



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 28-06-2021
Sagsnr.: 2021-232-00127

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 21. juni 2021

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Jeppe Emmersen (JE), Anne Marie Kanstrup (AMK) Søren Lind Christiansen (SLC), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Anette Terkelsen (AT), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Jens Kirk (JK), Klaus Kjær (KK), Lis Carlsen (LC), Michael Eriksen (ME) og Lars Bo Larsen (LBL)

Afbud: Henrik Pedersen, Henrik Halkier, Jimmi S. Jensen, Lars Rosgaard Jensen og Meg Duroux,

Øvrige deltagere: Line Renée Thellufsen (LRTH) og Charlotte Spliid Knudsen (SPK) under pkt. 7, Bettina Thomsen (BT) under pkt. 10, Henrik H. Søndergaard (HHS) og Stine Vestergaard (SVE), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen

JLC bemærkede, at der ikke er fremsendt høringssvar fra Akademisk Råd som materiale til punkt nr. 8. Det blev besluttet, at dette drøftes under det pågældende punkt.

HSU godkendte herefter dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra rektoratet

Bilag 2.1: Orientering fra rektoratet

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

PMJ supplerede det fremsendte materiale med en mundtligt orientering om den igangværende debat af basismidler samt regeringens uddannelsesudspil.

Ad 3. Status på organisationsudvikling

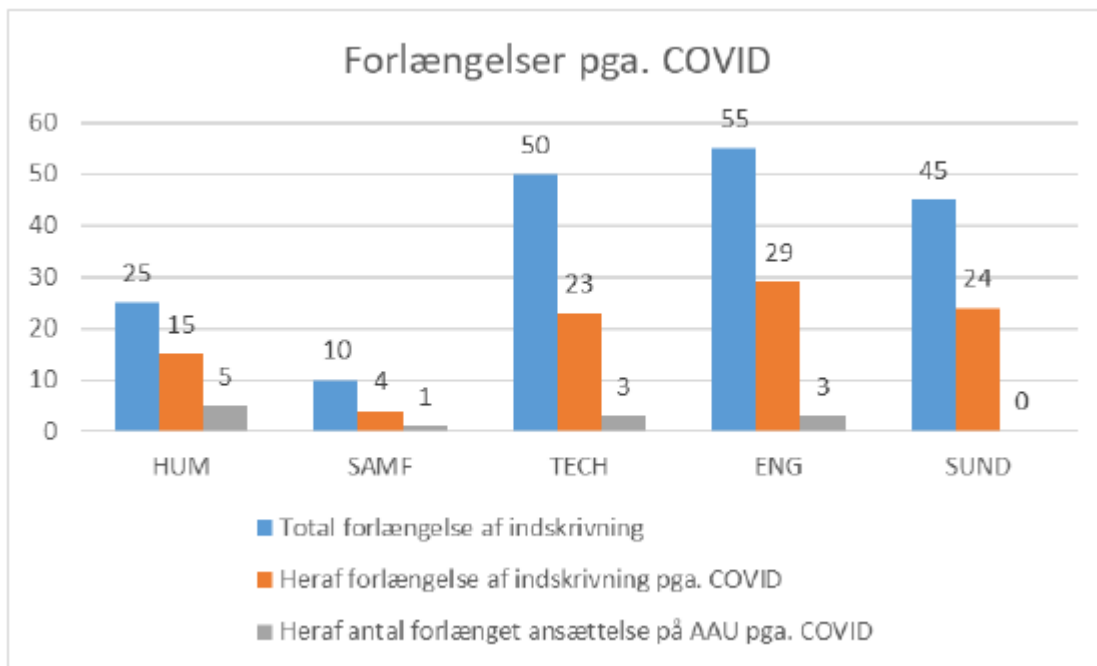
Indstilling: HSU tager den mundtlige orientering til efterretning

PMJ gav en status på de indkomne høringssvar i forbindelse med oplægget til etablering af ny tværgående undervisnings- og forskningsenhed i PBL. I høringssvarene har der været et ønske om, at få svar på en række spørgsmål. Da der har været tidlig inddragelse, er det ikke muligt at besvare alle spørgsmål nu. På baggrund af høringssvarene er oplægget genbearbejdet og skal forelægges direktionen til endelig godkendelse den 28. juni. Herefter overgår projektet til implementeringsfasen. I implementeringsfasen vil relevante aktører fra HR-afdelingen, Økonomiafdelingen osv. blive inddraget. Overordnet er der en positiv tilgang til den nye enhed.

Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orientering til efterretning

JLC spurgte ind til, hvor mange Ph.d. forlængelser der har været i perioden med COVID-19. Fakulteterne har lokalt kigget på de konkrete tilfælde, hvorefter der er truffet beslutning om en mulig forlængelse. Opgørelsen nedenfor viser det samlede antal forlængelser:



JLC orienterede om, at der er medarbejdere som pålægges, at de kun må undervise på uddannelser som er placeret under eget instituttet. Dette giver ikke mening for hverken medarbejderen eller de studerende, som ønsker den bedst kvalificerede underviser. PMJ kommenterede, at det vigtigste udgangspunkt er, at det er de ypperligste fagligheder som underviser på fagene. Er dette ikke tilfældet, er det en problematik som skal løses. JLC tager en snak med de relevante dekaner.

JLC orienterede om ligeledes om, at "udskamningsdebatten" fylder meget blandt medarbejderne. PMJ kommenterede, at det er universitetsledelsens opgave at værne om forskningsfriheden, og sikre at vores forskere bidrager til den offentlige debat med deres forskning. Det er helt uacceptabelt, hvis forskere intimideres eller chikaneres til tavshed. Vi har et kollektivt ansvar for at betrygge vores forskere, og kraftigt opfordre de, som oplever dette, til at henvende sig til deres leder. Ledelsen vil tage dette meget alvorligt.

Ad 5. Orientering fra HSU-sekretariatet

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

HHS orienterede om, at vi forsat mangler cirkulærer fra OK21. Det betyder, at der er mange aftaler, som vi endnu ikke kan implementere. Under OK21 blev det bl.a. besluttet, at lektorerne får et lønløft. Derudover kommer der en styrket seniorindsats og seniorbonus, ændrede barselsregler for ansatte med retskrav til forlængelse af ansættelsesperioden i forbindelse med barselsrelateret fravær og en ændring hos de timelønnede undervisningsassistenter, som bliver omfattet af samme vilkår som eksterne lektorer. Afslutningsvis er det besluttet, at TR har ret til at få lønoplysninger på alle medarbejdere de repræsenterer på nær chefkonsulenter med personaleansvar og professorer til de årlige lønoplysninger.



Medarbejdersiden havde efterspurgt en evaluering af lokalaftalen for eksterne lektorer, en oversigt over omfanget af ansatte under tenure track, samt en status på arbejdet i PPU. HHS orienterede om, at det endnu er for tidligt at evaluere lokalaftalen for eksterne lektorer, men at HR-afdelingen vil gå i dialog med lederne i forhold til at finde en model for evalueringen. Derudover orienterede HHS om, at der på nuværende tidspunkt er 17 adjunkter på tenure track, hvoraf 16 er ansat på Institut for Datalogi, og at PPU ikke har udestående opgaver fra HSU. PPU skal på deres første møde efter sommerferien drøfte et oplæg til en procedure for håndtering af trusler og chikane fra eksterne parter.

JLC takkede for orienteringerne og spurgte ind til, om de fremtidige HSU møder planlægges til at være fysiske møder. SVE orienterede om, at møderne efter sommerferien følger den plan, som blev lavet i efteråret 2020. Det betyder, at både mødet 1. oktober og 15. december som udgangspunkt er fysiske møder.

HSU godkendte lav-servicedagene for de kommende 3 år, men ønsker på et kommende møde at drøfte virksomhedslukning mellem jul og nytår, herunder hvilke konsekvenser det vil have, hvis man ikke længere holder lukket.

Ad 6. Orientering om status for arbejdet med ny strategi 2022-2026

Bilag 6.1: Overblik over aktiviteter i strategiprocesen indtil nu

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

PMJ gav en oversigt over arbejdet med den nye strategi 2022-2026. De sidste par måneder, har der pågået et arbejde med at formulere forslag til delvisioner, mål og forudsætningskabende initiativer inden for 6 delområder: 1) Forskning, 2) Uddannelse, 3) Vidensamarbejde, 4) Kommunikation og profilering, 5) Organisation og ledelse, og 6) Administration og service.

Direktionen skal i august prioritere de mål/initiativer, vi som organisation vil fokusere på i 2022. Direktionen vil desuden komme med bud på, hvordan vi konkret i næste strategiperiode kan arbejde med en målstyret implementering af Viden for verden II. Senere på efteråret kommer strategien og de udvalgte mål for 2022 til 'dialog-baseret høring' på universitetet, hvilket vil ske via direktionsmedlemmer, institutledere og FS-chefer, i forbindelse med at vi skal forberede implementeringen af Viden for verden II.

Udvalget havde ingen bemærkninger til orienteringen.

Ad 7. Sygefraværstatistik og anvendelse af den psykologiske rådgivning 2020

Bilag 7.1: Sygefraværstatistik for 2020

Bilag 7.2: Anvendelse af psykologisk rådgivning 2020

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

LRTH og CSK gennemgik det fremsendte materiale. ME kommenterede på det lange sygefravær, som er faldende, men dog forsat meget højt sammenlignet med de øvrige universiteter. ME stillede spørgsmålstegn ved, om det nødvendigvis er en dårlig ting, at det lange sygefravær er højt, da dette også kan indikere, at vi er en rummelig arbejdsplads, som ønsker at fastholde vores dygtige medarbejdere. CKS kommenterede, at rummelighed er en væsentlig og god pointe samt i fin tråd med vores politik om den rummelige arbejdsplads. Det er dog forsat vigtigt at have stor fokus på området, da vi fra undersøgelser ved, at tilbagevenden til arbejdet bliver vanskeligere jo længere tid en sygemeldt er fraværende fra arbejdet, hvorfor vi alt andet lige bør arbejde for at det længerevarende sygefravær minimeres så vidt muligt. Vores målsætning bliver dog ikke et længerevarende sygefravær på 0 %. HHS tilføjede, at HR-afdelingen efter ønske fra HAMiU, gennemgik alle længerevarende



sygesager sidste år for at sikre, at der var sket opfølgning. De fremlagte data viser, at ledelsen er blevet bedre til at følge op, og at det længerevarende sygefravær i væsentlig grad bæres af den samme gruppe af medarbejdere år efter år.

JK spurgte ind til, hvordan HSU kan bakke op om HR-afdelingens anbefalinger på området. Ligeledes lægger sagsfremstilling op til, at indstillingen ikke kræver et nyt finansieringsbehov. Hvordan sikrer vi, at der afsættes midler til at styrke området. CSK kommenterede, at så snart HSU interesserer sig for emnet, har det en afsmitende effekt ned i organisationen, det er set tidligere bl.a. ift. deltagelse på kurser.

LBL efterspurgte en målsætning for sygefraværet, som det er muligt at følge op på det efterfølgende år. I andre sammenhænge sætter vi strategier og målsætninger. Det kunne eventuelt være et emne, som HSU tog op sammen med HAMiU på et fællesmøde.

ME orienterede om, at nogle TAP'er har det svært ved sygefraværssamtaler. Medarbejderne føler sig svage og sårbare under samtalerne, og nogle kan derfor få en oplevelse af, at samtalen kan føre til en snarlig afskedigelse. ME spurgte derfor ind til, om det er muligt, at tænke øget tryk ind i samtalerne.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet noterer HSU's ønske om at drøfte sygefravær på et kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU.

Ad 8. Drøftelse af forslag til AAU's politik for brug af undervisningsmateriale

Bilag 8.1: Forslag til AAU's politik for brug af undervisningsmateriale udarbejdet af videnskabelige medarbejdere

Indstilling: HSU drøfter og kommenterer forslaget indhold

PMJ indledte punktet, hvorefter SLC orienterede om, at der arbejdes i to spor. Et på tværs af danske universiteter og et internt på AAU. Selvom man har valgt at håndtere det forskelligt på universiteterne, har der været et ønske om fælles retningslinjer. Forslaget fratager ikke de videnskabelige medarbejdere deres lov- og kutymebestemte ophavsret men klarlægger AAU's brugsret til undervisningsmaterialet. Det er vigtigt, at det bliver en fælles politik for hele AAU.

Der har været kritik af den måde, som arbejdet er foregået på. HSU besluttede derfor, at der nedsættes en arbejdsgruppe med Søren Lind Christiansen, Per Mark Pedersen fra Kontraktenheden, Nicklas Schreiber Nielsen fra Rektorsekretariatet og to repræsentanter fra medarbejdersiden i HSU. Medarbejdersiden melder hurtigst muligt to repræsentanter ind til SLC. Arbejdsgruppen kigger arbejdet igennem igen.

JLC foreslog at inddrage Morten Rosenmeier i arbejdet. Morten er professor i Immaterielle rettigheder, og har tidligere tilbudt sin hjælp. Derudover nævnte JLC, at det forsat er en mulighed at implementere modelaftale 3, og se om det fungerer. Generelt ønsker medarbejdersiden, at det bliver en aftale fremfor en politik.

LBL kommenterede afslutningsvis på forslaget indhold. LBL havde fokus på retten til at ændre i undervisningsmaterialet uden samtykke. Dette virker som en overtrædelse af ophavsretten, hvorfor det er vigtigt at undersøge dette nærmere.

Opfølgning:

SLC nedsætter en ny arbejdsgruppe på baggrund af indmeldinger fra medarbejdersiden.

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.

Punktet udskydes til HSU mødet den 1. oktober pga. manglende tid.

Ad 10. Drøftelse af regel om ytringsfrihed

Bilag 10.1: Revideret udkast til regler om ytringsfrihed

Bilag 10.2: Code of conduct for ytringsfrihed (nugældende)

Indstilling: HSU drøfter det reviderede udkast til regler om ytringsfrihed

PMJ indledte med en gennemgang af punktet og spurgte ind til, om reglen forsat er fyldestgørende set i forhold til de tidligere drøftelser om udskamning og universitetets opgave i forhold til at værne om ytringsfriheden. JK kommenterede, at virkeligheden har ændret sig. Vi er nu en situation, hvor medarbejderne er bange for at ytre sig. Det handler derfor også om, hvordan vi kan give medarbejderne den nødvendige tryghed.

I forhold til indholdet i reglen fremlagde ME ønske om, at det fremhæves eksplicit, at man ikke kan henvise til loyalitetsprincippet.

HSU støtter op om reglen i dens nuværende form. Det blev besluttet, at rektor sender reglen ud til alle institutter med opfordring til, at reglen drøftes lokalt på et institutmøde. Det er vigtigt at igangsætte drøftelser om medarbejdernes bekymringer ved at ytre sig og gøre det klart, at ledelsen tager det meget alvorligt, hvis forskere intimeres eller chikanes pga. deres udtalelser.

Opfølgning:

Rektorsekretariatet udsender reglen til alle institutter.

Ad 11. Eventuelt

ME spurgte ind til behandlingen af det nye Whistleblowerdirektiv, som skal være implementeret senest den 17. december 2021. Opgaven varetages af Rektorsekretariatet.