



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Jonas Bech Jensen
Telefon: +4599403889
Email: jbj@adm.aau.dk

Dato: 17-02-2022
Sagsnr.: 2021-232-00173

Referat af møde i HSU den 16. februar 2022

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kamstrup (AMK), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Rasmus Antoft (RA), Jørgen Stamhus (JS) Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Lis Carlsen (LC), Klaus Kjær (KK), Frederik Hertel (FH), Thomas Lykke Andersen (TLA), Lars Bo Larsen (LBL) og Louiza Bohn Thomsen (LBT).

Afbud: Søren Lind Christiansen, Henrik Pedersen, Michael Eriksen og Meg Duroux.

Øvrige deltagere: Henrik H. Søndergaard (HHS), Jonas Bech Jensen (ref.), Tine Bjørka (TB) under punkt 9 og Kaveh Shamshiri-Petersen (KSP) under punkt 9.

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden / Per Michael Johansen

Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

Punkt 2: Orientering fra rektoratet / Per Michael Johansen

Bilag 2.1: Rektoratets orientering

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning

PMJ spurgte indledningsvist, om der var spørgsmål til den skriftlige orientering. HSU havde ingen spørgsmål.

LBL kommenterede, at bestyrelsens beslutning om at opslå rektorstillingen kan virke ugenomsigtigt, og at det er et meget kort varsel, da stillingen først skal besættes om et år. PMJ svarede, at han er ansat på en 6+3 kontrakt som udløber i maj 2023. Samtidigt står man i en situation, hvor der i juni 2022 skal skiftes bestyrelsesformand, så det er bestyrelsens vurdering, at det vil være uhensigtsmæssigt for en hel ny bestyrelsesformand straks at skulle ud og rekruttere en ny rektor. Det er bestyrelsens ønske at bevare en vis kontinuitet, hvortil man har valgt at slå rektorstillingen op nu, så den nuværende formand kan side for enden af bordet i den sammenhæng. LBL svarede, at det virker lidt "frækt" af den nuværende bestyrelsesformand at ansætte en ny rektor inden periodens udløb. PMJ svarede, at det for bestyrelsen primært bygger på overvejelser ift., at sådan en proces tager lang tid. Det er derudover en kompleks organisation at skulle sætte sig ind i, hvorfor bestyrelsen har valgt at sikre en vis kontinuitet. LBL kommenterede, at det ikke nævnes i stillingsopslaget, at rektor skal være en anerkendt forsker. PMJ svarede, at det er et krav i universitetsloven, hvorfor man nok har set kravet som værende implicit. FH kommenterede, at han tror, HSU gerne havde ønsket at kommentere på opslaget, før det blev lagt ud. PMJ svarede, at det er bestyrelsen, som står for processen. AMK tilføjede, at PMJ og hun forlader møderne under disse drøftelser, så man skal være opmærksom på, at dette er bestyrelsens beslutning.



Punkt 3: Status på udflytningsplan / Per Michael Johansen

Bilag 3.1: Status på udflytningsplan

Det indstilles, at HSU drøfter status på reduktion og udflytning af uddannelsespladser.

PMJ fortalte, at han har haft møder med en række forsknings- og uddannelsesordførere fra de forskellige partier. Han har talt om AAU's egen plan og hvad den indeholder, samt sektorplanen for alle universiteterne. Han har forsøgt at appellere til, at man i det politiske forlig siger ja til sektorplanen, fordi den er udarbejdet af universiteterne i fællesskab og bygger på en koordineret indsats. Med sektorplanen sikrer man, at der er et bredt udbud af uddannelser, og at disse fortsat er tilgængelige på landsplan. Sektorplanen indeholder også et ønske om, at alle universiteter behandles ens. Dette betyder, at enkelte universiteter ikke kan gå ind og forhandle en specifik plan til dem selv. Det er vigtigt at få det politiske system til at forstå, at vi allerede inden for den eksisterende kvote har skabt plads til vækst på udvalgte uddannelser på AAU. Som universitet har AAU valgt en strategi, der tilgodeser vores Campus i Aalborg, så vi har et omfattende udbud, som udspringer fra vores hovedcampus. Vores mål er at sikre forsyningen af akademikere til det nordjyske område. Det, at vi lukker uddannelser i København, betyder ikke, at uddannelserne ikke udbydes i området. Det betyder blot, at studerende må søge uddannelserne i en anden organisation, der har det samme indhold - dog under et andet navn. Et element i sektorplanen lægger vægt på den ledighedsbaserede dimensionering og egen-dimensioneringen. Uddannelsesoptag baseres på mange faktorer, såsom ledighed, forskningsbeskyttelse, fysiske mulighed osv. PMJ fortalte, at de politiske drøftelser i starten var overordnede, hvor sektorplanen også blev fremlagt. På mødet i sidste uge blev der taget hul på de økonomiske aspekter. For AAU drejer det sig om økonomien for tandlægeuddannelsen. Curriculum er baseret på erfaring fra Sverige, Holland og England, da man ønsker at uddanne de unge ved hjælp af ny teknologi. Tandlægeuddannelsen bliver en PBL-uddannelse ligesom andre AAU-uddannelser. Der er afsat ca. 400 mio. kr. i planen, hvor ca. 200 mio. kr. er afsat til tandlægerne, 100 mio. kr. til dyrlæger og de sidste blev afsat til uddannelser i Køge. De 200 mio. kr. er tilstrækkelig til, at vi kan implementere fysiske forhold som eksempelvis bygningsomkostninger. Der er afsat 11 mio. kr. til årlig drift, hvilket er alt for lidt efter PMJ's vurdering. Der er derfor udarbejdet et budget på de forventede omkostninger ved tandlægeuddannelsen, som skal beskrive omkostninger på de mange forskellige teknologier, der kræves ifm. tandlægeuddannelsen. Vi søger ikke prækvalificering af tandlægeuddannelsen, medmindre det kan finansieres. Man vil fra AAU's side rigtig gerne have en tandlægeuddannelse, da det gør os til et stærkere sundhedsvidenskabeligt fakultet. Derudover er der en stigende bevidsthed omkring mundhygiejne og det sundhedsmæssige felt som berører tændernes tilstand. Forhandlingerne fortsætter i uge 8. Ministeren vil gerne lukke forhandlingerne hurtigt, hvor andre gerne vil have længere forhandlinger. Der er fortsat debat og polarisering på uddannelsessektoren, hvilken ser ud til at fortsætte.

FH kommenterede, at næstformanden i hans hovedorganisation også har en kronik i Jyllands-Posten ifm. den videre debat. Derudover opleves det ikke nødvendigvis positivt, når man siger, at man vil fokusere på hovedcampus Aalborg. Man vil sikkert hævde, nogle steder i KBH, at uddannelserne ikke fås andre steder, da de ikke udbyder uddannelserne med samme PBL-kompetencer som AAU. Denne problemstilling og disse frustrationer bør adresseres. Mange kollegaer er bekymrede og frustrerede, så der efterspørges en udmelding ift., hvordan ledelsen vil imødekomme dette. Eksempelvis kan det nævnes, hvordan en stor ændring såsom oprettelsen af SSH kan begrundes, samtidig med at udflytningen finder sted. Begrundelser, såsom at man kan håndtere udflytningen med naturlige personaletilpasninger, falder ikke i positiv jord, især hvis der har været personalereducering udover udflytningen. Der er også en bekymring omkring de fysiske vilkår med udflytningen, hvis eksempelvis nogle af lægerne skal til at undervise i Hjørring. Han tilføjede desuden, at det er positivt med tandlægeuddannelsens oprettelse. PMJ svarede, at FH har ret i, man skal have en kommunikationsplan til at håndtere frustrationer, hvilket man også har, men man er i nogle tilfælde dog nødt til at afvente politikernes beslutninger. Nogle politikere er forsvundet fra forhandlingerne, hvor kun SF er tilbage fra dén fløj. Det er desuden en problemstilling, at man ikke har råd til at starte flere uddannelser, medmindre man skaffer flere midler. FH's synspunkt skal nok tages med videre.



RA tilføjede, at det er en svær proces at balancere - også kommunikationsmæssigt - da medarbejdere påvirkes forskelligt. Eksempelvis er der forskel på, om ansatte på SSH er på HUM eller SAMF. Noget af det han synes, er udfordringen, er, at selvom der kommer en udmelding fra partierne, og vi kan komme med en melding bagefter, har vi ikke en færdig løsning på, hvordan dette skal håndteres – hverken på universitetsniveau, fakultetsniveau eller institutniveau. Strategiske ambitioner og andre elementer spiller ind ifm. udflytningen. Man kan derfor ikke svare på alle spørgsmål, som medarbejderne måtte have, men man risikerer at give dårlige svar, hvis man kommer med for hurtig kommunikation. Der skal laves prioriteringer, og det er komplekst, men man vil gerne gøre det på den rigtige måde, så man indgår selvfølgelig også i dialog med de ansatte. På fakultetet har man den udfordring, at man samtidig skal håndtere spørgsmål om, hvordan man kan udvikle fakultetet fremadrettet, så det skaber en balancegang midt i udflytningsplanen. Man reducerer uddannelsespladser med 10%, men man har altså stadig de resterende 90%, som man skal fokusere på. LBT kommenterede, at der foreligger en usikkerhed ifm. flytningen til Hjørring hos den del af campus, som bliver på Aalborg campus. Både økonomien, tidshorizonten, og en følelse af at være fortabt berører de kliniske medarbejdere. LHR kommenterede, at hvis man ikke fik en tandlægeuddannelse, stod man med et andet spørgsmål, ift. hvad det kliniske personale gør med fysiske bygninger, og hvor de skal være fremadrettet. Antallet, der skal gennemføre uddannelse om året, øges fra 20 til 40, hvilket skal foregå i Hjørring. I det nye fakultetsbyggeri vil der desuden være flyvepladser, hvilket medfører et element af fleksibilitet. Det er nok begrænset, hvor mange der flytter til Hjørring, selv hvis deres uddannelse flytter derop, men der er heldigvis gode transportmuligheder og offentlig infrastruktur. LBL opfordrede til, nu hvor man er igennem den strategiske fase, at når man kommer ind i implementeringsfasen, vil gøre mere ift. at inddrage medarbejderne i diskussioner og beslutninger, så det ikke kun er ledere som driver processen. Han frygter, at det kan risikere at reducere kvaliteten af beslutningerne, hvis medarbejderne ikke bliver hørt tilstrækkeligt. Det er også vigtigt ikke at skabe unødvendig splittelse.

PMJ svarede, at man selvfølgelig skal bruge medarbejdernes input, da man ellers ikke har tilstrækkelig viden. AMK tilføjede, at der er lavet planer for, hvordan man håndterer, involverer og eksekverer udflytningsplanen. Der er i første omgang især fokus på de 18 uddannelser, som lukker for optag, og så er der lavet en proces for fastlæggelse af lofter, som kan gå i gang når vi har en politisk beslutning. LBL konstaterede, at debatten udelukkende har drejet sig om de uddannelser der lukkes, flyttes eller oprettes, men at ledelsen på intet tidspunkt har oplyst, hvor de resterende 44% (643 pladser) af reduktionen i uddannelsespladserne placeres. LBL spurgte AMK, hvorfor man ikke har oplyst de tal - hverken til HSU i november eller i den offentliggjorte plan. LBL efterlyste derfor en orientering om fordelingen af dimensioneringen, fx. om de yderligere ville ramme København og SSH, eller de vil være bredere fordelt over AAU's uddannelser. AMK svarede, at det er rigtigt, at der er fundet mange pladser ved at reducere lofterne, men det er vanskeligt at svare konkret på, hvordan de vil fordele sig, da det især handler om den politiske aftale. Vi har indsendt en plan for, hvordan vi kan komme i mål med 10%, men vi har også søgt om særhensyn ned til 6%. Først når vi kender rammerne, kan vi gå i gang med en proces, hvor lofter for alle uddannelser fastlægges. Det vil ske i dialog med dekanaterne. Det forventes, at direktionen på baggrund af dette arbejde i april 2022 kan fastlægge detaljer for alle uddannelser frem mod 2030 vel vidende, at det er dynamisk – vi vil gennemgå og tilpasse lofterne hvert år, så vi sikrer bedst mulig udnyttelse af vores studiepladser. Her er det vigtigt at huske, at det også er en teknisk og kompleks opgave, hvor nogle lofter hæves, mens andre sænkes. Det er blandt andet komplekst, fordi alle bachelorer har retskrav til en eller flere kandidatuddannelser, så når vi lukker for optag på nogle kandidatuddannelser, må vi opjustere lofter på andre for at skabe plads. Det er også vigtigt at forstå, at lofter handler om pladser, og vi ser alle lofter igennem sammenholdt med optag med det formål at undgå tomme pladser. Endeligt skal vi også huske det, PMJ sagde tidligere, at den ledighedsbaserede dimensionering fortsætter, og vi ønsker ikke at blive ramt dobbelt, så dette er også et element der spiller ind, når lofter hæves på nogle uddannelser, men sænkes på andre. Der er således mange forhold, og vi må respektere, at det kræver tid i områderne og dermed, at der først vil komme mere konkrete tal vedrørende lofter til april, og at arbejdet med lofter først starter, når vi har fået den politiske afklaring.

TLA kommenterede, at han er tæt på et af områderne, der skal flyttes til Esbjerg, og han kan mærke, hvordan det har været et chok for de berørte medarbejdere. De to første opsigelser er allerede kommet netop af den årsag. PMJ svarede, at man næsten ikke kan gøre andet end at komme med udmeldingen. MR tilføjede, at det jo



er rigtig, at disse konsekvenser kan komme. Institutledelsen taler også med de berørte medarbejdere, og hvordan de kan indgå i andre konstellationer i organisationen.

Punkt 4: Orientering fra medarbejdersiden / Lars Bo Larsen

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

LBL orienterede, at medarbejdersiden gerne ville drøfte reaktionen til udflytningsplanen, hvilket blev gjort tilstrækkeligt på punkt 3, så der er ikke andet til orienteringen.

Punkt 5: Orientering fra HSU-sekretariatet / Henrik H. Søndergaard

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

HHS orienterede om, at resultaterne af trivselsbarometeret skulle have været sendt ud i den forgangne uge, men at rapporter til institutterne pga. en fejl, ikke var blevet sendt og derfor først udsendes i den kommende uge, hvilket han beklagede.

Punkt 6: Personalegoder for ansatte på AAU / Henrik H. Søndergaard

Bilag 6.1: Personalegoder

Det indstilles, at HSU drøfter personalegoderne og tager orienteringen til efterretning.

HHS orienterede på foranledning af medarbejdersiden om universitetets personalegoder. De fleste er samlet på portalen LogBuy.

KK tilføjede, at der ikke er nogen specifikke krav ift. at leje en lejlighed i København, hvilket bør rettes i vejledningen. LHR spurgte, om det kunne specificeres, at "personale" også omfatter ledere. HHS svarede, at medarbejdergoderne naturligvis omfatter alle ansatte – også ledere.

LBL spurgte, om muligheden for at kunne benytte universitetets lokaler til private arrangementer var rigtig nok, da man tidligere har hørt om sager fra andre institutioner, der har ledt til "uheldige" situationer. HHS svarede, at CAS og ØA har undersøgt dette nærmere, og at der er sagt god for ordningen.

Punkt 7: Evaluering af de årlige lønforhandlinger / Henrik H. Søndergaard

Bilag 7.1: Evaluering af de årlige lønforhandlinger 2021-2022

Bilag 7.2 Resultat Tap lønforhandling 2021-2022

Det indstilles, at HSU tager orienteringen om lønforhandlingernes resultater til efterretning og drøfter evalueringen af lønforhandlingsprocessen.

HHS gennemgik indledningsvist de væsentligste punkter. Man har klaret forhandlingerne uden at bruge for meget eller for lidt - samt overholdt fordelingen mellem tillæg og engangsvederlag. Noget, vi endnu ikke er helt gode til, er at ledsage honoreringen med en mundtlig anerkendelse face to face, hvilket er vigtigt. Informationsmøderne forud for forhandlingerne var velbesøgte af både ledere og tillidsrepræsentanter, mens lederne var savnet på det kursus, der blev afholdt. En bemærkning er, at revisionen tidligere har været lidt efter os, fordi begrundelserne for engangsvederlag ikke har været specifikke nok. Nu er de tilfredse. På opfordring har HR



ambitioner om at forkorte processen yderligere til næste lønforhandling, bl.a. ved hjælp af øget standardisering og ens deadlines på tværs af universitetet.

PMJ kommenterede, at man skal opfordre lederne til at tage kurserne, så flest muligt har samme udgangspunkt og grundlag for forhandlingerne. LC kommenterede, det godt kan være, vi har været gode til at ramme midten ift. engangsvederlagene, men det har været opfattet som en "pisk" ift. at nå i mål. Ifm. ledernes tilbagemeldinger er det blevet bedre for dem, som har fået et vederlag, men til gengæld ikke for dem, som ikke har fået noget. De får blot at vide, at man kan henvende sig, hvilket nok ikke er det største ønske. Man bør derfor opfordre lederne til at komme med en personlig tilbagemelding, uanset om man ender med at give et vederlag eller ej. Et andet ønske er, at man gerne vil have adgang til systemet hele året, så man kan holde sig opdateret. Man vil også gerne have resultatet fra VIP-lønforhandlingerne og ikke kun resultaterne fra TAP-siden. PMJ tilføjede, at han synes, mange medarbejdere på AAU gør en ekstra indsats, og de som får et engangsvederlag bør være nemme at begrunde. LC specificerede, at i forhold til to medarbejdere kan der være forskel i måden hvorpå der udmeldes personligt. LBL kommenterede, at han støtter LC's kommentar ift. at få en oversigt fra VIP-siden. HHS svarede, at ønskerne er noteret, og han tænker også, at det er en god ide at gøre SharePoint løsningen tilgængelig hele året.

FH ønskede det ført til referat, at han gerne vil opfordre HR til at forsøge at fremstå mere uafhængig ifm. det skriftlige aspekt af vederlagene. Eksempelvis ifm. brugen af "vi".

KK kommenterede, at det ville være dejligt, hvis man havde samme slutdatoer til forhandlingerne, da det kan være svært med mange forskellige datoer, hvor forhandlingerne skal være færdige. HHS tilføjede, at hvis man skal kunne gennemføre forhandlingerne hurtigere, er man nødt til at standardisere datoerne, så ønsket tages med videre.

Punkt 8: Strategisk rammekontrakt 2022-2025 / Per Michael Johansen

Bilag 8.1: Sagsfremstilling, strategisk rammekontrakt

Bilag 8.2: Udkast til strategisk rammekontrakt 2022-2025

Det indstilles, at HSU drøfter udkastet til den strategiske rammekontrakt.

PMJ gennemgik udkastet til rammekontrakten og dennes baggrund. Før den nuværende rammekontrakt havde man noget, der hed udviklingskontrakter, som var en række af KPI'er, man fremskrev med en procentsats hvert år, hvortil man kunne specificere, hvor man i organisationen vækster. Rammekontrakten har til formål at afspejle hvert enkelt universitets strategi og dertilhørende procesmål. Strategiske dialoger tages med folk fra ministeriet hvert år, hvor man drøfter det samlede danske universitetsbillede. Det er både interessant fra universitets side og ministeriet har tilkendegivet, at de har fået mere indsigt i, hvad der sker på de enkelte universiteter pga. rammekontrakterne. Der er én medarbejder i ministeriet som løbende følger AAU, endda med en uges praktik, for at skabe en bedre indsigt i, hvad de er sat til at forvalte. Set fra PMJ og ledelsens synsvinkel, har det medført en bedre relation til uddannelses- og forskningsministeriets medarbejdere. Hvert 4. år forhandles en ny rammekontrakt, hvor der fastlægges overordnede strategiske mål og underliggende indikatorer. Vi har valgt at fokusere på 7 indikatorer. Tre af disse har at gøre med uddannelse, hvor de andre har at gøre med hhv. forskning, dimensionering, entreprenørskab, og innovation. Man forsøger at knytte det sammen for ikke at skabe forskellige paradigmer m.m.

LC kommenterede, at man på efter- og videreuddannelser hungre efter en fælles enhed. For at man kan blive bedre og have et bedre udbud, er der behov for, at man er samlet, da man i øjeblikket er meget spredt ud og præges af dagstudierne. Dette drejer sig både om studerende og ansatte. RA svarede, at det er noget man kigger på ift. organiseringen. Men har endda haft diskussionen om at lave en fælles opsætning, men det var institutterne ikke klar på. LC svarede, at det nærmere er SSH, der skal komme med et bud, da hun godt ved, at man tidligere har forsøgt. PMJ tilkendegav, at han var enig med LC's pointe. LBL spurgte, hvilke krav ministe-



riet har skrevet ind i kontrakten. Da man nu lukker nogle af uddannelserne på SSH i KBH, som egentlig har gode beskæftigelsestal, betyder det måske, at det kan være svært at lave en baseline. PMJ svarede ift. processen, at ministeriet melder ud, hvilke ting de gerne vil have på tværs af alle universiteter. Noget af det, de har fokus på lige nu, er ledighed. Det er også noget, der kan bruges politisk, blandt andet til at fastsætte en politisk dagsorden. Havde vi selv bestemt, havde vi nok fokuseret på andre nøgletal, men der har været drøftelser frem og tilbage ift. målpunkter, hvor den nuværende kontrakt er bygget på kompromis og ønsker fra begge sider. Et opmærksomhedspunkt for de unge er, at de hele tiden skal være klar på at fokusere på, hvilke fremtidige jobmuligheder de har – mens de er under uddannelse og især, hvis de er kandidatstuderende. AMK tilføjede, at det er vigtigt at tænke på, hvordan elementerne, som spiller ind fra udflytningsplanen, skal ses i et nationalt perspektiv.

Punkt 9: Evaluering af AAU's kompetenceudvikling / Tine Bjørka

Bilag 9.1: Status på AAU Kompetencestrategi 2022

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

TB gennemgik en præsentation af året der gik ifm. kompetenceudviklingsaktiviteter. AAU har indhentet 3,5 mio. kr. fra Kompetencefonden til kompetenceudvikling fordelt på 213 personer, hvilket er midler der er givet på individuel basis. Næsten alle planlagte kursusaktiviteter fra HR-afdelingen er gennemført på trods af corona, forandringsprocesser og perioder med hjemsendelse af medarbejdere. Disse situationer vurderes ikke at have belastet leverancerne af kompetenceudviklingen, og der er planlagt at udbyde en stabil mængde af kurser i 2022. Der ses eksempelvis en efterspørgsel på kurset "håndtering af internettrolde" ifm. chikanering af forskning i det offentlige. Hun opfordrede HSU til at vurdere, hvordan kompetenceudvikling skal foregå fremadrettet i forbindelse med at den nuværende kompetencestrategi er udløbet, og universitetet har fået en ny overordnet strategi.

LHR takkede for oplægget og spurgte, om der findes benchmarks ift. andre universiteter, da det kan være vigtigt at drøfte ifm. at tiltrække og fastholde medarbejdere til AAU. TB svarede, at man har kontakt til de andre universiteter, men at AAU's opsætning adskiller sig ved, at de fleste kursusaktiviteter gennemføres af eksterne leverandører. KSP tilføjede, at han tror, AAU kan matche de andre universiteter ift. tilbud, også fordi man udbyder uddannelser, som andre universiteter ikke nødvendigvis kan tilbyde. Vi køber os til eksterne ydelser fra de bedste leverandører, hvor andre universiteter har kompetencetilbud in-house. Man har på AAU derfor attraktive tilbud til både VIP- og TAP-personale. PMJ tilføjede, at man netop kan indhente state-of-the-art tilbud dér, hvor de er bedst. Dette sparer desuden lønomkostninger til interne konsulenter. KSP tilføjede, at det netop er en af årsagerne til, at AAU organiserer kompetenceudviklingstilbud på den måde.

LBL kommenterede, at det er beroligende, når det fremgår, at man har været succesfulde ift. at trække midler hjem fra kompetencefonden. Han bemærkede også, at ledelsesudvikling ofte blev nævnt under præsentationen, hvilket medfører, at det virker til, der lægges meget høj vægt på netop ledelsesuddannelse. TB svarede, at man har fokuseret meget på ledelse, da det har været en prioriteret indsats i AAU's kompetencestrategi, men at der også gennemføres mange kursusaktiviteter for medarbejdere uden ledelsesfunktion. Eksempelvis i samarbejde med UCN har der været kurser for TAP og andre medarbejdergrupper. KSP tilføjede, at man leverer det, der efterspørges. Der har også været projektlederforløb, interne konsulenter, e-læring osv., men fokus har været bestemt af kompetencestrategien, hvor vi sikkert får et nyt fokus med universitetets nye strategi. LC spurgte, om man har tal på, hvor vi ligger sammenlignet med andre universiteter ift. at søge økonomiske midler, da det som regel går stærkt. TB svarede, at Kompetencefonden ikke stiller den information til rådighed.



Eventuelt

LHR kommenterede ift. sprogpolitik og HSU, at han godt kunne tænke sig at bruge begreberne "ledelses-siden" og "medarbejder-siden" i stedet for at bruge "A-siden" og "B-siden". PMJ tilføjede, at han er enig. HHS svarede, at det også er politikken i HR at bruge denne terminologi. Alle vil fremadrettet være opmærksomme på dette.