



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Stine Vestergaard Holmstrøm
Telefon: +4599403880
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 24-02-2025
Sagsnr.: 2024-232-00219

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 28. februar 2025

Deltagere: Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Rasmus Antoft (RA), Thomas Bak (TB), Jesper Wengel (JW), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Thomas Lykke Andersen (TLA), Lotte Brunø (LB), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH) og Palle Steen Hansen (PSH).

Afbud: Per Michael Johansen, Jakob Skovrup Stampe og Klaus Kjær

Øvrige deltagere: Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) under pkt. 2, Emil Kvist Enggaard (EKE) under pkt. 4 og Mikael Steensen Kristensen (MSK) under pkt. 5.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

Ad 2. Godkendelse af procedure for personaletilpasninger begrundet i institutionens forhold

Bilag 2.1: Procedure for personaletilpasninger begrundet i institutionens forhold.

Indstilling: HSU godkender ny procedure for personaletilpasninger begrundet i institutionens forhold.

Medarbejdersiden ønskede, at retten til at komme til samtale i forbindelse med opslåede stillinger udvides til at gælde på hele AAU og ikke kun indenfor eget hovedområde. Dette blev godkendt af hele udvalget. Procedurens punkt 8 ændres derfor til, at medarbejdere, der er afskediget grundet institutionens forhold, har i deres opsigelsesvarsel ret til at komme til samtale i forbindelse med opslåede stillinger på hele AAU, hvis den ansættende leder vurderer, at medarbejderen er formelt kvalificeret til stillingen. Proceduren blev herefter godkendt.

Opfølgning:

HR-afdelingen sikrer, at proceduren udstilles via AAU håndbogen samt kommunikeres ud i organisationen.

Ad 3. Drøftelse af forslag til organisering, roller og ansvar i implementeringen af kandidatreformen

Bilag 3.1: Implementering af kandidatreformen

Indstilling: HSU drøfter forslag til organisering, roller og ansvar i implementeringen af kandidatreformen.



AMK indledte punktet med en kort gennemgang af det skriftlige materiale, hvorefter hun gav udvalget mulighed for at stille spørgsmål og komme med kommentarer til planen for implementering.

TLA spurgte ind til, hvordan den brede og relevante involvering, som beskrives i materialet, kommer til at foregå. Der bliver nedsat en arbejdsgruppe til hver aktivitet under reformen. I alle arbejdsgrupper er det beskrevet, hvordan de skal støttes fra hvert fakultet. Det bliver derfor de enkelte områder som udpeger, hvem der skal sidde i arbejdsgrupperne. Det er herefter deltagernes rolle at samle input fra eget område. AMK opfordrede derfor til, at hvis ikke man selv deltager i en arbejdsgruppe, så find ud af hvem der gør, og videregiv alle de gode inputs man har til arbejdet.

LBT spurgte ind til, hvilken type af medarbejdere, der skal inddrages i arbejdsgrupperne. Der er i sammensætningen af arbejdsgruppen lagt vægt på den viden, som den enkelte medarbejder skal have, og ikke hvilken stillingsbetegnelse, da dette kan variere fra fakultet til fakultet. Det er derfor ikke specificeret, hvilken type af medarbejdere, det skal være.

FH spurgte ind til, om dekanerne ville sige et par ord om den lokale implementering på fakulteter og institutter. For at arbejde konstruktivt og ikke bruge unødvendige ressourcer bliver det arbejdsgruppernes rolle at skabe de overordnede rammer, fx ift. hvordan en 75 ETCS-uddannelse skal sammensættes, for forskellige typer af erhvervskandidatuddannelser osv. Når rammerne er på plads, vil det lokalt blive behandlet i studienævn, øvrige fora som arbejder med studierne samt studieledelse og fakultetsledelse.

LBT spurgte ind til inddragelsen af erhvervslivet. AMK orienterede om, at dette ikke er defineret endnu. Det bliver en del af det arbejde som går i gang. Det bliver især et vigtigt element i arbejdet med især erhvervskandidat men også 75ECTS uddannelser og EVU.

HSU havde ikke konkrete forslag til ændringer af materialet, som skal bæres videre til behandling i direktionen den 5. marts 2025.

Ad 4. Evaluering af de årlige lønforhandlinger 2024

Bilag 4.1: Evaluering af lønforhandlingerne 2024 – Ledere

Bilag 4.2: Evaluering af lønforhandlingerne 2024 – Tillidsrepræsentanter

Bilag 4.3: Oversigt over VIP-lønforhandlinger 2024/2025

Bilag 4.4: Oversigt over TAP-lønforhandlinger 2024/2025

Indstilling: HSU tager orienteringen om lønforhandlingsresultaterne til efterretning og drøfter evalueringen af de årlige lønforhandlinger på AAU.

EKE gennemgik hovedpunkterne i det fremsendte materiale, og gav udvalget mulighed for at komme med input til evalueringen. Medarbejdersiden nævnte en række tekniske ønsker til lønforhandlingsløsningen, som også tidligere er blevet nævnt, og som vil blive taget med i det videre arbejde. Derudover nævnte medarbejdersiden:

TR ønsker de samme oplysninger i lønforhandlingsløsningen som ledelsen. Efterfølgende uddybende kommentar fra HR: TR har adgang til samme data for de medarbejdere, som de repræsenterer. Dertil er lønrammebeløbet kun tilgængeligt for lederne.

Der er behov for en klar udmelding ift. om stigningen regnes med eller uden pension, samt ønske om en afklaring af, hvordan vi håndterer de eksterne lektorer i lønforhandlingerne.

Der er en bekymring for at lønforhandlingsløsningen ikke når at blive klart til den næste lønforhandling, når test først skal udføres i juni/juli, hvilket er hen over sommerferieperioden.

JLC kommenterede, at der har været meget fokus på at forbedre IT-løsningen, hvilket også er vigtigt, men det er lige så vigtigt at huske selve processen, som også vægter højt i forhold til ønsker til forbedring.



EKE var enig i, at der har været meget fokus på IT og datagrundlaget, og at det har betydet, at der har været mindre fokus på processuelle optimeringer frem mod 2024 end nødvendigt og ønsket. EKE understregede, at prioriteringen af data har været nødvendig, dels pga. fejl i data og dels pga. sårbarhed ift. tidligere konstruktion. Det har derfor ikke kun været fokus på selve systemet og brugergrænsefladen, men også på at skabe datakvalitet og robusthed. Frem mod 2025 vil proces blive vægtet højere end i 2024.

I forhold til processen havde medarbejdersiden et stort ønske om gennemsigtighed, så alle ved hvor vi er i processen. Ligeledes skal der mere fokus på, at ledelsen får meldt resultaterne ud efter endt forhandling. Både til dem som får en lønstigning, men også til dem som laver en indstilling, men ikke bliver tilgodeset. Det har ikke været godt nok i år. Ledelsen var enige i, at der skal komme en tilbagemelding til alle. LIBS understregede, at det ikke er HR-afdelingens opgave, men den lokale ledelse og orienterede i den forbindelse om, at man i FS drøfter det på AL-møder, og opfordrede dekanerne til også at drøfte det i deres ledelsesfora lokalt på fakulteterne. HR understøtter dette ved tydelige processer og bl.a. hjælper HR-partnerne også til at gøre opmærksom på det i deres løbende samarbejde med og rådgivning af institutter og FS-enheder. Ledelsessiden opfordrede også TR til at prikke til lederne, hvis de oplever, at de ikke giver tilbagemeldinger.

JLC tilføjede, at der også var et ønske om bedre formidling af de overordnede resultater, som HSU også har modtaget med dagsordenen. Ønsket kunne være lønstatistikker som HR-afdelingen tidligere har lavet. Derudover var der også et ønske om, at tabellerne viser, hvor mange procent, der er udmøntet af lønsummen.

Afslutningsvis nævnte PSH, at vi generelt forhandler om for lidt. Det begrænser muligheden for at fastholde gode talentfulde medarbejdere, når vi ikke kan give dem det, som de er værd. Det er vigtigt også at have fokus på den del af processen.

Opfølgning:

HR-afdelingen vil gennemgå alle input og tage det med tilbage til prioritering ift. den kommende lønforhandlingsproces.

Ad 5. Orientering om status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

Som led i årshjullet rapporterer Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) til HSU. LHR indledte punktet, hvorefter MSK gav en status på diversitet, herunder på medarbejdersammensætningen og fokus på køn i ledelse. I forhold til køn ser vi forsat, at overvægten af TAP er kvinder, og at overvægten af VIP er mænd. Tendensen er, at der langsomt kommer flere kvinder ind som VIP i de lavere stillingskategorier. Det vil dog tage en del år, inden vi får en mere jævn fordeling. LBT opfordrede til, at man får mere fokus på at modne kvinder til VIP-stillingerne. Der er en del kvinder i de lavere stillingskategorier, men de kommer ikke med videre.

Diversitet skal bl.a. sikres gennem rekruttering. Der er i 2024 blevet arbejdet med ubevist bias i rekrutteringsprocessen samt workshops i ubevist bias og kulturel intelligens. Her har fokus været at sikre et mere divers ansøgerfelt. I 2025 vil fokus forsat være på kønssammensætningen. Derudover arbejdes der på en dynamisk diversitetsstatistik, som skal udstilles i Power Bi.

JW spurgte ind til, om der er nogle erfaringer med at gøre stillingsopslagene ikke-diversitetsneutrale, men i stedet forsøge at henvende dem til det køn man ønsker og mangler i sin sammensætning. LHR kommenterede, at man gør det i andre lande, men at rektorkollegiet har besluttet, at det ønsker de danske universiteter ikke at gøre på nuværende tidspunkt.

Udover ligestilling og diversitet arbejder ULD også med inklusion. Inklusion sikres bl.a. gennem organisationskultur og work-life balance. Inklusionsmålingen i 2022 samt resultatet af VIVE-rapporten har vist, at det særligt er internationale, kvinder og unge som er udfordret på inklusionen. Da sprogbarrieren særligt udfordrer inklusio-



nen, er der igangsat et arbejde med parallelsproglighed på AAU. Derudover er der igangsat et arbejde på de enkelte institutter/afdelinger, hvor de skal kigge på egne udfordringer og herudfra lave lokale handleplaner. ULD følger op på de lokale handleplaner på deres kommende møde.

Afslutningsvis har der været et stort arbejde med sexisme og krænkende handlinger, herunder hvad en medarbejder, leder, TR, AMR osv. skal gøre, hvis de bliver opmærksom på noget, som ikke er hensigtsmæssigt. RDH var positiv over den indsats, der er lavet mod krænkelser men efterspurgte, at der også kommer noget hjælp til de situationer, hvor krænkeren og den krænkede begge forsat er ansat efter en sag. Det kan være svært at få samarbejdet op at køre igen. LHR tilføjede, at det netop er et område, som vi skal passe på, ikke falder ned mellem to stole, da konkrete sager som disse rammer ned i arbejdsmiljøsektionen og ledelsesstrengen.

Det er ULD som står med de strategiske tiltag, men det er ledelsens ansvar at implementere det lokalt. LHR orienterede om, at bestyrelsen og andre har gjort opmærksom på, at det kan være svært at finde materiale fra ULD, og at kendskabet måske ikke er stort nok. Derfor bliver det heller ikke implementeret lokalt. Det vil derfor være et fokus i 2025. RDH tilføjede, at man på PLAN har drøftet muligheden for forlængelse af post-docs med op til et år efter endt barsel. Flere kendte slet ikke til muligheden. Det kunne være interessant at trække noget data på, hvor mange som egentligt benytter sig af dette tiltag samt flere lignende. LBT gjorde opmærksom på vigtigheden af, at der er afstikkere ud af ULD, fx lokale udvalg, som kan tage implementeringen på sig.

PSH foreslog, at man tænker initiativerne ind i APV-årshjulet, hvor flere af tingene allerede drøftes, og hvor der i forvejen udarbejdes handleplaner. LIBS orienterede om, at det allerede ligger i pipeline, at det skal tænkes sammen. Det er generelt vigtigt, at vi ikke laver nye tiltag, men tænker det ind i dem, som vi allerede har.

LBT nævnte benævnelser som formand og næstformand som lavthængende frugter ift. at være inkluderende. MSK orienterede om, at der allerede er et arbejde i gang. Der vil komme mere information i løbet af foråret.

Ad 6. Orientering om arbejdet med ledelsesudvikling på AAU

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

LIBS gennemgik det fremsendte materiale. HSU havde ingen bemærkninger til materialet.

Ad 7. Drøftelse af tema og indhold til HSU og HAMiU fællesmødet 7. maj 2025.

Indstilling: HSU drøfter mulige temaer og indhold til fællesmødet.

HSU og HAMiU holder den 7. maj deres årlige fællesmøde. SVE efterspurgte forslag til tema og indhold for dagen. Udvalget foreslog følgende:

- Stress og arbejdspress. APV ser generelt ikke så godt ud. Emnet er drøftet før, men der er et ønske om at gå mere i dybden, og blive mere konkrete.
- Hvordan påvirker AI det fremtidige AAU?
- Kriseberedskab på AAU

FH spurgte ind til pixi-udgaven om IT-monitorering på AAU, som HSU tidligere har drøftet. SVE orienterede om, at ITS er i gang, og at HSU vil blive præsenteret for et udkast på HSU-mødet den 29. april 2025.

Opfølgning:

HR-afdelingen arbejder videre på tema og indhold til fællesmødet og involverer løbende de to udvalg.



Ad 8. Orientering fra rektoratet

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC spurgte ind til, hvad der ligger i punktet "AAU i den sikkerhedspolitiske dagsorden" som blev behandlet på bestyrelsesmødet den 26. februar 2025. AMK orienterede om, at det var en bred drøftelse af sikkerhedsniveauer i forskning på AAU, samt hvad det indebærer. Der er derfor meget fokus på emnet.

SLC orienterede om, at direktionen har besluttet at igangsætte en analyse af HR- og Økonomiopgaver i Fælles Service og på institutterne. Fokus er på de processer, som løber på tværs af organisationen. Det bliver komplekst, da rigtig mange medarbejdere bliver omfattet af analysen. Det er derfor besluttet at invitere en ekstern konsulent ind for at hjælpe med arbejdet. Det handler om at skabe et godt vidensgrundlag. Analysen skal ikke vise, hvordan det skal se ud, men den skal komme med konkrete anbefalinger. Vi har nogle effektiviseringsudfordringer, som vi skal have løst, så vi kan bruge vores ressourcer bedst muligt. Første skridt er at lave en projektorganisation samt et kommissorium. Når den er lavet, kommer den i høring hos fakulteterne og FS. Det bliver fakulteterne og FS som herefter beslutter, hvordan høring skal foregå lokalt hos dem. Analysen kommer til at ske fra april til juni, hvorefter resultatet forhåbentligt kan ligge klar inden sommerferien. Der vil komme en stor grad af inddragelse og åbenhed i processen.

Medarbejdersiden kvitterede for, at processen denne gang bliver en anden end for kommunikationsområdet. Beslutningen bliver på baggrund af viden og undersøgelser. Det er et rigtig godt udgangspunkt. JLC nævnte dog, at selvom set-up er et andet, kan udmeldingen om en analyse af områderne give usikkerhed. Medarbejderne kan hurtigt spekulere på, om det bliver samme øvelse som i AAU Kommunikation med centralisering.

SLC kommenterede, at centralisering af hele administrationen ikke er et mål, men at man som medarbejder skal indstille sig på bedre fælles løsninger og mere shared service. Dette blev også drøftet på den årlige lederdag 19. november 2024, hvor temaet var fremtidens administration - hvordan får vi skabt en smidig og effektiv administration.

LB orienterede om, at hun på det seneste HSU-møde nævnte, at der var en bekymring blandt medarbejderne for, at der skal ske mere centralisering. Hun opfordrede derfor til, at ledelsen orienterer tidligt, hvis der er noget på vej, så vi kan tage det på forkant. Den kommentar blev beklageligt slettet fra referatet. Men selvom ovenstående kan skabe en usikkerhed, er det godt, at det kommunikeres åbent ud. Det kan forhåbentligt også eliminere noget usikkerhed, at medarbejderne bliver oplyst om det som er på vej fremfor i uvished.

Ad 9. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

FH gav en overordnet orientering fra medarbejdersiden. Der er igangsat en evaluering af stillingsstrukturen. Derudover er der et stort arbejde i gang med at indsende overenskomstkrav. Afslutningsvis skal der snart et arbejde i gang med lokallønsforhandlinger på SSH og EST. TR ser frem til at høre mere om processen.

De øvrige medarbejderrepræsentanter gav en kort status fra deres område. Hele vejen rundt blev kandidatreforment nævnt, som et område der fylder meget.

JLC orienterede om overenskomstkrav fra DJØF. Udover løn og pension er overskrifterne fleksibilitet og ændring af arbejds karakter, herunder især AI.

PSH nævnte også AI, som et område der fylder meget hos medarbejderne. Der er et ønske om, at der kommer meget mere information om, hvor AAU står i forhold til brugen af AI. Universitetsdirektøren har nævnt det et par gange på nytårskuren og i artikler på Update, at det er et øget fokus, men det er forsat uklart for medarbejderne, hvordan det kommer til at påvirke dem. Medarbejderne håber der kommer mere information og fælles drøftelser om, hvordan det er noget vi kan være sammen om. Der kom et forslag om, at der inviteres ind til en



snak, så dem som finder det utrygt kan blive tryggere, og så de der er udviklingsparate, kan få noget at løbe med. Det kan evt. også være et online oplæg.

LBT orienterede om at der på SUND er orienteret om, at man stopper optag på idrætsbacheloren, hvilket har påvirket stemningen. Derudover arbejdes der på at gøre klar til øget optag på medicinuddannelse, hvilket tager en del kræfter.

TLA nævnte, at man på ENG bruger mange kræfter på at søge bevilling fra Villum Fonden.

LB orienterede om, at der løbes meget stærkt blandt TAP. Hvis ikke man overvejer at tilgodese TAP arbejde mere, så forudser hun, at vi kan få mere stressrelateret sygdom i den nærmeste fremtid.

Ad 10. Orientering fra HSU-sekretariatet

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

SVE orienterede om, at arbejdsgruppen, som blev nedsat på baggrund af HSU og HAMiU fællesmødet i 2024, har holdt to opfølgende møder, hvor initiativerne for bedre samarbejde om arbejdsmiljø på AAU er blevet drøftet igen. Det blev besluttet på HSU mødet den 24. september at bede arbejdsgruppen kigge på materialet igen, inden det kom til HSU. Det har arbejdsgruppen nu gjort, og de forventer at have en opsamling klar til fællesmødet den 7. maj 2025.

Ad 11. Eventuelt

RA orienterede om, at der nu er blevet nedsat en arbejdsgruppe som skal arbejde med inddragelse i institutrådene. Arbejdsgruppen holder deres første møde i slutningen af marts. Formålet er at komme med nogle anbefalinger. Anbefalingerne vil blive forelagt for bl.a. HSU.

LIBS orienterede om, at der er blevet ansat en ny vicedirektør for ITS. Jacob-Steen Madsen starter i stillingen den 1. april 2025.