



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af ekstraordinært møde i Hovedsamarbejdsudvalget

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

Tirsdag den 5. januar 2021

Dato: 05-01-2021
Sagsnr.: 2021-232-00119

Zoom

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Inger Askehave (IA), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Henrik Halkier (HH), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Mogens Rys-holt Poulsen (MRP), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Klaus Kjær (KK), Jens Kirk (JK), Lars Rosgaard Jensen (LRJ), Lis Carlsen (LC), Jimmi S. Jensen (JSJ) og Michael Eriksen (ME), og Lars Bo Larsen (LBL)

Afbud: Meg Duroux

Øvrige deltagere: Henrik H. Søndergaard (HHS), Dorte Hollensen (DH), Vibeke Pedersbæk (VP) og Stine Vestergaard, ref.

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen.

JLC fremhævede, at det ikke har været muligt at indhente input fra baglandet, når materialet er fortroligt. Det er derfor alene medarbejderrepræsentanternes personlige synspunkter som kommer til udtryk. HHS kommenterede, at man som medlem af et samarbejdsudvalg skal kunne repræsentere alle medarbejdere på arbejdspladsen, herunder også ved at drøfte punkter i fortrolighed. Medarbejdersiden godkendte med forbehold denne betragtning og henviste til samarbejdsaftalen:

Jf. samarbejdsaftalen skal information gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at *medarbejdernes* synspunkt og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning. Medarbejdersiden vurderer ikke, at materialet er fremsendt i så god tid, at det er muligt at gennemføre en grundig drøftelse af punkt 2 "Drøftelse af forberedelse til strategi 2022". Medarbejdersiden betragter derfor punkt 2 på dagsordenen som en orientering. Yderligere ønskede medarbejdersiden at Bestyrelsen på deres møde 6.1. orienteres om dette. Medarbejdersiden vil dog gerne indgå i en grundig drøftelse senere, efter det har været muligt at forholde sig til materialet og indhente input fra baglandet.

PMJ udtrykte forståelse for medarbejdersidens synspunkt om den korte forberedelsestid og anerkendte, at drøftelsen var påvirket af dette. Han lovede at medarbejderne vil blive inddraget i de videre drøftelser i processen.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

2. Oplæg til drøftelse af forberedelse til strategi 2022

Ingen bilag

Indstilling: HSU drøfter forslaget om af sammenlægge Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og Det Humanistiske Fakultet i et nyt Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet. Ligeledes indstilles det, at HSU drøfter forslaget om etab-



lering af et Institute of Advanced Studies in PBL samt forslaget om en tilpasning af uddannelsernes opbygning og faglige indhold.

PMJ præsenterede det fremsendte materiale som skal fremlægges for bestyrelsen første gang onsdag den 6. januar 2021.

JK spurgte ind til, om ledelsen forventer uddannelseslukninger som en del af processen. PMJ kommenterede, at det endnu ikke er muligt at svare på. JK opfordrede i den forbindelse til, at udmeldingen til medarbejderne bliver så klar og tydelig som muligt, så vi undgår for stor usikkerhed og nervøsitet i organisationen. Generelt er det implementeringen, og hvordan man griber det videre arbejde an, som er den vigtige drøftelse i denne proces. Det må hverken trække ud for længe eller mangle inddragelse.

PMJ havde stor forståelse overfor, at perioden med usikkerhed hos medarbejderne skal minimeres. Ledelsen kommenterede generelt, at selve processen på nuværende tidspunkt kun er et oplæg fra direktionen. Processen kommer til at løbe over en længere periode for at sikre inddragelse og opbygning af de bedst mulige rammer. De overordnede rammer er første prioritet, hvorefter en stor del af arbejdet også vil foregå i samarbejdsorganisationen, fx harmonisering af lokalaftaler osv.

LBL spurgte ind til, om det er muligt at få fremsendt omdømmeanalysen. PMJ undersøger muligheden.

JLC spurgte om bestyrelsen første gang hører om planerne ifbm deres møde dagen efter, eller det også var drøftet f.eks på deres møde 17.dec. PMJ oplyser, at bestyrelsen ikke er inddraget tidligere.

LBL kommenterede ligeledes på det nye fokus på forskning samt formidling og videreudvikling af PBL. Det er vigtigt at huske, at PBL er et middel og ikke et mål i sig selv.

Alle kommentarer og input gives videre til bestyrelsen på deres møde den 6.1.2021.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

3. Drøftelse af forventede personaletilpasninger i forbindelse med sammenlægningen af Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet i et nyt Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Bilag 3.1: Forslag til procesplan

Bilag 3.2.1: Notat vedrørende afværgeforanstaltninger

Bilag 3.2.2: Udkast til medarbejderorientering vedrørende vilkår for fratrædelsesordninger

Bilag 3.3: Notat vedrørende udvælgelseskriterier

Indstilling: HSU drøfter procesplan, afværgeforanstaltninger samt princippet for udvælgelseskriterier.

HHS præsenterede det fremsendte materiale og fremhævede, at man ønsker at lave en ordentlig og tydelig proces som ikke trækker ud. I første omgang drejer det sig alene om dekanater og dekansekretariater på HUM og SAMF.

Medarbejdersiden var undrende overfor sammenhængen mellem ønsket om at styrke SSH-området og personalereduktioner. Ligeledes kan det virke forhastet at tilrette en proces for personalereduktioner før opgaveporteføljen er på plads. Det bør derfor overvejes, hvilket signal man sender med større ambitioner samtidigt med færre ressourcer.

RA kommenterede, at hovedopgaven i dekansekretariaterne er at understøtte dekanen. Der vil derfor alt andet lige være færre opgaver med én dekan, ligesom antallet af udvalg, der skal betjenes, bliver reduceret. Det er dog ikke givet, at medarbejderstaben skal halveres. Derudover ønsker man at give en hurtig afklaring til de berørte medarbejdere.

Medarbejdersiden medgav at der naturligt vil være opgavebortfald i en større enhed, men at det dels er en stor opgave at sammensmelte to store organisationer og kulturer, dels at materialet giver indtryk af at det nye



fakultet vil have en vigtig strategisk opgave i at opfylde den samlede vision, og at der vel derfor kunne tænkes at der vil blive behov for flere frem for færre medarbejdere.

LC opfordrede til, at det kvalificerede ansættelsesstop, som igangsættes den 8. januar, kommer til at gælde på hele AAU, fremfor at dette begrænses til HUM og SAMF. Ligeledes bør det præciseres, at det alene gælder administrative TAP og ikke alle TAP. Afslutningsvis fremlagde LC ønske om, at afskedigede medarbejdere får fortrinsret til at komme til samtale på alle stillinger på hele universitetet. (Tilføjet efter mødet: Det fastholdes, at det kvalificerede ansættelsesstop kun omfatter HUM og SAMF, da det også er nødvendigt at tage et hensyn til driften ved hele AAU. I forhold til retten til at komme til samtale vil dette indgå i drøftelserne ved HSU-mødet den 17. februar 2021, hvor HSU blandt andet skal drøfte tilbud til afskedigede medarbejdere.)

Udvalget blev forelagt udvælgelseskriterierne til drøftelse. Medarbejdersiden afstod fra at kommentere dem, idet de anså det for ledelsens beslutning.

Afslutningsvis blev det fremhævet, at materialet er fortroligt, indtil Rektor udsender en fælles mail til alle medarbejdere fredag den 8. januar ved middagstid.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen