



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: 10-12-2024  
Sagsnr.: 2023-232-00202

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 16. december 2024

**Deltagere:** Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Thomas Bak (TB), Jesper Wengel (JW), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Thomas Lykke Andersen (TLA), Lotte Brunø (LB), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH) og Palle Steen Hansen (PSH).

**Afbud:** Per Michael Johansen, Klaus Kjær og Jakob Skovrup Stampe

**Øvrige deltagere:** Steen Harriet Jakobsen (SHJA) under pkt. 5 og Mogens Juul Møller (MJM) og Alex Røge Hermansen (ARH) under pkt.6, Mikkel Høj Svendsen (MHS) under pkt. 8, Robin Winther Kock (RWK) og Ulla Kær Olesen (UKO) under pkt. 9 samt Linda Ibsen (LIBS) og Stine Vestergaard Holmstrøm, (SVE) (referent)

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

*Indstilling: HSU godkender dagsordenen.*

FH beklagede, at Rektor ikke kunne deltage på dagens møde. Rektor vil efterfølgende læse referatet og forholde sig til indholdet på lige fod med de øvrige medlemmer.

HSU godkendte dagsordenen.

### Ad 2. Orientering fra rektoratet

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

AMK gav udvalget mulighed for at komme med kommentarer eller spørgsmål til den skriftlige orientering.

Det er besluttet, at AAU skal have en prorektor for forskning. FH spurgte ind til baggrunden for beslutningen, samt om der er medarbejderinvolvering i ansættelsesprocessen. Baggrunden for beslutningen er, at rektor har haft et ønske om at være mere internt til stede samt at kunne prioritere det internationale samarbejde højere. Der blev spurgt ind til, om der er medarbejderrepræsentanter i ansættelsesudvalget. Der sidder én medarbejderrepræsentant i ansættelsesudvalget.

Optaget på Adgangskursus i Esbjerg lukker fra sommeren 2025. JLC spurgte ind til, om der er generelle drøftelser om fremtiden for Campus Esbjerg efter nedlukningen af adgangskursus. AMK svarede, at der ikke er drøftelser om afvikling af campus Esbjerg.

JLC takkede for en god spørgetime om indholdet i kandidatudvalgets endelige afrapportering og det videre arbejde på AAU den 26. november. JLC spurgte ind til muligheden for at se DSUR's skitse til en implementeringsplan. Det blev besluttet, at udkastet til implementeringsplanen sendes ud til HSU sammen med referatet. Planen vil også blive gennemgået på HSU mødet den 28. februar.



### Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

---

*Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.*

---

FH gav en overordnet orientering fra medarbejdersiden, hvorefter alle medarbejderrepræsentanterne gav en kort status fra deres område.

Tillidsrepræsentanterne er den 20. januar indkaldt til en evalueringsworkshop om 4. kvartals lønforhandlingerne. FH vil gerne opfordre til, at mødet flyttes, da det ligger oven i eksamensperioden.

Efter aftale på HSU-mødet den 24. september 2024 er alle F-TR indkaldt til en evaluering af TR-aftalen den 8. januar. På mødet deltager udover alle F-TR, Personalejurist, Stine Vestergaard Holmstrøm og områdeleder for HR-Jura og HR-digitalisering, Emil Kvist Enggaard. Medarbejdersiden stillede spørgsmålstejn ved, om det var tilstrækkeligt med deltagelse af en niveau 4 leder på mødet.

FH orienterede om, at VIP-lokallønsaftalen for EST er ved at udløbe. Der skal derfor tages initiativ til enten at forlænge eller forhandle ny aftale. RA tilføjede, at der også er en midlertidig forlængelse på SSH, som skal kigges på.

JLC orienterede om, at samarbejdsudvalgsmedlemmerne fra HSU, FSU og FSA har været inviteret til en gennemgang af AAU's økonomistyring. Oplægget blev efter ønske fra HSU holdt af Steen Harriet Jakobsen, Vice-direktør for Økonomiafdelingen. Deltagerne var meget tilfredse med kurset, som gav en god forståelse. Medarbejderrepræsentanterne fra HSU har dog et ønske om et udvidet kursus for dem, hvor de kan gå endnu mere i dybden. Derudover er der et ønske om, at kurset også breddes ud til øvrige medlemmer af samarbejdsorganisationen.

FH orienterede om, at han på et senere tidspunkt gerne vil drøfte arbejdsforhold på de forskellige hovedområder, da de opleves som meget forskellige. FH vil uddybe på et senere tidspunkt.

### Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

---

Bilag 4.1: Mødeplan for HSU 2025

Bilag 4.2: Referat, HAMiU den 25.09.2024

Bilag 4.3: Dagsorden, HAMiU den 05.12.2024

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.*

---

Udvalget havde ingen bemærkninger til orienteringen.

### Ad 5. Status på 2024 og drøftelse af budget 2025

---

Bilag 5.1: Budgetnotet 2025

Bilag 5.2: Resultatopgørelser for Budget 2025 for AAU og hovedområder

*Indstilling: HSU tager status på økonomien i 2024 til efterretning samt drøfter forslag til Budget 2025 med henblik på, at Rektor kan formidle HSU's synspunkter på bestyrelsesmødet den 19. december*

---

SHJ indledte med en kort status på økonomien for 2024, som viser et overskud på små 50 mio. kr. HSU havde ingen bemærkninger.

SHJ gennemgik herefter udkast til budget for 2025. Fokusområderne i budgettet er fortsat implementering af AAU's strategi, den forestående reform af universitetsuddannelserne, faldende uddannelsesaktivitet og behovet for omstilling af universitets aktiviteter, øget hjemtag af eksterne forskningsmidler samt udvikling og implemen-



tering af Nyt SIS. HSU fik mulighed for at drøfte budgettet med henblik på, at rektoratet kan formidle HSU's synspunkter på bestyrelsesmødet den 19. december 2024.

TLA spurgte indtil hjemtaget, og hvordan det hvert år kan være højere end omsætningen. Hvis hjemtaget er nogenlunde konstant, så må omsætningen også ramme det samme niveau på et tidspunkt. SHJ svarede, at det skyldes en forskydning. Udbuddet af forskningsmidler er altid lidt foran forbruget, der er altså et efterslæb i, hvornår midlerne bruges. Det er tilfældigt, at det ser så konstant ud i grafen, det er det ikke nødvendigvis.

Frikøbet stiger fra 517 mio. kr. i P2-2024 til 566 mio. kr. i 2027. FH spurgte ind til grænserne for, hvor meget medarbejderne kan frikøbes. Nogle medarbejdere fortæller, at 80 % af deres tid skal være belagt og 20 % er fri tid. SHJ forklarede, at det er budgetteknisk. Kommer der en vækst på frikøb, så øges personaleudgifterne, fordi man forudsætter, at det er muligt at øge aktivitetsniveauet med nye ansættelser.

JLC spurgte ind til muligheden for at se benchmark på tværs af universiteterne. Det blev besluttet på det seneste formøde, at det kommer på mødet i september 2025.

Medarbejdersiden spurgte ind til forventningen om et større antal udenlandske selvbetalere. SHJ orienterede om, at dette alene skyldes en forventning om, at der kommer flere udenlandske studerende, som selv betaler.

Medarbejdersiden spurgte ind til afskrivningerne. Afskrivningerne stiger ikke, selvom Nyt SIS kommer. Hvis man renser ud for Nyt SIS, må det derfor betyde, at der er et stort fald i afskrivningerne. SHJ orienterede om, at Nyt SIS først implementeres i 2028. Vi reserverer dog pengene allerede nu i egenkapitalen, så vi har kapital, vi kan bringe i spil til afskrivningerne, når de får regnskabsmæssig betydning fra 2028 og frem. Medarbejdersiden var glade for den store opmærksomhed der er på Nyt SiS allerede.

## Ad 6. Orientering fra Sustainable Campus Forum

---

*Indstilling: HSU tager den mundtlige orientering til efterretning.*

---

MJM og ARH gav en status vedr. arbejdet med klima og bæredygtighed på AAU. De orienterede bl.a. om Sustainable Campus Forum (SCF). Der skal vælges nye medlemmer til SCF. Det er medarbejdersiden i HSU som udpeger de fem medarbejderrepræsentanter i udvalget. Har man lyst til at deltage i udvalget, skal man kontakte næstformand Frederik Hertel.

Derudover orienterede de om [AAU's klimaplan 2023](#), samt at Direktionen har besluttet at etablere et klimaråd på AAU i 2025. Rammen og retningen for den fælles klimaindsats er på plads, og i 2025 venter arbejdet med at udarbejde oplæg til indsatser for de forskellige områder i klimaplanen.

Der blev også givet en status på affaldsdata, rankingarbejdet, [klimaregnskabet på AAU](#) samt orienteret om, at der er lavet en ny [hjemmeside for bæredygtighed på AAU](#).

Udvalget var meget positive over for alle indsatserne samt den inddragelse der er, af medarbejdere og studerende i arbejdet. JW spurgte ind til, om de danske universiteter generelt gør det godt. ARH svarede, at der ikke er mange andre universiteter, som har kastet ressourcerne efter det.

FH spurgte ind til, om der er interaktion mellem universiteterne. ARH kommenterede, at ranking arbejdet bygger på analyser af de andres tiltag, så man kan tage ved lærer til eget område. Alle kigger derfor på hinanden, og det er hele tiden et kapløb om at komme først og være bedst.

LB orienterede om, at der på hendes institut lige er lavet en kæmpe rokade. Det har betydet, at en masse kontormøbler var i overskud. Alle møblerne blev smidt ud. LB stillede spørgsmål ved, om der ikke var en mere bæredygtig løsning. ARH svarede, at kontormøbler er instituttets eget ansvar, men at det er muligt fx at bortauktionere. Det har flere gange skabt usikkerhed. Det blev derfor besluttet, at CAS får præciseret, hvad man må med kontormøbler, som ikke længere skal anvendes, så det står klart for alle.



JLC spurgte ind til klima kontra det brede ESG-arbejde. Der er både et bæredygtighedsudvalg og klimaråd, hvor går linjerne? ARH svarede, at SCF arbejder omkring den tekniske drift på campus, de kigger ikke på impact. Det er et sparringsforum til Campus Service. SLC kommenterede ift. klimarådet, at man valgte at fokusere på klima først, herefter er det muligt at udvide scoop til også at omfatte det større ESG-arbejde. Bæredygtighedsarbejdet ligger også i hele SDG-afrapporteringen på higher education, så der er mange medarbejdere fra institutterne, som kommer med input. De input er med til at drive udviklingen i den positive retning.

FH spurgte ind til, hvilken betydning det vil få, hvis økonomien vokser. ARH svarede, at det kommer an på, hvordan man bruger pengene. Bruger vi det på at flyve mere eller købe flere kvadratmeter, så kan det give problemstillinger. Bruger vi dem derimod på forskning, så kan det skabe en positiv effekt.

## **Ad 7. Evaluering af politik for brug af undervisningsmateriale**

---

Bilag 7.1: AAU's politik for brug af undervisningsmateriale

Bilag 7.2: Oversigt over evalueringer fra fakulteternes samarbejdsudvalg, akademisk råd og institutter

*Indstilling: HSU evaluerer AAU's politik for brug af undervisningsmateriale.*

---

SLC indledte punktet. På baggrund af de evalueringer som allerede er kommet ind, kan vi se, at politikken virker efter hensigten samt dækker over de nødvendige fagområder. Flere områder peger dog på, at der ikke er et stort nok kendskab til politikken på institutterne. SLC vurderer på baggrund af evalueringerne, at det er noget som kan håndteres administrativt. Det var udvalget enige i. JLC konstaterede, at der ikke var lagt op til involvering i det tilfælde, at politikken skal revideres og foreslog, at hvis der sker revideringer, også marginale/administrative, så sendes det omkring det udvalg, som var med til at lave politikken. Der var opbakning til forslaget.

## **Ad 8. Drøftelse af nye sprogprincipper bygget på parallelsproglighed**

---

Bilag 8.1: Implementering of Parallel Language through new language Principles

Bilag 8.2: Appendix – Recommendations on implementing Parallel Language at AAU

*Indstilling: HSU drøfter udkast til de nye sprogpolitikker samt bilag hertil.*

---

MHS orienterede om, at det er besluttet også at sende materialet i skriftlig høring hos DSUR og SRFI, fordi det også kan have interesse for de to fora. Dette vil blive gjort efter HSU mødet.

JLC var meget positiv over, at der også er fokus på ikke-danske medarbejders danskkundskaber. Det er vigtigt ift. inklusion. JLC spurgte ind til, hvem der skal betale for danskkurserne samt om tidsforbruget er drøftet. MHS kommenterede, at det er blevet drøftet, men at det ikke er endeligt besluttet. Det skal direktionen tage stilling til på et tidspunkt. RA tilføjede, at det er vigtigt, at det ikke er det enkelte instituts økonomi, som skal være det bærende for, om man kan komme på sprogkursus eller ej. Vi skal sikre, at der er råderum for alle.

FH tilsluttede sig, at det er positivt med forventningen til ikke-danske medarbejders danskkundskaber. Det er godt at undervise på engelsk, men det er også vigtigt at huske dansk sprog og kultur. Han havde derfor et ønske om, at anbefalingerne blev endnu mere strikse, så der i stedet var en forventning om, at man kunne bidrage til danskundervisningen allerede indenfor 2-4 år efter ansættelsesstart.

## **Ad 9. Drøftelse af implementering af URIS-retningslinjer på AAU**

---

*Indstilling: HSU tager den skriftlige orientering om implementering af URIS-retningslinjerne (Retningslinjerne er opkaldt efter udvalget om Retningslinjer for Internationalt forsknings- og innovationssamarbejde) på AAU til ef-*



*terretning. Orienteringen inkluderer redegørelse for hvilke konkrete aktiviteter URIS-retningslinjer medfører på AAU. HSU har mulighed for at stille spørgsmål og drøfte implementeringen.*

---

RWK og UKO indledte punktet, og gav udvalget mulighed for at stille spørgsmål og drøfte implementeringen.

JLC spurgte ind til graden af samarbejde med de øvrige universiteter. UKO svarede, at der har været repræsentanter fra universiteterne inddraget i arbejdet, og derudover har man også en arbejdsgruppe på tværs af universiteterne. Det hjælper os til at sikre, at vi får lagt snittet nogenlunde ens. Det har dog haft betydning, at der er stor forskel på, hvor langt universiteterne er i arbejdet. Derudover er der også stor forskel på størrelse og kultur, hvilket har betydning ind i arbejdet.

FH nævnte den bagside sikkerheden og muligheden for kontrol også kan give, og spurgte ind til inddragelsen af medarbejderne i disse forhold. UKO kommenterede, at det netop er derfor de kommer ud og fortæller om URIS og implementeringen. Det er meningen, at URIS-enheden på baggrund af sårbarhedsanalyser skal snakke med institutterne om sikkerhedstilpasninger, samt de mangler og behov de selv ser lokalt. Ideen er, at der skal være høj grad af medarbejderinddragelse, men også nogle overordnede retningslinjer for hvilket sikkerhedsniveau vi ønsker på AAU. RA tilføjede, at der er lagt op til, at det skal være et dialogredskab, hvilket er meget positivt. Det hjælper til at få en bevidsthed, og sikre at alle forhold overvejes.

LHR spurgte ind til, om man ser nogle markante hastighedsændringer i sikkerhedsudviklingen samt om vi er reaktive eller proaktive i vores arbejde. RWK svarede, at på dansk plan er vi på frontlinjen, men at det er et svært område at være proaktive på. Vi er ikke i mål, men vi løber stærkt.

Derudover blev der også spurgt ind til, hvad der bliver gjort for at sikre kompetencer i enheden. Der arbejdes på en sikkerhedsorganisering sammen med øvrige enheder. Der skal laves en konkretisering af, hvilke opgaver der skal løftes på tværs. I forhold til kompetence, så får de løbende træning af PET i at lave baggrundstjek af personer samt øvrige kurser. Det er et område, som er meget nyt for mange, og der er ikke et klart uddannelsesspor.

## **Ad 10. Eventuelt**

---

Udvalget havde ingen kommentarer til eventuelt.