



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: 14-02-2023  
Sagsnr.: 2022-021-01578

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 15. februar 2023

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Thomas Bak (TB), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Thomas Lykke Andersen (TLA), Lars Bo Larsen (LBL), Palle Steen Hansen (PSH), Frederik Hertel (FH), Klaus Kjær (KK), Lotte Brunø (LB) og Louiza Bohn Thomsen (LBT)

**Afbud:** Anne Marie Kanstrup og Søren Lind Christiansen

**Øvrige deltagere:** Thomas Ploug (TP) under punkt 8, Rikke Johanne Jensen (RJJ) under punkt 9, Tina Strandvig (TS) under punkt 10 samt HR-vice direktør, Linda Ibsen (LIBS) og sekretær Stine Vestergaard Holmstrøm (SVE)

### 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 kort enkelte punkter i den skriftlige orientering og gav udvalget mulighed for at stille uddybende spørgsmål til de øvrige punkter.

PSH spurgte ind til begrundelsen for ikke at flytte socialrådgiveruddannelsen til Hjørring. Det har de seneste år været svært at tiltrække studerende til velfærdsuddannelser udenfor de store byer. Beslutningen er desuden i tråd med det nye regeringsgrundlag, hvor socialrådgiveruddannelsen ikke er omfattet af udflytningsplanerne.

JLC kommenterede på den skriftlige status vedr. strategiprojektet Integration af SSH og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser. Strategi kan for mange medarbejdere virke som en langsom og ligegyldig proces. Det er derfor vigtigt, at vi er gode til at kommunikere om processerne, og hvad der sker i de forskellige faser.

### Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

Artiklen "AAU's økonomi under pres" på Update har givet anledning til nervøsitet i organisationen. Mange medarbejdere hæfter sig alene ved det store fald i egenkapitalen men ikke ved mulighederne for at hæve den igen



ved andre tiltag. Emnet er allerede en del af de medarbejdermøder som PMJ holder med alle institutter. Medarbejderne inviteres her til at komme med input til mulige løsninger. Rektoratet kigger på, om der er behov for yderligere kommunikation.

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

---

Bilag 4.1: Referat, HAMiU d. 28.11.2022

Bilag 4.2: Orientering om punkt til drøftelse og beslutning i HAMiU 06.03.2023

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.*

---

Medarbejdersiden i PPU vil fremover bestå af Palle Steen Hansen, Frederik Hertel, Lars Bo Larsen og Lotte Brunø. HSU havde ingen yderligere bemærkninger til det kommende arbejde i PPU.

Medarbejdersiden foreslog, at såfremt HSU tog til København eller Esbjerg for at holde et udvalgs møde, kunne der i forlængelse af mødet arrangeres en paneldebat omkring en eller flere større emner som fx 1-årige kandidatuddannelser. Dette er en god mulighed for at medarbejderne kan møde HSU, men det er også en mulighed for at medarbejderne kan mødes på tværs og drøfte relevante emner.

#### **Opfølgning:**

HR-afdelingen indkalder til PPU møder i 2023 og undersøger muligheden for at holde et HSU-møde i København eller Esbjerg med en efterfølgende paneldebat.

#### Ad 5. Drøftelse af de årlige lønforhandlinger

---

Bilag 5.1: Oversigt over VIP-lønforhandlinger

Bilag 5.2: Oversigt over TAP-lønforhandlinger

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

---

ANAN præsenterede det fremsendte materiale og gav udvalget mulighed for at komme med deres kommentarer til lønforhandlingsprocessen. Udvalget havde følgende bemærkninger:

- Forslag om at lave en lokallønsaftale for TAP. Dette kan muligvis give bedre rammer for forhandlingen.
- Der er forsat manglende tilbagemeldinger på ansøgninger som ikke er blevet tilgodeset. Ligeledes er der flere steder ikke udsendt en samlet mail fra ledelsen, hvilket er et tilbagevendende problem. Dekanerne bør tage en snak med deres institutledere omkring denne opgave.
- Udvalget er glade for de ekstra tabeller som i år er udsendt med sagsfremstillingen. Fremadrettet ønskes dog også en oversigt over lønsummerne.
- Ønske om at lønrammen sendes ud til tillidsrepræsentanterne inden forhandlingerne starter. Dette har tidligere være praksis.
- Medarbejdersiden bemærkede, at der er stor forskel på fordelingen mellem engangsvederlag og varige tillæg på de forskellige fakulteter.
- Der har været gode evalueringsmøder med gensidig lydhørhed.
- På et enkelt hovedområde har der været en stram fortolkning af rammen ift. ny løn for VIP. Dette her givet uheldige forhandlingsforløb.



I sagsfremstillingen fremgår det, at der i lokalaftalen for SSH ikke er indskrevet, hvorledes meriteringsrammen for undervisning skal betænkes i forbindelse med lønforhandlingen. JLC mener ikke, at dette er korrekt, hvorfor han ikke ser, at der er behov for et tillæg til aftalen.

LBL orienterede udvalget om, at der i AC-overenskomsten står, at den overordnede økonomiske ramme skal drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne. Dette skal ske inden forhandlingsprocessen igangsættes men er ikke sket i år. Det bør indtænkes i processen fremover. Medarbejdersiden ønskede ligeledes, at man i HSU havde drøftet beslutningen om at låse rammen for en 3-årig periode.

**Opfølgning:**

HR-afdelingen tager kommentarerne til efterretning og forsøger at indtænke dem i næste års proces.

---

**Ad 6. Orientering om den årlig statistik for AAU's Whistleblower ordning**

Bilag 6.1: Årlig offentliggørelse af oplysninger fra AAU's Whistleblowerordning 2022

*Indstilling: HSU orienteres om den årlige offentliggørelse af oplysninger fra Aalborg Universitets whistleblower-ordning.*

---

LIBS gennemgik kort det fremsendte materiale. AAU skal iht. Lov om beskyttelse af whistleblower § 27 årligt offentliggøre oplysninger om universitetets whistleblower ordning. Der har i alt været tre indberetninger i perioden fra 17. december 2021 til 31. december 2022.

Udvalget drøftede antallet af henvendelser. Ordningen er forsat helt ny og flere medarbejdere ser måske stadig ordningen an. Det er derfor vigtigt, at oplysningerne behandles med den største fortrolighed, så medarbejderne ikke vælger ordningen fra, fordi de er bange for konsekvenserne.

---

**Ad 7. Drøftelse af virksomhedslukning mellem jul og nytår 2023**

*Indstilling: HSU drøfter og beslutter om der skal være virksomhedslukket på AAU mellem jul og nytår i 2023.*

---

Udvalget drøftede fordele og ulemper ved en virksomhedslukning og besluttede ikke at holde virksomhedslukket mellem jul og nytår i 2023. Dagene vil i stedet kategoriseres som lavservice dage, således at AAU ikke pålægger alle at holde tvungen ferie, men hvor den enkelte afdeling har mulighed for at definere, hvad den lavere service består i. Udvalget vil evaluere på ordningen på det første møde i 2024, hvorefter der træffes en beslutning for flere år frem.

**Opfølgning:**

HR-afdelingen melder beslutningen ud i organisationen.

---

**Ad 8. Drøftelse af model for sagsbehandling ved AAU Forskningsetisk Komité**

Bilag 8.1: Skitsering af model for sagsbehandling ved AAU Forskningsetisk Komité

*Indstilling: HSU drøfter modellen for sagsbehandling ved AAU Forskningsetisk Komité.*

---

HSU havde ingen bemærkninger til modellen for sagsbehandling ved AAU forskningsetisk Komité.

---

**Ad 9. Drøftelse af deklaration om frihed i forskning og undervisning**



- Bilag 9.1: Forslag til AAU's deklaration om frihed i forskning og undervisning
- Bilag 9.2: Rapport om undersøgelse af forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse på AU
- Bilag 9.3: Erklæring om akademisk frihed (SDU)
- Bilag 9.4: Erklæring om ytringsfrihed (AU)

*Indstilling: HSU drøfter forslag til deklaration om frihed i forskning og undervisning.*

---

FH fremlagde ønske om, at der var mere fokus på det kollektive niveau og henviste til bogen "Forskningsfrihed – hvad med juraen?" som eksplicit nævner det kollektive niveau. Det handler både om relation til forskningsgrupper samt den medindflydelse som medarbejderne har ift. organisation og eksterne parter. Derudover giver forskningsfrihed først mening, når der er tid til at forske. Det er derfor også vigtigt at sikre denne del.

LBL havde en konkret kommentar til afsnit 5: *Forskningsbaseret tilgang til undervisning, hvor hensynet...* Det kan læses som en præmis, at der er nogen som følger sig krænket. Meningen er god nok, men sætningen skal læses flere gange, før den giver mening.

LBL var generelt mere tilhænger af deklarationen fra SDU. Den er mere operationel, og forholder sig til flere problematikker som fx problemet omkring eksternt finansieret forskning. LBL synes dog at forslaget til AAU's deklaration er udmærket, og kan også godt støtte op om denne.

JLC havde en konkret kommentar til afsnit 6 (allersidst): ... *Hvor det bedre faglige funderende argument vinder.* Sætningen kan virke stødende, da det virker som om samtale/debat er en konkurrence. Beslutningen tages på baggrund af faglig funderende argumenter, men der kan også være andre forhold, der gør man tager en anden beslutning.

Udvalgets kommentarer videregives til Rektorsekretariatet, som gennemgår kommentarerne inden den endelige version af deklarationen sendes til godkendelse i direktionen og bestyrelsen.

## **Ad 10. Drøftelse og godkendelse af tiltag til at reducere ubevidst bias i rekrutteringsprocessen**

---

- Bilag 10.1: Inspirationskatalog – Undgå ubevidst bias i rekrutteringen
- Bilag 10.2: Top10 – stereotypisk ord i AAU's stillingsopslag

*Indstilling: HSU drøfter og godkender tiltag til at reducere ubevidst bias i rekrutteringsprocessen samt forslag til implementeringsfasen.*

---

LHR indledte punktet og gav udvalget mulighed for at komme med kommentarer. HSU var meget positive overfor tiltaget. Der var enighed om, at en forsøgsordning var en god ide. HSU godkendte derefter tiltag til at reducere ubevidst bias i rekrutteringsprocessen samt forslag til implementeringsfasen.

## **Ad 11. Drøftelse af HSU's forretningsorden**

---

- Bilag 11.1: Forretningsorden for Hovedsamarbejdsudvalget ved Aalborg Universitet
- Bilag 11.2: Samarbejdsorganisationens sammensætning på Aalborg Universitet

*Indstilling: HSU drøfter forslag til ændringer/præciseringer af HSU's forretningsorden.*

---

Udvalget havde følgende forslag til ændringer til Forretningsorden for Hovedsamarbejdsudvalget ved AAU:

- A og B side ændres til ledelses- og medarbejderside.



- § 8 omkring referatet ønskes præciseret. Der står i bestemmelsen, at det godkendte referatet offentliggøres med bilag af ikke fortrolig karakter. Såfremt materiale er fortroligt, vil det kun være fortroligt i en nærmere defineret periode. Der bør derfor indskrives en praksis for, hvordan og hvornår fortroligt materiale offentliggøres med det resterende materiale.
- § 10 omkring fortrolighed skal kigges igennem. I den nuværende bestemmelse ligger der en fortolkning ned over Forvaltningslovens §27 stk. 5. Forslaget er alene at henvise til Forvaltningsloven. Dette kan med fordel være uden paragraf henvisning, da denne kan ændre sig løbende.

Udvalget havde følgende forslag til ændringer i Samarbejdsorganisationens sammensætning ved AAU:

- Det skrives ind at Prorektor er Rektors suppleant og deltager på HSU møderne.
- Det skrives ind at Vicedirektøren for HR deltager på HSU møderne.
- Medarbejdersiden ønsker dokumentet præciseret således at sammensætningen først og fremmest afspejler de forhandlingsberettigede personaleorganisationer jf. Samarbejdsaftalen. I tillæg hertil ønskes der i sammensætningen taget hensyn til, at der både bør være en VIP-repræsentant fra hvert fakultet og at FTR fra de tre store VIP-organisationer er repræsenteret. Konkret foreslås formuleringen i forretningsordenen ændret til "op til 5 VIP-repræsentanter".

Udvalgssekretæren gjorde opmærksom på, at der på nuværende tidspunkt ikke er nogen medarbejderrepræsentant for øvrige organisationer på AAU.

### **Opfølgning:**

HR-afdelingen tilretter forretningsordenen og samarbejdsorganisationens sammensætning. De nye udkast drøftes og godkendes på HSU mødet den 24. april 2023.

### **Ad 12. Eventuelt**

---

FH udtrykte bekymring for det forsvarsteknologiske samarbejde. PMJ kommenterede, at det er en nødvendighed i den verdenssituation vi står i. Derudover er meget af forskningen dual-use problematikker som både rækker ind i det civile og militære. Alle 8 universiteter er en del af samarbejdet, og det har derfor bred opbakning fra universitetssektoren.

FH foreslog at drøftelse koblingen mellem STEM og SSH. Den er oppe i forskellige sammenhænge, men kunne være interessant også at drøfte det i dette forum.

LBL roste kampagnen "GDP – Hvad?" omkring GDPR på AAU. Det er et rigtig godt initiativ. Kampagnen er lavet af Kontraktenheden og kan findes på alle AAU's lokationer samt på følgende [link](#).

LHR orienterede om, at det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er flyttet ind i den nye AAU SUND bygning. LHR foreslog, at HSU kan holde et møde i bygningen og efterfølgende lave en rundvisning, hvis det har interesse.

LHR orienterede om, at SUND i samarbejde med Trænregimentet har lavet en prøveordning, hvor 20 medicinstuderende i en uge skal uddannes til at arbejde hårdt ramte steder med fx krig. De håber på sigt, at ordningen kan rulles ud nationalt, så flere kan blive udlært til opgaven.

JLC orienterede om, at der på Update redaktionen er to ledige pladser. Medarbejdersiden ønskede at disse pladser besættes af Thomas og Klaus som fremover kan supplere Frederik i arbejdet.