



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Agnete Vind Jensen
Telefon: 99407214
Email: agvi@adm.aau.dk

Dato: 26-04-2023
Sagsnr.: 2022-021-01579

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 24. april 2023

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC) Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Thomas Bak (TB), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Thomas Lykke Andersen (TLA), Palle Steen Hansen (PSH), Frederik Hertel (FH), Klaus Kjær (KK), Lotte Brunø (LB) og Louiza Bohn Thomsen (LBT)

Afbud: Lars Bo Larsen

Øvrige deltagere: Susse Maria Holst (SMH), Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) Camilla Kristensen (CK), Jakob Skovrup Stampe (JSS), Kamilla Kjærsgaard (KK), Mette Skjærbæk (MS), Bettina Spleth Bazuin (BSB), Michael Eriksen (ME), Tom Skov Gregersen (TSG), Kristian Torp (KT), Lise Jacobsen (LJ), Linda Vabbersgaard (LV), Rikke Dorthea Huulgaard (RDH), Lotte Stehouwer Øgaard (LSØ) og Jeannette Bylov (JB) under punkt 2. Steen Harriet Jakobsen (SHJ) under punkt 6 og 7, Kathrine Bjerg Bennike (KBB) under punkt 7 samt Linda Ibsen (LI) og Agnete Vind Jensen (AVJ) (sekretær).

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsorden

Medarbejdersiden ønskede en bredere drøftelse af punkt 2, herunder rationale, processen og involveringen af medarbejdere. Derudover ønskede medarbejdersiden at punkt 8 udsættes, da der netop er kommet en afgørelse fra ministeriet om en klagesag ift. fortrolighed. Der ønskes tid til at nærlæse afgørelsen, før forretningsordenen færdiggøres.

Opfølgning:

Punkt 8. "Godkendelse af forretningsorden og sammensætning af samarbejdsorganisationen" udsættes.

Ad 2. Drøftelse af omorganisering af kommunikationsområdet – Ny fælles kommunikationsafdeling

Bilag 2.1: Procesplan

Bilag 2.2: Orientering om varsling til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd

Bilag 2.3: Notat om afværgeforanstaltninger

Bilag 2.3.1: Medarbejderorientering om frivillige fratrædelsesordninger

Bilag 2.4: Notat vedr. udvælgelseskriterier

Bilag 2.5: tilbud til afskedigede medarbejdere

bilag 2.5.1: Outplacement – Kandidatfolder til medarbejdere



Indstilling: HSU drøfter proces for bemanding af den nye fælles kommunikationsafdeling samt for deraf følgende personaletilpasninger som beskrevet i materialet

PMJ præsenterede den overordnede baggrund for direktionsbeslutningen om at samle ressourcerne for kommunikation. Der stilles større krav til kommunikationen fra AAU, og vi er nødt til at have et mere omfattende og forpligtigende samarbejde. Vi skal bringe vores forskning frem og markere os som universitet, men vi skal også sikre, at forskningen publiceres rettidigt ift. den politiske dagsorden. Vi bliver presset dels på studenteroptaget og på forskningsdagsordenen. Vi skal sikre, at det er medarbejdere fra AAU, som er til stede i råd, nævn og udvalg herunder ministerielle rådgivningsorganer. Derfor er det besluttet at omorganisere og samle kommunikationsressourcerne i én fælles kommunikationsafdeling. Vi skal arbejde mere strategisk med kommunikation, så vi kan stå skarpere både internt og eksternt. Vi ønsker at kommunikere mindre men bedre og med mere gennemslagskraft.

SLC oplyste, at institutterne og afdelingerne i fællesservice (excl AAU Kommunikation) har indmeldt ca. 52 årsværk, der arbejder med kommunikation. Direktionen har besluttet, at der skal spares 25 % af de ressourcer, som anvendes på kommunikation. Dette bliver en besparelse på ca. 7 mio. kr. på årsbasis. Det er en gennemgribende reorganisering, og det bekymrer selvfølgelig de berørte medarbejdere.

Medarbejdersiden kommenterede, at det har været vanskeligt at svare på spørgsmål omkring processen. Medarbejdersiden er bekymrede for kvaliteten af udvælgelsesprocessen, og hvorvidt lederne har været oplyst på tilstrækkeligt grundlag. SMH svarede, at omorganiseringen berør ca. 70 medarbejdere, og at det er ledelsen på de enkelte institutter, som har meldt medarbejderne ind. Der har været en god kommunikation med de lokale ledere bl.a. ved dialogmøder.

LV spurgte, om institutterne stadig skal betale løn til de medarbejdere, som flyttes til den samlede kommunikationsafdeling. LV spurgte også, hvordan fællesbidraget håndteres. SLC svarede, at løn til de medarbejdere, der flyttes, skal betales af AAU Kommunikation. For at betale denne løn vil FF-bidraget blive hævet tilsvarende. Dette kan betyde, at de enheder, som hidtil ikke har brugt særlig mange penge på kommunikation, nu kan komme til at bidrage lidt mere gennem FF bidraget. Samlet set falder omkostninger for institutter og fakulteter dog med ca. 7 mio.kr.

Medarbejdersiden spurgte, om medarbejderne skal søge sin egen stilling, og om der kommer formkrav til CV. Medarbejdersiden bemærkede, at det er svært at drøfte materialet på HSU, når det ikke har været fremsendt tidligere. SMH svarede, at materialet først kan sendes ud, når det har været behandlet på HSU af hensyn til eventuelle korrektioner. SMH orienterede om, at der bliver 17 profiler i den nye afdeling og 6 teams. Der er en beskrivelse af formkrav til CV. Der afholdes ingen ansættelsessamtaler, da der ikke er tale om nyansættelser men tale om flytning af opgaver og dermed overflytning af medarbejdere.

JLC foreslog, at HSU på et kommende møde bruger denne case som udgangspunkt for en generel drøftelse af, hvordan vi håndterer organisationsændringer med udgangspunkt i samarbejdsaftalen, herunder rettidighed, fortrolighed og inddragelse.

FH opfordrede til, at man kigger procesplanen igen og afsætter mere tid til medarbejderne. PMJ kommenterede, at der godt kan afsættes mere tid i tidsplanen. Perioden fra den 25. april til den 1. maj er kort tid, især hvis folk skal afvikle restferie.

Medarbejdersiden fremlagde ønske om, at informationsmøderne den 25. april afholdes som hybridmøder. Medarbejdersiden opfordrede desuden til, at TR bliver inviteret med til informationsmøderne. SMH kommenterede, at der er lagt vægt på gevinsterne ved det fysiske møde, og at dette også har været anbefalingen. PMJ og SLC



tilsluttede sig, at der afholdes ét fysisk og ét virtuelt møde. SMH kommenterede, at informationsmøderne godt kan åbnes for TR.

Medarbejdersiden spurgte ind til beslutningen om, hvorfor medarbejderne ikke inviteres til ansættelsessamtaler, men alene vurderes ud af ansøgning og CV. Medarbejdersiden spurgte også ind til, hvorvidt medarbejderne indgår i 3 måneders gensidig prøvetid, og om der indhentes referencer.

LI svarede, at der er fokus på, at vi skal udsætte vores medarbejdere for det mildest mulige. Derfor laver vi en overflytning af opgaver og ikke en opsigelse af alle medarbejderne. Opsigelse ville betyde, at alle stillingerne skulle i opslag, hvorefter medarbejderne skulle søge på lige fod med alle andre. Medarbejderne får mulighed for at prioritere 3 profiler og for at byde ind med deres kompetencer. Vi kigger på fagligheden og sammenligner på tværs af denne. Der har tilmed været et tidsmæssigt hensyn, således processen ikke skulle strække sig over flere måneder.

CSJ kommenterede, at for de medarbejdere, som ikke overflyttes til den nye kommunikationsafdeling, skal der være en dialog med den gældende personaleleder. Der er forskellige scenarier; måske kan stillingen fyldes ud med andre opgaver, medarbejderen kan varsles ned i tid og så er der den reelle afskedigelse.

Hvad angår prøvetid svarede CSJ, at når vi omplacerer medarbejdere, så bliver de omplaceret på deres aktuelle løn og ansættelsesvilkår. Der bliver således ikke tale om nye prøveperioder i forbindelse med overflytningen til den nye kommunikationsafdeling. Der indhentes ikke referencer, da dette sker i forbindelse med, at en medarbejder søger et opslag. Hvis der bliver et behov for at afdække særlige omstændigheder, kontaktes den gældende personaleleder.

HSU drøftede tidsplanen og fristen for indmelding af CV'er. CSJ foreslog, at CV-fristen rykkes til den 4. maj, og at planen justeres med udgangspunkt i denne frist. Afskedigelser vil stadig ske med udgangen af juni. HSU godkendte ændringen af fristen, og at HR-afdelingen fremlægger en ny tidsplan. HSU havde ingen kommentarer til udvælgelseskriterierne.

JLC opfordrede til at overveje, at retten til at komme til samtale på ledige stillinger gælder for hele universitetet, ikke kun hovedområdet, givet at mange kommunikationsmedarbejders kompetencer ikke er specifikke for hovedområdet.

Opfølgning:

- TR inviteres til informationsmøderne for medarbejderne den 25. april.
- Der arbejdes på en ny tidsplan med udgangspunkt i, at CV-fristen rykkes til den 4. maj.

Ad 3. Orientering fra rektoratet

Bilag 3.1: Status på den strategiske rammekontrakt

Bilag 3.2: Orientering om igangværende processer som kan medføre personalereduktion

Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.

PMJ gennemgik punkter fra den skriftlige orientering og gav udvalget mulighed for at stille uddybende spørgsmål.

FH spurgte ind til, hvorfor ledelsen anser lukninger af uddannelser i København som et fakultetsanliggende og ikke et institutionsanliggende. Kollegaer fra SSH efterspørger mere solidaritet internt i organisationen om SSH-området. RA svarede, at dette ikke er et københavnerproblem men et universitetsproblem. Der skal findes løsninger, som er bæredygtige både i Aalborg og i København og på tværs. Ift. at prioritere IT-uddannelser i



København, ville dette gå udover uddannelserne i Aalborg. Vi skulle i så fald skære noget væk i Aalborg, som vi har en forpligtelse til at udbyde i en region, hvor der ikke er andre universiteter.

PMJ gennemgik den skriftlige orientering om igangværende processer på AAU, som kan medføre personalereduktioner.

RA tilføjede, at der sker en opsplitning af fællesadministrationen på Politik og Samfund og Sociologi og Socialt arbejde, og at der ligger et besparelseskraft for sekretariaterne.

MRP kommenterede, at fristen for frivillig fratrædelse er udløbet på deres område. Der er en del fra begge institutter, som har meldt ind ift. frivillig fratrædelse.

Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

JLC orienterede om, at der blev stillet krav fra sektoren ved overenskomstforhandlingerne. Mange af de krav som blev stillet, handler om arbejdsmiljø og arbejdsvilkår. Der er kollegaer, som melder ind, at stemningen ikke er god ift. arbejdsglæde og motivation. Glæden ved arbejde blev reduceret under corona, og nu er der ikke kun dystre udsigter eksternt fra, der er også interne ting som gør, at der er stor usikkerhed, konflikter og en kortere lunte.

Ad 5. Orientering fra HR-afdelingen

Bilag 5.1: Referat fra HAMiU møde 06.03.2023

Bilag 5.2: Status på AAU's kompetencestrategi

Indstilling: HSU tager orientering til efterretning.

LI orienterede om, at HSU-sekretariatet har forsøgt at finde et tidspunkt, hvor HSU kan tage til København. Hvis dette skal være muligt i 2023, skal HSU's planlagte seminardag den 13. september afholdes i København. Alternativt kan HSU tage til København i februar 2024.

JLC kommenterede, at DFIR (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd) har udarbejdet en evaluering af 20 år med Universitetsloven. Medarbejdersiden har drøftet, at evalueringen kunne give anledning til at løfte dette tema, fx på HSU-seminardagen. Medarbejdersiden vil gerne byde ind ift. planlægningen. Fællesmødet med HAMiU kan omhandle det internationale arbejdsmarked. FH kommenterede, at Anne Haldrup kunne komme og give et oplæg om DFIR's arbejde, da hun har siddet som formand for den gruppe, som har arbejdet med undersøgelsen.

PMJ kommenterede, at rapporten godt kan drøftes lokalt, men at det også skal drøftes politisk. Man skal notere sig, at det også bliver diskuteret i rektorkollegiet.

LI satte spørgsmålstejn ved signalværdien, i en tid med besparelser, at tage til København for at diskutere universitetsloven.

HSU drøftede, hvorvidt seminardagen skal afholdes i Aalborg eller København. Hvis HSU skal tage til København, skal det være med et lokalt formål. HSU konkluderede, at der ikke er noget brændende behov/tema, som udvalget skal tage til København for at drøfte.



Opfølgning:

- Medarbejdersiden kommer med input til HSU-sekretariatet vedr. temaet for seminardagen d. 13. september.
- HSU-sekretariatet undersøger muligheden for at tage til København på et andet tidspunkt og med det rette tema.

Ad 6. Orientering om årsrapport 2022 samt opfølgning på budget 2023

Bilag 6.1: AAU-årsrapport 2022

Bilag 6.2: Præsentation af AAU årsrapport 2023

Indstilling: HSU tager orientering til efterretning og drøfter eventuelle spørgsmål.

SHJ fremlagde en prognose for de kommende års forventede produktion af STÅ. Prognosen, som har været forelagt bestyrelsen, tegner et relativt dystert billede, som afspejler et optag, som i 2022 faldt med 13%, og som også i de kommende år forventes at falde. Samlet forventes et indtægtsfald på ca. 20 % frem mod 2028, hvilket spiller ind på indtægtssiden og derfor på budgetterne. SHJ gjorde opmærksom på, at den annoncerede kandidatreform ikke er indeholdt i prognosen.

PMJ kommenterede, at der er kamp om de studerende. For at påvirke udviklingen skal vi have en større markedsandel på de studerende, og så skal vi hindre frafald i højere grad.

AMK orienterede om, at der har været arbejdet med disse tal det seneste år. Der er nedsat tværgående indsats om rekruttering og frafald. Dog kan vi ikke forvente, at vi igen kommer op på 2021 niveau ift. STÅ.

FH kommenterede, at medarbejdersiden har drøftet, om man kunne sætte arbejdsmiljøet ind som et strategisk målepunkt ift. at tiltrække dygtige medarbejdere.

SHJ kommenterede, at ift. AAU's energiforbrug, så har en fastprisaftale på el reddet AAU i 2022, hvor vi sandsynligvis har sparet ml. 40-45 mio. kr., hvis AAU var blevet faktureret på timebasis. Selvom energiaftalen delvist nu er udløbet, har elpriserne nu fundet tilbage i et nogenlunde roligt leje.

JLC værdsatte at HSU får orientering om økonomien inkl. fremskrivninger, og opfordrede til at HSU løbende orienteres herom, i lyset af de store forandringer som er i gang og undervejs.

Ad 7. Drøftelse af ny ændring af budgetprincip omkring BFI-parameteret i model for fordeling af basisforskningsmidler

Bilag 7.2: Rapport: AAU Forskningsindikator – Til fremme af AAU's Videnskabelige Publicering, og Impact, Samarbejde, Synlighed, Åbenhed og Innovation.

Indstilling: Det indstilles, at HSU drøfter ændringer af budgetprincip omkring BFI-parameteret i model for fordeling af basisforskningsmidler som ønskes erstattet af ny forskningsindikator.

PMJ bød velkommen til Kathrine Bjerg Bennike og introducerede kort dagsordenspunktet. HSU skal drøfte forslaget til en ny forskningsindikator, som skal afløse BFI, da BFI er blevet afskaffet nationalt. Vi har lavet en model som indeholder 2 dele; en kvantitativ del og en kvalitativ del. Den kvantitative del omhandler den bibliometriske indikator med publikationspoint og citationer. Den kvalitative del lægger sig op ad open science.

KBB gennemgik det fremsendte materiale og gav udvalget mulighed for at kommentere og stille spørgsmål.



FH kommenterede, at det kan være svært at forstå, hvilket problem man forsøger at løse med denne forskningsindikator. Det går tilmed imod det politiske initiativ, som lå bag afskaffelsen af BFI-modellen, hvor man mente, at modellen havde negative påvirkninger på arbejdsmiljøet. Dette spørgsmål er desværre ikke blevet behandlet i dagens materiale. FH spurgte desuden indtil transportomkostninger forbundet med VBN-teamet.

FH nævnte herudover, at der er frustration i gruppen over manglende inddragelse af medarbejdersiden. Der opleves en skævvridning, som måske ikke er så stor, men som rammer SSH.

PMJ svarede, at når vi indfører dette, er det fordi vi forventer en positiv effekt på vores udvikling. Den del omkring open science vil tilmed give nogle andre muligheder, end der var i BFI-modellen. Det er også min klare forventning, at der kommer et andet tiltag nationalt, og derfor vil vi gerne spille ind med et forslag til et nationalt initiativ og en generaliseret model.

SHJ oplyste, at der ikke er lagt ekstra ind i budgettet ift. transportomkostninger. Det handler om omfordeling og omprioritering inden for gældende rammer.

Hvad angår forskningsindikatoren har Akademisk råd været involveret, men for den enkelte medarbejder har det været overraskende, at dette arbejde har været i gang. Der er en bekymring for, om den nye model udløser en adfærdsændring. Der stilles også spørgsmålstejn ved, hvordan det forstås i udlandet og på det internationale arbejdsmarked. JLC kommenterede yderligere på navnet *forskningsindikator til fremme af publicering*. Der er mange andre ting, som man kunne anvende til fremme af publicering, men dette er snarere et monitoreringsinstrument. Desuden at dokumentet omhandler hovedområderne, og SSH er korrekt benævnt, men EST kaldes 'STEM'. KBB svarede, at det ikke er nyt i udlandet, og at fondene er begyndt at have øje for dette.

TLA tilsluttede sig, at han er nervøs for, om der kommer et yderligere pres på medarbejderne, og om dette skaber en uhensigtsmæssig adfærdsregulering. Medarbejderne vil optimere deres performance ift. denne model. PMJ svarede, at denne problematik ikke er ny eller relateret den nye forskningsindikator. Problemet har også været en del af BFI-modellen. Det nye er det, som knytter sig til de ændrede fondskrav.

RA kommenterede, at det positive ved den nye model er, at den er mere balanceret. På SSH har vi nu nogle indikatorer inde, som passer med vores praksis, og den nye model vil bedre kunne afspejle, hvad vores forskere laver i praksis.

Ad 8. Godkendelse af forretningsorden og sammensætning af samarbejdsorganisationen

Bilag 8.1: Forretningsorden for hovedsamarbejdsudvalget

Bilag 8.2: Samarbejdsorganisationens sammensætning

Indstilling: HSU godkender rettelserne til forretningsorden og sammensætning af samarbejdsorganisationen.

Punktet udsættes.

Ad 9. Eventuelt

FH kommenterede, at VBN-temaet på et tidspunkt lovede, at fratrådte medarbejdere kunne fastholdes i VBN. Hvis man ikke længere er ansat på AAU, så forsvinder hele ens historik i VBN.