



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Bettina Lykke Pedersen
Telefon: +4599403136
Email: bettinalp@adm.aau.dk

Dato: 04-10-2023
Sagsnr.: 2023-232-00193

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 3. oktober 2023

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

Afbud: Mogens Rysholt Pedersen (MRP), Casper Tobias Toft (CTT)

Øvrige deltagere: Helle Hjortnæs Kristensen (HHK), Steen Harrit Jakobsen (SHJ), Mogens Juul Møller (MJM), Line Renée Thellufsen (LRT), Bettina Lykke Pedersen (BLP) (ref.)

1. Godkendelse af dagsorden / Per Michael Johansen (13.00-13.05)

Indstilling: HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

2. Orientering fra rektoratet / Per Michael Johansen (13.05-13.20)

Bilag: 2.1: Rektoratets orientering til HSU

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

PMJ orienterede om kandidatreformen. AAU har allerede foretaget dimensioneringer, hvilket er vigtigt at holde fokus på.

PMJ orienterede om de forestående ændringer på økonomiområdet i Fælles Service (FS) fra 1. januar 2024. Flytningen af medarbejdere til ØA er en del af en samlet plan for FS for konstant at optimere organisationen og sikre effektivt ressourceforbrug. Der arbejdes også på andre tiltag, som f.eks. en ny procesenhed og personaletilpasninger i ITS og STS.

Til sidst orienterede PMJ om status på AAU forskningsindikator, hvor der arbejdes efter en ny forskningsindikator, som erstatning for den nedlagte BFI-model. Det forventes, at ØA og VBN-teamet i starten af 2024 vil præsentere de foreløbige erfaringer med AAU Forskningsindikatoren for SRFI og drøfte eventuelle justeringer.

Slutteligt orienterede PMJ om, hvordan Institute for Advanced Study in PBL (IAS PBL) har udgivet en årsrapport for sit første år. Rapporten beskriver, hvordan IAS PBL har arbejdet hen imod at skabe en samlet PBL-enhed ved bl.a. at inddrage indstationerede forskere i formuleringen af en samlet strategi for hele IAS PBL.

JLC spurgte ind til den interne task force ift. kandidatreformen, hvortil PMJ forklarede, at der er tale om en ren teknisk task force, der primært har fokus på uddannelsesstatistik og økonomiske data



AMK supplerede, at der planlægges en række møder og workshops, hvor medarbejderne har mulighed for at komme med input. Derudover arbejdes der med sektordimensionering samt omlægninger, og der er i den forbindelse udsendt mail til medarbejdere med en opfordring til at komme med input. Der er endnu intet, der er lagt fast. PMJ opfordrede til, at man bidrager konstruktivt med input..

3. Orientering fra medarbejdersiden / Jesper Lindgaard Christensen (13.20-13.25)

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

JLC orienterede om, at PROSA er udpeget til den 9. plads i HSU. Casper Tobias Toft er nyvalgt som TR og vil fremadrettet deltage i HSU-møder.

Medarbejdersiden har udpeget Frederik Hertel som ny næstformand.

JLC orienterede om, at der er positive tilbagemeldinger fra Business School efter en periode med en række forskellige udfordringer

PMJ bød FH velkommen som ny næstformand og takkede den afdgående næstformand for godt samarbejde.

4. Orientering fra HR-afdelingen / Line Renée Thellufsen (13.25-13.30)

Bilag 4.1: Referat fra HAMiU møde 31. maj 2023

Bilag 4.2: Dagsorden til HAMiU møde 14. september 2023

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

LRT orienterede om, at lønforhandlingsprocessen er kommet godt i gang. Lønforhandlingsprocessen er et strategisk indsatsområde, som HR arbejder målrettet på at forbedre. Medarbejdersiden kommenterede, at de gerne vil inddrages i processen, da de i kraft af rolle som TR oplever forskellige udfordringer i forbindelse med lønforhandlingsprocessen. LRT understregede, at HR har stort fokus på inddragelse og vil derfor tage input med til projektgruppen.

LRT orienterede om referatet fra HAMiU. Det reviderede Trivselsbarometer er godkendt, og det nye spørgeskema vil blive sendt ud i hele organisationen ultimo november og forhåbentlig danne et godt udgangspunkt for efterfølgende meningsfulde APV-dialoger.

5. Drøftelse og opfølgning fra HSU og HAMiU's fællesmøde / Per Michael Johansen og Line Renée Thellufsen (13.30-13.40)

Bilag 5.1 Sagsfremstilling vedr. opsamling på HSU og HAMiU fællesmødet 29.08.23

Bilag 5.2 Præsentation fra fællesmødet

Bilag 5.3 HSU og HAMiU egne input fra temadagen

Indstilling: HSU drøfter opsamlingen på HSU & HAMiU fællesmødet den 29. august 2023 og beslutter eventuelle initiativer til det videre samarbejde mellem HSU og HAMiU, og mellem udvalgene og de øvrige samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

PMJ kvitterede for en spændende dag med gode indlæg og diskussioner.

PMJ fremhævede to forslag, der kunne drøftes videre i HSU:

1. HSU skal være bedre til at prioritere dagsordenerne, da de er for pressede nu.



2. HAMiU's næstformand kan blive inviteret til HSU-møderne som observatør og vice versa for HSU's næstformand, således viden kan bringes mellem de to udvalg.

Medarbejdersiden kommenterede, at en ekstra mødedeltagelse i HAMiU kunne være udfordrende i en travl hverdag, men at man kunne tage udgangspunkt i dagsordenener og deltage som observatør, når det giver mening.

PMJ fremhævede, at det f.eks. i relation til besparelserprocesser kunne være hensigtsmæssigt at deltage på tværs, da sådanne processer også har et arbejdsmiljøperspektiv og derfor har relevans for begge udvalg. Formandskabet kan på formøder forholde sig til, hvorvidt der er punkter på dagsordenen, der ikke egner sig til deltagelse fra HAMiU.

Udvalget drøftede desuden forslaget fra fællesdagen omkring uformelle møder. FH bemærkede, at uformelle møder kan være gode, hvis det er muligt at dele informationen herfra. En tidlig inddragelse er vigtig.

Formandskabet vil fremadrettet have et særligt fokus på, at dagsordenene giver plads til de drøftelser, der er vigtige for udvalget. Det blev desuden pointeret, at opfølgning på beslutninger er afgørende.

Udvalget fremhævede desuden, at en positiv og konstruktiv tilgang til samarbejdet er vigtige forudsætninger.

6. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2024 / Bettina Lykke Pedersen (13.40-13.45)

Bilag 6.1: Årshjul for 2024

Indstilling: HSU godkender mødeplan og årshjul for 2024.

HSU godkendte mødeplan og årshjul.

FH bemærkede, at bestyrelsen har planlagt et ekstraordinært møde i august 2024, og det eventuelt kunne give mening af holde et møde i HSU i relation hertil.

Opfølgning:

Formandskabet og sekretariatet forholder sig til, hvorvidt der er brug for at afholde et ekstraordinært HSU-møde i august 2024

7. Drøftelse og beslutning af udkast til revideret AAU Kompetencestrategi /Helle Hjortnæs Kristensen (13.45-14.05)

Bilag 7.1 Sagsfremstilling til HSU revideret kompetence strategi

Bilag 7.2: AAU's Kompetence strategi

Bilag 7.3: Udkast til Principper for kompetenceudvikling på AAU

Indstilling: HSU drøfter og beslutter:

Titlen på den reviderede kompetencestrategi

Indhold i Principper for kompetenceudvikling på AAU

Supplerende dokument med prioriterede kompetenceudviklingsindsatser

HHK præsenterede den reviderede kompetencestrategi samt forslag til at et supplerende dokument med prioriterede kompetenceudviklingsområder, der skulle kunne justeres efter behov for at imødekomme kompetencebehov, der matcher ambitionerne i Viden for Verden 2022-2026.



Titlen på den reviderede kompetencestrategi, *Principper for kompetenceudvikling på AAU*, blev godkendt, og udvalget kvitterede for, at indholdet er blevet forenklet, så det er et mere relevant og nemmere implementerbart dokument.

Medarbejdersiden fremsatte få ønsker til justeringer i de fem principper for kompetenceudvikling: Der skal ud over udvikling af faglige kompetencer også være fokus på de kulturelle og sociale kompetencer, medarbejderne har. Derudover blev det påpeget, at det bør være tydeligere, at kompetenceudvikling skal kunne foregå på både individuelt, gruppe- og organisationsniveau. HHK kommenterede, at der allerede i dag foregår flere former for kompetenceudvikling på AAU på forskellige niveauer; f.eks. udvikling af IT- og sproglige kompetencer på tværs af enheder, fagområder og individ, gruppe og organisation. Derudover understøtter HR-afdelingen udvikling af tværgående kompetencebehov såsom Research Management, projektledelse og sprogkurser.

Der var enighed i udvalget om, at et supplerende dokument med prioriterede kompetenceudviklingsindsatser ikke er nødvendigt, da Viden for Verden 2022-2026 allerede peger på disse kompetenceudviklingsområder.

Opfølgning:

HR-afdelingen vil fortsat være opmærksomme på, om der efterspørges kompetenceudvikling på tværs af enheder, som kan understøttet af fælles, tværgående kompetenceudviklingstilbud.

8. Orientering vedr. økonomisk status for 2023 samt budget for 2024 / Steen Harrit Jakobsen Status på campusplanen samt præsentation af nøgletal fra bygningsbudgettet for 2024-2026 / Mogens Juul Møller. (14.15-14.40)

Bilag 8.1 Sagsfremstilling til HSU økonomisk status

Indstilling: HSU orienteres om den økonomiske status for 2023 og budget for 2024. HSU orienteres ligeledes om campusplanen samt nøgletal for bygningsbudgettet 2024-2026

SHJ orienterede udvalget om den økonomiske status for 2023 samt budgettet for 2024, hvor man begynder at kunne se virkningen af de tiltag, der er iværksat.

Der har bl.a. været behov for nye investeringer i et nyt studieadministrativt system, styrkelse af cyber-sikkerhed, digitalisering inden for forskning, uddannelse og administration. Der sker meget på de forskellige institutter, og der kan være flere områder, hvor der kan spares f.eks. på det administrative område eller ved at samle områder som f.eks. økonomistyring i ØA. Der er fokus på, at den nuværende bygningsmasse benyttes optimalt, samt på den digitale masterplan.

Udvalget drøftede vigtigheden af at søge forskningsmidler og en øgning af det eksterne hjemtag.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, at der kun er tre dage mellem HSU-mødet i december og godkendelse af budgettet for 2024. Dette efterlader en meget begrænset periode til at komme med bemærkninger til budgettet. Begrundelse for tidsplanen er, at man har ønsket at give institutterne mest mulig tid til at arbejde med budgetterne for 2024.

MJM fremlagde status på campusplanen

Generelt er Campusservice tilbageholdende med at foretage nye investeringer pga. den nuværende samfundsøkonomiske situation, og de stadigt stigende forsynings- og driftsomkostninger. Dog har fortætningerne bidraget til hjulpet til at reducere driftsomkostningerne.

Der vil ske yderligere reguleringer og tiltag de kommende år for at bidrage til genopbygningen af AAU's egenkapital samt initiativer for at nedbringe driftsomkostninger.

Der er usikkerhed og udfordringer i relation til øgede omkostninger i forbindelse med renovering af bygninger i Fibigerstræde og Fredrik Bajers Vej, hvilken medfører en usikkerhed i budgettet.



Slutteligt informerede MJM om, at temperaturen i universitetets bygninger den kommende vinter vil være 21 grader.

9. AAU benchmark med sektoren / Per Michael Johansen og Anne Marie Kanstrup (14.40-15.25)

Bilag 9.1 Sagsfremstilling benchmarking HSU

Indstilling: HSU drøfter resultaterne af benchmark og tager orienteringen til efterretning

PMJ præsenterede AAU benchmark med sektoren.

AAU ligger generelt på et fint niveau. På den tilskudsfinansierede forskning ligger AAU en smule under de andre universiteter, hvilket der arbejdes på at ændre. Der hjemtages knap så meget, som AAU modtager i basismidler.

Personalesammensætningen på AAU ligger på et fornuftigt niveau, dog kunne måske AAU godt justere andelen af DVIP. Niveauet for TAP-ansættelser ligger fornuftigt.

AMK forklarede, at optaget på AAU er faldende, men der er fokus på at fastholde og gerne udbygge optaget på nogle studier. Generelt falder ungdomsårgangene med 8 % i disse år. Det eneste sted ungdomsårgangene stiger er i hovedstadsområdet. AAU har konstant fokus på at mindske frafaldet. De studerende afslutter studiet på normeret tid på AAU. Dette er hjulpet på vej af fremdriftsreformen og gælder også de andre universiteter.

AAU skal fortsat arbejde med at mindske ledigheden blandt kandidaterne, og der vil muligvis forekomme ekstra tiltag på dette område i forbindelse med kandidatreformen.

PMJ orienterede om, at præsentationen sendes ud sammen med referatet og gerne må bruges internt.

10. Eventuelt

Ingen kommentarer til eventuelt
