



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 16-12-2021
Sagsnr.: 2021-232-00131

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 15. december 2021

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Rasmus Antoft (RA), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), 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) og Michael Eriksen (ME).

Afbud: Meg Duroux.

Øvrige deltagere: Steen Harrit Jakobsen (SHJ) under punkt 8, Dorte Hollesen (DH) under punkt 9 og 10, Tina Strandvig (TS) under punkt 11, Mogens Juul Møller (MJM) under punkt 12, Jeppe Emmersen (JE) og Susanne B. Hansen (SBH) under punkt 13, Henrik H. Søndergaard (HHS) og Jonas Bech Jensen (JBJ) ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering fra rektoratet

Bilag 2.1: Orientering fra rektoratet

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

AMK orienterede om, at IAS PBL er ved at være klar og går i luften fra d. 1. januar 2022. Thomas Ryberg er ansat som leder. Derudover indgår 33 VIP og 14 TAP på tværs af fakulteterne. Det første år vil IAS PBL eksistere med virtuel organisering. LRJ spurgte, om bemanningen er stor nok til at klare undervisningsopgaven inden for PBL på hele universitetet. AMK svarede, at tanken har været at få et samarbejde m.m. op at køre, men at undervisningen med PBL fortsat vil blive varetaget ude på institutterne.

PMJ orienterede om, at AAU har fået 25 mio. mere til 2022 og 25 mio. mere for de kommende år gennem basismidlerne. Andre universiteter har også modtaget ekstra basismidler i varierende grader. Punktet omhandlende politik for undervisningsmateriale kommer på HSU mødet d. 16. februar 2022. Ifm. forhandlingen af en rammekontrakt med Undervisningsministeriet har AAU bedt om at få forhandlingerne udskudt til marts i 2022. Der foreligger et ønske om at få kontrakterne med rammeaftalen på plads, så man ikke forfølger forskellige mål. Ministeriet er indforstået med denne plan.

JLC oplyste, apropos mødet med de nordjyske gymnasirektorer, at FremKom-projektet også involverer de nordjyske uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedspolitiske aktører, og at udkastet til de endelige resultater vil blive diskuteret, men ikke offentliggjort tirsdag d. 21.12. 2021. Han påpegede, at rapporten vil være relevant



for DSUR, evt. HSU. PMJ tilføjede, at man i Nordjylland er generelt dygtige til at levere ind til erhvervsskoler, da der ikke uddannes for mange akademikere i Nordjylland. AMK tilføjede, at hun er i dialog med Jeppe Emmersen om FremKom, og at den nye analyse bliver klar til januar og kommer på DSUR møde, hvortil den kommer på HSU, så snart den er klar.

JLC nævnte videreførelsen af coronapas-kontrollen og efterspurgte en godkendelse fra HSU. Udvalget godkendte beslutningen.

JLC kommenterede, at ledelsen skal have ros for tiltaget med influenza-vaccinationer til de ansatte på AAU. SLC nævnte, at ca. 1000 medarbejdere har taget imod tilbuddet indtil videre.

Derudover spurgte han, om der er mere info om Kopernikus og Statens HR-systemet. SLC svarede, at Kopernikus-programmet er stoppet, fordi den ansvarlige styrelse ikke har mulighed for at gennemføre programmet pga. konsulentstop. I stedet har de bedt universitetssektoren om at udvikle et nyt system, hvortil man har bedt DTU om at lave en køreplan. Når man ved mere, også ift. den økonomiske del, skal planen behandles i direktionen samt kommunikeres til de kollegiale organer. PMJ kommenterede, at det blev drøftet på et rektormøde dagen forinden, og at man har fokus på økonomien i det. Man vil ikke lade ministeriet slippe, så sektoren klarer det hele, hvilket der løbende holdes møder omkring. HHS tilføjede, at man ifm. Statens HR abonnerer på systemet til listepriisen, og at AAU's udviklings- og implementeringsomkostninger har været begrænsede som følge af, at Økonomistyrelsen er leverandør. LC spurgte, om Kopernikus skrotter det, der allerede er lavet. SLC svarede, at det ikke er tilfældet. Man fastholder nogle elementer men starter projektet forfra, hvor de bedste elementer kan tages med videre.

SLC kommenterede, at universitetet fortsat holdes åbent på trods af corona-situationen. Man lytter til bekymringerne i organisationen, hvilke i øjeblikket omhandler spørgsmål om eksamener og afholdelsen af disse. Derfor har man undersøgt hvilken hjemmel der er, ift. at omlægge eksamensformer. Det viste sig, at AAU fortsat har mulighed for at lave eksamensformer, som vi skønner kan gøres bedst ift. corona. De eneste restriktioner er i øjeblikket krav om at kunne fremvise et aktivt coronapas. Man modtager løbende spørgsmål på området, men indtrykket er, at der er styr på situationen. AMK tilføjede, at ministeriet lader til at have modtaget en stor mængde henvendelser omkring mulighederne, når man fortsat holder institutionen åben. Situationen indtil januar er dog en særlig situation, så på AAU kan vi gøre, hvad vi mener er korrekt. Det er derfor op til de enkelte studier at beslutte, hvad man gør ift. virtuelle eller fysiske eksamener. Målet er at holde produktionen i gang, så der vil snart blive formidlet information fra Studieservice omhandlende, hvilke rammer man har, når der skal tages forbehold mod corona.

Ad 3. Status på strategi og organisationsudvikling

Bilag 3.1: AAU Strategi, Viden for verden 2022-26

Bilag 3.2: Målbeskrivelser og forventede resultater 2022, Viden for verden 2022-26

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

PMJ orienterede om, at man arbejder på at få kontrakterne på plads med fakulteterne, så AAU kan indfri de opstillede mål, samt få det hele til at spille sammen med den strategiske rammekontrakt. IAS PBL og SSH-fakultetet er oppe at køre fra næste år. 2022 bliver et spændende år, idet man kommer til at afprøve den nye strategi, hvortil institutterne kommer til at fungere som de primære drivere. JLC kommenterede, at institutterne og deres decentralisering kommer til at definere de forskellige elementer, desuden at der trods flere gode informationsmøder stadig er tvivl om de konkrete implikationer af det 'missionsdrevne'. PMJ svarede, at man er klar over, at det bliver en udfordring at få det hele til at falde på plads, men det er noget, man kommer til at arbejde nøje med.



Ad 4. Orientering fra medarbejdersiden

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC orienterede om, at der for halvandet år siden blev nedsat et bæredygtigheds-udvalg. Der vil blive udvalgt nye medlemmer til dette, hvortil information og indkaldelse af anmodninger om at blive udpeget til udvalget lægges på Inside. Fællesmødet med HAMiU, omhandlende sygefravær, var en god workshop og skal have ros, men man savner en opfølgning og eftersendelse af materialet, samt slides fra oplægsholderen.

JLC orienterede om, at en del af de Ph.d.-studerende tilkendegiver, at de og deres kollegaer er pressede pga. corona, hvilket kan mærkes ude på institutionerne. PMJ efterspurgte kommentarer fra dekanerne. RA kommenterede, at flere Ph.d.-studerende føler sig pressede, men det ses ikke som et bredt problem, for man forsøger at løse situationer på individ-plan. LHR kommenterede, at der ikke kan gennemføres kliniske tiltag eller laboratorieforsøg, samt fondene ikke har været villige til at yde støtte udover en periode, hvor man på fakulteterne hjælper, så godt man kan. HP kommenterede, at man ser det samme, som LHR beskrev. Derudover tilføjede han, at de udenlandske Ph.d.-studerende er nervøse for, at de ikke kan komme hjem, hvilket sandsynligvis er gældende for alle udenlandske medarbejdere. MRP kommenterede, at han ser de samme tendenser, og at der er noget forsinkelse på de Ph.d.-studerende, man tager på individuel basis. PMJ kommenterede, at man er opmærksom hele vejen rundt og forsøger at finde løsninger.

Ad 5. Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 5.1: Referat fra HAMiU d. 11. oktober

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

HHS orienterede, at man er forsinket med opsamlingen fra fællesmødet med HAMiU, men at det er lige på trapperne. Der er lavet en ny arbejdsmiljøpolitik, hvor målet har været, at den skulle være simpel, konkret og tydelig, hvilket er lykkedes ganske godt. Den lægger op til forebyggende og udviklende elementer, hvor man vil ruste organisationen til at håndtere situationer på forhånd. AAU anerkender, at det at have en tryk, sikker og sund arbejdsplads er forudsætningerne for, at man har et godt universitet. De studerende er desuden inddraget i politikken, da det også omhandler dem.

Opfølgning:

Der sendes en opsamling og materiale fra HAMiU-fællesmødet til HSU-medlemmerne, så snart det er klar.

Ad 6. Orientering om kommunikationsplan

Bilag 6.1: Kommunikationsplan

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

AMK orienterede, at man tager kommunikationsplanen meget seriøst og er optaget af, at det bliver kommunikeret bedst muligt, samt processen bliver så god, som den kan blive. Man har været i udviklingsfasen indtil nu, hvor planen udvikles hver gang, der kommer input. Procesmæssigt befinder vi os umiddelbart efter et hørings-svar. Planen indsendes til ministeriet d. 12. januar, hvilket er blevet udsendt fra d. 31. december. I forbindelse med indsendelsen kommunikerer planen dels på medarbejdermøder og dels på en række formøder med institutledere, tillidsrepræsentanter, viceinstitutledere osv. Målet er at klæde kerneaktørerne på til opgaven, så de kan svare på de spørgsmål, der måtte opstå. Møderne er lagt i uge 1 og selve planen præsenteres på et medarbejdermøde i uge 2. Der vil i den forbindelse afholdes opfølgende møder på fakultetet, så man kan opnå en



forståelse for, hvordan det kommer til at påvirke ens hovedområde. Man ved ikke, hvad der endeligt besluttes før april-maj måned, og derfor må man forholde sig til de mere konkrete planer, når det kan lade sig gøre.

LBL spurgte, om mange medarbejdere vil blive påvirket af denne plan, da det er eksamensperiode. Såfremt man skal sende mødeindkaldelserne, burde man melde det ud hurtigt. AMK svarede, at hun vil tage inputtet med videre. LRJ spurgte, hvor stor detaljegraden bliver til møderne. AMK svarede, at det bliver overordnet, da man endnu ikke ved, hvilke dele der ender med at godkendes. LRJ foreslog, at man opstiller et psykisk beredskab til de ansatte. AMK svarede, at det er på plads, så man har mulighed for at booke tid hos en psykolog. LRJ foreslog, at man holder individuelle samtaler ift. at afdække, hvordan planen kommer til at påvirke ens arbejde. AMK svarede, at hun vil tage inputtet med videre. PMJ kommenterede, at han tror, der allerede er planer om dette, da den første reaktion netop kan være chok. Derfor kan der risikere at gå et par dage, før man er klar til at drøfte de egentlige konsekvenser af planen.

FH kommenterede, at han ikke mener, planen har været tilstrækkeligt drøftet på HSU grundet fortrolighed og savner en høring ift. planens indhold. AMK svarede, at planen netop har været på HSU for, at man kunne komme med input til materialet. HHS kommenterede, at alle har bakket op om referatet af mødet den 22. november, hvor dette blev drøftet og at kommentarerne eksempelvis har medført, at kommunikationsplanen er på dagsordenen i dag. JLC nævnte, at emnet om fortrolighed i HSU er punkt 9 på dagsordenen, så det kommer med senere.

JLC kommenterede, at det er vigtigt, at ikke kun at indholdet men også begrundelsen klart fremgår af planen. Det er en erfaring fra 2019, at mange reagerer, hvis man ikke kan se rationalet for beslutningerne. Derudover spurgte han, hvad tidsplanen er for sektorplanerne. AMK svarede, at universiteterne sender deres endelige plan d. 12. januar. De seneste deadlines fra ministeriet er, at sektorplanen skal være færdig umiddelbart efter indsendelsen af de individuelle institutionsplaner. JLC kommenterede, at det er vigtigt at nævne i Inside artiklen, at planen ikke offentliggøres i januar. LBL kommenterede, man ønsker en præcisering af, hvad der meldes ud. AMK svarede, at første fase, af dét der sendes ind, vil blive opsummeret på hovedområde- og fagområdeniveau. Anden fase sendes ikke ind, da man vil have mulighed for at lave løbende justeringer hvert år. Der lægges vægt på, at processen først begynder at tage effekt i 2023. De berørte uddannelser skal ikke ses som lukkede uddannelser - blot uddannelser, hvor der er lukket for optag. LBL kommenterede, at der sandsynligvis kommer en reduktion af optaget allerede fra 2022, da det er noget, man har set før. AMK svarede, at man er klar over dette, hvilket er en af årsagerne til, man holder muligheden åben for løbende justeringer.

Ad 7. Drøftelse af virksomhedslukning mellem jul og nytår

Bilag 7.1: Drøftelse af virksomhedslukning mellem jul og nytår 2022

Det indstilles, at HSU drøfter fordele og ulemper ved at holde virksomhedslukket mellem jul og nytår samt drøfter, om AAU skal holde lukket mellem jul og nytår i 2022.

PMJ gav sin præsentation. Der blev præsenteret fordele og ulemper ved at holde virksomhedslukket mellem jul og nytår på AAU.

LBL kommenterede, at han mener man bør ophæve virksomhedslukningen, blandt andet pga. diversitet, idet mange udenlandske medarbejdere ikke holder jul, og derfor burde det ikke være et argument for at holde virksomhedslukket. VIP vil drage fordel af en øget fleksibilitet mellem jul og nytår, hvilket ikke er et argument, som er med i sagsfremstillingen. Han mener også, det er et gammelt argument, at medarbejdere ikke holder deres ferie. Da man nu er mere vant til at arbejde hjemme, kan det især hjælpe ifm. forberedelse af eksamener kort efter nytår, såfremt medarbejdere ikke tvinges til at holde ferie. PMJ spurgte, om lav-service dage eventuelt kunne være gældende. LBL svarede, at der nok stadig vil være et stort flertal, som vælger at holde ferie. Man bør ikke tvinge TAP til at møde ind på baggrund af det første argument. JLC nævnte, at han foretrak en fælles AAU-beslutning fremfor institut-/fakultetsvise ordninger, især i en fremtid hvor vi kommer til at arbejde mere på



tværs. ME tilføjede, at han støtter de forrige argumenter. Derudover spurgte han, om man kan sørge for, at arbejdet kan klares hjemmefra mellem jul og nytår, eller eventuelt holde én lokation åbent på universitetet, samt laboratorier, der kan benyttes til formålet. SLC kommenterede, at han synes godt om lukningen, fordi det er vigtigt at der er symmetri ift., hvornår man holder fri, og hvornår behovet er der. TAP og teknisk personale har nydt godt af virksomhedslukningen, hvilket man skal huske. HHS kommenterede, at der forhåndsdisponeres ferie i dag, og at en manglende virksomhedslukning naturligt vil medføre, at juledagene udpeges som dage, hvor der skal placeres forud disponeret ferie for de fleste medarbejdere.

PMJ foreslog, at man kan lave et forsøg, hvor man holder universitetet åbent mellem jul og nytår i 2022. Derefter kan man evaluere og beslutte, om der fremadrettet skal være åbent på universitetet. Hvis der udbetales for meget ferie i 2022, bør man holde virksomhedslukket igen, da medarbejderne skal huske at holde deres ferie. Han spørger, om HSU er med på denne plan. HSU besluttede at gøre 2022 til et forsøgs-år, hvor man ikke vil holde virksomhedslukket mellem jul og nytår.

Opfølgning:

HR formidler en melding til sekretariatschefer, chefer i Fællesservice og institutledere til januar ang. forsøgsåret i 2022. Derudover opdateres dokumenterne omhandlende virksomhedslukning i AAU Håndbogen.

Ad 8. Status på budget 2021 og drøftelse af budget 2022

Bilag 8.1: Budgetnotat 2022

Bilag 8.2: Bilag til budgetnotat 2022

Bilag 8.3: Budget 2022 - Præsentation

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

SHJ gav først en status for budget 2021 og herefter en præsentation af budget B2022-2024. Coronasituationen har påvirket 2021 rimelig markant, hvor der pt. må forventes et større overskud i omegnen af 80. mio. kr. mod et oprindeligt bud på 6 mio. kr. I den kommende budgetperiode B2022-2024 er der afsat midler over de kommende år på i alt 120 mio. kr. til investering i universitets strategiske udvikling, herunder sammenlægning af HUM og SAMF, oprettelse af IAS PBL, den missionsbårne forskning m.m. De 120 mio. kr. tages af egenkapitalen over de næste 3 år.

PMJ orienterede, at AAU økonomisk set bringes flot igennem årsskiftet. Hjemtaget af eksterne midler er øget i år. De private fonde er i øget vækst, og man vil forsøge at hjemtage flere eksterne midler fra disse, også i de kommende år. I øjeblikket er der forhandlingsrunder med fondene om de indirekte omkostninger, hvortil dialogen skaber grobund for optimisme og forventningerne er gode. Forhåbentligt er man i mål med det til sommeren 2022. LBL spurgte, om de statslige overskud indgår i egenkapitalen, eller hvor de bliver af. SHJ svarede, at de indgår i egenkapital, og bibeholdes på universitetsniveau. JLC spurgte, hvad status er på statens modregning i forskningsinvesteringen på 1% af BNP ved hjemtag af EU-midler. PMJ svarede, at man overordnet set, og i samarbejde med andre organisationer, forsøger at italesætte, at vi skal hen mod 1,5% målsætning af BNP frem mod 2030 eller 2035.

ME kommenterede, at man kan se de faste udgifter stige, samtidigt med de usikre indtægter. Han spurgte, om der er en plan, hvis indtægten ikke følger med udgifterne, og om det kan risikere at påvirke personalet. PMJ svarede, at det er risici, som altid har været i universitetssektoren. En nedgang i indtægter må nødvendigvis føre til reduktion af udgifter, eventuelt efter en periode hvor egenkapitalen har været benyttet som bufferkapital. LHR kommenterede, at med de nye og højere priser på husleje følger også nye muligheder. PMJ tilføjede, at han er enig, og at de nye bygninger vil give gode muligheder for fremtiden. Der vil altid være usikkerheder, men der vil fremadrettet være et øget fokus på ekstern finansiering, da midlerne i højere grad befinder sig hos eksterne fonde, hvorfor AAU er nødt til at prioritere hjemtag fra disse. SLC tilføjede, at mange administrative funk-



tioner netop er skiftet til "flexible seating" for at optimere areal-anvendelse og spare penge på bygningsområdet. Et fokus der vil blive skærpet fremover, med bedre udnyttelse af AAU's bygningsmasse.

Ad 9. Drøftelse af notat om håndtering af fortrolighed i HSU

Bilag 9.1: Håndtering af fortrolighed i HSU

Det indstilles, at HSU drøfter forslaget til håndtering af fortrolighed i HSU.

DH gav sin præsentation og forklarede rationale for, hvorfor HR-afdelingen foreslår, at HSU opererer med én grad af fortrolighed.

JLC kommenterede, at det er godt at få skriftliggjort de tidligere drøftelser, hvilke ligger i forlængelse lignende drøftelser, samt mødet med Samarbejdssekretariatet. I de tidligere drøftelser har HSU været enige om, at anvendelsen af fortrolighed skal minimeres. Tidsafgrænsning, personkreds og begrundelse har især været relevante punkter, da informationspligten kun opfyldes, hvis der gives en specifik og afgrænset tidsperiode, hvilket beskrives i samarbejdsaftalen. Det har man i HSU måske ikke været så gode til i den måde, man tidligere har markeret bilagene på. Eksempelvis er budgetmaterialet fra opsamlingen på HSU/HAMiU møderne stemplet 'Fortroligt', hvortil det er vanskeligt at se begrundelsen. Generelt omtales begrundelserne ikke i forslaget. JLC nævnte desuden, at det vil være relevant at kunne drøfte fortroligt materiale med TR-suppleanterne. Det ses som vigtigt, at man kan henvise til samarbejdsaftalen i notatet. Endelig henviste JLC til, at informationspligten går begge veje og ønsker derfor, at notatet også åbner for, at medarbejdersiden-siden kan ønske fortrolighed.

I forhold til processen refereres det, at JLC ikke havde nogen indvendinger, idet der afholdes formøder i formandskabet for HSU, hvor der i forvejen diskuteres punkter, prioritering, tidsangivelser m.m., så der allerede foreligger en vis form behandling. Desuden afholdes der formøder på b-siden hvor dagsordenen og bilag drøftes. ME kommenterede, at det er meget vigtigt, man kan holde ting fortrolige, så man ikke ender i uhensigtsmæssige situationer. Man bør derfor overveje, om materiale nødvendigvis skal være fortroligt, når materialet alligevel er omfattet af reglerne om aktindsigt.

FH ønskede det ført til referat, at han ikke kan tilslutte sig forslaget, som det ser ud i øjeblikket. Fortrolige samtaler med ledelsen foregår fint, synes han, men han ønsker ikke muligheden formaliseret med notat. PMJ spurgte, hvordan dette skal forstås i forlængelse af JLC's indlæg. HHS kommenterede, at det er blevet diskuteret flere gange i HSU, hvor flertallet har efterspurgt at få beskrevet hvornår og hvordan, udvalget kan behandle sager i fortrolighed. På den måde er det et forsøg på at nå en fælles forståelse i udvalget, som FH også efterspørger. FH kommenterede, at han selvfølgelig ikke vil bryde fortrolighed, men at han vil gerne indgå i flere drøftelser. LBL og LRJ tilkendegav, at de er enige i JLC og ME's indlæg. LRJ kommenterede, at der er en uenighed på medarbejder-siden, så det gavner måske ikke at skubbe drøftelserne yderligere. PMJ konkluderede, at flertallet er nået frem til en måde, som fortrolighed kan håndteres på fremadrettet, og at der vil blive lavet et revideret dokument med de nye input.

Opfølgning:

Sagsbehandleren indarbejder input og drøftelser fra mødet i det endelige notat.

Ad 10. Drøftelse af procedure for håndtering af utryghedsskabende reaktioner i forhold til VIP

Bilag 10.1: Procedure for håndtering af utryghedsskabende reaktioner

Det indstilles, at HSU drøfter proceduren.



DH gav sin præsentation. Det har været svært at lave en entydig procedure, da konteksten kan være meget vigtig. Det vigtigste i proceduren er derfor, at der skal ske en dialog mellem leder og medarbejder, når der opleves en utryghedsskabende situation. ME kommenterede, at det er oplagt, man også inkluderer TAP i proceduren. HHS svarede, at problemstillingen gælder alle medarbejdere, men at oplægget er målrettet VIP, da man fra universitetets side ønsker at vise, at der er fokus på forskernes arbejde i det offentlige rum. HAMiU havde også forholdt sig til proceduren, og havde en god pointe ift. at finde en mere målrettet titel til proceduren og strukturere proceduren mere målrettet til hhv. medarbejdere, der oplever utrygge situationer, og ledere, der skal vejlede de ansatte. LHR og LC tilføjede, at de understøtter ME's pointe. ME kommenterede, at man fra AAU's side skal vise, at man bakker op om alle medarbejdere i pressen, når der opstår historier. FH kommenterede, at ledelsen skal have ros for initiativet. PMJ foreslog, at man eventuelt kunne kalde proceduren noget bredere, så alle ansatte er dækkede. HHS tilføjede, at han er enig.

Opfølgning:

Sagsbehandleren udarbejder et nyt forslag til proceduren.

Ad 11. Status på ULD og fremadrettet strategi

Bilag 11.1: Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet på AAU 2017-2021

Bilag 11.2: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

Bilag 11.3: AAU Gender Equality Plan - sammenfatning

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning, samt drøfter AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026.

LHR og TS gennemgik deres præsentation. I AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021 har der været et stort fokus på ligestilling, mens der i handleplanen for 2022-2026 i højere grad vil være fokus på diversitet og inklusion.

LBL kommenterede, at det er et godt stykke arbejde og supplerede med et spørgsmål om, hvorvidt det vil være diskriminerende for ledelsen at kræve, at udenlandske medarbejdere på sigt kan tale dansk. LHR svarede, at AAU har en forventning om, at udenlandske medarbejdere på sigt kan tale dansk, men at der ikke foreligger en sprogpolitik med krav herom.

Ad 12. Orientering om campusplan

Bilag 12.1: Bygningsbudget og status på realisering af besparelsesplan 2021

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

MJM gav sin orientering om campusplanen. LRJ spurgte, om der er en vis form for usikkerhed i tallene ift. at opnå besparelsens mål. MJM svarede, at der altid vil være usikkerhed, men at det gælder om at få rokadernerne til at falde på plads. LBL kommenterede, at der længe er blevet udsendt renovering af bygningerne på FRB7 og spurgte, hvordan det hænger sammen med planen og tallene. MJM svarede, at der er nogle udfordringer ifm. Bygningsstyrelsen. En af disse er at få projektledere nok, hvilket påvirker flere igangværende projekter. Forventeligt vil campusplanen ende med at være en god løsning, idet status ser fornuftig ud. PMJ tilføjede, at der er styr på detaljer som f.eks. godkendelse af elinstallationer til vores nye byggeri til SUND ved NAU.

Ad 13. Orientering om ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer og implementering af rammen ved AAU



Bilag 13.1: Dansk ramme for meritering

Bilag 13.2: Implementering af rammen ved AAU

Det indstilles, at HSU drøfter anbefalinger til brug af rammeværket som værktøj i forbindelse med MUS, ansættelse af VIP samt lokale lønforhandlinger.

PMJ orienterede, at man har kigget på de pædagogiske elementer i undervisning i universitetssammenhænge. JE gav sin præsentation. Der er lavet en dansk ramme for meritering på tværs af universiteterne, hvor fokus har været, at rammen skal være systematisk. I arbejdsgruppen har man forsøgt at lave en vejledning som kan bruges på tværs af ens faglige område og erfaring. Ift. undervisning skal rammen være en del af det obligatoriske pensum og ift. HR/ledelse skal rammen være en del af MUS og ifm. personlig udvikling. Der vil både laves vejledninger til formålet samt oversættelse, så den kan benyttes til international rekruttering. Rammen skal på DSUR og senere forbi Direktionen i 2022.

LRJ kommenterede, at det virker til at være godt arbejde. Han har et ønske om, at ledere inden for hvert hovedområde får en politik, der skal beskrive de forskningsmæssige kompetencer. PMJ tilføjede, at det også ville være en naturlig fortsættelse til rammen, så man kan følge op på både forsknings- og undervisningsområdet. Hertil vil både summativ og formativ evaluering kunne bruges til opfølgning. LRJ kommenterede, at mange forskere allerede ved, hvad det er, men unge forskere kan godt være i tvivl, hvilket bør italesættes. LBL kommenterede, at det er godt arbejde og det er noget, man har efterspurgt i noget tid – især af yngre medarbejdere. Der foreligger dog en bekymring ift. professorer, da de måske ikke kan leve op til kravene. Mest af alt risikerer man, det bliver et problem, for dem der kommer andetsteds fra end AAU. JE svarede, at det netop er noget, man har drøftet, hvortil man kan opstille kravene i kategorierne "formelle" og "uformelle". ME spurgte, om medarbejderne på MUS skal måle sig selv op mod rammen, da det lyder som en lederopgave. JE svarede, at det bliver en svær opgave, men ansatte bliver nødt til at forholde sig til rammen, hvilket måske kræver vejledning og indsats. Man skal dog se rammen som et værktøj, der kan bruges til at kortlægge, hvor man befinder sig og hvor man bevæger sig hen imod. Eksempelvis kan der lægges en konkret plan, så man kan bevæge sig inden for et bestemt område. Det vigtigste er, at man begynder at arbejde med værktøjet. ME kommenterede, at der måske skal være dialog omkring det. JE svarede, at han er enig og at han gerne vil understøtte dette.

Ad 14. Eventuelt

LRJ orienterede om, at han forlader HSU til foråret og gerne vil sige tak for et godt samarbejde. LRJ forlader også PPU og efterlader derfor en plads, hvilken LBL indstilles til. HHS kommenterede, at LBL vil blive indkaldt til næste møde. ME tilføjede, at han sandsynligvis også forlader HSU, og derfor også vil takke for samarbejdet. PMJ takkede begge for deres indsats og takkede HSU for samarbejdet i løbet af året.