



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

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

Dato: 08-12-2021  
Sagsnr.: 2021-234-00432

## Referat af møde i FSA den 7. december 2021

**Deltagere:** Søren Lind Christiansen (SLC), Martin Vive Ivø (MVI), Maj Rosenstand (MR), Henrik H. Søndergaard (HHS) Jimmi S. Jensen (SJS), Anna Marie Svenstrup (AMS), Morten Denaa (MD), Mikkel Dahlbæk Sigurdsson (MDS), Danni Nielsen (DN), Gitte Leander Nielsen (GLN) og Klaus Kjær (KKJ).

**Afbud:** Helle Kjær (HKJ) og Kim Kristensen (KIK).

**Øvrige deltagere:** Svend Ole Hosbond Poulsen (SHP) under punkt 5, Tina Strandvig (TS) under punkt 8 og Jonas Bech Jensen (JBJ) ref.

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

*Det indstilles, at FSA godkender dagsordenen.*

---

Udvalget godkendte dagsordenen.

### Ad 2. Orientering fra Universitetsdirektøren

---

*Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.*

---

SLC orienterede om, at man er bekendt med de høje smittetal ifm. covid-19 og ikke er blinde for bekymringerne herom. Man lytter til myndighedernes anbefalinger og har indført kontrol af coronapas på AAU, samt indgår i dialog omkring, hvordan man kan indføre sikre tiltag. AAU tilbyder desuden vaccination til influenza og vil tilbyde refusion til ansatte, der på egen vis har betalt for vaccinationen og kan fremvise en kvittering. MD kommenterede, at AAU skal roses for tiltaget. MR tilføjede, at det er taget godt imod rundt omkring i organisationen.

SLC orienterede om, at der er gennemført en mini trivselsundersøgelse, hvor resultaterne vil blive opsamlet, når de er behandlet på de andre udvalg. Ift. basisforskningsmidler får AAU fra og med i år 25 mio. ekstra årligt, hvilket skal ses som en sejr, når man taler om lige vilkår mellem universiteterne. Der arbejdes desuden med udspillet om, hvordan der skal udflyttes eller reduceres 10% af optaget på uddannelser. Forventeligt offentliggøres planen for udflytning d. 12. januar 2022, og medarbejderne opfordres til at deltage på informationsmøderne, når de afholdes. MD spurgte, hvordan den nye finanslov vil påvirke AAU. SLC svarede, at den ikke indeholder noget om uddannelse, men man arbejder på at finde ud af, om der er nogle overraskelser.

SLC orienterede om, at der kommer en ny whistleblowerordning på AAU og forklarede kort, hvordan medarbejdere kan benytte systemet. MD spurgte, hvordan man sikrer medarbejdernes beskyttelse, hvis anmeldelsen omfatter ledelsen eller juristerne, som arbejder med whistleblower-opgaver. SLC svarede, at det er medtænkt og implementeret som en del af løsningen. KKJ tilføjede, at man bliver viderestillet til et eksternt system, når man foretager en anmeldelse. MDS spurgte, om advokatfirmaet har adgang til anmeldelsens indhold, eller om



de blot screener den ift. whistleblowerreglerne. SLC svarede, at advokatfirmaet undersøger, om anmeldelsen ligger inden for formålet eller ej, hvortil anmeldelsen efterfølgende vil blive behandlet af de relevante jurister fra HR, såfremt der er tale om lovgivning inden for whistleblowerområdet. Hvis det ikke er tilfældet, opfordres anmelderen om at gå en anden vej. MDS svarede, at vejledningen i dette tilfælde bør være så tydelig som muligt. SLC svarede, at han ville tage den feedback med videre. Desuden er studerende ikke omfattet af proceduren, hvilket vil blive taget med videre til ministeriet, fordi det ses som en mangel. Derudover er løsningen compliant ift. de gældende whistleblowerregler, og man tror på, at løsningen vil virke.

### Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

---

*Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.*

---

MD orienterede, at medarbejdersiden gerne vil takke ledelsen for tiltaget med influenza vaccination.

### Ad 4. Status på budget 2022-2024

---

*Det indstilles, at FSA tager status til efterretning.*

---

SLC orienterede, at man fortsat er i analyse- og undersøgelsesfasen ift. at klarlægge, hvad status på det nye budget er. Det forventes, at man har et overblik i starten af det nye år. MD kommenterede, at eventuelle tiltag vel skal sættes i værk tidligst muligt for at minimere de økonomiske risici. SLC svarede, at grunden til, man fortsat er ved at få det sidste på plads, er, at man gerne vil lave et langsigtet og gennemført budget. Det tager længere tid, fordi man prioriterer de langsigtede mål. MD kommenterede, at man fra medarbejdersiden vil sikre, at det påvirker færrest muligt kollegaer. Der er også et ønske om at hyre flere personer, da man synes, der er for få hænder til at løse opgaverne.

### Ad 5. Orientering om beredskab

---

Bilag 5.1: Orientering om beredskab

*Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.*

---

SHP orienterede, at beredskabet kan deles op i to spor. Hhv. krisestyring, hvilket foregår på 112-niveau, og endydighed blandt bygningerne på campus, hvilket skal sikre, at beredskabsplanen er nogenlunde ens, uanset hvilken bygning man befinder sig i. Ift. det første spor er beredskabet i fuld drift og der prioriteres, at man afholder øvelser så AAU's krise-vagter ved, hvordan de skal agere i forskellige situationer. Det blev nævnt, at HR for nyligt har udarbejdet en procedure for håndtering af krænkende adfærd ift. VIP og pressen, hvilken vil blive inddraget i fremtidige beredskabsøvelser. MD spurgte, om det også er meningen, at TAP skal medtænkes i de kommende øvelser. SHP svarede, at scenarierne vil blive gennemgået på det brede plan, så TAP også inddrages i beredskabets øvelser.

SHP fortsatte med at sige, at det andet spor har stået stille i noget tid, blandt andet på grund af covid-19 og mange flytninger. Derfor er der noget efterslæb og nogle, som kan føle sig forsømte, hvilket man fremadrettet vil forsøge at prioritere. Der vil være et øget fokus på spørgsmål, såsom hvordan man sikrer, at beredskabstiltagene i de enkelte bygninger fungerer. Derudover skal der udarbejdes instruktioner til brugerne. CAS er nødt til at bede enhederne om hjælp, da der ikke er ressourcer til at klare de årlige øvelser alene. Der skal medtænkes, at man sandsynligvis ikke er vant til at arbejde med beredskab ude på institutterne, så CAS kan derfor tilbyde at udarbejde en drejebog samt andet materiale til formålet.

MD spurgte, om udfordringen til en øvelse med politiet, hvor de ikke kunne lokalisere konkrete bygninger, var blevet løst. SHP svarede, at det drejede sig om bygningerne på Fibigerstræde, hvor det kan være en udfordring at finde rundt, men at politiet arbejdede videre med værktøjer såsom luftbilleder og droner.

MVI kommenterede, at der vil være tilfælde, hvor udfordringer med myndighedernes krav kan være svære at løse. Nogle bygninger i København vil eksempelvis være tømt for personale og udelukkende være befolket af studerende. Man er glad for, at der spørges ind til, hvorfor det kun er VIP, som er omfattet af HR's procedure. Det er også relevant for TAP og på et tidspunkt vil de komme med i proceduren. Man burde evt. overveje, om institutlederne skal inddrages til at hjælpe CAS med det andet beredskabsspor, da det ikke vil kunne gennemføres uden institutternes deltagelse.

SLC spurgte, hvordan der tages imod henvendelser fra CAS. SHP svarede, at det mest er institutterne, som henvender sig til CAS. Da det stadig er nyt, hvordan institutterne skal inddrages ift. beredskab, er man nødt til at være fleksible og tilpasse sig de lokale forhold. SLC kommenterede, at beredskabets orientering måske skal på institutledernes møder. SHP svarede, at det er en god ide.

## **Ad 6. Orientering og drøftelse af AAU's strategi 2022-2026**

---

*Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.*

---

SLC gennemgik sin præsentation om AAU's strategi. Der lægges vægt på, at AAU skal være et missionsdrevet universitet, hvilket indebærer følgende fokusområder; mål, organisationsform, arbejdsform, tematisk ramme, orientering, tilgang, omfang og output. Målet er at løse samfundsproblemer med konkrete indsatser, hvor man samler aktører på tværs af stat, erhvervsliv, fonde, universiteter og civilsamfund med en tydelig intention om både at inddrage og samskabe. Man interesserer sig for emner med stor samfundsrelevans, men dykker ned i mindre og velafgrænsede programmer, der muliggør, at man kan orientere sig mod tydelige mål. Der trækkes derfor tydelige tråde til den tværvidevidenskabelige tankegang, hvilket kræver, at flere discipliner og samfundsaktører arbejder sammen og forener deres viden. Sidst, men ikke mindst, involverer det missionsdrevne universitet sig i forskningsindsatserne helt fra start til slut - fra idé til løsning - og sikrer et konkret output i form af løsninger, nyskabelser og vidensdeling.

SLC tilføjede, at AAU vil have nemt ved at tilpasse sig denne strategi, idet man i forvejen er vant til at arbejde med PBL, hvor andre universiteter måske vil opleve udfordringer med dét at være et missionsdrevet universitet. Derudover blev det nævnt, hvordan IAS PBL, det nye institut, begynder at tage form.

MD spurgte ind til, om der overvejes, hvad universitetets strategi skal drives af. Man kunne evt. se investeringer på en anden måde end økonomisk. SLC svarede, at der på sidste direktionmøde blev valgt nogle klimamål for AAU, hvilket man ikke tidligere har gjort. Derudover er der bevilliget midler til AAU som en grøn organisation, så der skal forventeligt lægges en klimaplan for 2022. MR spurgte, om disse mål kun er foreløbige. SLC svarede, at det er korrekt. Der vil blive lagt en plan for, hvordan man får mest grøn omstilling for pengene, samt hvordan det skal gribes an. MD tilføjede, at man skal huske at inddrage den relevante forskning på området, idet der typisk pålægges meget vægt til CO2 reduktion. SLC svarede, at der i 2022 strategien fokuseres på CO2 aftryk og nedskalering af dette.

MD kommenterede, at universiteter, som er længere med den grønne omstilling, kan påvirke diskursen gennem øget indflydelse. SLC kommenterede, at man kommer til at lave koordinerede øvelser, da der er mange interessenter og påvirkninger, så det bliver ikke en simpel opgave at få strategien og økonomien til at spille sammen. MD tilføjede, at der er mange som skal til at købe teknologier inden for grøn omstilling, og derfor er det også vigtigt at tale om, hvordan den grønne omstilling måles. MR tilføjede, at man bør bestræbe sig efter at øge kommunikationen mellem TAP og de VIP'ere, som ved noget om grøn omstilling. SLV svarede, at han er enig, og at det bliver en spændende proces.



## Ad 7. Orientering om det digitale fundament

---

*Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.*

---

SLC gennemgik sin præsentation. Det digitale fundament omhandler, at vi har nogle digitale strukturer, der skal forberedes. Til dette er der nedsat et strategisk digitaliserings-råd, hvor der er blevet implementeret forskellige forskningsmæssige faciliteter af digital natur - både ift. forretningens og brugernes behov. Der foreligger et ønske om at fokusere på "Best Practice" eksempler fra et samfundsmæssigt perspektiv og medtænke dem i det digitale fundament, hvilket skal køre over en 4-årig periode. Der er desuden indhentet viden om de mest presserende udfordringer, hvilket er blevet brugt til at udarbejde fokus-punkter til en kortsigtet plan, fordi der er fordelt midler til at få disse løst her og nu.

MD kommenterede, at man nogle gange glemmer at tænke over, hvem der påvirkes af nye digitale systemer, når disse skal implementeres eller tages i brug. Man burde derfor overveje, hvem der ellers skal bruge systemerne, og hvordan de skal bruges. SLC tilføjede, at det er en vigtig overvejelse, da det kan være uklart, hvor man skal gå hen med spørgsmål som disse. Der bør være retningslinjer ift. at finde ud af dette, så man kan tage en kvalificeret beslutning, når der skal implementeres nye digitale systemer. GLN og MR tilføjede, at det lyder som en god ide. MD kommenterede, at man måske i egne afdelinger vil stoppe med at købe nye IT-systemer, hvis man ved, at andre afdelinger har et alternativ, man kan anskaffe. SLC tilføjede, at man skal have et set up med mere gennemsigtighed. MR tilføjede, at der er et behov for tiltaget på den administrative side, hvilket ville være til fordel for hele universitetet. SLC sagde afslutningsvist, at det er noget, man kommer til at vende tilbage til. Det er tid til at benytte de økonomiske midler og vise noget handling, så vi kan begynde at se konkrete resultater.

## Ad 8. Status på ULD og fremadrettet strategi

---

Bilag 8.1: Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet på AAU 2017-2021

Bilag 8.2: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

*Det indstilles, at FSA tager status til efterretning.*

---

TS gennemgik sin 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.

SLC spurgte, om der er noget ift. FS, man bør have fokus på. TS svarede, at det kunne være work-life balance. MR kommenterede, at det ikke kun er lederen, som skal være opmærksom på at agere inkluderende over for nyansatte, derimod gælder det i lige så høj grad kollegaerne i afdelingen. Der bør evt. foreligge en samlet pakke, som stiller redskaber og viden til rådighed i afdelingen. TS takkede for udvalgets input.

## Ad 9. Eventuelt

---

Udvalget havde ingen bemærkninger til eventuelt.