



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: 12-12-2022
Sagsnr.: 2021-232-00177

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 13. december 2022

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

Afbud: Mogens Rysholt Poulsen

Øvrige deltagere: Steen Harrit Jakobsen (SHJ) og Gitte Hartung (GH) under punkt 5, Katrine Vasegaard (KV) under punkt 6, Tina Strandvig (TS) under punkt 7 samt Line Renée Thellufsen (LRT) og Stine Vestergaard Holmstrøm, ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra rektoratet

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

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

Den administrative ledergruppe har nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde med Employer Branding mhp. at rekruttere og fastholde dygtige TAP-ansatte. LB fremlagde ønske om, at institutterne også inddrages i arbejdet, da de også har svært ved at rekruttere medarbejdere. Arbejdsgruppen kigger i første omgang på Fælles Service med inddragelse fra FSA (fælles samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg i Fælles Service). Herefter ønsker arbejdsgruppen at udbrede arbejdet til hele AAU. Udvalget tilbød sin hjælp til det videre arbejde.

HR-afdelingen får pr. 1. januar 2023 ny vicedirektør. Tillidsrepræsentanterne var meget glade for indkaldelsen til et indledende dialogmøde med den nye vicedirektør, men gav udtryk for, at mødet var placeret oven i eksamensperiode, hvorfor de gerne så at mødet blev dubleret på et senere tidspunkt.

Det årlige medarbejdermøde får nyt format. JLC spurgte ind til, hvordan man vil række ud til kollegaerne i København, når alle møderne bliver afholdt i Aalborg. Ledelsen var opmærksom på problematikken, og der arbejdes allerede på en løsning.

FH spurgte afslutningsvis ind til, om det er muligt at få adgang til reformudspillet fra Danske Universiteter. PMJ undersøger sagen, men henviste foreløbig til en artikel i [Altinget](#) som beskriver udspillet.



Opfølgning:

HR-afdelingen undersøger muligheden for at dublere mødet mellem TR og HR's nye vicedirektør efter eksamensperioden er afsluttet.

PMJ undersøger om det er muligt at fremsende reformudspillet til udvalget.

Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC orienterede om, at udspillet om en 1-årig kandidatuddannelse bekymrer medarbejderne flere steder. Ligeledes skabte det bekymring blandt medarbejderne, at HSU var indkaldt til et ekstraordinært møde med overskriften "Drøftelse af overvejelser om organisatoriske forandringer". Dette skyldes, at der de seneste år har været flere organisatoriske forandringer, som har haft en del konsekvenser for medarbejderne.

Derudover orienterede JLC om, at arbejdet med OK-24 snart igangsættes, hvilket vil tage opmærksomhed fra tillidsrepræsentanterne. Afslutningsvis gjorde JLC opmærksom på, at AAU's nye hjemmeside har skabt to problemstillinger. Der er kommet flere døde links, og flere hjemmesider er kommet bag password. Dette er uhenigtsmæssigt, da det bl.a. gør det svære at tilgå dagsordener og referater fra diverse møder.

LBL orienterede om, at nogle institutter kigger på nye arbejdstidsaftaler. Aftalerne allokerer en stor del af forskernes tid til undervisning og sætter dermed forskningstiden under pres. Dette skaber stor bekymring blandt flere medarbejdere. Der skal være plads til forskning, også selvom man ikke frikøbes. TB opfordrede til, at drøftelserne i første omgang sker lokalt. Medarbejdersiden ønskede dog en mere principiel drøftelse af minimumsgrænsen for forskningstid, da dette også taler ind i principperne for forskningsfriheden, hvorfor det er naturligt, at emnet skal drøftes i HSU. PMJ kommenterede, at budgetmodellen skal sikre, at vi får dækket vores omkostninger. Der er ikke frie midler i universiteterne til forskning, og basismidlerne anvendes i høj grad til at medfinansiere det eksterne hjemtag. Det er i stedet vigtigt, at vi breder hjemtaget ud, så flere får mulighed for at bidrage med flere mindre projekter. PMJ konkluderede afslutningsvis, at det på nuværende tidspunkt kan være svært at gå ind i en problemstilling, som kun vedkommer enkelte institutter.

Ad 4. Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 4.1: Referat, HAMiU d. 12.09.2022.

Bilag 4.2: Dagsorden, HAMiU d. 28.11.2022

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

LRT takkede udvalget for et godt fællesmøde med HAMiU fredag den 9. december. HR-afdelingen vil samle op på dagen samt på seminardagen som HSU afholdte i september.

LRT fremhævede relevante punkter fra de seneste møder i HAMiU. LBL spurgte ind til evalueringen af den nye affaldssortering, som var blevet drøftet på HAMiU mødet i september. Han stillede spørgsmål steg ved, om det virkede efter hensigten, hvilket ikke bliver besvaret i referatet. Det blev besluttet, at HSU opfordrer til, at emnet tages op igen på et kommende HAMiU-møde.

JLC gjorde opmærksom på, at HSU på mødet i februar skal evaluere på 4. kvartals lønforhandlingerne og opfordrede til, at HR-afdelingen som tidligere år indkalder tillidsrepræsentanterne til et evalueringsmøde inden. Derudover spurgte JLC ind til en status på PPU. Der indkaldes til nye møder så snart den nye vicedirektør er landet.



Opfølgning:

HSU-sekretariatet videregiver ønsket om endnu en status på effekten af affaldssorteringen til HAMiU, samt ønske om en evaluering af 4. kvartalslønforhandlingerne med tillidsrepræsentanterne forud for HSU-mødet i februar til HR-afdelingen. HR-afdelingen sørger for at indkalde til møder i PPU, så snart den nye vicedirektør starter.

Ad 5. Status på budget 2022 og drøftelse af budget for 2023

Bilag 5.1: Budgetnotat 2023

Bilag 5.2: Bilag til budgetnotat 2023

Bilag 5.3: Besvarelse af spørgsmål fra HSU

Indstilling: HSU tager orientering om status på økonomien i 2022 til efterretning, og drøfter forslag til budget 2023 med henblik på, at Rektor kan formidle HSU's synspunkter til bestyrelsen ved dennes behandling af budgettet på bestyrelsesmødet d. 15. december 2022.

SHJ gennemgik status på økonomien for 2022 samt forslag til budget for 2023.

I budgetperioden for 2023 vil AAU have et særligt fokus på faldende heltidsuddannelsesindtægter, uro på de finansielle markeder, stigende forsynsomkostninger og på at sikre hjemtag af ekstern finansiering. Flere af fokuspunkterne skaber et pres på den disponible egenkapital, som i 2025 vil være 6 mio. kr. Bestyrelsen skal på deres møde alene godkende budgettet for 2023. Overslagsårene er et billede på, hvad der vil ske, hvis vi forsætter aftalerne ved godkendelse af budget 2022. Driften er stabil, men vi skal reagere fornuftigt og rettidigt på udefrakommende forhold. Ledelsen vil derfor i den kommende tid kigge ind i organiseringen af AAU's arbejde, driften, bygninger osv. For at styrke universitetet og handlemuligheder bedst muligt i de kommende år.

JLC fremlagde ønske om mere strategiske diskussioner af budgetter, og i den sammenhæng, at AAU's nøgletal blev sammenlignet med andre universiteter. Derudover blev der spurgt ind til, om der er udarbejdet følsomhedsanalyser af de ukendte faktorer i budgettet, samt hvordan man konkret forholder sig til de stigende forsyningsudgifter. GHA kommenterede, at det kan være svært at sammenligne på tværs af universiteterne, fordi universiteterne økonomisk er meget forskellige, fx er der nogen som ejer bygninger, imens andre lejer sig ind. Hun lovede at kigge nærmere på muligheden. Der er allerede udarbejdet følsomhedsanalyser på de forskellige forhold. I forhold til de stigende forsyningsomkostninger anvender AAU en rådgiver, som kigger ind i markedet og hjælper med at lave overslag.

LBL spurgte ind til, hvorfor man i år har valgt at lave budgettet i løbende priser. Ændringen er sket efter et ønske fra institutter og afdelinger, som gerne vil kunne se deres faktiske råderum. Derudover blev der spurgt ind til den økonomiske konsekvens, hvis Takst 1-forhøjelsen ikke forlænges. Dette vil koste 35 mio. kr. og være en omkostning, som skal løftes fælles i organisationen. Den vil derfor ikke kun ramme enkelte fakulteter.

Opfølgning:

ØA undersøger muligheden for at sammenligne AAU med andre universiteter.

Ad 6. Drøftelse af opdeling af AAU Innovation

Bilag 6.1: Nuværende organisationsdiagram for AAU Innovation pr. 01.12.2022

Bilag 6.2: Nyt organisationsdiagram for AAU Innovation og Forskningservice pr. 01.02.2023

Indstilling: HSU drøfter de planlagte organisatoriske ændringer.



PMJ gennemgik indholdet af den planlagte opdeling af AAU Innovation. Medarbejdersiden havde ingen bemærkninger til ændringerne, men var uforstående overfor processen med et ekstraordinært møde, da medarbejdersiden ikke anser sagen som værende af følsom karakter. Derudover efterspurgte medarbejdersiden en tidligere inddragelse af medarbejderne i processen.

PMJ kommenterede, at så snart en ændring får konsekvenser for medarbejderne, skal man være varsom i sine udmeldinger. Det er vigtigt, at der informeres på de rigtige tidspunkter til de rigtige medarbejdere. SLC kommenterede, at samarbejdsudvalget og medarbejdere i AAU Innovation har været inddraget i arbejdet. FH ytrede, at dette med fordel kunne have fremgået af sagsfremstillingen under involvering og opfordrede ligeledes til, at baggrunden for opdelingen blev meldt bredt ud.

Ad 7. Orientering fra Udvalget for ligestilling og diversitet

Bilag 7.1: AAU's strategiske handleplan 2022-2026

Indstilling: HSU drøfter og tager orientering til efterretning.

LHR indledte punktet med at indvie udvalget i en bekymring. Selvom AAU har flyttet sig meget i forhold til ligestilling og diversitet, er der stadig modstand til arbejdet i organisationen. I inklusionsmålingen, som blev foretaget i september, har 40 medarbejdere latterliggjort arbejdet med inklusion på AAU i et fritekstfelt. Selvom det er en lille del af de adspurgte, er det et alarmsignal. LHR opfordrede derfor HSU til at sende gode signaler og til at viderebringe eventuelle negative kommentarer, som de måtte høre.

TS gennemgik derefter de tre indsatsområder i den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet samt hovedkonklusionerne fra inklusionsmålingen. Medarbejdersiden, og HSU i øvrigt, tog skarpt afstand fra de nedladende kommentarer til ULD-udvalgets arbejde, og efterspurgte den samlede rapport fra inklusionsmålingen. Denne sendes ud sammen med referatet.

Som inspiration til det videre arbejde henviste medarbejdersiden til en podcast som omhandlede de mest ekskluderende situationer fra inklusionsmålingen samt materiale som PAND (PhD Association Network of Denmark) og DM har udarbejdet i samarbejde med fokus på PhD.

Opfølgning:

Rapporten fra inklusionsmålingen sendes til udvalget sammen med referatet.

Ad 8. Ny forskningsindikator – proces, rationale, høringsparter

Indstilling: HSU drøfter og tager orienteringen til efterretning.

PMJ orienterede om processen for en ny forskningsindikator. Arbejdet er igangsat fordi ledelsen ønsker et fortsat fokus på publicering og forskningsproduktion. Ligeledes er der et behov for at være klar med relevante input, såfremt det besluttes, at der skal laves en ny indikator på nationalt plan. Medarbejdersiden var enig i, at der skal vises rettidig omhu men pointerede også, at man ikke nødvendigvis skal presse på for at få noget nyt på nationalt plan. BFI blev netop fjernet på grund af de negative konsekvenser.

FH kommenterede, at det var uheldigt, at nyheden om en ny forskningsindikator på AAU blev offentliggjort igennem Update, det burde være meldt ud på anden vis. Medarbejderne oplever, at det sker hen over hovedet på dem. Det er vigtigt at overveje inddragelse og kommunikation.

JLC spurgte ind til begrundelsen for, at FSU'erne ikke er høringsparter på processen. PMJ var åben for, at disse blev tilføjet til processen.



LBL spurgte ind til, om indikatoren udelukkende skal bruges som en fordelingsnøgle i budgetmodellen, hvilket PMJ bekræftede. Det er ikke en målepind for den enkelte. Medarbejdersiden mente dog, at det indirekte vil få betydning, da det kommer til at indgå i KPI'erne samt være et stort fokus for lederne.

Opfølgning:

FSU inddrages i høringsprocessen.

Ad 9. Opfølgning på den politiske aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

RA gennemgik status for SSH. Arbejdet med at etablere socialrådgiveruddannelsen i Hjørring er i gang og miljøet er meget positive. Derudover arbejdes der forsat med lukninger af uddannelser på Campus København. Der er stor fokus på medarbejderinddragelse og trivsel. Individuelle samtaler med de medarbejdere som bliver berørte, er igangsat, men det er svært at reducere usikkerheden hos den enkelte.

LHR gennemgik status for SUND. Der er reduktion i optag på to uddannelser, hvilket dog ikke har den store betydning, da optaget er lavere end loftet. Derudover lukker Idræsteknologi og folkesundhedsvidenskab flytter til Hjørring. Der arbejdes på at skabe et nyt samlet campus på regionshospitalet i Hjørring.

TB gennemgik afslutningsvis status på TECH. TECH har ingen udflytninger, og ingen af de kommende ændringer sker indenfor nærmeste fremtid. Der arbejdes derfor langsigtet på at få alle aktiveret. Derudover er der stor fokus på trivsel.

Ad 10. Eventuelt

Medarbejdersiden ønskede en gennemgang af HSU's forretningsorden på et kommende møde, samt en orientering om IT-monitorering og Cookies, som udvalget tidligere har haft på et møde i 2021.

Derudover ønskede medarbejdersiden at drøfte opgaveglidning. Medarbejderne oplever at flere opgaver "dumper ned" igennem organisationen. Dette giver for nogle medarbejdere flere opgaver men ikke flere ressourcer. Det kan være relevant at kigge på, hvorfor opgaver falder ned, samt hvilke opgaver vi måske ikke længere skal løse. Når dette skal drøftes, er det vigtigt at være klare på, om det er en generel eller specifik problemstilling.

KK orienterede om, at medarbejderne sygemelder sig pga. de kolde kontorer.

Opfølgning:

Punkterne sættes på de kommende HSU-møder.