



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet  
Postboks 159  
9100 Aalborg

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget

Onsdag den 16. december 2020

Zoom

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

Dato: 16-12-2020  
Sagsnr.: 2020-232-00115

**Deltagere:** Inger Askehave (IA), Henrik Pedersen (HP), Henrik Halkier (HH), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Klaus Kjær (KK), Jens Kirk (JK), Lars Rosgaard Jensen (LRJ), Lis Carlsen (LC), Michael Eriksen (ME) og Lars Bo Larsen (LBL).

**Afbud:** Per Michael Johansen, Søren Lind Christiansen, Jimmi S. Jensen og Meg Duroux

**Øvrige deltagere:** Morten Winterberg (MW) vedr. punkt 6 og 7, Dorte Hollensen vedr. punkt 5 og 10, Henrik H. Søndergaard (HHS) og Stine Vestergaard(SVE), ref.

## Referat

1. Godkendelse af dagsorden
<i>Ingen bilag</i>
<i>Indstilling: HSU godkender dagsordenen.</i>
JLC fremlagde ønske om, at der fremadrettet gøres rede for hvorfor og hvor længe punkter er fortrolige. Ligeledes ønsker medarbejdersiden, at der fremsendes to eksemplarer af dagsorden inkl. bilag, når dagsordenen indeholder fortroligt materiale som ikke kan videresendes. Afslutningsvis ønskede medarbejdersiden at HAMiU's dagsorden og referat fremadrettet bliver vedlagt HSU dagsordenen. Punkt 11 'Tilbage fra barsel' (ULD) udgår, men tages op på et senere møde.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ovenstående tages til efterretning, og udvalget modtager frem over de ønskede beskrivelser og materiale.
2. Orientering fra rektoratet
<i>Bilag 1: Rektorartet orientering</i>
<i>Bilag 2: AAU's politik for balanceret og bæredygtig udvikling</i>
<i>Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.</i>
LRJ stillede spørgsmål ved proceduren for udarbejdelse af politik for ophavsret til undervisningsmateriale. Ifølge LRJ bør politiken forhandles på plads mellem AAU og de faglige organisationer. IA videregiver denne betragtning til SLC. JLC påpegede, at det er en hastesag, og foreslog at modelaftalen fra UBCA (Udvalget for Beskyttelse af Videnskabeligt arbejde) anvendes fremfor at starte fra bunden. IA orienterede om, at ledelsen er enig i, at det er vigtigt at få proceduren på plads, hvorfor det vil være en hurtigt arbejdende task-force som nedsættes. JLC spurgte ind til det nye spørgsmål i trivselsbarometeret om krænkelser og adfærd, og påpegede vigtigheden af handleplaner.



<p>LBL spurgte ind til det videre forløb i strategiprocesen. IA orienterede om, at ledelsen på det kommende direktionmøde skal drøfte den videre proces. Direktionen forventer at have en struktur klar den 1. februar, hvorefter strategiformuleringsfasen igangsættes. Ledelsen er enig i, at inddragelse og ejerskab er vigtigt. Derfor skal den kommende strategi også forankres og implementeres hos de enkelte institutter og afdelinger.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen</p>
<p><b>3. Orientering fra medarbejdersiden</b></p>
<p><i>Ingen bilag</i></p>
<p><i>Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.</i></p>
<p>JLC orienterede om, at medarbejderne oplever en Corona-træthed. I foråret var det nyt, og medarbejderne gav gerne en ekstra skalle, for at få det hele til at fungere. Medarbejdernes motivation og produktivitet er under pres, og der er ikke det samme gå-på-mod som i foråret.</p> <p>JLC foreslog, at der udarbejdes en opsamling på Corona og hjemmearbejde. IA opfordrede JLC til at bringe drøftelsen ind i HAMiU, hvor emnet allerede har været drøftet tidligere.</p> <p>JK orienterede om, at medarbejderne er nysgerrige på, hvad der på AAU bliver gjort i forhold til sexisme-debatten. JK foreslog, at der oprettes en mulighed for at indmelde sager og få hjælp i lighed med muligheden for psykologisk rådgivning. IA orienterede om, at emnet allerede har været drøftet i både HAMiU, ULD og i direktionen. Beslutningen er indtil videre at sager skal håndteres igennem ledelsessystemet, hvor ansvaret også er placeret. Det er vigtigt, at vi har tillid til dette system. Det er dog også muligt at tage kontakt til sin TR/AMR, som kan hjælpe med formidlingen. Der er stor opmærksomhed på emnet, og emnet vil løbende blive drøftet og fulgt op i de forskellige udvalg og lokalt.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen</p>
<p><b>4. Orientering fra HSU-sekretariatet</b></p>
<p><i>Bilag 1: Regler for håndtering af sygefravær.</i></p>
<p><i>Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.</i></p>
<p>HHS orienterede om, at det i dag den 16. december er sidste frist for at besvare årets trivselsmåling. Trivselsmålingen er startskuddet for det nye APV-år, og resultaterne vil blive udsendt til enhederne i starten af februar. AMS holder i år et webinar om trivselsmålingen, hvor arbejdsmiljøorganisationen klædes på til at læse og drøfte resultaterne.</p> <p>HHS fremlagde afslutningsvis indholdet i den fremsendte sagsfremstilling. HSU havde ingen bemærkninger.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen</p>
<p><b>5. Drøftelse af procedure i forbindelse med anvendelse af lov om arbejdsgiveres afgang til at pålægge medarbejdere at blive testet for Covid-19</b></p>
<p><i>Ingen bilag</i></p>
<p><i>Indstilling: HSU drøfter procedure ved påbud om test i konkrete tilfælde.</i></p>



Medarbejdersiden var glade for, at TR skal inddrages og spurgte ind til, hvem der betaler udgifter til transport ved en pålagt test. DH svarede, at loven forholder sig til, at testen så vidt muligt skal gennemføres i medarbejderens sædvanlige arbejdstid, og at medarbejderen ellers skal kompenseres for den tid, der bruges på testen.

Udvalget havde ingen bemærkninger til proceduren.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Ingen

## 6. Status på budget 2020 og drøftelse af budget 2021

*Bilag 1: Budgetbog 2021*

*Bilag 2: Bilagsbog til budget*

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning og drøfter forslag til budget 2021 med henblik på, at rektor kan formidle HSU's synspunkter til bestyrelsen ved dennes behandling af budgettet på bestyrelsesmødet d. 17. december 2020.*

MW præsenterede budgettet som grundlæggende bygger på en langsigtet styring af universitets økonomi, hvor egenkapitalen holdes på et stabilt niveau over tid med mulighed for strategiske satsninger. Budgettet er udarbejdet over en tre års periode med 2022 og 2023 som budgetoverslag. I 2021 og 2022 bygges egenkapitalen op for at kunne imødekomme de omkostninger som er relateret til ibrugtagningen af Science and Innovation Hub i 2022 og nye bygninger til SUND i 2023. COVID-19 pandemien og en manglende forlængelse af taxameterløftet på takst 1-uddannelser i 2023 er usikkerhedspunkter i det fremtidige budget.

MW gennemgik sagsfremstillingen. HSU stillede spørgsmål til og drøftede budgettet. Udvalget havde ingen større bemærkninger til det fremlagte budget. I forhold til processen påpegede JK, at bemærkningerne fra HSU vanskeligt vil kunne indarbejdes i materialet til Bestyrelsen, eftersom deres møde afholdes allerede dagen efter HSU mødet. Dette skyldes, at budgettallene til HSU-mødet skal være aktuelle og retvisende, hvorfor det ikke er muligt at drøfte tidligere. Bemærkningerne vil dog blive videregivet mundtligt.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Ingen

## 7. Drøftelse af nye budgetprincipper for 2022

*Bilag 1: Skematisk oversigt over AAU's nuværende budgetprincipper 2019-2020 og forslag til ændringer heri med virkning fra og med 2022.*

*Indstilling: HSU drøfter forslag til nye budgetprincipper og fremsætter eventuelle bemærkninger til forslaget.*

AAU's budgetprincipper har generelt været baseret på en forventning om, at forskellige incitamenter indbygget i principperne har kunnet bevæge universitetet i den rigtige retning. Det vurderes ikke, at principperne har fremmet enkelthed og transparens samt haft den forventede virkning, hvorfor dette ikke videreføres. LBL spurgte ind til, hvad der træder i stedet for. IA kommenterede, at budgettet fremadrettet skal give mulighed for, at de lokale ledelser kan prioritere og handle strategisk uden at være bundet af indbyggede incitamenter. Ligeledes vil alle aktiviteter ligestilles, og alle indtægtsstrømme behandles ens. Dette giver en større balance og flere muligheder.

JLC spurgte ind til den fremlagte kompensationsordning, og hvor lang tid den forventes at køre. IA kommenterede, at det ikke er muligt at svare på endnu. Medarbejdersiden opfordrede til, at kommunikationen omkring kompensationsordningen bliver klar og tydelig, således det står klart for medarbejderne, hvor længe den skal vare, samt hvor meget det drejer sig om. Kommunikation omkring budgetprincipperne er generelt meget vigtigt, og det bør vurderes nøje om man fremsender tal eller ej.

Overordnet var der tilslutning til budgetprincipperne dog med ovennævnte opmærksomhedspunkter.



*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Ingen

## 8. Drøftelse af AAU's personalepolitik samt godkendelse af ny mad og måltidspolitik

*Bilag 1: AAU's personalepolitik*

*Bilag 2: Mad- og måltidspolitik*

*Indstilling: HSU drøfter sammenhæng mellem AAU's mål/strategi og AAU's personalepolitik, regler og retningslinjer samt godkender PPU's indstilling om fornyelse af politik.*

HHS informerede om, at der i forebyggelsesøjemed er en ny regel på vej om forventninger til medarbejderes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Dette skal være en hjælp til den lokale drøftelse af emnet. I forlængelse deraf opfordrede HHS alle ledere, TR og AMR samt udvalget til at deltage i workshops om unconscious bias som er arrangeret af ULD. Tilmelding sker via [Plan2learn](#).

JK gjorde opmærksom på, at det ikke er tilstrækkeligt at lave nye politikker, men at vi også skal sikre os, at de bliver efterlevet i organisationen. Der opleves til tider en forskel fra de godkendte regler, til det vi gør i hverdagen. Det er vigtigt at regler og politikker kommer helt ud i de enkelte afdelinger, og at alle medarbejdere klædes bedst muligt på til at efterleve dem.

JLC ønskede en tilføjelse omkring klima til mad og måltidspolitikken. Der blev opfordret til, at politikken tages i anvendelse allerede over for nuværende leverandører. Det blev besluttet, at klimavenlig tilføjes til politikken, hvorefter den er godkendt.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Ingen.

## 9. Drøftelse af ytringsfrihed

*Bilag 1: Udkast til regler om ytringsfrihed*

*Bilag 2: Code of conduct for ytringsfrihed*

*Indstilling: HSU drøfter udkast til regel om ytringsfrihed.*

Udvalget ønskede at fjerne sætningen: "Hvis man sidder tæt på universitetets ledelse, skal man dog også være opmærksom på, at man i særlige tilfælde skal være tilbageholdende med at ytre sig". Såfremt det ikke er muligt at fjerne sætningen, ønsker udvalget at den gøres mere konkret fx ved at beskrive hvilke relationer og niveauer, der er tale om.

Udvalget kommenterede på sætningen: "Man må ikke udtale sig på en freds- eller æreskrænkende måde." Der opfordres til, at man i stedet indsætter den gamle positive formulering, hvor medarbejderne forventes at deltage i debatten med en saglighed og værdighed. LRJ kunne orientere om, at sætningen stammer fra Justitsministeriets vejledning, og er derfor videreført i AAU's regel. HSU foreslår en sammenkobling af de to formuleringer, fx at medarbejdere deltager i debatten med en saglighed og værdighed, hvilket vil sige at man ikke udtaler sig på en ærekrænkende måde.

Udvalget opfordrer til, at reglen rettes til jf. ovenstående bemærkninger og afslutningsvis kigges igennem af en juridisk ekspert udefra. Derefter skal den godkendes på HSU.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*



Reglen tilrettes i Rektorsekretariatet og behandles igen på et kommende HSU møde.
<b>10. Drøftelse af forslag til ændrede regler for søgekomiteer, shortlisting og bedømmelser</b>
<i>Bilag 1: Regler for rekruttering af VIP</i>
<i>Indstilling: HSU drøfter forslaget til regler for rekruttering af VIP og afgiver kommentarer.</i>
<p>JLC nævnte, at hørings svar er fremført mundtligt og skriftligt i forskellige fora men fremhævede supplerende, at der er en stor skævvridning mellem antallet af mænd og kvinder på visse områder, hvorfor vi især kommer til at trække på kvinderne ved opgaverne med rekruttering og bedømmelser. Det er derfor bekymrende, at der ikke laves en centralt udmelding om, at man kompenseres i andre opgaver. HH gjorde opmærksom på, at det ikke nødvendigvis skal være kvinder fra AAU, hvorfor vi også kan prioritere at hente hjælp udefra.</p> <p>IA kommenterede, at vi skal være grundige og sikre den rette rekruttering. Opgavens vigtighed kan kræve, at vi trækker mere på én gruppe end en anden. Udvalget til bedømmelsesudvalgene foretages af institutlederen, og det vil derfor være i dialog med denne, at den enkelte medarbejder skal drøfte opgaver og prioriteringer.</p> <p>Ifølge de nye regler skal der så vidt muligt være en divers sammensætning i bedømmelsesudvalget. LRJ kommenterede derfor på, hvorfor det alene er køn som benævnes og ikke etnicitet. Dette er en uheldig differentiering.</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen
<b>11. Eventuelt</b>
Medarbejdersiden mindede om, at der på et kommende møde skal drøftes lukning mellem jul og nytår i 2021 samt personalegoder.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Formandskabet sørger for at dette kommer på dagsorden på et kommende møde.