



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Agnete Vind Jensen  
Telefon: 99 40 72 14  
Email: agvi@adm.aau.dk  
Dato d. 23-06-2022  
Sags nr. 2021-232-00170

## Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 23. juni 2022

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Rasmus Antoft (RA), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Lis Carlsen (LC), Thomas Lykke Andersen (TLA), Lars Bo Larsen (LBL), Palle Steen Hansen (PSH) og Anne Marie Kanstrup (AMK).

**Afbud:** Henrik Pedersen (HP), Jesper Lindegaard Christensen (JLC), Klaus Kjær (KK), Frederik Hertel (FH), Meg Duroux (MD).

**Øvrige deltagere:** Helle Ejersbo (HE), Agnete Vind (ref.)

### **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden / Per Michael Johansen (09:00-09:05)**

*Indstilling: Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen*

HSU godkendte dagsordenen.

### **Punkt 2: Orientering fra rektoratet / Per Michael Johansen (09:05-09:20)**

*Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning*

PMJ orienterede om, at Statsministeren lancerede det nye optagelsessystem på folkemødet på Bornholm. Det forventes i forligskredsen, at man kan indgå i et nyt optagelsessystem den 25. august 2022. Det er nødvendigt med grundige overvejelser først, således hastværk undgås. Det forventes desuden at blive en omkostningsfuld proces at overgå til det nye optagelsessystem. Sektoren håber på at få udarbejdet en rammeaftale frem for en detaljeret plan.

PMJ orienterede desuden om, at han var på besøg ved den nye formand for IDA, Laura Klitgaard, som er udannet fra AAU. Mødet var en god og positiv oplevelse.

### **Punkt 3: Orientering fra medarbejdersiden / Lars Bo Larsen (09:20-09:30)**

*Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.*

LBL kommenterede, at KK på HSU's møde den 26. april nævnte at ledelsen i CAS generelt afviser at indgå seniorordninger med medarbejderne. Da muligheden for seniorordninger er en del af overenskomsten, kan man ikke bare afvise det generelt - der skal foretages en særskilt vurdering i hvert enkelt tilfælde. Dette var beklageligvis gledet ud af referatet og nævnes derfor igen.



SLC kommenterede, at han allerede har haft et møde med CAS om sagen, og at de på CAS er i gang med at informere alle afdelinger om reglerne.

LBL kommenterede yderligere, at der har været et møde mellem de nordiske TR for universiteterne, hvor DM, IDA og DJØF deltog. På mødet blev det drøftet, at der er en bekymring for, at den akademiske frihed bliver begrænset bl.a. ved for meget politisk indblanding. LBL fremsender bilag, som vedlægges referatet.

LBL efterlyste afslutningsvis en genoptagelse af PPU's møder, hvor man med fordel kunne have drøftet bl.a. seniorpolitikken.

HE kommenterede, at PPU-møderne forventes genoptaget efter sommerferien, og at der desuden er sket en udskiftning i udvalgets sammensætning. HE kommenterede yderligere, at seniorpolitikken ikke længere er en politik, men AAU-regler for seniormedarbejdere, og at seniorrådet bl.a. skal drøftes på det kommende HSU-seminar.

LC kommenterede, at PPU er et underudvalg til HSU, og medarbejdersiden skal derfor huske, at de kan fremsende emner til drøftelse på PPU.

#### **Punkt 4: Orientering fra HR-afdelingen / Helle Ejersbo (09:30-09:40)**

---

*Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning*

---

HE orienterede om, at der kommer en ny barselaftale den 2. august 2022. Vi afventer nu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og når aftalen foreligger, kender vi også de budgetmæssige konsekvenser, hvilket HR-afdelingen og ØA kigger ind i sammen.

HE meddelte, at orienteringen fra ULD er udsat til HSU-mødet i oktober. Den nye strategi har fokus på inklusion og diversitetstræning, og vores afholdte kurser i "unconscious bias" har mødt stor begejstring. Vores værktøj til sceening af implicit bias i stillingsopslag er blevet evalueret hen over vinteren, og indsatsen har givet værdi blandt dem, som har brugt det. Desværre har for få, særligt ledere, benyttet sig af det. ULD-sekretariatet gennemfører til og med december et pilotprojekt, der skal undersøge, hvordan værktøjet kan give værdi og skabe et mere neutraliseret sprogbrug.

LHR kommenterede, at rektoratet, dekanater og direktionsniveau også bør involveres i indsatserne. Herudover er det en anbefaling fra ULD, at medlemmer fra HSU også vil deltage på kurserne.

HE orienterede desuden om, at ledelsen snart fremlægger en aftale om distancearbejde i FSA. Der skal være en lokal aftale på plads, før leder og medarbejder må lave en aftale om tilbagevendende arbejde på distancen. Aftalen bliver for nu en pilot for Fælles Service.

LC kommenterede, at det er et stort ønske, at piloten om distancearbejde bredes ud til resten af AAU som en fælles rammeaftale. LC uddybede, at rammer for distancearbejde er meget efterspurgt i organisationen.

#### **Punkt 5: Drøftelse af sygefraværstatistik og psykisk arbejdsmiljø / Helle Ejersbo (09:40-10:20)**

---

Bilag 5.1: Sagsfremstilling, psykologisk rådgivning 2021

Bilag 5.2: Sagsfremstilling, sygefraværstatistik 2021

Bilag 5.3: Aalborg Universitet, Sygefravær 2021

Bilag 5.4: Hjælpetekst sygefraværstatistik 2021

*Indstilling: Det indstilles, at HSU tager virkningen af det psykologiske beredskab samt sygefraværstatistikken for det forgangne år til orientering og drøfter den fremtidige indsats på området.*

---



HE orienterede om anvendelse af den psykologiske rådgivning. Dansk Erhvervspsykologi udarbejder de begreber, der anvendes som årsager i opgørelserne. Vi har ønsket at få en fælles definition og nogle mere konkrete årsager, både fra psykologens og fra medarbejderens side.

HSU drøftede, at særligt årsagen *lavt stress-niveau* bør operationaliseres. Der skal være fokus på at ensrette, måden hvorpå psykologerne vurderer på tværs.

LC oplyste, at der i akutte tilfælde, af fx stres, findes et tilbud (telefonnummer), hvor medarbejdere kan blive sendt videre til en akut psykolog. LC har gode erfaringer med dette, og ønsker at nummeret videregives til alle TR og personaleledere.

HE kommenterede, at LC's ønske bringes videre til Trivsel og Udvikling, som kan undersøge hvordan tilbuddet kan udbredes.

HE gennemgik endvidere sygefraværstatistikken fra AAU i 2021. Overgangen til den nye fraværsløsning har givet udfordringer med at afstemme fraværdata, og dertil kommer, at vi ikke længere har samme adgang som tidligere til Økonomistyrelsens BI kaldet ISOLA. I opgørelserne fra Økonomistyrelsen, ligger AAU på niveau med sektoren.

HE opsummerede, at HR-afdelingen anbefaler

1. En tidlig indsats/måltrettet fokus på de individuelle sygeforløb
2. Opfølgning ved længerevarende og hyppigt/atypisk sygefravær
3. En videreførelse af hygiejnetiltag (efter Corona)
4. Flexibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet
5. Viden om forebyggelse og håndtering af sygefravær
6. At de lokale samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationer fortsat arbejder med forebyggelse, sygefravær og arbejdsmiljø.

Der var en drøftelse af, hvordan vi fortsætter det gode arbejde på sygefraværsmrådet lokalt, og en enighed om vigtigheden deraf.

LC kommenterede, at der er behov for at sikre, at AAU har en kultur med åbenhed omkring sygdom, bl.a. at den sygemeldte gerne må kontaktes af leder, og at det ikke er fortroligt, når en kollega er syg.

### **Opfølgning:**

Tilbuddet og telefonnummeret til en akut psykolog bringes videre til Trivsel og Udvikling. Trivsel og Udvikling undersøger, hvordan tilbuddet kan udbredes til TR og personaleledere, når der er tale om akutte situationer.

## **Punkt 6. Rammen for den årlige TAP-lønforhandling / Helle Ejersbo (10:30-11:10)**

---

Bilag 6.1: Sagsfremstilling, økonomisk ramme 2023

*Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning*

---

HE orienterede om, at der ved sidste års lønforhandling var en vis utilfredshed med den faste lønramme for TAP. Ønsket var en mere fleksibel ramme for at understøtte en hurtigere afslutning af forhandlingerne

Der introduceres derfor en mere fleksibel økonomisk ramme, hvor de årlige TAP-lønforhandlinger 2023 fastsættes til 0,75% af den beregnede lønsum over en 3-årig periode. Der vil være mulighed for fluktuation på 0,2 procentpoint i de enkelte år, men samlet over perioden udgøre en sum på 0,75%.

PSH kommenterede, at det undrer og ærgrer ham, at beslutningen om nedskæringen af rammen er truffet. AAU er i konkurrence med andre arbejdspladser, og derfor kan begrænsningen i lønudviklingen bl.a. være demotiverende for medarbejderen.



PMJ kommenterede, at kritikken er fejlplaceret, da den nye ramme giver den fleksibilitet, som er efterspurgt i organisationen. Den økonomiske ramme er en imødekommeelse af kritikken. Hvis man ønsker at fastholde den gamle ramme, kan dette lade sig gøre.

SLC kommenterede, at man med en mindre ramme ønsker at binde færre midler til den årlige lønforhandling og dermed giver bedre mulighed for at kunne rekruttere nye medarbejdere.

Det blev i øvrigt drøftet, hvordan man kan brande AAU som en attraktiv arbejdsplads, når løn ikke er et rekrutteringsparameter.

### **Punkt 7. Tema til det årlige HSU/HAMiU fællesmøde / Per Michael Johansen (11:10-11:25)**

---

*Det indstilles, at HSU drøfter HAMiU's forslag til tema ifm. fællesmødet i august*

---

PMJ orienterede om, at HAMiU har drøftet stress og trivsel. HAMiU har i den forbindelse besluttet, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe med de to næstformænd (HSU og HAMiU), som skal udarbejde en dagsorden til det kommende fællesmøde i august. Mødet vil forventeligt blive med en ekstern oplægsholder.

PMJ uddybede, at der i sektoren er mange deadlines og opgaver, dog må dette ikke skabe stress eller andre gener ved at gå på job. Derfor bliver stress og trivsel temaet på fællesmødet, hvor vi forhåbentlig kan komme tættere på årsag, virkning og løsninger.

### **Ad 8. Eventuelt (11:25-11:30)**

---

Intet til eventuelt.