



## **GODKENDT**

## **Referat SUND FSU**

**Mandag den 4. december 2023 klokken 12.30-14.30**

**Mødelokale 12.02.066 Retina 6  
(Selma Lagerløfs Vej 249, 9260 Gistrup)**

---

**Deltagere** Lars Hvilsted Rasmussen (LHR); Louiza Bohn Thomsen (LBT); Sten Rasmussen (SR); Kim Dremstrup (KDN); Svend Birkelund (SB); Louise Bolther (LB); Palle Steen Hansen (PSH); Gitte Hosbond Haahr Bloch (GHHB) ; Tue Bjerg Bennike (TBB); Klaus Kjær (KKJ); Jette Thorsen Gade, referent (JTG)

**Afbud:** ingen

---

**Gæster:** Punkt 3, Camilla Skjødt Jakobsen, HR - Punkt 4, Brian Ernø Filskov, økonomipartner for SUND – Punkt 5, Tina Strandvig, HR

---

### **1. Godkendelse af dagsorden**

LHR bød velkommen til FSU-mødet og konstaterede at dagsorden med bilag er udsendt iht. forretningsordenen, mindst 5 dage før mødets afholdelse (udsendt den 27. november 2023).

Dagsordenen blev godkendt.

### **2. Godkendelse af referat**

Referatet fra den 28. september er sendt til udvalgets gennemsyn den 8. november frist for kommentering den 22. november. Ved fristens udløb er der ikke modtaget kommentarer, referatet er godkendt.

### 3. Lukning af RNA Medicin

LHR bød velkommen Camilla Skjødt Jakobsen, HR som deltog under punktet.

LHR summerede forløbet, der er gået forud for indstillingen om at lukke RNA Medicin.

AAUs samlede økonomiske situation har nødvendiggjort, at universitetet på flere områder har været nødsaget til at finde besparelser, herunder også på SUND og institutterne. I 2024 skal der findes besparelser for 10 mio. kr. på SUND og derudover, skal der afholdes øget husleje på kr. 15 mio. pr. år i forbindelse med fakultets og institutternes indflytning i AAU SUND.

Center for RNA Medicin er primært et strategisk forskningscenter uden undervisningsforpligtigelse. Leder for centret, professor Sakari Kauppinen, forventes at gå på pension ultimo 2024, og det har ikke har været muligt at finde hans efterfølger.

Instituttet har konstateret, at en af de store fonde, NNF, har valgt at støtte andre universiteter indenfor forskningsfeltet; hhv. Københavns Universitet og Aarhus Universitet fremfor Aalborg Universitet, den nuværende bevilling udløber ved udgangen af 2024.

Lukning af center for RNA-medicin vil medføre personalereduktioner.

Ud over lederen af centeret, er der ansat 9 medarbejdere i centeret:

- fire medarbejders ansættelse udløber i løbet af 2024.
- de øvrige medarbejdere udløber enten efter 2024 eller er tidsubegrænsede ansættelser.

Ud fra en strategisk og økonomisk vurdering er mulighederne for en faglig succesfuld fortsættelse af centrets drift derfor ikke muligt. Med baggrund heri anbefaler institutledelsen og fakultetsledelsen en nedlukning af Center for RNA Medicin ved udgangen af 2024.

Udvalget fik herefter mulighed for at stille opklarende spørgsmål til indstillingen. Der blev stillet spørgsmål til hvilke stillingskategorier, der var berørte, Camilla uddybede, at der var tale om en laborant, professor, postdoc, lektor og en fuldmægtig, ligeledes oplyste Camilla, at respektive tillidsrepræsentanter var orienteret.

Camilla orienterede udvalget om, at der var planlagt individuelle møder med medarbejdere og ledelse i uge 50. Da centret stadig er aktivt, skal der bl.a. tales om afvikling af aktiviteter, medarbejderne tilbydes at have en bisidder med – møderne er dedikeret til afklaring og involvering af medarbejderne i opsigelsesperioderne, der vil ikke blive forhandlet på respektive møder.

Der blev stillet spørgsmål til en situation, hvor medarbejderen beder om afskedigelse her og nu, Camilla svarede, at der i sådanne tilfælde var tale om kontraopsigelser og understregede, at medarbejdernes retsstilling ikke ændrede sig, de ville stadig modtage godtgørelse iht. anciennitet.

LHR modtog herefter FSU's opbakning og tilslutning til at gå videre med processen og med lukning af RNA Center.

Den videre proces er således:

4. december: Der afholdes møde med SU/AMiU

5. december: Der afholdes orienteringsmøde for alle medarbejdere i Center for RNA Medicin i København

6. december: Medarbejderne modtager på baggrund af møderne i henholdsvis FSU og SU/AMiU orienterende mail om centrets fremtid og den videre proces

I uge 50 afholdes der individuelle samtaler med medarbejderne, hvor der sker afklaring af opgaver hos den enkelte. Ledelsen er repræsenteret ved SR ligesom medarbejder fra HR deltager.

I uge 2 overleveres opsigelserne til medarbejderne. Ledelsen er repræsenteret ved LHR og SR.

Herefter igangsættes den praktiske proces, hvor der bl.a. skal ske afklaring af lokaler og bygninger.

#### **4. Orientering ved formand og næstformand**

LHR orienterede:

1. Nytårskuren er planlagt til den 10. januar kl. 14.00, invitation følger. Samme dag kan der fejres ét år i AAU SUND, dette markeres også.

2. LHR ønskede at italesætte observerede problemstillinger i AAU SUND, hvor der er en forskellig tilgang til at passe på bygningen, bl.a. og på trods af forbud herom tages både cykler og el-løbbehjul med ind i huset, kaffe-nicheerne flyder, service og affald efterlades. Når serviceteamet overfor brugerne påtaler, at der skal ryddes op – er responsen negativ.

LHR er utilfreds med, hvordan bygningen behandles og appellerede til et ændret adfærdsmønster. Sker dette ikke, kan konsekvensen bl.a. blive, at kaffe-nicheerne lukkes.

Udvalget tilsluttede sig LHRs betragtninger og var enige i, at problemstillingen skal italesættes, når den observeres.

3. HSU har fået ny næstformand, Frederik Hertel tiltræder posten efter afgående næstformand Jesper Lindgaard Christensen.

4. KDN gav herefter en status på flytning af laboratorier til SLV249, flytningen går efter planen. FRB3 translokeres senest den 1. februar 2024 men allerede nu, er der aktiviteter på SLV249, første kursus holdes i denne uge. KDN orienterede, at budgettet holdes. Flytningen involverer mange personer, trækker store vekslers på de ansatte, og der ses frem til at, alle er samlet under ét tag og til en huslejesparelse på 6 mio. kr. Flytningen har også betydet en justering af medarbejderes placering i kontorer, justeringen har indebåret en optimering af placering i forhold til aktiviteter.

## 5. Økonomi

LHR bød velkommen til BEF, som indledte punktet med at orientere udvalget om, at fakultetets samlede budget blev afleveret den 22. november 2023 og behandles på bestyrelsesmødet den 18. december 2023. Fra den udsendte præsentation opsummerede BEF flg.:

SUNDS indtæger stiger de kommende år og kommer primært fra øgede STÅ indtægter og basisforskningsmidler. Væksten på de tilskudsfinansierede aktiviteter forventes i 2026 at overstige det faste måltal på 110 mio. kr., hvilket efter nuværende forhold udløser rabat på FS bidragene på omsætning overstigende 110 mio. kr. Samlet er der tale om en real vækst på 2%, når påvirkning af øget løn og takster indregnes. På institutniveau, er antallet af STÅ faldende med 11% på HST de kommende år. På KI forholder det sig modsat med stigende vækst, der drives af øgede STÅ indtægter og stigende basisforskningsmidler.

På omkostningssiden forventer begge institutter et øget frikøb af medarbejdere på eksternt finansierede projekter og derved et løn-afløft. Der blev stillet spørgsmål til undervisningskapaciteten, BEF svarede, at der tilsvarende var fald i aktiviteterne på undervisningssiden og derved et mindre behov overordnet set. FS bidrag er kraftigt stigende, pga. PL-regulering, centralisering af AAU Kommunikation, besluttede investeringer i cyber security og SIS, og qua SUNDS vækst i indtægter bæres en større andel af omkostninger. Huslejen for SUND er faldende, primært pga. fraflytning af FRB3 og udleje af ledige m2 i SUND bygningen.

Under gennemgang af de økonomiske risici begrundede LHR risicien forbundet med Region Nordjyllands indgåede budgetforlig. Professor aftalerne og den forhandlede støtte til de kliniske professorhonorarer er i spil. Rektor og LHR mødes med regionen den 11. december, hvor der forventes en afklaring af, hvorvidt opsigelsen gælder allerede indgåede aftaler eller der er tale om fremadrettede aftaler, de foreløbige indikationerne tyder på, at aftaler på eksisterende professor pakker bevares.

LHR takkede herefter BEF for en fin gennemgang.

## 6. Ligestilling og diversitet

LHR indledte punktet med at AAUs handleplan for ligestilling og diversitet løber i perioden 2022-2026, hvor AAUs fokusområder er diversitet og inklusion. Formålet er dels at sikre en divers medarbejdersammensætning, dels en kultur, hvor ingen oplever kulturelle eller organisatoriske barrierer. Til at understøtte fokusområderne, er der udvalgt tre indsatsområder; rekruttering og karriereudvikling, organisationsudvikling og work-life balance, som hver har tilhørende aktiviteter.

Herefter bød LHR velkommen til Tina Strandvig, der kort gennemgik det udsendte materiale, herunder en kort introduktion til implementeringsstrengene; "ledelse" som rummer strukturen, "udvalg og administration", der repræsenterer kulturen, hvor udvalgsmedlemmerne bl.a. kan agere som ambassadører, der kan være med til at ændre de små ting i hverdagen, hvor bias kommer til udtryk.

AAU har foretaget en inklusionsmåling, der viser at AAU er en god arbejdsplads med høj grad af venlighed, respekt og frihed. Når det kommer til inklusion, viser målingen, at det især er internationale kvindelige og yngre medarbejdere, som oplever at være ekskluderet - konkret i situationer der vedrører de uformelle netværk, beslutningsprocesser og relationer til leder og indflydelsesrige

kollegaer. Derudover fremhæves sprogbarrierer og identifikation til det øverste ledelseslag, som betegnes som ugenomsigtig og lukket.

SUNDS besvarelser afviger fra den overordnede besvarelse idet én ud af fem danske VIP ansatte ikke ønskede at forsætte sin karriere på AAU, på universitetsniveau var der tale om det modsatte forhold, at de udenlandske VIP'er ikke ønskede ansættelse på AAU.

Der blev stillet spørgsmål til, hvorvidt det var alle markører som var i spil dvs. international, kvinde og yngre som var faktorer, der gav udslag i undersøgelsen – Tina bekræftede, at der var tale om intersektionalitet, identitetsmarkørerne er forbundne og derved forstærkede.

Undersøgelsen er afgrænset, til deltagelse af 100% AAU-ansatte.

Herefter introducerede Tina øvelsen, hvor udvalget over to seancer i små grupper drøftede to foruddefinerede spørgsmål:

Hvilke diversitets- og inklusionsudfordringer er der på SUND?  
Hvad er FSU's rolle? Hvad er ULD's rolle?

Fra drøftelserne var der flg. nedslag:

TR'erne bør klædes på af ULD, til bedre at kunne indgå i dialog om ligestilling og diversitet. Tina oplyste, at der arbejdes på et seminar i 2024, hvor der er fokus på det efterspurgte.

Forslag om tilknytning af en 'buddy' ved nyansættelse af både internationale og danske kollegaer som supplement til velkomstfolderen, ofte er det de lavpraktiske forhold, der fylder mest.

Sproglig inklusion, hvornår kan man forvente, at en international kollega skal kunne tale dansk?

Sproglige kompetencer er vigtige for at kunne indgå i det omkringværende samfund.

Generation Z 'kræver' inklusion og divers sammensætning, de kræver demokrati ikke hierarki, de er optaget af at have et godt arbejdsfællesskab.

Drøftelse i HST ULD og SU, at der iht. inklusionsmålingen er 26% af danskerne, der ikke ønsker at fastholde ansættelse på AAU. Der blev stillet spørgsmål til besvarelsesprocent og fordeling i alder og køn. Uagtet at der er tale om personer, der skal videre til andre stillinger, er det vigtigt at være om AAUs omdømme, tidligere ansatte er universitetets ambassadører.

Tina tilføjede, at der er identificeret og arbejdes med flere indsatser og fremhævede samtidig, hvor vigtigt det er, at der også sker en implementering – i den sammenhæng opfordrede Tina FSU, til at agere som ambassadører og forandringsagenter.

Opmærksomhed på at trivselsmålingen ikke bekræfter at 25% ønsker at forlade deres stilling. Der ses frem til resultaterne af igangværende undersøgelse.

LHR afsluttede punktet med, at det er vigtigt at erkende, at når der opstår et potentielt problem som vi har mulighed for at agere på. Opfordringen er at lytte efter signaler og agere.

## 7. Sammensætning af FSU

LHR henviste til at FSU-medlemmer og suppleanter jf. Samarbejdsaftalen udpeges for 2 år ad gangen. Udpegningen foregår i lige år, hvilket indebærer, at de forhandlingsberettigede personaleorganisationer skal igangsætte udpegningsprocessen. Inden udløb af valgperioden skal den eksisterende formand meddele sekretariatet, hvem der repræsenterer medarbejdersidens medlemmer i den nye periode og ligeledes hvem, medarbejdersiden har udpeget til næstformand.

Deadline: ultimo januar 2024

## 8. Evaluering af FSU-året, samarbejde, forretningsordenen, mødeafvikling

LHR indledte punktet med af der på årets sidste møde og jf. forretningsordenen, skal evalueres på møderne i indeværende år. Udvalget skal drøfte mødernes afvikling, herunder mødeledelse, form (fysiske møder/virtuelle møder), materialet der udsendes forud for møderne samt kvaliteten på referaterne, ligesom der skal ske en gennemgang af årshjulet.

Udvalget kommenterede de listede punkter, og følgende var gennemgående:

- ✓ Materiale og referat er godkendt
- ✓ Gode drøftelser af relevante emner
- ✓ Ønsker fysiske møder
- ✓ Personerne der gæster FSU med oplæg, er engagerede og kompetente
- ✓ De bedste drøftelser foregår i det fysiske rum

LHR kvitterede med, at udvalget er et velfungerende og vigtigt forum for LHR, generelt og i forhold til rådgivning ved vanskelige sager.

Årshjulet blev gennemgået og godkendt.

## 9. Møderække 2024

De foreslåede mødedatoer for 2024 blev godkendt, møderne afholdes som udgangspunkt med fysisk fremmøde.

13. marts 12.30 – 14.30

3. juli 12.30 - 14.30 / forlænges pga. sommerfrokost

25. september 12.30 – 14.30

4. december 12.30 – 14.30 /forlænges pga. julefrokost

Der sendes outlook invitationer til udvalget.



## 10. Eventuelt

LBT ønskede at drøfte udfordringerne forbundet med brandalarmen i november 2023 på SLV249, hvor der blev observeret flere uhensigtsmæssigheder ved procedurer som træder i kraft når alarmen lyder.

Der blev bl.a. påtalt, at:

1. flere var ikke bekendt med proceduren, her påtales det, at den obligatoriske video, som alle skal se, er for lang (40 min.)
2. alarmerne var på dansk
3. placering af samlingspunkt var uklart
4. uklart hvor flugtveje for kørestolsbrugere er placeret

Ligeledes er der efterfølgende stillet spørgsmål til, hvad der var årsag til alarmen. LHR kunne oplyse, at der var tale om to hændelser, som udløste alarmen. Der var fotografer i bygningen, som arbejdede med stærke blitz, der uheldigvis ramte en flammedetektor, derudover havde en håndværker anvendt en forker vandhane, som bevirkede, at trykket på sprinkleranlægget faldt. LHR oplyste ligeledes, at der på baggrund af alarmen pågår drøftelse med campus service og AAUs beredskab.

KDN tilføjede, at der efterfølgende er opsat skilte, som markerer samlingspunkterne, at der varsles på både dansk og engelsk, kortere video evt. suppleret med instruerende grafik på video-skærmene i bygningen.

LBT tilføjede, at ligesom AAU har obligatoriske on-line it-kurser, bør videoen om alarmer i bygningen være tilsvarende obligatorisk.

LHR afsluttede mødet med ønsket om en glædelig jul og et godt nytår til alle.