



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg

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

Dato: 23-09-2024  
Sagsnr.: 2023-232-00208

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 24. september 2024

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Thomas Lykke Andersen (TLA), Klaus Kjær (KK), Lotte Brunø (LB), Jakob Skovrup Stampe (JSS) og Rikke Dorothea Huulgaard (RDH).

**Afbud:** Søren Lind Christiansen, Thomas Bak og Louiza Bohn Thomsen.

**Øvrige deltagere:** Steen Harriet Jakobsen (SHJA) under pkt. 6 og Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) under pkt.7, Linda Ibsen (LIBS) og Stine Vestergaard Holmstrøm, (SVE) (referent)

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

*Indstilling: HSU godkender dagsordenen.*

KK orienterede om, at der i 2025 skal vælges nye medlemmer til AAU's feriefond. Han ønskede i den forbindelse, at dette kom på årshjulet, så HSU fremadrettet husker valget hvert 3. år.

**Opfølgning:**

HSU-sekretariatet indarbejder ønsket i HSU's årshjul for 2025.

### Ad 2. Orientering fra rektoratet

Bilag 2.1: Aalborg Universitets anti-korruptionspolitik

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

PMJ gennemgik kort den skriftlige orientering og gav en status på kandidatreformen. Kandidatudvalget arbejder henimod den endelige afrapportering til partierne i oktober. Afrapporteringen vil ikke indeholde planer for omlægning på uddannelsesniveau. Alle medarbejdere på AAU inviteres til en spørgetime i forbindelse med den endelige afrapportering, på samme måde som de blev ved delrapporteringen. Efter afrapporteringen skal universiteterne udarbejde institutionsplaner. Omlægningen af beslægtede kandidatuddannelser skal koordineres mellem universiteterne. Her vil der først være et arbejde med at kortlægge de uddannelser som er beslægtede på tværs af universiteterne. Herefter går drøftelserne i gang. Det forventes, at Institutionsplanerne skal færdiggøres primo 2025.

Medarbejdersiden havde forud for mødet ønsket, at dekanerne gav en status på igangværende opgaver og fokuspunkter på de enkelte fakulteter. Dekanen for ENG og TECH var fraværende på mødet, hvorfor der ingen status er for disse områder.



LHR gav en status fra det Sundhedsvidenskabeligt Fakultet (SUND). SUND får 70 nye studiepladser på bacheloruddannelsen i medicin fra 2025, hvilket er en stigning fra 179 til 249 studiepladser. SUND har, som de øvrige områder, et stort fokus på økonomi. Der er lavet en god plan for at opnå de aftalte mål. Planen følges, og det forventes som minimum at målene rammes. Det eksterne hjemtag påvirker økonomien positivt, da hjemtaget i 2024 er langt over det budgetterede. Der er ligeledes en forventning om at nå balance i 2025. Det kræver dog et hårdt strategisk arbejde, idet der arbejdes med en del usikkerheder som fx kandidatreformen, udflytning til Hjørring samt den nye sundhedsreform. Der er også gjort en stor indsats for at optimere på arealer i Aalborg, og der kigges ligeledes på udviklingen på Campus København, ift. om der skal opsiges arealer der. Der er en forventning om, at indenfor 2 år er universitetshospitalet flyttet ud i de nye bygninger og dermed tættere på universitetet.

SUND har et godt arbejdsmiljø. Der er dog bekymringer for fremtiden bl.a. pga. økonomi og en universitetssektor som generelt er under pres. Det skaber usikkerhed og kan mærkes på arbejdsmiljøet. Medarbejderne er meget glade for den nye bygning, som bidrager positivt til arbejdsmiljøet. Der har været en enkelt sag på Klinisk institut vedr. arbejdsmiljøet, hvor arbejdstilsynet har været inddraget. Der er i samarbejde med arbejdstilsynet lavet en plan for håndtering af sagen som følges tæt.

RA gav en status for det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH). Lukning af uddannelser i København fylder meget for både ledelsen og medarbejderne, herunder også FSU, og vil gøre det de kommende år. Der er stor fokus på, hvordan lukningerne håndteres, men samtidig også stort fokus på at fastholde det aktivitetsniveauet og forskningsniveau, som vi har i dag.

SSH har opsagt en del kvadratmeter på campus Øst. Det har taget tid på institutter og i de lokale samarbejdsudvalg at få genintegreret sig på færre kvadratmeter, men det har været en god og konstruktiv proces, som også har fået positive tilbagemeldinger fra de studerende. Der arbejdes også på fortætning i CREATE bygningen og på Campus København. Alt i alt handler øvelsen om at skabe et bæredygtigt fundament for økonomien. Økonomien er presset, men vi er blevet gode til at skære til og finde en god balance. Derudover er det eksterne hjemtag også på SSH steget meget i 2024, hvilket påvirker økonomien positivt.

Der har været stor nervøsitet ift. sommerens optag. Faldet på 1,6 % er dog ikke så slemt, som man kunne have frygtet, da dette også afspejler, at der er lukket en populær bacheloruddannelse i København. Udover lukning af en uddannelse i København, er der også åbnet en ny engelsk sproget uddannelse i Economics and Business Administration, som har haft positiv indvirkning på optagelsestallene. SSH arbejder målrettet på at få akkrediteret en uddannelse i Statskundskab, da det ikke var muligt blot at ændre navn på uddannelsen Politik og Administration.

### **Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden**

---

#### *Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

---

FH orienterede om, at det er et ønske fra medarbejdersiden, at der sættes god tid af til evaluering af HSU's samarbejde på det kommende HSU-møde i december. Punktet er et årshjulspunkt, som skal behandles jf. samarbejdsaftalen. FH orienterede ligeledes om, at han har deltaget i et møde i Videnskabernes Selskab som handlede om myndighedsbetjening og forholdet mellem politik og videnskab. Der var enighed i udvalget om, at det er et vigtigt emne.

Medarbejdersiden gav herefter en status fra hvert deres område. På tværs af alle områder blev de årlige lønforhandlinger nævnt som et stort fokus. Det fylder meget for både TR og de øvrige medarbejdere lige nu. Ligeledes kunne flere berette om, at der er nok at lave, men at der ellers er ro på de fleste områder.



JLC orienterede om, at der på SSH snakkes meget om identitet. Mange opfatter stadig sig selv som enten HUM eller SAMF. RA kommenterede, at det er noget fakultetet kommer til at arbejde med de kommende år. Der skal kigges på, hvad det vil sige at have en fælles identitet på SSH, herunder i hvor høj grad det er noget de overhovedet skal have eller påvirke.

TLA orienterede om, at man på ENG kæmper for at få budgetterne til at hænge sammen. Derudover kommer der en ny institutleder på BUILD pr. 1. oktober 2024.

RDH orienterede om, at studenteroptaget fylder meget på TECH, da beskæringen i antallet af studiepladser har gjort det nødvendigt at afvise mange ansøgere til kandidaten, fordi mange bachelorer har retskrav på en plads.

JSS orienterede om, at Studieservice er ved at være på plads efter en turbulent tid.

#### Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

---

Bilag 4.1: Referat, HAMiU den 30.05.2024

Bilag 4.2: Dagsorden, HAMiU den 25.09.2024

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

---

Alle medarbejdere på AAU er i dag, den 24. september, blevet orienteret om det nye arbejdstidsdirektiv, som får virkning på AAU fra 1. oktober. Der er kommet positiv feedback på både proces og kommunikation. Det er velformuleret og nemt at forstå.

TLA spurgte ind til, hvordan udvælgelsen af selvtilrettelæggerne er foregået, hvilket kriterier der er brugt og hvor stor en andel af VIP der fremadrettet skal være selvtilrettelæggere. LIBS orienterede om, at det er institutlederen, som har foretaget en individuel vurdering af alle medarbejderne og ud fra hjælpemateriale vurderet, hvem der skal være selvtilrettelæggere. AAU har fulgt de fortolkninger og aftaler der er lavet på tværs af sektoren og udstukket fra ministeriet. Vi ligger på linje med de øvrige universiteter. Det blev besluttet, at HR-afdelingen forsøger at give et mere uddybende svar på spørgsmålet. Dette sendes ud til udvalget med referatet.

Lønforhandlingen fylder også meget i HR-afdelingen. HR havde lovet at gøre sit bedste for at lave flest mulige forbedringer i 2024. Der er lavet en ny lønforhandlingsløsning, en informationshjemmeside, data er blevet mere brugervenligt og kvaliteten er højnet. Der er også afholdt informationsmøder for TR og leder for at klæde dem bedst muligt på. Der har været positiv feedback på forbedringerne. Der er forsat udfordringer, og ting HR ønsker at gøre bedre, men vi er kommet et langt skridt. Der er et ønske fra HR om at inddrage relevante aktører i den videre proces mhp at forbedre processen endnu mere og få det bedst mulige resultat.

Medarbejdersiden tilføjede, at det er rigtig positivt, at HR ønsker endnu mere inddragelse i processen, eftersom det tidligere har haltet. TR vil rigtig gerne bidrage og komme med deres inputs. JLC nævnte etableringen af FAQ til lønforhandlingsprocessen som et konkret eksempel, hvor TR havde ønsket inddragelse. TR ville gerne have været orienteret herom og ligeledes hjulpet med indholdet, da det hovedsageligt er TR som får spørgsmålene og således ved hvad der er 'frequent'. JLC nævnte videre, at det er påpeget flere gange, at data og IT er en meget lille del af det samlede forbedringspotentiale for lønforhandlingsprocessen, men det synes at være den langt største del af indsatsen. LIBS bekræftede, at det netop er disse input, som HR kommer til at efterspørge i den videre proces.

AAU har indgået ny lokalaftale med HK om indplacering af institut- og dekansekretariatschefer i løngruppe 4, for dem som er omfattet af HK's organisationsaftale. Derudover er der i samarbejde med AC-TR udarbejdet et notat om, hvordan vi indplacerer vores medarbejdere i special- og chefkonsulent stillinger. Herunder hvad vi forventer der skal til, og hvordan vi gør det tydeligt. Begge processer mellem TR og HR har været rigtig gode.

JLC spurgte ind til, om der er planer om at evaluere den psykologiske rådgivning, som AAU anvender. Der blev lavet en ny aftale i maj 2023, og medarbejdersiden er derfor nysgerrig på, hvad erfaringerne har været indtil nu.



HSU blev den 17. februar 2021 orienteret om IT-monitorering på AAU. I den forbindelse ønskede udvalget, at ITS udarbejdede en pixi-udgave af det fremlagte materiale, som kunne være tilgængeligt for alle medarbejderne på AAU. ITS har aldrig udarbejdet denne pixi, og medarbejdersiden vil derfor gerne forsat opfordre til, at dette gøres.

#### **Opfølgning:**

HR-afdelingen følger op på spørgsmålene til arbejdstidsdirektivet, på evaluering af psykologisk rådgivning samt på udarbejdelsen af en pixi-udgave af oplægning om IT-monitorering på AAU.

### **Ad 5. Initiativer for bedre samarbejde om arbejdsmiljø på AAU**

---

Bilag 5.1: Opsamlende skema fra HSU og HAMiU fællesmøde 2024

Bilag 5.2: Gruppens inputs på HSU og HAMiU fællesmøde 2024

Bilag 5.3: Arbejdsmiljø i en forandring

*Indstilling: Arbejdsgruppen bag fællesmødet for HSU og HAMiU den 3. maj, indstiller af HSU drøfter forslag til styrket samarbejde om arbejdsmiljø på AAU.*

---

Udvalget besluttede, at de vil bede arbejdsgruppen om at træde sammen igen og gennemgå materialet, inden HSU kommer med deres bemærkninger.

#### **Opfølgning:**

HR-afdelingen indkalder til et nyt møde i arbejdsgruppen.

### **Ad 6. Orientering om økonomisk status for 2024 samt budget 2025**

---

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.*

---

SHJA gennemgik den skriftlige orientering om økonomisk status for 2024. AAU estimerer ved 1. periodeopfølgning et underskud i 2024 på 1 mio. kr. mod ankerbudgettets overskud på 15 mio. kr. Der er dog en forventning om, at vi når budgettet inden udgangen af året. Ændringerne i estimatet skyldes blandt andet øgede lønomkostninger som følge af overenskomstforliget 2024, forventning om øget omsætning under tilskudsfinansierede aktiviteter og forventede meromkostninger vedrørende projekt Nyt SIS. Derudover har der været en forøgelse i omkostningerne, som skyldes forventede merindtægter under tilskudsfinansierede aktiviteter, modtaget tilskud fra finanslovens forskningsreserve til grønne forskningsmiljøer under AAU's myndighedsbetjening samt en marginal opjustering af det forventede afkast fra finansielle poster.

LHR spurgte ind til, hvordan vi klarer os ift. de andre universiteter. SHJA svarede, at det kan være svært at give et klart svar på, men sidste år var presset større hos os. Vi er dog gode til hele tiden at kigge frem, og være på forkant med de ting vi kan, hvilket styrker økonomien meget.

Arbejdet med budgettet for 2025 er i gang. Budgettet vil vise AAU's forventede indtægter og omkostninger for 2025 samt budgetoverslagsårene 2026-2027. Det overordnede hensyn i budgetlægningen er understøttelsen af AAU's strategi med samtidigt fokus på, at AAU's økonomi forsat er robust. Langsigtet forventes et fald i STÅ de kommende år at påvirke økonomien negativt grundet de faldende uddannelsesindtægter og dimensioneringer. Derudover er kandidatreformen stadig en usikker faktor. HSU modtager budgettet 3. december. Dette er samtidig med, at materialet sendes til Direktionen og Bestyrelsen. Medarbejdersiden var meget glade for at modtage materialet tidligt og i god tid forud for HSU-mødet i december.



JLC orienterede om, at det kan være svært som udvalgsmedlem at indgå i drøftelserne omkring økonomi og budget, da det kan være svært at forstå for ikke økonomier. De spurgte derfor ind til, om det var muligt at ØA kunne holde kurser for samarbejdsudvalgsmedlemmerne på AAU omkring forståelse af budgetterne. SHJA lovede at kigge på muligheden for at holde et kursus.

”Medarbejdersiden havde forud for mødet ønsket en status på PL-reguleringen samt en opsamling på den økonomiske effekt af sammenlægningen af AAU kommunikation. SHJA gennemgik PL-reguleringen. I sidste års finanslov var reguleringen på 2,5 % for 2025 og i år er den justeret til 3 % gældende for 2025, hvilket er lidt mere end forventet. Dette giver en merindtægt næste år på 12 millioner kr., hvilke indirekte skal kompensere for de 30 millioner, som vi skal bruge ekstra på løn. Grunden til, at reguleringen ikke giver yderligere skyldes, at PL-reguleringen er et vægtet gennemsnit mellem løn og varer/tjenesteydelser, og altså ikke en særskilt regulering på hvert af områderne. Så selvom lønnen stiger, så er inflationsniveauet for varerne faldet hurtigere end forventet, og trækker derfor den samlede stigning af PL-reguleringen ned. Hvis det private arbejdsmarked udvikler sig endnu hurtigere end det offentlige, vil vi på sigt få en efterregulering.”

PMJ gav en opsamling på den økonomiske effekt af sammenlægningen af AAU kommunikation. Selvom det i sig selv ikke har været en spareøvelse, har der været en besparelse på økonomien på små 8 millioner. PMJ tilføjer, at til trods for en besparelse på området, har AAU aldrig været mere synlige på landsdækkende medier, som vi er nu. Derudover har der været en bedre evne til at håndtere kriser og træde sammen, fx ved ulykken under kemishowet i Tønder. Sammenlægningen har været en meget stor succes.

#### **Opfølgning:**

Sekretariatet undersender slides fra punktet sammen med det godkendte referat, og SHJA kigger på muligheden for at holde kurser i budgetforståelse for samarbejdsudvalgsmedlemmerne.

### **Ad 7. Godkendelse af reviderede regler for bibeskæftigelse**

---

Bilag 7.1: Regler for bibeskæftigelse

*Indstilling: HSU godkender revideringen af Reglerne for bibeskæftigelse*

---

FH kommenterede, at der er enkelte sproglige elementer i teksten, som bør rettes. Dette er fx skift i henvendelsesform og skift mellem 1. og 3. person. Ellers er dokumentet rigtig godt. Det blev besluttet, at dokumentet er godkendt, når det har gennemgået en sproglig tilretning.

#### **Opfølgning:**

CJS laver en sproglig gennemgang af dokumentet, hvorefter dokumentet er godkendt af HSU.

### **Ad 8. Evaluering af AAU's TR-aftale**

---

Bilag: Rammeaftale om struktur og funktioner for tillidsrepræsentanter ved Aalborg Universitet (TR-aftalen).

*Indstilling: Det indstilles, at HSU drøfter processen for evaluering af AAU's Rammeaftale om struktur og funktioner for tillidsrepræsentanter ved Aalborg Universitet (TR-aftalen) samt kommer med input til den kommende evaluering.*

---

Der var enighed i udvalget om, at processen skal køre i et separat spor udenfor HSU, og at det skal være en samlet evaluering af hele aftalen. Områder som evaluering bl.a. skal kigge på er, tiden til arbejdet, muligheden for at rejse ud til medlemmer, opdeling af områder samt funktionsbeskriver for de enkelte roller.



Det blev besluttet, at aftalen evalueres på et møde mellem HR og F-TR. Evalueringen videregives herefter til HSU, hvorefter det besluttes, hvad der videre skal ske.

**Opfølgning:**

HR-afdelingen indkalder til et møde med F-TR.

---

**Ad 9. Orientering om fordeling af bachelordimensioneringen**

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.*

---

AMK gennemgik fordelingen af bachelordimensioneringen på AAU og tilføjede, at AAU lander blødt, da vi har dimensioneret meget i tidligere reformer, men at vi stadig har en stor opgave foran os. Områderne mister især et råderum, som de tidligere har haft. Pladserne er fyldt op, og vil man se frem og lave ændringer, vil det være på bekostning af noget andet. På baggrund af det, var der enighed i udvalget om, at det fremadrettet er endnu vigtigere at begrænse frafaldet af studerende. Medarbejdersiden nævnte herudover, at selvom vi er pressede, skal vi forsat forsøge at passe på de små fag. Det er muligt at læse mere om rammerne i følgende artikel:

[Rammerne for sektordimensioneringen på AAU er på plads - Aalborg Universitet](#)

---

**Ad 10. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2025**

Bilag: HSU 2025 Årshjul

*Indstilling: HSU godkender mødeplanen for 2025.*

---

LIBS bemærkede, at der er meget mødeaktivitet omkring sommerferien, hvor der både er et møde lige inden ferien og efter sommerferien, hvor der både er en seminar dag d. 5. september og et ordinært møde den 22. september. Det kan godt være presset, når der også skal holdes formøder, læses materiale osv. FH var som næstformand enig i dette.

FH fremlagde ønske om, at der i oversigten over frister indsættes et felt med frist for indmeldelse af dagsordenspunkter. Derudover skal feltet "Formøde med rektoratet" ændres til formøde i forpersonsskabet.

**Opfølgning:**

Sekretariatet gennemgår bemærkningerne, hvorefter en opdateret version drøftes og godkendes på HSU mødet den 16. december 2024.

---

**Ad 11. Eventuelt**

JLC ønskede, at der på det kommende møde kommer en orientering om arbejdet med bæredygtighed på AAU, hvortil FH tilføjede, at der også skal vælges nye medlemmer til Sustainable Campus Forum. Der var ikke ønske om at vælge nye medlemmer før punktet havde været på HSU.

**Opfølgning:**

Sekretariatet noterer ønsket til det kommende møde.