



Kan frit distribueres
Udkast

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Agnete Vind Jensen
Telefon: 99407214
Email: agvi@adm.aau.dk

Dato: 04-10-2022
Sagsnr.: 2021-232-00171

Referat af møde i hovedsamarbejdsudvalget den 3. oktober 2022

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Rasmus Antoft (RA), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Thomas Lykke Andersen (TLA), Lars Bo Larsen (LBL), Palle Steen Hansen (PSH), Anne Marie Kanstrup (AMK), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen og Klaus Kjær (KK)

Afbud: Lotte Brunø, Louiza Bohn Thomsen

Øvrige deltagere: Steen Harrit Jakobsen (SHJ) punkt 6, Line Renée Thellufsen (LRT) punkt 4, og Agnete Vind Jensen (AVJ) (ref.).

Godkendelse af dagsorden / Per Michael Johansen (13.00-13.05).

Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

PMC bød velkommen til HSU-mødet.

JLC kommenterede, at Meg Duroux er trådt ud af HSU. Hun afløses af Louiza Bohn Thomsen fra SUND.

Orientering fra rektoratet / Per Michael Johansen (13.05-13:25).

Bilag 2.1: Rektoratets orientering til HSU

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning

PMJ orienterede om, at finanslovsudspillet er kommet, og at det ikke har taktforhøjelsen af takst 1 med på trods af løfter. Regeringen fastholder, at finansieringen realiseres udenfor finansloven.

PMJ orienterede desuden om, at der politisk set har været et ønske om et nyt optagesystem. Der afholdtes en række møder og forhandlinger i august. Der er ikke mange, som bider på reform af et optagesystem på nuværende tidspunkt. Dette kommer til at afvente en ny regering.

PMJ fortalte, at i forbindelse med udflytningen og reduktionen i uddannelser, havde vi 307 studiepladser, som vi fik i rabat, da vi gik fra 10% reduktion til 6 % reduktion. De 307 pladser er fordelt på fakultetsniveau. SSH har fået 90, SUND 50, TECH 85 og ENG 82.

PMJ orientere om, at AAU er faldet i optaget i år, hvilket gælder for alle universiteter. Faldet skal sammenholdes med, at vores fremtid har faldende ungdomsårgange. Ungdomsårgangenes reduktion er geografisk bestemt frem mod 2030. Region nord falder med omkring 6%, hvorimod hovedstaden vokser. Vi bliver udfordret på at udfylde de pladser vi har, og derfor må vi forudse at konkurrencen universiteterne imellem bliver hårdere frem mod 2030. AAU bør fokusere på rekruttering, hvis vi vil fastholde vores markedsandel.



LBL kommenterede, om man eventuelt kunne begrænse lukning af uddannelser?

PMJ kommenterede, at vi har valgt en strategisk tilgang til lukning af uddannelser. Vi ønsker ikke at reducere i de humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser i region nord eller på Aalborg Campus. Vi kunne godt rekruttere flere i København, men der er flere som udbyder tilsvarende uddannelser i København.

FH spurgte, hvad tankerne er om et nyt optagesystem? KU og AU har fokus på bestemte karakteradgangskrav. Konsekvensen kan blive, at man tænker, at på AAU kan man komme ind på hvad som helst.

PMJ svarede, at der er adgangsbegrænsning på alle humanistiske uddannelser i dag. Der er endvidere indført matematikkrav til ingeniøruddannelser.

RA kommenterede, at i 2024 vil alle karaktergennemsnit på HUM skulle ligge på minimum 4 for at sikre kvalitet. Vi ser også, at folk søger hen, hvor der er et adgangskrav. Derfor er der også en diskussion af rekruttering, vi skal forholde os til.

PM orienterede slutteligt om, at der nu er kommet to valgudspil for "forbedret uddannelsessystem" fra S og V. Venstre havde et oplæg om den 1. årige kandidatuddannelser. Man bør aldrig bruge ordnet *kandidat* om de 1. årige, men i stedet bruge ordet *overbygning* på en bachelor. V's udspil er, at 50% af uddannelserne skal være overbygningsuddannelse. Ift. økonomien vil øvelsen tilvejebringe 2. mia.kr. De 1,2 mia. kr. er øget arbejdskraftsudbud. De 350mio.kr. er penge sparet på STÅ, og de 450mio. kr. er besparelser på SU. Den ene mia. kr. skal blive i sektoren. Hvis politikerne kunne melde klart ud, at man vil sparre på universitetssektoren mhp. at flytte pengene over i andre sektorer, så kunne vi løse problemstillingen internt på universitetet. Hellere det end at forsøge at sænke uddannelsesniveaue.

SU betragtes som et fordelingspolitisk redskab, hvortil FH kommenterede, at de ikke mener, at det er en god idé at røre ved SU'en.

3. Orientering fra medarbejdersiden / Jesper Lindgaard Christensen (13.25-13:45)

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC orienterede om, at der er en utryghed blandt kollegaer pga. bl.a. faldende ungdomsårgange, de politiske vinde mv. Mange frygter tilmed en endnu covid hjemsendelse.

RA kommenterede, at der ligger en kommunikationsopgave fra dekanerne og institutledere. Vi kan fortælle om, hvad vi drøfter, og hvad vi tænker, men vi har ingen styring med de ting, som kommer udefra.

4. Orientering fra HR-afdelingen / Line Renée Thellufsen (13.45-14.00).

Bilag 4.1: Referat fra HAMiU-møde d.24.05.22.

Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning

LRT orienterede om, at HAMiU afholdte møde den 12. september, og referatet sendes ud sammen med referatet fra dette møde. HAMiU drøftede på mødet i maj, at der skulle udarbejdes stressforebyggende tiltag. HAMiU besluttede på mødet, at en arbejdsgruppe skulle arbejde videre med dette mhp. at forebygge stres og styrke trivlsen. Første nedslag er fællesmødet ml. HSU og HAMiU den 9/12, hvor dette tema bliver overskriften. I sidste uge havde vi en god temadag med overskrifterne Work-Life-Balance og Livsfaser. Vi samler op på



temadagen og sender en opsamling ud. HR-afdelingen har desuden arbejdet med en evaluering af vores trivselsbarometer, som pilottestes sidst på året mhp. at brede det ud til resten af universitetet i 2023.

FH kommenterede, at ift. arbejdsmiljøundersøgelser, så bruger mange af de andre universiteter Rambøll. For-delen kunne være, at vi havde noget, som var sektorspecifikt.

LRT svarede, at vi har tænkt over sammenligningsgrundlaget. Men vores koncept kan også noget særligt, fordi det er meget dialogorienteret.

PMJ kommenterede, at jo flere fælles spørgsmål vi har, jo lettere er det at benchmarke på tværs.

Opfølgning:

HR undersøger muligheden for at anvende et værktøj til arbejdsmiljøundersøgelser, som er sammenligneligt på tværs af sektoren.

5. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2023 / Agnete Vind (14.00-14.10).

Bilag 5.1: Sagsfremstilling, Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2023.

Bilag 5.2: Årshjul 2023.

Indstilling: Det indstilles, at HSU godkender mødeplan og årshjul for 2023.

HSU godkendte mødeplanen og årshjulet for 2023.

JLC kommenterede, at HSU godt kan bibeholde 2 årlige onlinemøder. Dog indstilles det, at hvis der er noget på dagsordenen, som ikke egner sig til den digitale form, skal dette drøftes på formødet.

LBL kommenterede, om vi har opgivet at afholde møder i København?

JLC svarede, at møderne skal organiseres på en anden måde, hvis vi skal til København. Man kunne overveje, om der var et event i København, som man kunne ligge i forlængelse af et HSU-møde.

LHR kommenterede, at kulturen har ændret sig efter corona. Vi skal ikke rejse til København for bare at placere os i et lokale. Man kunne overveje, om vi kunne tage derover fx i form af dialogmøde eller fællesmøde ml. HSU og HAMiU.

AMK kommenterede, at både Esbjerg og København bør indtænkes i denne sammenhæng.

Opfølgning:

Det skal drøftes på HSU-formøderne, om HSU-mødet egner sig til den digitale form. Dette afhænger af dagsordenen.

HR-afdelingen udarbejder en model for, hvordan HSU fremadrettet besøger København og Esbjerg.

6. Orientering vedr. økonomisk status for 2022 samt budget for 2023 / Steen Harrit Jakobsen (14.20-14.50)

Bilag 6.1: Sagsfremstilling, Orientering vedr. økonomisk status for 2022 samt om budget 2023.

Bilag 6.2: Økonomisk status for 2022.

Indstilling: Det indstilles, at HSU tager økonomisk status for 2022 samt budget for 2023 til efterretning.



SHJ gennemgik den økonomiske status for 2022 og budget for 2023.

SHJ forklarede, at det grundlæggende ser fint ud i 2022. Vi har en fast pris aftale på el for resten af 2022, hvilket har givet den forventede udvikling i udgifterne til el. Vi bruger ikke så mange penge på forbrugsomkostninger, som forventet, og personaleomkostninger ligger også lidt lavere end forventet her i 2022. Kapitalafkastet er negativt i øjeblikket pga. den megen usikkerhed, der generelt er i samfundet, og det er det, som reelt trækker resultatet ned for indeværende år. Men når man kigger på det samlede billede, er kapitalafkastet den helt store jokere i øjeblikket. Driften er der grundlæggende styr på hos AAU.

SHJ uddybede, at budgetprocessen er startet op. Der er lagt nogle resultatmål ind for årene, og dem skal vi holde øje med, da egenkapitalen er under pres som følge af usikkerheden ved kapitalafkastet.

SHJ forklarede, at der er en klar proces for godkendelsen ved bestyrelsen. Arbejdet foregår primært på fakulteterne og institutterne i øjeblikket. Det er her, at det er interessant at forholde sig til energipriser mv.

SHJ forklarede, at der er en klar proces for budgettet med godkendelsen ved bestyrelsen i december. Arbejdet foregår primært på fakulteterne og institutterne i øjeblikket. Det er her, at det er interessant at forholde sig til påvirkningen ved det lave optag, udvikling i energipriser mv.

SLC kommenterede, at vi på AAU har sparet en del på energiforbruget primært igennem fortætning. Vi er faldet med 25% på vores samlede energiforbrug siden 2014. Ud af det samlede strømforbrug går 30% til at drifte vores bygninger, ventilation mv. Den resterende del går på de aktiviteter, vi har i gang. Vores indsatser skal dermed rettes mod at få forbruget ned. Institutter og afdelinger skal sætte nogle initiativer i gang vedr. nedsætning af forbruget, og det er med CAS som koordinerende funktion.

LHR kommenterede, at han vil opfordre til, at vi proaktivt går ind og ser, hvordan vi som videns institution kan være et Living Lab.

RA kommenterede, at ift. forbrugsomkostninger, så har vi et post-corona problem. Ift. budgetplanlægningen på institutterne, så har vi en praksis med at lægge budgettet ligesom før corona. Nu har vi fået en ny normal. Vi rejser mindre, der er færre konferencer mv. Vi skal dermed have tilpasset den måde, vi lægger budgetterne på.

SHJ orienterede om konsekvenserne ved udflytningsplanerne. Hvis man lægger den samlede bevilling ned over de forrykkelser, der er sket med de lukkede SSH-uddannelser, samt at der skrues op for andre uddannelser, så vil det have en reel effekt på -5 mio. kr., hvis man måler fra 2019 og frem til 2033. Forudsætningen for, at indtægtsgrundlaget holder, er, at studiepladserne bliver fyldt op. Der er store forskydninger mellem fakulteterne, og SSH bliver hårdest ramt. Dog er det ikke udflytningerne i sig selv, som skaber faldet på SSH, der sker allerede et markant fald i 2020/2021 sfa. dimensionering mv.

7. Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform / Per Michael Johansen (14.50-15.20)

Bilag 7.1: Sagsfremstilling, Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform.

Indstilling: Det indstilles, at HSU drøfter og evaluerer samarbejdet.

PMJ fortalte, at HSU jævnlige skal evaluere sit samarbejde jf. Samarbejdsaftalen. Vi har drøftet fortrolighed meget, men vi skal også drøfte strukturen. Hvordan fungerer materialet, tidsrammen, informationsniveauet, dialogen? Er det et tillidsfuldt samarbejde, og er der emner I ønsker at bringe ind i udvalget?

FH svarede, at materialet fungerer fint. Ift. økonomipunkter ønskes flere skriftlige forklaringer.

LBL kommenterede, at det har været positivt for udvalget, at der er lagt et møde mere ind om året. Dialogen er blevet betydeligt bedre end for halvandet år siden.

JLC kommenterede, at der er et skisma ml. HAMiU og HSU ressort. Det er positivt, at HAMiU referaterne er i bilagsmaterialet, og at der arrangeres en fælles-dag.



LHR kommenterede, at dialogen i HSU er god. Desuden giver temadage mere tid og dybde til at drøfte nogle vigtige emner.

JLC uddybede, at bilaget til forretningsordenen ang. fortrolighed, var et ønske om at begrænse fortrolighed men også et ønske om at lave en procedure for at aftale det hvis fortrolighed er nødvendig. I så fald er det vigtigt, at dette sker ud fra tre principper: 1. Fortrolighed skal i hvert tilfælde have en begrundelse, 2. Der skal være en begrænsning i den tid en sag er fortrolig, 3. Det skal defineres klart, hvilken personkreds fortroligheden gælder. JLC nævnte at medarbejdersiden havde drøftet bilaget igen, og ikke alle var enige, derfor indstiller medarbejdersiden at bilaget fjernes. JLC ønskede personligt, at hvad end der kom i stedet skulle det følge de nævnte tre principper.

FH kommenterede, at han ikke kunne tiltræde bilaget til forretningsordenen og støttede ikke at ændre i bilaget, men at fjerne dette helt. Princippet er, at samarbejdsnævnet siger, at man kan aftale fortrolighed, hvis HSU er indstillet på det.

PMJ svarede, at konklusionen må være, at bilaget om fortrolighed ikke længere er gyldigt.

JLC kommenterede, at processen for håndtering af fortrolighed stadig udestår.

LHR kommenterede, at han har tillid til, at formandskabet kan vurdere, hvad der er organisationens tarv. Men så kan vi risikere, at formandskabet bliver underkendt i den beslutning. Dermed må logikken være, at vi ikke kan have fortrolighed.

Opfølgning:

Der ønskes flere forklaringer og prosatekst, når det omhandler økonomipunkter.

8. Eventuelt

JLC spurgte til nyt fra bæredygtighedsudvalget?

SLC svarede, at der netop er aftalt et nyt møde, hvor der skal lave en køreplan for en strategi.

FH spurgte ind til, hvad afløseren for BFI-systemet er? De andre universiteter påtænker ikke et nyt system.

PMJ kommenterede, at der ikke er vedtaget noget endnu, og at AAU er i en afsøgende fase. Der bliver informeret yderligere.

LHR spurgte til, om udvalget fandt HSU-temadagen meningsgivende?

LBL svarede, at oplægget var godt, men det er en udfordring at se, hvordan gruppearbejdet kunne operationaliseres.

JLC kommenterede, at det kom frem, at vi er gode til at fortælle hvilke krav og forventninger vi har, men vi er ikke så gode til at fortælle, hvad AAU kan gøre for medarbejderen. I det lys er punktet om personalepolitik vigtigt.