



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: 08-06-2023  
Sagsnr.: 2022-021-01580

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 12. juni 2023

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC) Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Thomas Bak (TB), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Thomas Lykke Andersen (TLA), Palle Steen Hansen (PSH), Klaus Kjær (KK), Lotte Brunø (LB), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Lars Bo Larsen (LBL) og Jørgen Stamhus (JS).

**Afbud:** Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel og Rasmus Antoft.

**Øvrige deltagere:** Anders Asdal Andersen (ASA) under pkt. 5, Julie Gulstad Andersen under pkt. 6, Rasmus Simonsen under pkt. 7, Mogens Juul Møller og Alex Røge Hermansen under pkt. 8 samt Linda Ibsen (LIBS) og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH) (sekretær).

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

*Indstilling: HSU godkender dagsordenen.*

HSU godkendte dagsordenen.

### Ad 2. Orientering fra rektoratet

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.*

I reformudspillet "Forberedt på fremtiden I" lagde regeringen i starten af året op til, at op mod 50 % af alle kandidatuddannelser skulle omlægges til nye kortere kandidatuddannelser på 1 1/4 år eller omlægges til erhvervs-kandidatuddannelser. I det seneste notat fra forhandlingerne forslår regeringen nu, at 36 % af uddannelserne skal omlægges. De 36 procent er fordelt således, at 20 % af kandidatpladserne skal laves om til erhvervs-kandidater, og 16 % af pladserne skal omdannes til de nye kortere overbygningsuddannelser. Er det ikke muligt at omlægge 20 % til erhvervs-kandidater, skal den resterende andel dog findes ved at omlægge til kortere kandidatuddannelser, så de 36 % omlægning nås. Det forventes forsat, at der kommer en rammeaftale på plads inden sommerferien.

Den nuværende kontrakt om kantinedrift på AAU er opsagt pr. 30. november 2023. Dette betyder, at kontrakten skal genudbydes med start fra 1. december 2023. Kantinen er presset af inflationen, og for at undgå en situation, hvor kantinen må opsigte den nuværende kontrakt, har det været nødvendigt fra vores side at opsigte kontrakten. I forbindelse med udbuddet i december 2021 blev der lavet et omfattende arbejde med spørgeske-maundersøgelse, brugergrupper og styregruppe. Styregruppen og brugergruppen har efterfølgende evalueret udbuddet. Ledelsen foreslår derfor, at man denne gang genanvender en stor del af arbejdet fra 2021, og derved laver en light version af udbuddet. Ligeledes foreslår ledelsen at man anvender den samme bruger-gruppe, og at brugergruppen kun inddrages i selve udvælgelsen. Processen vil ske i løbet af efteråret.



Som HSU tidligere er orienteret om, har der på AAU været gennemført forskellige processer, som alle har medført personaletilpasninger i et større eller mindre omfang. HSU blev orienteret om status på processerne.

- Ved Fællesadministrationen på Institut for Politik og Samfund & Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har der været gennemført en afskedigelsesproces, som følge af budgetmæssige forhold og en reorganisering af Fællesadministrationen for de to institutter. Processen er afsluttet primo maj og der er truffet afgørelse om i alt 7 afskedigelser.
- På det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet har hhv. Institut for Byggeri, By og Miljø (BUILD) og Institut for Materialer og Produktion (MP) gennemført personaletilpasninger som følge af budgetmæssige forhold. Det lykkedes at reducere besparelsesbehovet for begge institutter i en afværgeforanstaltningsperiode men desværre ikke nok til at undgå afskedigelser. Processen er afsluttet ultimo maj og der er truffet afgørelse om i alt 25 afskedigelser, fordelt med 7 på MP og 18 på BUILD.
- På kommunikationsområdet er der pt. en partshøringsperiode med frist den 14. juni, hvorefter der skal træffes endelige afgørelse i sagerne. I alt er 8 kommunikationsmedarbejdere påtænkt afskediget, hvoraf én af disse samtidig har fået tilbudt genbeskæftigelse på nedsat tid. Processen forventes afsluttet medio/ultimo juni måned. Derudover er der indgået 3 frivillige fratrædelser, 6 tidsbegrænsede stillinger er ikke forlænget og 2 vakante stillinger bliver ikke genbesat.

### Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

---

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning*

---

Medarbejdersiden ser frem til at drøfte styrelsens udtalelse vedrørende pålæg af tavshed på HSU's seminar-dag den 13. september 2023.

Medarbejdersiden fremlagde ønske om, at HSU i efteråret bliver præsenteret for en opdateret campusplan. HSU blev sidst orienteret om campusplanen på HSU-mødet i december 2021. Afslutningsvis spurgte medarbejdersiden ind til, om planen for udflytning af uddannelser sker som forventeligt, hvilket kunne bekræftes.

### Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

---

Bilag 4.1: Dagsorden til HAMiU møde 31. maj 2023

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.*

---

HR-afdelingen havde ingen orienteringspunkter til dagens møde.

### Ad 5: Drøftelse af rammen for den årlige TAP-lønforhandling

---

*Indstilling: HSU drøfter direktionens beslutninger vedr. de årlige lønforhandlinger*

---

Direktionen besluttede i forbindelse med lønforhandlingerne for 2023, at den økonomiske ramme for TAP-lønforhandlingerne i 2023, 2024 og 2025 fastsættes til 0,75 % af den beregnede lønsum over denne 3-årige periode. Der vil være mulighed for fluktuation på 0,2 procentpoint i de enkelte år, dog således af det samlet over perioden ender med en sum på 0,75 %. Direktionen besluttede på deres seneste møde at fastholde dette. HSU fik mulighed for at drøfte beslutningen.

PSH orienterede om, at han har oplevet et relativt lavt kendskab til muligheden for fluktuation. Det virker ikke til, at budskabet er kommet ordentligt ud, og det bør derfor formidles bedre i år. PSH kommenterede ligeledes, at



lederne er meget bevidste om, at det kan være svært at give lønforhøjelser løbende, hvorfor flere ved deres ansættelser får en højere løn. Det skaber nogle udfordringer og problemstillinger.

Der var enighed om, at HSU ikke er et forhandlingsorgan. LBL mindes derfor heller ikke, at VIP TR har givet udtryk for, at de ønsker at drøfte rammen for de årlige lønforhandlinger i HSU-regi, som det fremgår af sagsfremstillingen. Det er dog korrekt, at TR ønsker at drøfte løndannelsen for både VIP og TAP i det rette forum.

LBL ønskede derimod at drøfte de store udsving der er mellem varige- og engangsvederlag under VIP-lønforhandlingen, fordi man ikke har de samme principper som ved TAP lønforhandlingen. Det er ugennemsigtigt. LB tilføjede, at hun ikke finder det meningsfuldt med en 50/50 fordeling, da det kan gøre det svært at løfte de medarbejdere, som man gerne vil. Hun ønsker derfor at der blødes op for denne regel for TAP.

JS kommenterede, at en ramme og en rammeforhandling ikke er noget DJØF tilslutter sig, hvilket flere på medarbejdersiden var enige i. LB kommenterede dog også, at hun ikke nødvendigvis vil udfordre det at have en ramme, men at det er vigtigt, at rammen bruges korrekt, og at det ikke er sikkert, at den skal være ens for alle. SLC kommenterede, at der er mange forskellige modeller for det. Vi arbejder allerede med økonomiske rammer for de enkelte afdelinger/institutter. Uden en fast ramme til lønforhandlingen, kan nogle områder få et mindre beløb at forhandle for, fordi deres overordnede økonomi er presset. Det er også vigtigt at huske.

PSH kommenterede afslutningsvis, at fremadrettet bør man tænke på, hvor meget tid der anvendes til processen ift. hvor små beløb der er tale om.

## **Ad 6. Drøftelse af sygefraværstatistik for 2022**

---

Bilag 6.1: Sygefravær for 2022

Bilag 6.2: Hjælpetekst til sygefraværstatistik 2022

Bilag 6.3: Fra tal til dialog

*Indstilling: HSU drøfter sygefraværstatistikken for 2022 samt HR-afdelingens anbefalinger og vurderer om der er behov for yderligere initiativer.*

---

JGA gennemgik sygefraværstatistikken for AAU. Medarbejderne har i gennemsnit haft 8,55 sygedage, hvilket er en stigning på 1,39 dage sammenlignet med 2021. Ændringen skyldes en stigning i det kortvarende sygefravær. Sygefraværet var særlig højt i 1. og 4. kvartal. HR-afdelingen anbefaler, at de lokale afdelinger drøfter hygiejne tiltag, forsat sikrer en tidlig og målrettet indsats ved sygefravær samt drøfter forebyggelse og håndtering af sygefravær i leder og medarbejdergruppen samt i de lokale samarbejdsudvalg.

SLC kommenterede, at sygefraværet var højest i 1. kvartal, hvor Coronasmitten også var på sit højeste. I FSA drøftede udvalget, at der for nuværende ikke var grund til bekymring, men at man vil se tallene falde igen i 2023. Er dette ikke tilfældet, skal der handles på det.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er lavet undersøgelser på sammenhæng mellem storrumskontorer og sygefravær. JGA kommenterede, at det har man ikke, men at det bør indgå i de lokale drøftelser, om det kan have en betydning, og hvilket tiltag man i så fald kan igangsætte.

HSU var enige om, at sygefravær skal drøftes lokalt. Derudover takkede medarbejdersiden for tilbuddet om influenza vacciner, som AAU har tilbudt alle medarbejdere de seneste to år. Det har været et rigtig godt tiltag.

## **Ad 7. Orientering om psykologisk rådgivning i 2022 samt orientering om ny leverandør**

---

Bilag 7.1: Psykologisk rådgivning 2022

*Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning og drøfter implementeringen af ny leverandør.*

---



RS gennemgik statistik for anvendelse af psykologisk rådgivning i 2022 og orienterede om, at AAU har indgået kontrakt med en ny leverandør af psykologisk rådgivning. Den nye leverandør er Davis Graae. I den kommende ordning er der i endnu højere grad fokus på at til sikre, at ledere så vidt muligt involveres i den enkeltes psykologforløb.

Medarbejdersiden var enige om, at det kan give færre henvendelser, hvis lederen skal inddrages allerede inden første kontakt til psykologen. Det er vigtigt, at man i første omgang kan henvende sig, uden lederen ved det. Medarbejdersiden spurgte også ind til, om det er muligt at inddrage en anden leder end nærmeste leder, hvis det er nærmeste leder som er grunden til medarbejderens mistro. RS kommenterede, at processen endnu ikke er på plads, men alle bemærkninger er noteret.

Udvalget var dog enige i, at det er vigtigt at ledelsen bliver inddraget på et tidspunkt i forløbet. Ved ledelsen ikke, at der er noget galt, kan man heller ikke hjælpe med at kvalificere og støtte op i processen. Det er ledelsens ansvar, at medarbejderen har det godt på arbejdspladsen.

## Ad 8. Orientering fra Sustainable Campus Forum

---

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

---

MJM og ARH orienterede om status på arbejdet i Sustainable Campus Forum (SCF). SCF er et bæredygtighedsforum og sparringspartner for ledelsen i CAS. Udvalget arbejder bl.a. med formulering af anbefalinger til hvordan medarbejdere og studerende kan bidrage til reduktion af universitetets klimaaftryk og FN's 17 bæredygtighedsmål. SCF anbefaler fx:

- Kommunikér mere og koordineret om de gode bæredygtighedsaktiviteter på AAU,
- Arbejd med nudging og adfærdsdesign for at påvirke til mere bæredygtig adfærd,
- Indfør en ambitiøs, grøn indkøbs- og rejsepolitik,
- Vi skal udnytte kvadratmeterne til fulde – fleksibelt og deles om arealerne,
- Indret bygninger a' la "Vild med Vilje" – genbrug og upcycling,
- Grønt klimaregnskab skal bruges som et udviklingsværktøj – til beslutningsstøtte,
- Bæredygtighed og klima bør være et tema man skal forholde sig til i sagsfremstillinger på alle niveauer,
- Fokus på øget medinddragelse af AAU's medarbejdere og studerende i den grønne omstilling

HSU gav stor ros til medlemmerne og arbejdet i SCF. Det kommer til at få stor betydning for rekruttering af studerende og medarbejdere på sigt.

## Ad 9. Drøftelse af PPU's arbejde og den videre proces

---

Bilag 9.1: Kommissorium for PPU

*Indstilling: HSU godkender kommissorium for PPU samt giver PPU mandat til at gennemgå den overordnede værdibaserede personalepolitik for AAU inkl. delpolitikker samt øvrige personalepolitiske retningslinjer.*

---

HSU godkendte kommissoriet med ønske om, at formand blev ændret til forperson. Derudover gav HSU mandat til, at PPU kan gennemgå AAU's værdibaserede personalepolitik inkl. delpolitikker samt AAU's øvrige personalepolitikker og regler. PPU laver udkast til revidering, hvor de finder det nødvendigt. Udkast sendes herefter til godkendelse i HSU.

## Ad 10. Eventuelt

---

HSU havde ingen bemærkninger til eventuelt.