



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Jonas Bech Jensen
Telefon: +4599403889
Email: jbj@adm.aau.dk

Dato: 23-11-2021
Sagsnr.: 2021-232-00146

Referat af ekstraordinært møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 22. november 2021

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Rasmus Antoft (RA), Lis Carlsen (LC), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Klaus Kjær (KK), Frederik Hertel (FH), Louiza Bohn Thomsen (LBT) Lars Rosgaard Jensen (LRJ), Lars Bo Larsen (LBL), Michael Eriksen (ME)

Afbud: Lars Hvilsted Rasmussen

Øvrige deltagere: Helle Thomsen (HT) under punkt 1, Lise Lauridsen (LL) under punkt 2, Helle Ejersbo (HE) under punkt 2, Henrik H. Søndergaard (HHS), Stine Vestergaard (SVE), Jonas Bech Jensen (JBJ)

Ad 1. Høring af institutionsoplæg til udflytning og reduktion af optaget

Bilag: 1.1: Institutionsplan for Aalborg Universitet

Indstilling: HSU drøfter direktionens forslag til institutionsplan vedr. udflytning og reduktion af optaget. Efterfølgende fremsendes evt. bemærkninger til direktionen.

FH ønskede det indledningsvist refereret, at han ikke mener, at den ønskede fortrolighed følger reglerne om ledelsens informationspligt, idet han ikke havde haft mulighed for at drøfte planen med dem han repræsenterer og med resten af udvalget.

JLC bemærkede, at de andre repræsentanter på medarbejder-siden var klar over, at det har været tilladt at drøfte materialet med medlemmer af udvalget, og at det var sket i fredags.

JLC ønskede det ført til referat, at dette er indkaldt som en høring af planen, men at medarbejdersiden anser det for ledelsens plan alene, og at medarbejdersiden i drøftelsen derfor kun vil stille afklarende spørgsmål frem for at diskutere fordele og ulemper ved planen, inden ledelsen træffer en beslutning. Der blev desuden stillet spørgsmål til baggrunden for, at AAU ikke har meldt noget ud ligesom nogle af de andre universiteter i landet. PMJ svarede, at planen skal behandles i bestyrelsen til december, redigeres, og sendes til ministeriet i slutningen af året. Først derefter ønsker man at offentliggøre den, forventeligt i begyndelsen af januar, kort inden den skal indsendes til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen.

PMJ orienterede om planens baggrund. Den politiske beslutning om udflytning er bredt forankret i det politiske spektrum, og hvert enkelt universitet skal komme med en plan som sammenlagt skal blive til en sektorplan i april 2022. Universiteterne laver en samlet sektorplan sidst på året eller i starten af 2022.

AMK satte flere ord på oplægget til AAU's plan. Selve indfasningen påbegyndes i 2023 og fortsætter indtil 2030, så det kommer til at være en langsigtet proces. Man har i planen lagt vægt på AAU's robustheds principper for uddannelse, omverdenens behov og det nationale universitetslandskab. Fremadrettet arbejdes der på en kommunikationsplan, så AAU kan indgå i dialog, dér hvor det er vigtigst. PMJ orienterede om, at man har forsøgt at tage strategiske valg, ift. hvor udflytningen/reduktionen foretages. Der ønskes på mødet input, ift.



hvor det er hensigtsmæssigt at indgå i dialog, så man på bedste vis kan præsentere en udmelding i kommunikationsplanen.

FH spurgte, om der kommer nyt optag af studerende på de påvirkede uddannelser i 2022. AMK svarede, at det gør der, også fordi planen endnu ikke er vedtaget. FH fulgte op ved at spørge, hvordan man kan fastholde disse uddannelser og deres uddannelsesmæssige miljø i mellemtiden, hvis man ved, at de skal lukkes eller udflyttes. I samme forbindelse spørges der ind til, hvilket overblik der foreligger over de økonomiske konsekvenser og hvordan man forventer at håndtere arbejdsmiljø-delen af processen. PMJ svarede, at der endnu ikke foreligger et økonomisk overblik, men at Økonomiafdelingen arbejder på at frembringe det. Forventeligt kommer AAU til at reducere lejemål. Et afgørende spørgsmål er også, hvordan der skal sikres engagement hos de berørte medarbejdere under omstillingen. AMK tilføjede, at der arbejdes med at skabe indsigt, ift. hvilke implikationer institutionsplanen vil have. Dette indebærer både medarbejderne, økonomien, eftervirkninger, osv.

LRJ kommenterede, at det ikke er nok at have en kommunikationsplan, men at en procesplan også er nødvendig. Ledelsen træffer beslutningen, men det er medarbejderne som sidder med ideerne til processen, hvortil der er erfaring at hente på medarbejderniveau. Klar kommunikation fremlægges som en god metode til formålet. LBL kommenterede, at HSU gerne vil være med til at diskutere medarbejderprocesserne, milepælene og procesplanen.

FH spurgte, om det er ledelsens vurdering, at AAU's nuværende version af udflytningsplanen kan blive politisk godkendt. PMJ svarede, at AAU sætter sin lid til den samlede sektor-plan, og han forventer at imødekomme politikernes forventninger med den nuværende plan.

JLC spurgte, hvor mange medarbejdere planen kommer til at berøre, samt om der foreligger en plan B, hvis den ikke går igennem. PMJ svarede, at det ikke på nuværende tidspunkt kan siges, hvor mange medarbejdere det kommer til at berøre. Desuden er partiernes udmeldinger ikke helt entydige, da de hver især har forskellige ønsker til udflytningerne. SLC kommenterede, at man forsøger at finde den bedste løsning, men stadigvæk arbejder på den økonomiske del.

FH spurgte, om de berørte medarbejdere kan få en anden funktion, eller om der kunne laves en plan ift. at finde en anden ansættelse til dem. AMK svarede, at der er god tid til at få sådan en plan udarbejdet. RA kommenterede, at man kunne kigge på fakultetet som en helhed, hvor der kan undervises virtuelt, hvor stillinger udløber, osv.

FH spurgte, hvad risikovurderingen har været ift. de ramte uddannelser, og hvordan drøftelserne har været med hensyn til humaniora. RA svarede, at man skal sørge for, at der er et bredt udbud inden for humaniora på tværs af landet - også ift. Syddanmark, Aarhus og København. PMJ kommenterede, at ansvaret delvist ligger på det nationale plan, når man taler om, hvilke uddannelser der skal udbydes. FH ønskede det refereret, at man gerne vil tænke humaniora ind i denne situation, da de allerede er pressede på grund af HUM-SAMF-sammenlægningen. PMJ svarede, at dette ønske både gælder nationalt og på universiteterne. I rektorkredsen har de talt meget om, hvordan man bedst understøtter humaniora.

LC kommenterede, at de medarbejdere, som eventuelt berøres af afskedigelser, bør have lov til at komme til samtaler inden for andre hovedområder, så medarbejderne ikke rammes på de primært berørte fakulteter, i højere grad end det er nødvendigt. PMJ tilføjede, at alle universiteter står i samme situation, så problematikken er ikke unik for AAU.

AMK tilføjede, at der vil være en lang indfasning. Derfor er der god tid til at arbejde med proces- og kommunikationsplanen. RA kommenterede, at institutledere, tillidsrepræsentanter og dekaner stiller sig til rådighed, når det skal meldes ud. Medarbejderne skal kunne stille de spørgsmål, der er behov for og det er netop afgørende for processen, at man er synligt til stede. FH tilføjede, at det ville være gavnligt at inddrage tillidsrepræsentanterne tidligt i processen, da de kan have mange gode input.

HP kommenterede, at kommunikationen til personalet ikke er det eneste man skal huske, men kommunikationen over for studerende også er vigtig at medtænke. AMK tilføjede, at fordi man reducerer eller lukker en ud-



dannelse, betyder det ikke, at uddannelsens kvalitet fejler noget. Denne pointe er vigtig at få ud til de studerende. Der blev spurgt, om man kunne antage, at politikkerne vakler ift. deres vision med udflytningen. PMJ svarede, at retorikken kunne ændre sig, men at der næppe foretages ændringer i ønsket om udflytning.

HT bemærkede, at det også kommer til at handle om fleksibilitet, så man eksempelvis kan ændre kurs, når man rammer 2026. I forlængelse af dette understregede AMK, at den plan, der indsendes og offentliggøres, vil være mindre detaljeret end den foreliggende for at sikre en vis fleksibilitet iht. det politiske niveau. Hun takkede endelig for HSU's input og spørgsmål til planen.

Ad 2. Implementering af whistleblowerordningen på AAU

Bilag: 2.1: Udkast til Whistleblower politik

Indstilling: HSU drøfter whistleblowerpolitikken.

HE præsenterede punktet ved at forklare, at formålet har været at få en tryk og uafhængig ordning, som ingen skal være i tvivl om. Der har været drøftelser med tre advokatfirmaer, og Bech-Bruun er valgt. LL fra Bech-Bruun gav sin præsentation af whistleblowerpolitikken og bilagsmaterialet.

FH spurgte, om det samme kunne ske for dette whistleblowersystem, som har været nævnt i pressen, ift. en konkret sag om videregivelse af information til De Konservative. LL svarede, at den specifikke sag sandsynligvis skyldes en fejl i deres GDPR-fortolkning.

LBL spurgte, om korrupsion, bedrageri, favorisering og nepotisme er indeholdt i de kategorier, som er nævnt i whistleblowerpolitikken nuværende materiale. LL svarede, at det kan være en balancegang, ift. hvor detaljeret kategorierne beskrives i politikken. Hvad angår AAU's opsætning, er de nævnte kategorier også omfattet. Man ville ikke kunne lave et katalog for kategorierne, da dette potentielt kunne indskrænke anmeldelserne, såfremt ens ønskede årsag ikke kan findes på listen. LBL kommenterede, at der er et ønske om at få ord som korrupsion og bestikkelse tydeliggjort i ordningen.

ME spurgte, hvor anonym man er i systemet, og om det er muligt at finde tilbage til dén person, der laver anmeldelsen. LL svarede, at anonymitet er garanteret. Det kommer til at foregå i et eksternt system, hvor alt metadata i anmeldelsen fjernes. Man kan vælge at oprette en profil, når man anmelder, så man kan følge med i sin sag. I dette tilfælde vil man stadig være anonym, og erfaringen er, at de fleste vælger at følge deres sag. Dette kan også være nyttigt, så man kan besvare afklarende spørgsmål under processen.

SLC kommenterede, at proceduren skal ligge klar til den 17. december. Desuden skal der også være etableret en intern enhed, som er uafhængig af Direktionen, hvilken skal nedsættes med hjælp fra Bech-Bruun og forventeligt bliver to jurister fra HR-afdelingen. LL tilføjede, at i tilfælde hvor ledelsen, bestyrelsesmedlemmer eller ansatte som sidder i whistleblowerenheden, er involveret, flyttes håndteringen til en ekstern aktør.

JLC spurgte, om der er erfaringer med, hvor meget en whistleblowerordning bliver brugt. LL svarede, at der ikke kommer voldsomt mange anmeldelser. Måske en håndfuld om året, hvis der kommer nogen. Der kommer generelt flere i det offentlige end i det private, men det kan måske tilskrives det øgede fokus på ansattes rettigheder i det offentlige.

ME spurgte, om samarbejdspartnere i et forskningsprojekt vil være omfattet af whistleblowerordningen. HE svarede, at det vil de være, som det er sat op nu.

LBL kommenterede, at der kan opstå enkelte uklarheder med de førnævnte kategorier, ift. om nøgleordene korrupsion, bedrageri, favorisering og nepotisme er omfattet af de eksisterende kategorier, men ellers ser det fint ud. Det er godt med et uafhængigt firma, som hjælper med proceduren, og det er et nødvendigt redskab at have i organisationen.

PMJ afsluttede med at sige, at ordningen virker solid og at den bliver klar til d. 17. december.