



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: 07-05-2024
Sagsnr.: 2023-232-00199

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 22. april 2024

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

Afbud: ingen

Øvrige deltagere: Linda Ibsen (LIBS), Julie Gulstad Andersen (JGA) under pkt. 5, Steen Harrit Jakobsen (SHJA) under pkt. 6, Helene Møller Larsen (HML) under pkt. 7, Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) (referent)

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

PMJ bemærkede til den skriftlige orientering, at der selvsagt var en særlig opmærksomhed på VIVE-rapporten. Det er alvorlig læsning. Derfor er man også allerede nu i gang med at se på en række indsatser, som organisationen skal arbejde videre med for at mitigere den type adfærd, som rapporten belyser. Rapporten skal behandles i organisationen, herunder på HSU's møde den 18. juni, hvorefter bestyrelsen skal orienteres.

PMJ tilføjede herefter, at han var blevet bedt om at sige lidt om visionerne for AAU og arbejdet med HSU. PMJ bemærkede indledningsvist, at det ikke skulle opfattes som en endegyldig programmerklæring eller ny strategi, men i stedet som at ledelsen gør sig nogle tanker løbende og som følge af udviklingen.

PMJ beskrev herefter, at der er sket en udvikling over de seneste år, hvor AAU er kommet fra et udfordrende sted, til et andet sted i dag. AAU har fået styr på uddannelsesporteføljen, både kvalitetsmæssigt, indholdsmæssigt. Også ift. akkreditering og kvalitetssystemet er AAU i god gænge.

PMJ tilføjede, at set i lyset af kandidatreformen, kan der blive behov for at se på tilpasning af uddannelserne.



PMJ supplerede med, at AAU i forbindelse med kandidatreformen har fået den anden højeste dimensionering efter RUC og et af de forhold vi kæmpede mest med, var ledigheden. Men som man kan se nu, er ledigheden på niveau med KU, AU og SDU. De løbende justeringer på uddannelserne og på kandidatproduktion har således resulterede i, at AAU nu har en ledighed der er ækvivalent med de andre fuldfakultære universiteter. PMJ bemærkede hertil, at dette skulle noteres som meget positivt. Ledigheden er noget som historisk har udfordret AAU og hvor der har været iværksat mange initiativer og tiltag, som nu viser sig at have båret frugt og det skal organisationen roses for. AMK tilføjede, at det selvfølgelig ikke betyder, at AAU stopper arbejdet med employability som er et fokusområde i vores kvalitetssystem.

PMJ kommenterede, at også på forskningssiden har AAU udviklet sig meget. Ud over at levere relevante uddannelser af højest kvalitet, leverer AAU også forskning på højeste internationale niveau på rigtig mange områder. Der er stadig områder som skal udvikles, men AAU klarer sig godt, på flere områder. Ikke mindst i de internationale samarbejder, hvor AAU blandt andet samarbejder med flere af de bedste universiteter i verden. AAU skal fortsat arbejde benhårdt på at udvikle forskningsområder og øge forskningshøjden.

Ift. eksterne hjemtag bemærkede PMJ, at der på institutter hjemtages over det der forventes, mens der på andre områder hjemtages mindre. Denne udfordring arbejdes der med og der noteres en udvikling, fx er tre grundforskningsfondsansøgninger gået videre til anden runde. Der er også hjemtag af ERC-bevillinger på områder, der ikke tidligere har hjemtaget herfra. PMJ tilføjede, at der stadig er udfordringer på AAU's andele fsva. de private fonde og det er noget AAU skal rette fokus mod.

PMJ nævnte herefter de missionsdrevne områder, der er igangsat og som AAU skal udvikle sig på. Det er relevant både nationalt og internationalt og flugter helt ind i AAU's strategi, med mere fokus på det omgivne samfund, både nationalt og internationalt. Disse missionsområder bør også medvirke til at øge AAU's hjemtag.

Oveni alt det, er AAU udfordret på de næste generationer. PMJ bemærkede hertil, at det er væsentligt, at de unge forsat vil forskningen og at de ser det at være på et universitet, som en attraktiv karrierevej. Det er en fælles AAU-opgave at sikre gode muligheder for de kommende generationer forskere. Det kan påvirke lysten til at blive i et system, hvis man bliver mødt med en ikke hensigtsmæssig adfærd, som den der fx er afdækket i VIVE rapporten. Derudover betyder det også noget, at der er balance mellem arbejdsliv og privatliv i de forskellige livsfaser. Det er ikke alene på den videnskabelige side AAU skal arbejde med dette, men også for vores tekniske og administrative medarbejdere. Det er noget som universitetet generelt skal understøtte.

Der er en samfundsmæssig udfordring, hvor både de ældre generationer og børnegenerationer vokser, men hvor mellemgenerationerne, bliver færre. Derfor er der nationalt et stort fokus på det fremtidige behov for fx flere sygeplejersker, skolelærere, pædagoger og socialrådgivere mv. AAU starter en mission om digital sundhed, for at hjælpe samfundet med at imødegå de sundhedsmæssige udfordringer i forbindelse med de store generationer der går på pension i de kommende år.

PMJ opsummerede, at han overordnet set ser AAU som et universitet, hvor der stadig er mulighed for at vækste og markere sig som et endnu bedre universitet, men hvor der også er mulighed for, via AAU's uddannelser, at skabe endnu bedre muligheder for de studerende.

FH kommenterede på PMJ's gennemgang. FH bemærkede, at dette kunne være anledning til at præsentere nogle visioner for fremtiden. FH tilføjede, at tanken bag anmodningen var, om man kunne se nærmere på, hvad man kan være fælles om på universitetet, så medarbejderne kunne se sig selv gå i samme retning. FH savnede lidt det som giver en fornemmelse af, at vi er sammen om noget der er større end os selv. Særligt i de svære perioder, hvor der er behov for noget, som kan give begejstring.

PMJ kommenterede, at det jo netop er missionerne. Der er mange politiske tiltag og det er tilladt at være træt af disse, men vi må få det bedste ud af det. Missionerne er in the making, og de skulle gerne være dem der sam-



ler os som universitet. PMJ tilføjede, at Aalborg Universitet i sig selv genererer, mere end 8 mia. af regionens BNP om året. Noget af det AAU har været særligt gode til er at give de unge, der normalt ikke ville have muligheden for en universitær uddannelse, en universitetsuddannelse. Her gør vi noget der større end os selv. Dette var FH enig i.

LHR kommenterede, at universitetet ikke er en del af problemet i samfundet, men en del af løsningen. Flere oplever at blive udskaftet, da fokus er på, at der bør være flere sygeplejersker mv. Men det er også nødvendigt, at der fokus på det som universitetet kan og at der er brug for medarbejdere her til at løse de opgaver som er med til at sikre, at vi har en fremtid. PMJ var enig og tilføjede, at det er afgørende med en videnskabelig indsats.

JLC kommenterede, at man kan sige meget om universiteternes rolle i samfundet og hvad universitetet kan stille med i forskellige strukturer. JLC oplevede dog, at nogle savner en diskussion af hvad akademias væsen og værdier er, i en tid, hvor der er store forandringer. Mange har svært ved at finde deres identitet som universitetsansat.

PMJ kommenterede, at hvis man skulle have den dialog ville det også være nødvendigt at tale om, hvordan vi gør det. LHR tilføjede, at AAU ikke kommer igennem med politiske indgreb og love, men at AAU kan være med til at skabe ny viden med henblik på nye løsninger. Vi kan sagtens drøfte vores identitet, men det er også tænkningen på den bredere palette som skal ud at leve - at vi som universitet bidrager og kommer med løsninger.

TB henviste til AAU's bidrag til den regionale BNP og tilføjede, at det netop er dette man bør tale ind i, nemlig AAU's værdi. Hvad det er AAU leverer af værdi og hvordan sikres det, at AAU tager større ansvar for det. Derudover skal AAU tale ind i vores region. AAU har en rigtig god læringsmodel, men spørgsmålet er, om AAU kan holde på de studerende.

RA tilføjede, at hvis RA skal forsøge at høre hvad institutterne og medarbejderne siger, så er det, at strategien er meget fin, men at medarbejderne ønsker, at man også ser på virkeligheden. Ledelsen kan godt fortælle hvad vi vil som universitet, men så er vi allerede løbet fra vores medarbejdere. RA ser det som et udtryk for, at medarbejderne har behov for den åbne frie drøftelse, hvor modsætninger mødes og hvor det ikke skal pakkes ind i en strategi. RA bemærkede hertil, man ikke behøver at blive enige om det hele, men at man forhåbentligt med sådanne drøftelser, kan blive enige om en retning. RA fandt, at det vil være et stærkt signal at sende til medarbejderne, at ledelsen gerne ville tage den drøftelse.

AMK så drøftelsen som en brainstorming og tilføjede, at det er vigtigt at huske at "vi" er AAU. Man kan ikke kun kigge på ledelsen og spørge hvad AAU er. Vi er alle AAU. AMK tilføjede, at det er vanskeligt at have disse dialoger på møder, men at man eventuelt kan afholde saloner, hvor konkrete temaer tages op med fokus på hvad vi ønsker at skabe fremadrettet i stedet for at give kritik bagudrettet. Hvad ønsker vi for vores universitet, hvad ønsker vi for vores uddannelser og hvad vi ønsker for forskningen ect.

FH forstår AMK's indlæg men tilføjede, at ledelsen også er med til at skabe leadership og kobling så man sikrer, at medarbejderne føler sig som en del af et fællesskab. PMJ kommenterede, at det jo netop er en del af strategiarbejdet. Et arbejde som vi snart skal i gang med at se på og det vil det være oplagt at tage dette op igen.

FH fortalte, at en kollega på et tidspunkt havde sagt, at pågældende var med på, at ledelsen havde en vision, men at vedkommende ikke var sikker på, at AAU havde en vision. FH ved ikke om kollegaen havde ret i denne antagelse, men at det måtte betyde, at der mangler en kobling til bunden af organisationen. Noget som man kan være en del af, et større fællesskab som man kan koble op på. FH tilføjede, at det vil være godt med en god åben diskussion, hvor dette kunne drøftes og at det ville være et godt grundlag for det kommende visions- og strategiarbejde. FH afsluttede med at bemærke, at grunden til, at der blev spurgt indtil dette var, at medar-



bejderne efterspørger det, da de har svært ved at se, hvad de er en del af. Efter at kommunikation på AAU er samlet til en enhed, kunne FH forestille sig, at de kan medvirke til at styrke den organisatoriske kobling.

PMJ afrundede punktet med at foreslå, at dette kunne være et tema på HSU's seminar dag.

Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

FH indledte med at henvise til tidligere drøftelser omkring muligheden for at medarbejdersiden kunne få en klumme i AAU Update, da FH ser det som en god måde at få bredt blandt andet HSU's diskussioner ud på.

PMJ kommenterede, at der i AAU Update netop er en medarbejderside, "Synspunkt", som man som kan skrive på, hvilket man er meget velkommen til. PMJ bemærkede, at man ikke bliver censureret på hjemmesiden, men at der selvfølgelig er en ramme man skriver indenfor. Det er AAU Kommunikation og Public Affairs der er redaktør på AAU Update og alle er altid velkommen til at sende noget ind.

FH gennemgik herefter den skriftlige orientering. FH deltager i en række temadage herunder, Udvalget til beskyttelse af videnskabeligt arbejde (UBVA)'s temadag den 29. april 2024, som vedrører etablering af en særlig monitoreringsindsats, der skal værne om den akademiske og videnskabelige frihed i Danmark, samt en temadag på Christiansborg om Danmarks muligheder og udfordringer for deltagelse i EU Forsknings og innovationsprogrammer. En temadag som FH finder særlig vigtig.

Derudover holder Nordisk Universitetslærerforening årsmøde i Bergen, hvor et af temaerne er akademisk frihed i de nordiske lande. FH håber, at det kan medvirke til at få det tema sat på dagsordenen i de nordiske samarbejdsorganer. PMJ kommenterede, at det forhåbentligt kan medvirke til et øget fokus fra regeringen på det nordiske samarbejde.

TB tilføjede, at Uddannelses- og Forskningsstyrelsen arbejder med en opdatering af det danske kodeks for forskningsintegritet, hvor man også ser på en revidering af den beskrivelse der i dag er af forskningsfrihed.

FH fortalte, at der var kommet forskellige meldinger på baggrund af OK24 og de medfølgende lønstigninger og om hvordan det var blevet håndteret på de øvrige universiteterne ift. PL-regulering. Nogle universiteter har forsøgt sig med at droppe lokallønsforhandlingerne i år og det dur ikke.

SLC kommenterede, at ledelsen i Fælles Service på AAU har foreslået en 2-årig lokallønsforhandling. Dette skal drøftes nærmere i det Fælles Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg i Fælles Service (FSA) den 2. maj. SLC bemærkede hertil, at forslaget aldrig har gået på at droppe lønforhandlingen, men derimod at drøfte mulighederne for en lønforhandling med en 2-årig ramme. Mht. økonomien er det også mere et spørgsmål om indfasningen af de budgetmæssige ændringer frem for at skulle gå så hårdt til værks. RA tilføjede, at man også bør være bevidst om, at i en periode hvor økonomien er stram, så skal der findes løsninger på den ene eller anden måde for at få enderne til at hænge sammen.

PMJ bemærkede, at AAU havde regnet med en stigning på ca. 3 %. LB spurgte ind til om der ikke kommer en kompensation for lønreguleringen. SLC svarede, at det man ved på nuværende tidspunkt er, at AAU ikke får kompenseret for Store Bededag. Dertil er der også tidligere års lønforhandling som skal udmøntes, hvilket svarer til en samlet lønstigning på ca. 7,5 %.

LB havde en tilføjelse til medarbejdersidens orientering, som vedrørte stillingsopslag for teknisk- og administrativ personale (TAP). LB oplevede, at der er stor forskel på stillingsopslagene i organisationen, og spurgte om



ikke man kunne gøre det mere spændende og ensrettet. LB bemærkede, at hun i så fald gerne vil være en del af dette arbejde og forventede, at et fokus på dette kunne medvirke til at tiltrække de bedste medarbejdere. LB tilføjede, at det pt. opleves som vanskeligt at få ansat medarbejdere.

LB orienterede derefter om, at en HK-sekretær på Aalborg Universitet er indstillet og kommet i finalen til Danmarks Bedste Kollega som er en pris som HK uddeler. LB ville gerne have en artikel i AAU Update omkring dette, men har haft vanskeligt ved at få det igennem.

AMK svarede, at det er en god nyhed, men at det er vanskeligt at sige noget om på dette møde, da det er AAU Kommunikation der er redaktører på AAU Update og ledelsen derfor ikke har indsigt i bevæggrundene for at artiklen ikke er kommet på. SLC tilføjede, at det kunne være fordi, at finalen ikke var afviklet, men tilføjede, at det er noget der kan ses på.

Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

Bilag 4.1: Dagsorden, HAMiU den 05.03.2024

Bilag 4.2: Referat, HAMiU den 05.03.2024

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

LIBS orienterede om, at hun udtræder som formand for PPU. Områdechef for HR-JURA og HR-Digitalisering, Emil Kvist Enggaard overtager rollen som formand for PPU.

HR-afdelingen havde ikke øvrige orienteringspunkter.

Ad 5. Aalborg Universitets sygefraværstatistik 2023

Bilag 5.1: Sygefravær for 2023, AAU

Bilag 5.2: Hjælpetekst til sygefraværstatistik

Bilag 5.3: Fra tal til dialog og handling

Indstilling: HSU drøfter sygefraværstistikken for 2023 samt HR-afdelingens anbefalinger og vurderer, om der er behov for at iværksætte yderligere initiativer.

JGA gennemgik sygefraværstistikken for 2023. JGA bemærkede under gennemgangen, at medarbejdere på AAU i gennemsnit har haft 7,53 sygedage, hvilket er et lille fald på 0,27 sygedage pr. ansat sammenlignet med 2022.

Generelt er der for 2023 samlet set tale om et lille fald fsva. det korte sygefravær, men en lille stigning på det længerevarende sygefravær. Størstedelen af sygefraværet er placeret i de længerevarende forløb.

PMJ spurgte ind til, om det også har været tendenserne de seneste år, at størstedelen af medarbejdernes sygefravær er placeret i det længerevarende. JGA svarede, at det er korrekt. Der var dog en afvigelse i 2022, hvor vi oplevede en stigning i det korterevarende sygefravær, og hvor størstedelen af sygefraværet også var placeret i de korterevarende forløb. JGA kommenterede i den sammenhæng, at stigningen i de korterevarende forløb formegentlig var en naturlig konsekvens af, at vi de seneste to vintre havde corona-restriktioner og flere derfor var mere modtagelige overfor virus.

Dykker man yderligere ned i tallene kan man se, at sygefraværet er særligt højt i 1. og 4. kvartal, hvor mange ofte rammes af diverse virusinfektioner. JGA bemærkede dog, at man ikke kender årsagen til sygefraværet i



disse perioder, men at det kan være den naturlige forklaring på at sygefraværet er højere på dette tidspunkt af året.

JGA gennemgik herefter sygefraværet opgjort på hovedområder. Nogle hovedområder har oplevet en stigning i sygefraværet, andre et fald. Kigger man på de øvrige universiteter, er det samlede gennemsnitlige sygefravær på 8,1 sygedag pr. år, hvilket også er et lille fald fra tidligere år. Her ligger AAU lidt lavere.

JGA gennemgik HR-afdelingens anbefalinger, i lyset af den aktuelle sygefraværsstatistik og bad HSU's medlemmer om en drøftelse heraf samt vurdering af, hvorvidt der var behov for at iværksætte yderligere initiativer.

HR-afdelingens første anbefaling er et fokus på en tidlig og målrettet indsats som opfølgning på både hyppigt, atypisk og længerevarende sygefravær. Dette understøttes af AAU's sygefraværspolitik ligesom forskningen viser, at en tidlig indsats og dialog er med til at forebygge, at sygefraværet bliver længerevarende, ligesom en tidlig dialog også er med til at sikre, at medarbejdere kommer godt tilbage til arbejdspladsen igen.

PMJ spurgte ind til, om det er indtrykket, at ledelsen er blevet bedre til at tage tidligere kontakt. JGA svarede, at der ikke er en opgørelse over dette, men at det er hendes indtryk, at der er forskel på, om der bliver fulgt tidligt op eller ej.

PMJ spurgte derefter ind til om der gøres noget de steder der ikke bliver fulgt op. JGA svarede, at HR-partnerne er opmærksomme på at få spurgt ind til dette, men også for at kunne hjælpe med håndteringen, hvis behovet er der. Det kan være hjælp i form af både workshops, oplæg, samtaleteknikker ol. som kan hjælpe ledelsen med at understøtte den svære samtale, hvilket nogle ledere oplever at det er. Det kan også være andre steder, hvor HR kan bidrage. Det er meget individuelt hvad behovet er og hvilke indsatser der er relevante. Derudover er der aktuelt et samarbejde i gang med ITS og ØA for at få en bedre systemunderstøttelse, som kan hjælpe ledelsen med at følge op på sygefraværet.

LIBS tilføjer, at ledelsen pt. ikke er særligt godt hjulpet på vej mht. data ift. opfølgning, men at HR-afdelingen arbejder meget målrettet på at få et system, som kan følge op på fraværet.

JGA gennemgik herefter HR-afdelingens anden anbefaling, som er et fokus på, at sygefraværet bør håndteres i fællesskab og at både ledelse og samarbejds- og arbejdsmiljøsektionen arbejder målrettet med at forebygge og håndtere sygefraværet. JGA tilføjede, at en fælles indsat i de lokale udvalg kan medvirke til at tydeliggøre, hvad sygefraværet kalder på af indsatser og at de lokale drøftelser bedre kan målrette relevante tiltag og sikre den røde tråd ift. blandt andet resultaterne fra trivselsbarometeret.

LHR kommenterede, at det er fint at AAU ligger relativt lavt i sektoren, men spurgte ind til, om man kunne sige noget, om hvad målet for sektoren er. LHR bemærkede, at ingen sygefravær selvfølgelig er ideelt, men ikke realistisk, men at det dog kunne være fint at sammenligne med andre sektorer for at klarlægge det mål AAU bør stræbe for at nå. LHR tilføjede, at de indsatser som iværksættes, jo afhænger af, hvor tæt på målet vi er.

JGA svarede, at de andre universiteter, hende bekendt, ikke har sat nogle mål for sygefraværet. Bortset fra sidste år har sygefraværet på AAU siden 2018 været nogenlunde stabilt og lagt på omkring 7 sygedage +/-.

PMJ synes også, at det kunne være interessant at se, hvilken sektor der har det laveste sygefravær i Danmark og om der er nogle andre sektorer, som AAU og universiteterne kan sammenligne sig med.

LIBS bemærkede, at der kan være andre forhold som spiller ind ift. et sammenligningsgrundlag, herunder registreringspraksis. Historisk set har de videnskabelige medarbejdere ikke været lige så gode til at registrere deres sygefravær, som de tekniske og administrative medarbejdere har været. Der kan derfor muligvis være et



skyggetal, men det er hypoteser. LIBS tilføjede, at der også er sektorer, der har betydeligt højere gennemsnitligt sygefravær end 7,5 dage.

LB kommenterede, at det er godt, at der relativt set er et lavt sygefravær, men at de tekniske- og administrative medarbejdere samtidig er under et voldsomt arbejdspress. LB fandt ikke, at der er samme luft i stillingerne, som der var engang. Det har den konsekvens, at de som er syge får dårlig samvittighed, da kollegaer skal tage over. Derudover oplevede LB, at AAU generelt er dårlige til at få ansat vikarer ved længerevarende fravær. LB tilføjede, at der heller ikke er let tilgængelighed til at skaffe vikarer, som kan tage over og at det gør det enormt svært at sikre vikardækning og så er det kollegaerne der står for skud. LB henviste til en tidligere drøftelse der var på universitetet år tilbage, om muligheden for et vikarkorps på AAU og anbefalede, at man måske begyndte at drøfte dette igen.

JSS kommenterede, at han havde læst en undersøgelse fra regionerne, hvor man havde opgjort langtidssygefriske og set nærmere på denne kategori af medarbejdere og hvad der karakteriserede dem. JSS spurgte, om man havde gjort sig nogle overvejelser om en lignende undersøgelse på AAU.

JGA svarede, at det ikke er noget man havde drøftet bredt på universitetet, men at det også ville være lettere at lokalisere de langtidssygefriske lokalt og at HR-afdelingen meget gerne ville hjælpe med, hvordan sådan en proces kunne struktureres.

TLA fandt også umiddelbart, at tallene var positive, men påpegede samtidig, at det ikke må betyde, at man bliver lullet i søvn. TLA havde også en oplevelse af pressede medarbejdere og set i lyset af trivselsbarometeret er det vigtigt med et forsat fokus.

LBT var enig heri. I tilknytning dertil tilføjede LBT, at det også har stor betydning hvor godt ledelsen og mellemlederne er klædt på til det her arbejde. LBT havde oplevet to langtidssygemeldinger, som ikke var blevet opdaget. Der mangler nogle alarmer til at understøtte ledelsen i opfølgningen, da det pt. er meget håndholdt.

SLC bemærkede, at der er et højt sygefravær i Fælles Service og SLC vil meget gerne have det bragt ned. SLC finder det relevant med data for hhv. kort og langt sygefravær, da det er to meget forskellige ting. SLC finder også, at det er væsentligt at sætte mål for det korte sygefravær, så det kan monitoreres. SLC ser dog et håb i trivselsmålingen og særligt den del der viser, at der generelt er et godt forhold mellem ledelsen og medarbejderne i Fælles Service. Dette kan medvirke til at kunne tage meget i opløbet. Der er brug for at have ledelsen tæt på og forhåbentligt kan det medvirke til at få sygefraværet bragt ned.

Opfølgning:

JGA undersøger hvordan Aalborg Universitet ligger set ift. sygefraværet i øvrigt i Danmark i 2023.

Ad 6. Årsrapport 2023 samt opfølgning på budget 2024

Bilag 6.1: Årsrapport 2023

Indstilling: HSU tager årsrapport 2023 og opfølgning på budget 2024 til efterretning.

SHJA præsenterede årsrapporten for 2023. Årsrapport indeholder rigtig mange elementer og er opdelt i flere dele, herunder blandt andet en ledelsesberetning, en strategidag og selve regnskabet. SHJA indledte derfor med at gennemgå hovedpointerne fra årsrapporten.



På uddannelsesområdet nævnte SHJA blandt andet den positive institutionsakkreditering, faldet i dimittendledigheden og fokus på udvikling af nye uddannelser og udbuddet på EVU-området samt AI-uddannelse på AAU. SHJA gennemgik også udviklingen i tallene for optagelse og STÅ. Optagelsen af nye studerende og STÅ prognosen er nedadgående. Det har været det samme billede i en årrække og det forventes ikke at komme til at ændre sig markant. Stå prognosen er dog dimensioneret med ca. 15 % ift. tidligere, så der er råderum.

På forskningsområdet nævnte SHJA blandt andet etablering af AAU Defence og Nationalt Forskningsteknologisk Center, den nye forskningsindikator samt AAU's flotte placeringer på ranking listerne, særligt på ingeniøruddannelserne samt etablering af missionssekretariatet til understøttelse af AAU's missionsindsatser. SHJA bemærkede, at økonomien fsva. hjemtag fylder meget. Hjemtaget var opadgående frem til 2021, men kurven er knækket lidt. SHJA tilføjede, at der ligger en strategisk opgave i at få kurverne til at gå op igen og at der er et voksende fondsmarked.

I forhold til vidensamarbejde bemærkede SHJA AAU's stærke innovationsmiljø og stærke brand og samarbejdet med virksomheder. SHJA gennemgik også en række af AAU's tværgående indsatser, blandt andet arbejdet med diversitet og inklusion, den digitale masterplan og implementering af AI. SHJA bemærkede også, at AAU havde fået udarbejdet sit første klimaregnskab, og at der i den forbindelse er forskningsmiljøer på AAU, som har bidraget aktivt ift., hvordan man kan opføre disse ting.

SHJA gennemgik herefter resultatet i årsregnskabet. I forhold til resultatet er det opgjort ift. AAU's egenkapital. Det er lykket med den handleplan og spareplan, som blev sat i værk i april sidste år og samtidig har kapitalmarkedet været mere gunstigt i 2022, ligesom sidste øjeblikks bevilling på myndighedsbetjening har hjulpet på resultatet. Samlet set betyder det, at AAU har et overskud på 4 mio. kr. for 2023. Det betyder også, at det strategiske pejlemærke om at opnå en egenkapital på +60 mio. er opnået før tid. Afslutningsvist gennemgik SHJA forventningerne til det kommende år, som er beskrevet i årsrapporten. Herefter fik HSU's medlemmerne mulighed for at kommentere på årsrapporten inden gennemgangen af opfølgning på budget 2024.

FH indledte med at spørge ind til opgørelsen af årsværk for hhv. videnskabeligt personale (VIP) og teknisk-administrativt personale (TAP) og forklaring herpå. TAP er steget mens VIP er faldet. SLC svarede, at VIP er faldet primært fordi, at AAU ikke får ansat VIP på de eksterne midler, der hentes hjem. På TAP siden er der to trends der har haft betydning for stigningen i TAP-årsværk. Den ene er, at der investeres ret markant på digitalisering. Det trækker en del administrative årsværk. Det udgør ca. halvdelen af tilvæksten. Den anden halvdel af stigningen sker blandt andet på IAS PBL og nogle af institutterne.

JLC spurgte ind til ratio på VIP ctr. TAP. SLC svarede, at AAU ligger i den tredjedel, der har den laveste VIP/TAP ratio. I den seneste rapport som SLC har set, er AAU den med den laveste ratio.

TLA kommenterede på udfordringerne med rekruttering som et fokusområde. TLA tror, at det særligt kan være arbejdsmiljøet, der er en udfordring, set i forhold til det private arbejdsmarked. TLA tilføjede, at AAU på nogle områder har svært ved at holde på medarbejderne.

PMJ svarede, at der kan være forskel på, hvor man kommer fra, men det kan være rigtig nok, at arbejdsmiljøet generelt kan være en faktor, der har betydning. Der kan dog også være mange andre faktorer der spiller ind. Fx er det vanskeligt at rekruttere på Juridisk Institut, men det er på grund af de gunstige muligheder på det private arbejdsmarked for jurister.

SLC tilføjede, at AAU i 2022 havde det som et strategisk mål, da det var vanskeligt at rekruttere, og da ansættelsesprocessen var besværligt. Derfor har man arbejdet hårdt på en forenkling af processen.

RA bemærkede hertil, at han i forbindelse med kortlægningen af ansættelses- og rekrutteringsprocessen blev opmærksom på, at dekanen skulle have en ansættelse i hånden seks gange i løbet af processen. Det var der-



for åbenlyst, at noget skulle gøres smidigere. RA tilføjede, at det er svært at rekruttere, men at dette også kan ses i lyset af AAU's geografiske placering. Derudover handlede det for RA også om, at medarbejdere, som rekrutteres fra udlandet, bliver samlet op og hjulpet igennem systemet.

JLC bemærkede ift. eksterne hjemtag, at det er noget som bør integreres i strategien på institutterne. Gerne således, at man kom hele vejen rundt om de omkostninger, som er forbundet med at skaffe eksterne midler – hvad koster det at lave ansøgninger mv? JLC tilføjede, at det er et svært regnestykke, men at man måske skal forsøge at komme længere rundt om omkostningerne. JLC spurgte, om det ville kunne lade sig gøre at lave sådan et regnestykke.

AMK spurgte dekanerne, om der er nogle institutter, som har regnet på det, og eventuelt af den årsag har aligneret medarbejdere på visse fonde ect. RA nævnte, at det er forsøgt på KU. TB tilføjede, at det er vanskeligt at se på universitetet som helhed. Nogle har mange små bevillinger, nogle har få men meget store bevillinger. Derudover er der forskel på OH (overhead) satser, og hvor stor strategisk indflydelse de eksterne bidrag har på det, som det enkelte institut får ud af det. TB ved ikke hvad et gennemsnitstal vil give. Der er jo ca. 40-50 forskellige ansøgningstyper, og de strategiske overvejelser bag hvert projekt betyder også noget. Fx hvor vigtigt det er for instituttet at få netop den bevilling hjem. Men det er jo noget man kigger på i diverse rapporter. TB nævnte herefter NOVO Nordisk som et sted, der normalt har enormt dårlig succesrate, men tilføjede, at det jo ikke betyder, at vi skal holde op med at ansøge, men derimod gøre endnu mere for at forstå, hvorfor vi ikke får bevillingerne. At stoppe op vil være en "dead end", og det var TB's holdning, at AAU godt kan vinde projekterne og levere på dem, men at udfordringen er, at fonden ikke indsigten i dette på nuværende tidspunkt.

PMJ var enig og henviste til hans gennemgang under rektors orientering og hans bemærkning om, at AAU er udfordret på den eksterne finansiering og behovet for, at lobby indsatsen skal være langt større.

LHR kommenterede, at der er mange forskellige parametre for de forskellige bevillingstyper, private danske, offentlige danske og EU. På de lidt større bevillinger ser SUND hver gang på, hvad det koster at hjemtage bevillingen, og om SUND er i stand til at løfte projektet, herunder hvor meget af medarbejdernes tid der anvendes på det. LHR pointerede dog, at han ikke vurderede, at det var pinedød nødvendigt.

AMK kommenterede, at spørgsmålet, som hun hører det, går på, om det kan betale sig, at AAU laver fundraising. AMK tilføjede hertil, at det kan det, da det jo er her AAU kan vækste eller fastholde niveau. Der kommer ikke flere penge fra staten og antallet af studerende er nedadgående, men der er midler og muligheder i den eksterne finansiering. AMK tilføjede, at det er ledelsens opgave at skubbe i retningen af og støtte op der hvor AAU har muligheder og derfor er det også naturligt, at man kan mærke et tryk i organisationen. AMK fandt grundlæggende spørgsmålet problematisk, da vi alle er AAU. AMK udtrykte det som en nødvendighed, at alle arbejder sammen om at AAU ikke skrumper ind, men ser på, hvor der er midler og muligheder. Derfor ser AMK eksternt hjemtag som et meget vigtigt fokusområde.

JLC anfægtede ikke, at det er et vigtigt fokusområde, men så muligheden for at måle på omkostninger som et strategisk redskab på institutterne ift., hvad der giver mening at arbejde videre med.

PMJ kommenterede, at før man ville kunne svare på dette, skal der foretages omfattende analyser. Det er PMJ's vurdering, at det skal løses lokalt, og at det er institutterne, der kan vurdere, hvad der giver mening og holde nogle analyser op imod hinanden, hvis der er behov for det. Det er også i institutterne, man vælger, hvilke ansøgninger der skal laves og også her, at opgaven udføres.

TLA kommenterede, at det på det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG) er svært at vækste meget mere på det område, men at det stadig er helt afgørende at bevillingerne kommer hjem. PMJ var enig i dette og bemærkede, at ENG for nærværende hjemtager lige så meget som fakultetet får i basismidler. PMJ tilføjede, at det er en meget flot udvikling.



TB tilføjede, at basisforskningsmidlerne er dem, som bruges for at understøtte hjemtag. Det institutterne kan arbejde med, er hvilket projekter som man vælger at hjemtage og om man kan arbejde mere strategisk med dette. Nogle fakulteter skal være mere ambitiøse for at opnå en større del af kagen. På ENG har man fået hul på det eksterne hjemtag.

FH havde et spørgsmål til LHR på baggrund af økonomigennemgangen i efteråret og hvor Det Sundhedsvidenskabelige Fakultets (SUND's) andel af eksterne midler fyldte forholdsvis mindre end de andre hovedområder. LHR svarede, at SUND er det mindste hovedområde, så dette skal tages med forholdsmæssigt i beregningerne. LHR supplerede med, at i det perspektiv går det meget godt på SUND. Derudover har SUND en helt særlige udfordring på dette område ift. det meget tætte samarbejde med Universitetshospitalet. Dette samarbejde giver nogle juridiske udfordringer ift. eksterne midler, som hjemtages. Midlerne skal placeres, der hvor midlerne skal anvendes og hvis man vælger at placere midlerne på AAU, kommer spørgsmålet, om AAU så kan købe ydelser på hospitalet. Så ser man forholdsmæssigt på SUND, så er det ét institut under SUND og en lille del af Klinisk Institut der hjemtager 100 mio. om året.

Efter drøftelsen gennemgik SHJA opfølgning på budget 2024. SHJ orienterede om tre parametre. Første del var uddannelsesindtægterne, som i år flugter med budgettet. Sidste år manglede der 20 mio. Anden del omhandlede, at to fakulteter, Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH) og det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG) ikke nåede helt i mål 2023. Sidste år blev det besluttet, at hvis hovedområderne ikke nåede resultatmålet, skulle det nås det efterfølgende år. Af den årsag er der indgået en aftale med rektor om en afdragsordning de næste 2-3 år.

Sidste del vedrørte hele løndelen, som pt. er en udfordring. SHJA præciserede, at dette særligt handler om, at når man får penge fra staten er det ud fra en regulering. SHJA forklarede, at der mangler omkring 35 mio. i budgettet på løndelen, og der er usikkerhed om, hvordan det ser ud næste år, da AAU ikke kan være sikre på, at lønstigningerne i år tages med i reguleringerne for næste år. Dette ved vi først i maj måned, når den økonomiske statusredegørelse forelægges. Store Bededag får AAU heller ikke kompenseret. Det drejer sig om en halv procent og ca. 9 mio. kr. SHJA understregede, at der derfor pt. er en udfordring med at få nivileret løndelen med disse delelementer. Efter beslutning fra rektor, er der gjort brug af en del af resultatet fra sidste år, for at regulere for denne løndel. SHJA afsluttede med at bemærke, at tiden vil vise hvor man reelt lander til næste år, ift. hvor meget staten giver i kompensation for lønreguleringen. AAU var lidt for konservative i budgetlægnin-gen og det betyder samlet set, at AAU mangler 24-25 mio. kr. på løndelen i år.

Ad 7. Implementering af arbejdstidsregistrering på AAU

Bilag 7.1: Projektgrundlag

Bilag 7.2: Proces for udarbejdelse af interne regler

Bilag 7.3: Proces for systemvalg og tilpasning

Bilag 7.4: Sharepoint (www.arbejdstidsregistrering.aau.dk)

Indstilling: HSU drøfter og tager orienteringen til efterretning.

HML præsenterede baggrunden for projektet. Det primære formål for projektet er at implementere krav om registrering af arbejdstid for medarbejdere på AAU. Projektet arbejder mod en digital løsning til tidsregistrering, som skal være klar og implementeret pr. 1. juli 2024. HML orienterede om, at der er en løbende dialog på tværs af universiteterne for at sikre en ensartethed universiteterne imellem. Et andet forhold der har væsentligt betydning for projektet er, at der findes en løsning på kravet om arbejdstidsregistrering, som medarbejderne har lyst til at arbejde med og som ikke bliver en for stor ekstra arbejdsbyrde for den enkelte. Herefter gennemgik HML



projektgrundlaget og projektplanen. Alt relevant materiale om projektet kan findes på www.arbejdstidsregistrering.aau.dk.

I relation til projektgrundlaget bemærkede HML, at projektet frem til 1. juli 2024 i første omgang skal levere på hovedleverancerne som er; Regler for arbejdstidsregistrering på AAU, En digital løsning til registrering af arbejdstid og implementeringen heraf, samt en plan for opfølgning på det som implementeres. HML tilføjede, at det i relation hertil, efter 1. juli bliver relevant at se på medarbejdernes og ledernes erfaringer med registreringen af arbejdstid, og at dette forhåbentligt kan danne grundlag for kvalificerede drøftelser og evt. præcisering af registreringspraksis og opfølgning samt værdiskabelse mv. HML tilføjede, at det er svært at følge op på konsekvensen af arbejdstidsregistrering på nuværende tidspunkt. Først efter implementeringen af kravet, er der tid til at blive klogere på, hvilken værdi registreringen på sigt vil kunne skabe på AAU.

LB spurgte ind til hvorfor der ikke var almindelige TAP-medarbejdere med i følgegruppen men kun TAP-ledelse. HML svarede, at sammensætningen er lavet på baggrund af erfaringer fra tidligere projekter, men at den medarbejdergruppe som LB nævner, er involveret i projektet på mange andre måder, fx i forbindelse med brugertest, ligesom de vil også blive inddraget i forbindelse med implementeringsplanen, som skal starte som et pilotprojekt.

LB ønskede også at få bekræftet, at arbejdstidsregistrering gælder for alle lønmodtagere. Dette bekræftede HML, men bemærkede også, at det pt. er ved at blive afklaret om visse medarbejdergrupper kan undtages. Det er dog ikke noget som AAU kan tage selvstændig stilling til, men denne drøftelse sker i dialog med de øvrige universiteter og styrelserne. LB spurgte derefter ind til, om de systemer som man ser på, kan tale sammen med andre systemer på AAU. HML bekræftede dette og tilføjede, at det har været et krav, at det skulle være muligt at hente fx data fra eksisterende systemer på AAU.

FH kommenterede, at han flere gange havde tilkendegivet over for ledelsen, at det var et vigtigt område og FH er skuffet over ikke at blive inviteret med i projektet tidligere. FH oplevede først at blive involveret efter at projektet var dimensioneret og beskrevet. FH bemærkede, at det er som det er, og at FH ville se positivt fremad.

SLC svarede, at medarbejderrepræsentanterne i HSU fik tilbudt en plads i følgegruppen i det øjeblik de bad om at komme med og at de derfor har haft mulighed for at være med fra starten af projektet. Medarbejdersiden var bedt om at vælge en repræsentant til følgegruppen, men havde selv besluttet, ikke at tage imod tilbuddet.

RDH savnede et fokus på beskyttelsen af medarbejderen, som er hele grundlaget for arbejdstidsregistreringen. RDH håber, at det er noget som man kommer til at arbejde med i implementeringen. HML var enig i dette perspektiv og bekræftede, at det er noget, som der skal være fokus på.

LBT bemærkede afslutningsvist, at det er vigtigt at være opmærksom på mellemlederens rolle i det her. Hvad de skal følge op på og hvad er deres rolle er og at det sikres, at de bliver klædt på til det.

Ad 8. Godkendelse af Aalborg Universitets personalepolitik

Bilag 8.1: Ny personalepolitik for Aalborg Universitet

Indstilling: HSU drøfter og godkender Aalborg Universitets nye personalepolitik samt drøfter eventuelle yderligere forslag til, hvordan politikken bedst formidles til organisationen.

LIBS indledte punktet med at orientere om, at PPU gennem det seneste år har arbejdet grundigt og konstruktivt på at revidere personalepolitikken. Arbejdet har nu udmøntet sig i et udkast til ny personalepolitik som i dag forelægges HSU til godkendelse. LIBS bad udvalget om eventuelle kommentarer til drøftelse.



LHR kommenterede på afsnittet omkring Ligestilling og Diversitet, som er blevet behandlet af Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD). Her nævnes ordet "religion". LHR foreslår, at dette omformuleres, således der i stedet står "religiøs overbevisning" da dette er mere dækkende.

Medlemmerne i HSU var enige i denne rettelse og der var ikke yderligere kommentarer eller bemærkninger, hvorfor den nye personalepolitik kunne godkendes.

RDH kommenterede efterfølgende på, den del af politikken der vedrørte en rummelig arbejdsplads. RDH oplevede, at det er noget som man arbejder meget med på hendes institut, Institut for Planlægning, men at det ofte opleves som vanskeligt at hjælpe medarbejderne med at understøtte deres individuelle behov. RDH manglede hjælp fra HR-afdelingen og ift. de fysiske rammer for at kunne understøtte de medarbejdere der har særlige behov og RDH forudså, at såfremt der ikke var muligheder for disse medarbejdere, kunne det blive vanskeligt at være den rummelige arbejdsplads, som AAU ønsker. LBT har haft samme oplevelse og tilføjede, at der findes mange tiltag og tilbud til de studerende og at der efterspørges det samme for medarbejderne.

PMJ anerkendte, at det er relevant at se på, men at denne drøftelse ikke er afgørende for punktets indhold og hvorvidt den nye personalepolitik kan godkendes.

Opfølgning:

HR-afdelingen arbejder videre med formidling af AAU's nye personalepolitik. Personalepolitikken bliver tilgængelig i AAU Håndbogen.

Ad 9. Godkendelse af plan for revision af personalepolitiske regler og procedurer

Indstilling: HSU godkender plan for revidering af personalepolitiske regler og procedurer.

CSJ orienterede om PPU's og HR-afdelingens arbejde med at gennemgå AAU's personalepolitiske regler, med henblik på at vurdere, hvorvidt der var behov for en revidering af nogle af disse regler. Gennem dette arbejde er der identificeret to regler, som har behov for en revidering. Det drejer sig om *Regler for Bibeskæftigelse* samt *Retningslinjer for personalereduktioner begrundet i institutionens forhold*. For begge reglers vedkommende drejer det sig om en præcisering af reglerne og de administrative procedurer og ikke en indholdsmæssig ændring af formålet med reglerne. Dette er nærmere beskrevet i materialet.

CSJ bad HSU's medlemmer komme med bemærkninger til forslaget om revidering af de to regler. Ingen af HSU's medlemmer havde kommentarer eller bemærkninger til forslaget.

Opfølgning:

HR-afdelingen arbejder videre med revidering af de to regler med involvering af PPU, hvorefter reglerne forelægges HSU.

Ad 10. Indhold på HSU seminar dag 2024

Indstilling: HSU drøfter og beslutter forslag til tema og indhold på HSU seminar dagen den 27. august 2024.

PMJ henviste indledningsvist til sit bud på et tema som afrunding til rektors orientering. PMJ bad herefter HSU's medlemmer om at bidrage med forslag til temaer.



FH nævnte flere forskellige muligheder, herunder AI i Administrationen, AAU som en attraktiv arbejdsplads herunder rekruttering samt stress som et muligt tema, fx med et oplæg fra lektor Einer Baldvin Baldursson. FH nævnte også sexisme som et tema.

LHR fandt det meget relevant at drøfte forholdene omkring krænkende adfærd og bemærkede, at krænkende adfærd kræver et svar. LHR tilføjede, at hvis ikke HSU bruger en temadag på at drøfte dette, så vil det være nødvendigt, at der bruges tid på at drøfte det på kommende HSU-møder.

HSU-medlemmerne var enige om at forslaget i sagsfremstillingen omkring arbejdspladskultur på AAU med fokus på krænkende adfærd og sexisme var et godt bud på et tema med henvisning til både trivselsmålingen samt VIVE-rapporten.

Samarbejdet i HSU, som også var stillet som et temaforslag, var ikke længere relevant, da samarbejdsformen bliver et tema på det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU, som afholdes den 3. maj 2024.

FH foreslog, at formandskabet tog forslagene med sig til næste HSU-formøde og blev enige om teamet her.

Opfølgning:

Det blev aftalt, at formandskabet beslutter teamet til næste HSU seminardag på det kommende formøde i maj måned.

Ad 11. Eventuelt

Ingen kommentarer til eventuelt