



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: 01-07-2024
Sagsnr.: 2023-232-00207

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 18. juni 2024

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (AR), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Thomas Lykke Andersen (TLA), Klaus Kjær (KK)

Afbud: Thomas Bak, Lotte Brunø, Rikke Dorothea Huulgaard, Jakob Skovrup Stampe

Øvrige deltagere: Linda Ibsen (LIBS), Michael Steensen Kristensen (MSK) under pkt. 5, Pernille Sværke Boyesen (PSB) under pkt. 6, Helene Møller Larsen (HML) under pkt. 7, Dorte Hollensen (DH) under pkt. 8, 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

AMK gav en kort status på kandidatreformen. Den 19. juni kl. 12.00 kommer delrapporteringen med anbefalingerne fra kandidatudvalget. Der afholdes møder i kandidatudvalget igen i august og september. Afrapporteringen skal være færdigbehandlet til oktober og regelgrundlaget skal være på plads ved årsskiftet. Fra januar 2025 og frem, forventes arbejdet med nye studieordninger og en institutionsplan for omlægning af uddannelser igangsat, på baggrund af det som må besluttes.

PMJ gav udvalget mulighed for at stille uddybende spørgsmål til rektoratets skriftlige orientering.

FH spurgte ind til lederdagen som afholdes i november 2024. Teamet for lederdagen vil være fremtidens administration og det administrative område. FH bemærkede, at medarbejdersiden oplevede at temaet for dagen kunne virke abstrakt og at der var et ønske om en mulighed for at give input til dagen fra medarbejdersiden.

SLC bemærkede, at temaet var et udtryk for, at der pt. sker en omlægning på flere områder i administrationen. Dette ønsker man at inddrage hele lederkredsen på AAU i. Indholdet for dagen drøftes fortsat, og det er et udmærket forslag at tage en runde med input fra medarbejdersiden i den forbindelse.

PMJ tilføjede, at fokus for lederdagen skal ses i lyset af den øgede digitalisering i administrationen og de systemmæssige ændringer der kommer. Der skal ses på mere optimale måder at løse opgaverne på og sikres bedre snitflader, med udgangspunkt i de ændringer der kommer. I fremtiden kan der blive stillet krav om en økonomisk effektivisering. Dette ses der allerede tendenser på i andre offentlige administrationer. AAU vil



gerne gå foran og sikre en optimering og effektivisering i organisationen, for derved at mitigere nogle af de besparelser vi forudser, må komme. Det skal lederdagen blandt andet være med til at understøtte og alle gode kræfter skal selvfølgelig deltage i dette.

TLA bemærkede, at det er relevant med fortsat fokus på trivsel og kerneopgaven i arbejdet med det administrative område. Det er relevant at få skåret de ting væk der ikke er nødvendige for kerneopgaven. TLA håber at se en markant effekt af tiltagene, inden den næste trivselsmåling, ultimo 2025.

Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

FH indledte punktet med en kort orientering om, at DM's formand er gået på selvvalgt orlov, som følge af samarbejdsproblemer internt i DM. Medarbejdersiden gav herefter en status fra hvert hovedområde, som var repræsenteret på dagens møde.

JLC orienterede for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH). Der har været afholdt et medarbejdermøde på SSH den 6. juni 2024. Der var stort fremmøde og en mere positiv stemning end tidligere. Herudover er medarbejderne optaget af og nysgerrige på det nye krav om arbejdstidsregistrering. Der er faldet ro på fsva. de forskellige lederstillinger på institutterne, hvor der er rekrutteringer i gang og med hensyn til dekanstillingen, hvor Rasmus Antoft fortsætter som dekan. Derudover pågår der pt. en række processer med fokus på integrering mellem SAMF og HUM. Der er fortsat forskelligheder der udestår og som forsat drøftes på SSH-fakultetet for at finde en fælles vej. RA tilføjede, at der foregår en dialog om hvordan arbejdet organiseres bedst muligt på fakultetet og dette fortsætter i efteråret.

FH tilføjede for HUM-området, at der her er en del bekymringer i relation til kandidatreformen samt i relation til usikkerheden på studenteroptaget. RA supplerede, at samtlige dekaner på humaniora er bekymret for optag. Det er i høj grad en politisk diskussion om pladser men også en bekymring som udspringer af at ungdomsårgangene falder. Selvom AAU tiltrækker mange studerende, er det en udfordring. Det er vigtigt, at der på SSH forsat sikres et bredt udbud og nogle modeller for håndtering af dette, ligesom der i høj grad forsat skal være et fokus på at holde driften og kvaliteten ved lige, da det går ud over forskningsmiljøerne, hvis det ikke er i balance.

AMK bemærkede, at det er meget forskelligt, hvor universiteterne er på dette punkt. AAU har reduceret kraftigt i uddannelsesporteføljen i forbindelse med den forrige reform for udflytning og reduktion af studieplader, hvilket betyder, at AAU skal omlægge mindre.

LBT orienterede for det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND). På SUND snakkes der meget om trivselsbarometeret og økonomien. Klinisk Institut har iværksat nogle gode tiltag på baggrund af trivselsbarometeret, hvor der blandt andet er kommet fokus på den geografiske organisering af medarbejderne, for at sikre en bedre samling. På HST er der varslet store besparelser, så dette er naturligvis et samtaleemne her og det afventes hvordan dette udmønter sig. Derudover ser man frem til at koblingen fra SUND's bygning til sygehuset åbner.

LHR bemærkede, at der på sidste HSU-møde blev rejst et spørgsmål om hvorvidt SUND var på en glidebane fsva. de eksterne hjemtag. I forlængelse heraf oplyste LHR, at SUND sprænger rammerne for budgettet for hjemtag i år, hvilket er meget positivt.

TLA orienterede for det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG). Der er en ny konstitueret dekan for ENG. Dekanstillingen er nu i opslag og det samme er institutlederstillingen på BUILD. Økonomi fylder meget på ENG. Mange institutter er pressede og kæmper med at nå budgetmål. Der arbejdes løbende med generelle be-



sparelses, ligesom flere lejemål er opsagt. Det giver et meget stort pres på forskerne, som i forvejen har en stor arbejdsbelastning på undervisning og frikøb, som giver meget ringe tid til forskning og andre akademiske opgaver. Institut for Byggeri, By og Miljø (BUILD) er i en særlig situation på grund af tidligere økonomiske udfordringer, men satser på at nå et plus og ikke et minus i år, men det er ikke uden udfordringer.

PMJ tilføjede, at der er ansat ny institutleder på Institut for Matematiske Fag. PMJ gav udtryk for, at det er glædeligt at høre, at man går efter et positivt resultat på BUILD i år. Økonomien skal vendes og det har forståeligt været en vanskelig situation for blandt andet BUILD.

FH bemærkede afslutningsvist om OK24, at medarbejdersiden opfatter OK24 som noget der finansieres gennem PL-regulering over en periode, men at medarbejdersiden selvfølgelig er enige i, at der kan opstå likviditetsproblemer. Medarbejdersiden finder, at ledelsen har handlet meget fint ved at finde en løsning på likviditetsproblemet, blandt andet gennem egenkapitalen.

Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

Bilag 4.1: Dagsorden, HAMiU den 30.05.2024

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

LIBS orienterede om at delegationsinstruksen for Fælles Service nu er udvidet således, at niveau 4 ledere fremover kan få delegeret kompetencen til at ansatte og afskedige mv. Før var det kun muligt at delegere denne kompetence til niveau 4 tap-ledere på institutterne, men nu er det også muligt i Fælles Service.

HR-afdelingen har været i direktionen og fået ja til at arbejde videre med ledelsesgrundlag og lederudvikling. LIBS finder det meget positivt, at ledelsesudvikling bliver en prioritering. HR-afdelingen arbejder videre med direktionen og det vil blive konkretiseret nærmere senere.

Den 10. juni blev der afholdt evalueringsmøde mellem medarbejderrepræsentanter og HR-afdelingen om sidste års lønforhandling. Udfordringerne var de samme som har været drøftet de forudgående år – udfordringer som arbejdes hårdt på at forbedre. For lønforhandlingen i 2024 er fokus et bedre datagrundlag og at den tekniske løsning forbedres, hvor det er muligt. Det vil stadig ikke være en optimal løsning, men en forbedring. På evalueringen blev det dog også italesat, at kommunikation mellem HR-afdelingen og medarbejderrepræsentanterne var forbedret ved seneste lønforhandling. Derudover blev forskellen i lønrammen for hhv. videnskabelig medarbejder (VIP) og teknisk- administrative medarbejdere (TAP) fremhævet i drøftelserne. Dette fylder en del og særligt spørgsmålet om *hvorfor* der er en forskel.

JLC spurgte ind til procesplan eller en tidsplan for den kommende lønforhandlingsproces. Det var ønskeligt at den kom så tidligt som muligt, da det giver medarbejderrepræsentanterne mulighed for at forberede sig og indkalde til indledende møder. JLC spurgte også ind til, om der var fokus på at klæde fx nye ledere på inden lønforhandlingen.

LIBS svarede, at der er samme procesplan som sidste år. Derudover gøres der ikke meget mere ud af nye tiltag, da der forventes et nyt set up fra næste år. HR-partnerne er tætte på ledelsen i disse processer og taler med ledelsen om, hvordan den gode proces sikres mv.

Ad 5. Sexisme og karriereforløb (VIVE-rapporten)

Bilag 5.1: Sexisme og karriereforløb på danske universiteter

Bilag 5.2: Adfærdskodeks for studerende på AAU

Bilag 5.3: How to talk about sexism at AAU



Indstilling: HSU drøfter de foreslåede tiltag til håndtering og forebyggelse af sexismen.

PMJ indledte punktet med at orientere om, at AAU på baggrund af VIVE-rapporten har igangsat en proces, hvor ledelses- og udvalgsstrengen drøfter hovedkonklusionerne i undersøgelsen. VIVE-rapporten er således løbende blevet behandlet i organisationen og af flere udvalg. Rapporten blev ligeledes drøftet på institutleder-mødet i går den 17. juni. PMJ bemærkede hertil, at denne rapport og det antal vi ser på AAU, gør at dette emne er lige så aktuelt, som det har været tidligere. Det er først og fremmest en ledelsesopgave at sikre, at sådanne hændelser ikke finder sted.

MSK gennemgik hovedpunkterne fra VIVE-rapporten. Det som rapporten blandt andet tydeliggør er, at der er en risiko for sexistiske hændelser på universiteterne, som følge af en hierarkisk kultur, korte ansættelseskontrakter og stor konkurrence, hvis man ønsker en forskerkarriere.

MSK orienterede om, at parallelt med at ledelses- og udvalgsstrengen har drøftet hovedkonklusionerne i undersøgelsen, har en arbejdsgruppe bestående af Rektorsekretariatet, HR-afdelingen og AAU Ph.d. identificeret en række tiltag, der kan igangsættes som første skridt i arbejdet med at skabe et trygt og inkluderende arbejdsmiljø. Tiltagene omhandler håndtering, kommunikation samt ledelse- og ledelseskultur. HSU blev herefter bedt om at drøfte hovedkonklusionerne i rapporten samt første skridt til at forebygge og håndtere sexismen.

PMJ gjorde opmærksom på, at han meget gerne deltog i mødet med ph.d.-studerende, som var nævnt som et tiltag. PMJ bemærkede, at han har en oplevelse af, at nogle kan have svært ved at håndtere konkrete sager korrekt. PMJ finder det derfor fornuftigt med en workshop for arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledelsen, således der kan opnås et fælles vidensniveau og så man sikrer, at der samarbejdes som et team i disse typer af sager. LHR var enig i dette og tilføjede, at det altid er leders opgave at stå på den krænkedes side.

MSK tilføjede til dialogen, at man havde nået frem til, at noget af det som har manglet, er kommunikation, herunder at emnet italesættes i fagmiljøerne. Det har vist sig, at når ledelsen kommunikerer omkring hvilken kultur og adfærd som forventes, så har det en positiv effekt. Der har samtidig været efterspurgt fælles reaktionsmulighed, værktøjer til håndtering og forebyggelse. Indsatserne skal ses i lyset af, at der er forhold som allerede på den korte bane kan hjælpe i arbejdet med at skabe et trygt og inkluderende arbejdsmiljø, men at en kulturændring tager lang tid og at det derfor er nødvendigt, også at tænke i langsigtede indsatser.

LBT fandt tiltagene rigtig gode. LBT tilføjede, at processen for anmeldelse af krænkede handlinger er uklar, herunder, at det er uklart, hvem der gør hvad i processen. Det vil være relevant at få dette beskrevet og defineret bedre. Derudover oplevede LBT en udfordring med, at medarbejdere stadig overvejer, om det er bedst at anmelde en hændelse eller om det er bedst at lade være. Dette skal vendes så udgangspunktet altid er, at det er bedst at anmelde.

PMJ fandt det afgørende og nødvendigt, at der bliver arbejdet med denne kultur herunder, at det er nødvendigt at forebygge inden man kommer i en situation, hvor det overhovedet udvikler sig til en sag.

RA tilføjede, at det også er problematisk, at der er forskningsmiljøer, hvor én har en u hensigtsmæssig adfærd og hvor alle andre accepterer denne adfærd. Det er vigtigt, også at have fokus på alle dem der accepterer adfærden, for det er det, som skaber en kultur. RA tilføjede, at det er ph.d'erne, som er udgangspunkt i VIVE rapporten, men at man må bruge rapporten som løftestang for at snakke om AAU's arbejdspladskultur generelt og for alle medarbejdere. Det handler for RA i høj grad om lederudvikling og kulturændring.

LBT bakkede op om ikke at begrænse indsatserne til ph.d'erne, men vigtigheden i at se på hele arbejdspladsen. LBT tilføjede, at det er vigtigt at være klædt på til samtalerne, således man håndterer situationen og samtalerne med den krænkende korrekt og ordentligt. LBT syntes, at det var en øjenåbner med de fire hovedformer



for krænkelser. De fleste tænker ofte på den direkte sexistiske adfærd, men det viser sig, at størstedelen af de hændelser der sker, handler om hverdagssexisme.

LBT henviste til adfærdskodekset for de studerende og at der var et godt punkt, som handlede om at sige fra. LBT fandt dog, at formuleringen i et af underpunkterne lyder som om, at skylden lægges over på den krænkede, da der står "*er du selv tydelig i dine signaler*". PMJ kan godt se LBT's pointe, selvom det helt sikkert ikke har været hensigten med formuleringen. **Efter mødet:** *HSU-sekretariatet er i forbindelse med udarbejdelse af referatet blevet gjort bekendt med, at den konkrete formulering i adfærdskodekset er ændret til "vær så tydelig som du kan i egne signaler overfor andre".*

LIBS foreslog, at HSU også understøtter processen med en bestilling til alle samarbejdsudvalg om tage drøftelsen op. Det er en fredelig måde at starte en drøftelse på og få taget en sank om og forholdt sig til, hvordan det faktisk ser ud, på de enkelte områder.

TLA spurgte ind til, hvordan dette bliver bredt ud. TLA ser ikke samarbejdsorganisationen som den bedste eller eneste vej og har også oplevet, at ledelsen ikke altid tages alvorligt, når de stiller sig op og italesætter forhold. Det fungerede rigtig godt i dag hvor MSK præsenterede og PMJ fulgte op med øverste ledelses syn. Det kunne man godt brede ud i hele organisationen. TLA henledte opmærksomheden på de selvfinansierede ph.d'er, som har endnu mere på spil. De er ikke ansatte – hvilket er problem, da de ikke har den samme beskyttelse, som dem der er ansat. Det bør der findes en løsning på så de også er dækket af TR og AMR.

LHR tilføjede, at det også blev drøftet på rektors institutledermøde hvordan vi får det ned gennem organisationen. Der skal holdes møder med ph.d'erne og workshops på institutterne. Det skal drøftes med medarbejderne og det skal ud i forskningsmiljøerne og forskningsgrupperne. Første skridt er at erkende, at det foregår. Det bør ikke være til diskussion, at det ikke er en kultur vi ønsker. Det er derfor meget relevant at snakke om hvordan det sikres, at det kommer helt ud i miljøerne. LHR supplerede hertil, at det bedste vi kan gøre, er først og fremmest, at bakke 100 % op om de initiativer der rulles ud. På ledersiden skal der følges op og er der en ledelse der ikke følger op, så er det LHR's opfattelse, at så takker de også nej til at være leder på AAU.

AMK tilføjede, at der på studieområdet er udarbejdet adfærdskodekset til de studerende blandt andet på grund af de mange gråzoner og et behov for at arbejde med kultur. På studieområdet har man gjort en stor indsats for at beskrive og kommunikerer hvordan vi forventer, at man opfører sig på AAU.

PMJ konkluderede, at der var opbakning til initiativerne.

Opfølgning:

HSU's input tages med i det videre arbejde og direktionen vil samle op på indsatserne i september.

Ad 6. Drøftelse af tiltag pba. diverse rapporter i anledning af 20-året for den nye universitetslov

Bilag 6.1: Procesplan for tiltag på AAU pba. de tre rapporter (udarbejdet juni 2023) og status i maj 2024

Bilag 6.2: ENG Høringssvar vedr. DFIR-rapporten Universiteter for fremtiden

Bilag 6.3: SSH Høringssvar vedr. DFIR-rapporten Universiteter for fremtiden

Bilag 6.4: SUND Høringssvar vedr. DFIR-rapporten Universiteter for fremtiden

Bilag 6.5: TECH Høringssvar vedr. DFIR-rapporten Universiteter for fremtiden

Indstilling: *HSU drøfter status på procesplanen samt de foreslåede tiltag på AAU om forskningsfrihed og medarbejderinddragelse.*



PMJ indledte punktet med at orientere om baggrunden for drøftelsen. I forbindelse med 20 året for den nye universitetslov fra 2003, har Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab (KDVS) og Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) udarbejdet selvstændige rapporter om tilstandene på universiteterne. Sideløbende har tænketanken DEA udgivet en rapport om ekstern forskningsfinansiering. Disse rapporter er blevet drøftet i forskellige sammenhænge på AAU og har været i høring i de akademiske råd og i institutråd i efteråret 2023.

Rapporterne peger på en række udfordringer på universiteterne. Høringssvarene er drøftet i direktionen i januar 2024 og man har herefter iværksat en proces for at udpege relevante tiltag for at sikre forskningsfriheden på AAU samt medarbejderinddragelse og en demokratisk kultur. Det har i processen været vigtigt at sikre, at emner af forskellig karakter er blevet drøftet. Forslag til indsatser blev drøftet i direktionen den 8. maj 2024 med ønsket om at høre HSU, inden de foreslåede indsatser sættes i værk. Indsatserne er nærmere beskrevet i sagsfremstillingen, ligesom procesplanen er nærmere beskrevet i bilag hertil.

RA supplerede til indsatsen, som vedrører medarbejderinddragelse, at der igangsættes en proces med henblik på at afsøge, om og hvordan medarbejderinddragelsen i institutrådene kan styrkes. RA er valgt som tovholder for denne indsats. RA orienterede om, at der nedsættes en gruppe med repræsentanter fra institutrådene, og at HR-afdelingen bistår i arbejdet. Gruppen skal drøfte, hvordan man gør, og undersøge hvordan man sikrer inddragelse andre steder, herunder på andre institutioner, med henblik på inspiration. Arbejdet igangsættes efter sommerferien.

PMJ orienterede herefter om indsatserne vedrørende forskningsfrihedsbegrebet, arbejdsvilkår på universitetet, den økonomiske struktur i sektoren og eksterne milderes indflydelse på forskningen. Fsva. forskningsfrihed er det et område, der er behov for at se på af flere årsager. Der er forskellige opfattelser af hvad forskningsfrihed er for en størrelse, og det afhænger ofte af den forskning som bedrives. Det er vigtigt at få en drøftelse af dette og en fælles opfattelse og fortolkning af begrebet, og hvad det betyder på AAU.

FH henviste til medarbejdersidens orientering på seneste HSU møde om mødet i Nordisk Universitetslærerforening. Her har man arbejdet med flere begreber om forskningsfrihed, så der kunne hentes inspiration her. FH henviste til, at en kollega havde nævnt, at samarbejdsorganisationen også kunne være relevant at se på i denne øvelse, og foreslog om det kunne inkluderes i RA's projekt vedr. medarbejderinddragelse. RA og PMJ så det som et relevant forslag.

FH tilkendegiver, at det er gode tiltag, og at det er godt at disse diskussioner tages op. FH tilføjede herefter, at universitetsloven sætter nogle grænser for hvad der er muligt. Der er ingen naturlov i universitetsloven der giver mangel på medarbejderindflydelse, men det er oplevelsen mange steder. Denne oplevelse kan være som følge af de begrænsninger, der er i loven.

PMJ svarede, at det er korrekt at lovgivningen sætter nogle rammer, fx for hvordan ledelsen på universiteterne skal ansættes, og dette kan der ikke ændres på, medmindre loven ændres. FH henviste herefter til, hvordan andre nordiske lande håndterer ansættelse eller udpegning af ledelsen. PMJ bemærkede hertil, at der er mange modeller for, hvordan det gøres, og det fortjener et eftersyn.

PMJ tilføjede, at Kodeks for integritet i forskningen, som i løbet af 2024 bliver opdateret af et udvalg i Uddannelses- og forskningsministeriet, er væsentligt at lægge sig op ad, når man skal drøfte forskningsfriheden.

Det blev også drøftet, om det kunne være relevant at se på rapporten for akademisk frihed. FH tilføjer at rapporten er udarbejdet i et samarbejde mellem medarbejderorganisationer i de nordiske lande, og at det i Danmark er IDA, DM og DJØF, der har medvirket til udarbejdelsen.



LHR bemærkede, at der har været meget fokus på de private fonde, og den betydning disse har for forskningen. Ved de helt store bevillinger beder nogle af fondene om at komme ind i styregruppen for projekterne. De vil gerne have stor indflydelse, og det er noget, som man bør være opmærksom på.

PMJ kommenterede, at der ikke er meget at gøre ved den økonomiske struktur. Denne er politisk styret. Fokus bør være på samarbejdskulturen. Overordnet set er universiteterne i skæbnefællesskab med fondene. PMJ forudser ikke, at universiteterne i den kommende tid med behov for store samfundsmæssige prioriteringer, får øgede offentlige budgetter fra politisk side. PMJ tilføjede, at universitetet og medarbejderne også selv har indflydelse på hvilke projekter som sendes til fondene og om man byder ind på de calls fondene laver ligesom man kan gå i dialog med fondene om udvikling af projekter.

PMJ konkluderede på punktet, at der er opbakning til at indsætterne sættes i gang og at der informeres nærmere om en tidsplan herfor senere.

Ad 7. Regler for registrering af arbejdstid på AAU

Bilag 7.1: Regler for registrering af arbejdstid på AAU

Indstilling: HSU orienteres om status på projektet og kommenterer på Regler for registrering af arbejdstid på AAU.

HML gav en kort status på projektet. Der har været drøftelser på tværs af universiteterne om fælles principper, men så længe der ikke er en udmelding fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST) er der ikke længere enighed om et fælles princip for, hvem der undtages for registrering.

SLC supplerede med at uddybe, at KU, DTU og CBS har besluttet at fritage VIP og ledere på niveau 1-3 fra arbejdstidsregistrering indtil MEDST kommer med en udmelding. Dette går imod de fælles principper, som i første omgang blev drøftet universiteterne i mellem. SLC finder også at det grundlæggende er at sætte skøn under regel, hvilket ikke er i overensstemmelse med lovens bestemmelser. Derfor holder AAU fast i, at alle stadig skal registrere sin arbejdstid, medmindre man efter en individuel vurdering, kan undtages som selvtilrettelægger. LIBS tilføjede, at de øvrige universiteter og AAU kan ende med at skulle rette ind på baggrund af en eventuel anden vurdering fra MEDST.

HML orienterede om, at der på nuværende tidspunkt er meget fokus på selve implementeringen. Der er på nuværende tidspunkt 110 tilmeldte til intromøderne som afholdes for medarbejderrepræsentanter og HR-medarbejdere mv. i den kommende uge. SLC bad herefter om HSU's bemærkninger til reglerne og det videre arbejde.

TLA var bekymret for de konsekvenser der vil være som følge af arbejdstidsregistreringen. Hvis en videnskabelig medarbejder registrerer fx gennemsnitlig 45 timer om ugen, vil den pågældendes gennemsnitlige timeløn være lavere end en der arbejder gennemsnitlig 37 timer om ugen. Dette betyder, at vedkommendes timer er mindre værd og det kan få betydning for dem der arbejder på og registrere timer på projekter. TLA ønsker, at de videnskabelige medarbejdere registrerer sin faktiske arbejdstid, men de kan nemt komme til at stå i et dilemma.

SLC svarede, at alle skal registrere deres faktiske arbejdstid i det nye arbejdstidsregistreringssystem. Det væsentligste er, at timerne som registreres, ikke konflikter med de registreringer, som foretages andre steder, fx på projekter.



PMJ stillede spørgsmål til definitionen af arbejdstid og forudså eventuelle udfordringer med vurderingen af hvad der er arbejdstid og hvad der er hviletid. PMJ spurgte ind til, hvordan dette bliver afklaret.

CSJ svarede, at visse spørgsmål er besvaret i de FAQ'er, som bliver tilgængelige på hjemmesiden. FAQ'erne giver ikke svar på alt og der er gråzoner, som ikke er klart defineret ift. EU's fortolkning om hvad der er arbejdstid og hvad der er hviletid. Der ligger få afgørelser på området. Det kræver en dialog på universitetet og med den enkelte om hvad der betragtes som arbejdstid, hvis der ikke kommer konkrete eller generelle svar herpå fra fx MEDST eller fra andet sted. Der kan også være forskel på de opgaver medarbejdere forventes at løse, og dermed være forskel på, om noget skal registreres som arbejdstid eller ej.

LIBS tilføjede, at der ikke er noget nyt under solen. Der er ingen arbejdstidsregler der har ændret sig med det nye krav om arbejdstidsregistrering. Arbejdstidsregistreringen handler alene om, at arbejdstiden synliggøres.

FH tilføjer, at det er korrekt, at det er de samme arbejdstidsregler som skal efterleves. FH finder også, at det er en korrekt beslutning at AAU fastholder, at alle skal arbejdstidsregistrere. FH syntes overordnet set, at reglerne er rimelige klare. Der er en enkelt sætning under afgrænsningen, hvor det fremgår, at det kun er muligt at måle på, om reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid (48 timers reglen) er overholdt, som skaber noget forvirring da 11 timers reglen ikke er nævnt. Hvis en medarbejder arbejder mange timer, vil 11 timers reglen også automatisk bliver overskredet.

CSJ præciserede, at årsagen til formuleringen er, at Beskæftigelsesministeriet har udtalt, at der ikke er krav om, at komme/gåtid skal registreres, men at det alene er et krav, at det er den samlede daglige arbejdstid der registreres. Hvis man ikke registrerer komme- og gåtider, er det ikke muligt at måle præcist på hvorvidt 11 timers reglen er overholdt. Desuden er det også afgørende i vurderingen af om 11 timers reglen er overholdt, om der er tale om hjemmearbejde eller ej mv. Derfor er teksten formuleret som den er. CSJ påpeger dog, at det ikke ændrer ved, at 11 timers reglen stadig er gældende. Formuleringen handler blot om hvorvidt, at 11 timers reglen kan måles i systemet.

LBT spurgte ind til medarbejderens pligt til at sikre, at arbejdstidsregistreringen ajourføres én gang om måneden og hvordan det håndhæves. LIBS svarede, at der ikke er en administrativ opfølgning på, om medarbejderne registrerer sin arbejdstid eller ej. Medarbejderne skal selv sikre dette. Ellers er det en almindelig ledelsesopgave at sikre, at medarbejderne registrerer sin arbejdstid.

JLC spurgte ind til om tillidsrepræsentanter får indblik i medarbejdernes arbejdstidsregistrering. HML svarede, at det gør tillidsrepræsentanterne ikke. På nuværende tidspunkt har ledelsen heller ikke adgang til at se medarbejdernes arbejdstidsregistreringer, men der arbejdes på en løsning som implementeres senere, hvor ledelsen får adgang til at se medarbejderens samlede daglige arbejdstid, men fx ikke kommentarer osv. Det kræver et systemmæssigt set up som ikke er på plads til 1. juli, hvor reglerne træder i kraft. Indtil da, vil personaleledelsen alene modtage en mailnotifikation når medarbejderens arbejdstid overskrider 48 timer i gennemsnit, set over en periode på fire uger.

SLC tilføjede, at det i forbindelse med implementeringen har handlet om, at AAU skal have et system som er compliant og som ikke konflikter med øvrige systemer. Der kan også senere opstå en mulighed, hvor det giver mere mening af anvende et andet system. Arbejdstidsregistreringen vil være med til at identificere udfordringer der ikke tidligere har været kastet lys på i samme omfang, men udgangspunktet er, at det ikke må ændre på den måde vi arbejder på i dag eller den frihed, som den enkelte har. Vi skal tænke på arbejdstid, på samme måde, som vi altid har gjort.

SLC gjorde afslutningsvist opmærksom på, at nogle på universitetet ville blive fritaget, fordi de er selvtilrettelæggere. Det er dog en individuel afgørelse og kræver en begrundelse og at betingelserne er opfyldt. Derudover afventes en udmelding fra MEDST og det er uklart, hvornår denne kommer.



FH bad om at det kunne overvejes, om man kan trække tillidsrepræsentanterne ind i fritagelsesdiskussionerne. FH spurgte herefter ind til budgettet for projektet og systemet og hvorfor man ikke er gået samme på tværs af universiteterne om en fælles løsning.

LIBS svarede, at mange universiteter anvender den samme løsning, men at nogle universiteter også i forvejen havde systemer der kunne understøtte arbejdstidsregistrering. Derudover har nogle universiteter for nu valgt, at benytte sig af Excel ark.

HML tilføjede, at der er afsat ca. 600.000 i budget til etableringsfasen og at der er afsat 360.000 i budget til årlige driftsudgifter, hvor størstedelen af disse udgifter går til licenser. Dette er de faste udgifter. Derudover er der afsat et beløb til yderligere konfigurationer ved behov.

Opfølgning:

Arbejdsgruppen har noteret sig HSU's kommentarer. Direktionen skal godkende reglerne den 24. juni.

Ad 8. Ændring af regler for rekruttering og ansættelse af videnskabeligt personale

Bilag 8.1: AAU-Regler for ansættelse af videnskabeligt personale

Bilag 8.2: Begrundelser for indholdsmæssige ændringer

Bilag 8.3: Forslag til ændring af sammensætning af bedømmelsesudvalg og udpegning af sagkyndige personer

Bilag 8.4: Sammensætning af ansættelsesudvalg ved stillinger som institutleder og videnskabeligt personale

Indstilling: HSU drøfter reglerne for rekruttering og ansættelse af videnskabeligt personale og afgiver hørings-svar på mødet.

PMJ indledte med at forklare, at ændringerne af reglerne beror på et ønske om en hurtigere og mere smidig rekrutteringsproces. Tiden fra annoncering til ansættelse skal være kortere. PMJ supplerede hertil, at der har været udfordringer med at ansættelsesprocessen på AAU har været for lang, og det går ud over AAU's muligheder for at konkurrere om de bedste kandidater.

DH introducerede forslagene til ændringerne af AAU's regler for rekruttering og ansættelse af videnskabeligt personale og bad herefter HSU om deres kommentarer.

FH gennemgik nogle kommentarer, som han havde modtaget. I relation til shortlisting var der sat spørgsmålstegn ved, om ændringerne var lavet ud fra et ledelsesperspektiv. Der er meget lidt i processerne, som sikrer medindflydelse og transparens. FH tilføjede, at det kun er muligt at inddrage ansættelsesudvalget i meget begrænset omfang, og at det kan have den risiko, at det kan eliminere dygtige ansøgere allerede ifm. shortlisting. FH nævnte herefter, om man havde overvejet muligheden for, at institutrådene kan udpege medlemmer i ansættelsesudvalget - fx en næstforperson, som kan deltage i ansættelsesudvalget. Endelig nævnte FH et forslag om, at hele ansættelsesudvalget kunne have adgang til alle ansøgninger.

TLA fandt det positivt, at man ønskede at reducere kravene til bedømmelsesudvalg til minimumskravet i lovgivningen, så det belaster så få VIP'er som muligt. Søgekomitéer er TLA modstander af. TLA syntes, at nogle af de foreslåede tidsfrister er for korte. Fx fristerne for shortlisting. TLA tror ikke fristerne er realistiske.

LIBS kommenterede, at tanken var, at HR-afdelingen meget hurtigere skal inddrages og være med til at tilrettelægge processen, så man kender forløbet i god tid. Det giver mulighed for, at bedømmelsesudvalgsmedlemmer m.fl. kan tilrettelægge sig ud af det. LIBS tilføjede, at der pt. er alt for meget tilbageløb, og det er der, der tabes



tid i processen. Hvis ikke det ændres, bliver processerne ikke hurtigere. Det blev herefter præciseret, at søgekomitéer håndteres i en selvstændig proces og derfor ikke er en del af høringssvaret i dag.

JLC kommenterede, at det er vigtigt at få både søgekomitéer, bedømmelses- og ansættelsesudvalg til at fungere i praksis. TLA tilføjede, at kravene om kønsfordeling i udvalgene er vanskelige at efterleve i de små fagmiljøer, hvor der måske kun sidder én af det ene køn, som ikke kan løfte opgaven alene og deltage i alle ansættelser. Det kan resultere i, der kommer nogle med, som ikke har de faglige kvalifikationer.

RA bemærkede, at der er mulighed for at lave undtagelser til reglen om, at forpersonen er intern, hvis det fx indenfor fagmiljøerne ikke er muligt at finde en, eller det ligger for stort et arbejdspress på enkelte medarbejdere.

PMJ bemærkede, at det overordnet handler om, at processerne skal speedes op. PMJ har set formænd af bedømmelsesudvalg vente i måneder på bedømmelserne i stedet for selv at skrive et udkast og sende til kommentering. PMJ påpegede, at en af de vigtigste opgaver på universitetet er at være med til at sikre, at der rekrutteres og ansættes de rigtige medarbejdere. Det får alt for lidt opmærksomhed. PMJ fandt det afgørende, at AAU forbedrer sin konkurrenceevne i rekrutteringsprocessen.

LBT bad om, at det i reglerne præciseres, om fristerne tælles som dage eller hverdage.

Opfølgning:

HSU's kommentarer indgår som høringssvar til direktionen.

Ad 9. Eventuelt

Ingen kommentarer til eventuelt