet laver en rundspørgen til dekansekretariatene for at afdække praksis på fakulteterne for nedsættelse af ansættelsesudvalg ifm. ansættelse af ledere på niveau 3.