



Kan frit distribueres
Udkast

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Camilla Skjødt Jakobsen
Telefon: +4599403943
Email: csj@adm.aau.dk

Dato: 04-01-2024
Sagsnr.: 2023-232-00195

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 15. december 2023

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

Afbud: Mogens Rysholt Poulsen, Rasmus Antoft, Klaus Kjær, Casper Tobias Toft, Lotte Brunø

Øvrige deltagere: Linda Ibsen (LI), Helle Hjortnæs Kristensen (HHK), Gitte Hartung (GHA), Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) (referent)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen

HSU godkendte dagsordenen

Ad 2. Orientering fra rektoratet

Bilag: Rektoratets orientering

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

PMJ gennemgik den skriftlige orientering og gav efterfølgende udvalget mulighed for at stille uddybende spørgsmål.

I forhold til kandidatreformen tilføjede PMJ til den skriftlige orientering, at kandidatudvalget er blevet nedsat som en myndighed. Det har blandt andet den konsekvens, at der ikke kan begæres aktindsigt i det arbejde, der foregår i udvalget og at udvalgets medlemmer er pålagt tavshedspligt, hvorfor der ikke kan kommunikeres om udvalgets arbejde. Det er kun muligt at citere hvad man selv har sagt, men ikke hvad de andre har sagt på møderne i udvalget. PMJ udtrykker det som problematisk.

PMJ oplyste, at der er nedsat en arbejdsgruppe på AAU, som kan forberede møderne i udvalget. Arbejdsgruppen på AAU har kun fem medlemmer; rektor, prorektor, universitetsdirektøren og to medlemmer fra hhv. rektorsekretariatet og Studieservice. Det er alene i denne gruppe der kan cirkulære mødepapirer til møderne i kandidatudvalget. PMJ havde ønsket flere indmeldte i myndigheden på AAU, herunder dekan kredsen, men dette er blevet afvist. Udvalgsarbejdet forventes først færdig til oktober 2024, men det er uvist om arbejdet i gruppen bliver offentliggjort.

FH bemærker, at landsklubben er ved at undersøge det spor om at medarbejderne holdes helt udenfor indflydelse i udvalgets arbejde. Det er vigtigt at diskutere problemstilling om indflydelse på medarbejdersiden. FH



stiller ligeledes spørgsmålstegn ved universiteternes lige muligheder for at koordinere på tværs på nuværende tidspunkt.

PMJ og AMK gør opmærksom på, at det også er en opmærksomhed fra deres side og at det er italesat i udvalgsarbejdet. AMK tilføjer, at det er en udfordring med koordinering og det alene er i den forberedende gruppe og i selve udvalget, at det er muligt at koordinere. AMK bemærker desuden, at det ikke er muligt at inddrage mere end der allerede er gjort. AAU har fx bedt alle studienævn om at foreslå, hvilke uddannelser de mener der kan omlægges. Det har været en god proces som bla. har betydet, at studerende har været involveret i drøftelser og at vi har gode input til arbejdet fra alle uddannelser

TB orienterede om drøftelser i akademisk råd, hvor der var blevet givet positivt udtryk for, at nogle godt kunne tænke sig erhvervsrettede kandidatuddannelse. Man bør dermed ikke være helt afvisende overfor muligheden og om det kan lade sig gøre, hvis universitetet går positivt ind i det. På et møde med DI var der også en positiv tilgang til muligheden og det blev udtrykt, at man godt kunne finde nogle modeller for det.

LBL ser positivt på PMJ's orientering om gennemførte personaletilpasninger ved Institut for Materialer og Produktion samt Institut for Byggeri, By og Miljø, herunder at PMJ også giver udtryk for, at processen efter afskedigelserne har været rodet. LBL understreger, at det har skabt stor usikkerhed blandt flere medarbejdere og at man fra IDA havde haft tre sagsanlæg på vej, hvis ikke afskedigelserne blev trukket tilbage, da det ikke virker til, at de kriterier der er sat op, er blevet fulgt. Det har været opfattet som en vilkårlig og usikker udvælgelse.

SLC supplerer til orienteringen om AAU's klimaplan, med en gennemgang af den inddragelses- og høringsproces der har været gennemført i 2023. Processen startede i januar 2023 i direktionen, efterfulgt af workshops fra maj til oktober og en høringsfase i oktober og november. Udkast til klimaplan blev behandlet i direktionen den 11. december, hvor der var nogle synspunkter der medførte, at processen blev udskudt et kvartal mere.

JLC satte spørgsmålstegn ved om HSU var inddraget korrekt i processen i relation til etablering af bæredygtighedsråd som en erstatning for Sustainable Campus Forum, da dette er nedsat af HSU og HSU dermed er stakeholder. SLC er helt enig men understreger, at man pt overvejer den rette governance og at Sustainable Campus Forum ikke er nedlagt, men at det er foreslået, at der skal ske noget andet. I så fald det bliver aktuelt, skal HSU selvfølgelig inddrages.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet udsender faktaark med potentielle konsekvenser for Nordjylland af Kandidatreformen til HSU-medlemmerne.

Ad 3. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

FH indledte punktet med at orientere om kommende ændringer i HSU's sammensætning af medarbejderrepræsentanter. Palle Steen Hansen (DJØF) stopper i HSU og bliver erstattet af Jakob Skovrup Stampe (DM). Det er en fast aftale / rutinemæssig udskiftning mellem DJØF og DM. Palle Sten Hansen fortsætter med at være suppleant.

Lars Bo Larsen stopper også i HSU pr. 1. februar 2024, da han går på pension. Thomas Lykke Andersen bliver ny FTR for IDA. Rikke Huulgaard træder ind og overtager pladsen efter Lars Bo Larsen i HSU.

FH orienterede herefter om hans ønske om et stærkere samarbejde mellem medarbejderrepræsentanterne i de forskellige udvalg på AAU. I første omgang er der planlagt et møde med medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen. Herefter er det ønsket, at der skal rækkes ud til de akademiske råd samt arbejdsmiljøorganisationen



således, at der ligeledes skabes en god konneks til dem. FH er opmærksom på næstformanden i HAMiU's ønsker at få en observatørrolle i HSU.

PMJ svarede, at det var positivt med et bedre samarbejde på tværs. PMJ nævnte dertil, at det som han mødte i organisationen var, at der ikke er en tilstrækkelig tilbagemelding til medarbejderne om hvad der sker i diverse udvalg, hvilket medarbejderrepræsentanterne også er medspiller til. FH var enig i, at dette også skulle have en opmærksomhed fremadrettet.

FH gennemgik herefter de øvrige orienteringspunkter, herunder TR-træf i Kolding, hvor særligt et oplæg om ansvarlig og værdiskabende anvendelse af medarbejderdata, havde affødt et ønske om en fremadrettet diskussion i HSU om security og mulighederne på IT-området.

SLC gjorde opmærksom på, at HSU kommer til at drøfte transparens i data, som følge af drøftelser i informationssikkerhedsudvalget, da det kan konstateres, at der har været områder hvor sikkerheden ikke er god nok fx ift. mobiltelefoner. Transparens og sikkerhed er en vigtig diskussion.

FH orienterede om en artikel i ForskerForum vedrørende de nye tidsregistreringskrav som forventes vedtaget ved lov snarest. FH henlede opmærksomheden på de forskellige holdninger til om forskerne blive fritaget eller ej. FH ønsker, at det er et tema HSU skal drøfte på et passende tidspunkt.

SLC bemærkede i den forbindelse, at det er noget der drøftes i universitetsdirektørkredsen under DK UNI og at ingen synes, at det er en god ide, hvis forskerne skal til at tidsregistrere. Udfordringen er dog, at det ikke er vores eget ministerie, men beskæftigelsesministeriet, som tolker på reglerne og de har allerede givet udtryk for, at man ikke kan undtage en hel gruppe, da det vil være "skøn under regel". På det administrative område, kommer vi til at skulle tidsregistrere, så uagtet skal vi have nogle systemer, der kan håndtere det.

FH orienterede herefter om en undersøgelse gennemført i Nordisk Samarbejde blandt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Danmark, hvor konklusionen er, at man ønsker valgte ledere.

Afslutningsvist orienterede FH om Frame den politiske dagsorden. A4 (DM) har kigget nærmere om udviklingen i undervisningstilskud til universiteterne og erhvervsuddannelser.

Ad 4. Orientering fra HR-afdelingen

Bilag 4.1: Referat, HAMiU d. 14.09.2023

Bilag 4.2: Dagsorden, HAMiU d. 20.11.2023

Bilag 4.3: Opgørelse over influenzavaccinationer

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

LI indleder orienteringen med et forslag om et fast punkt på HSU-dagsordenen, der vedrører skriftlige orienteringer, så det er muligt at samle alt det som blot er til orientering i HSU under ét punkt.

LI orienterer herefter om beslutningerne, der er truffet på digitaliseringsområde. Der har været møde i ALF gruppen (AL + sekretariatschefer) den 1. december 2023. Her blev gruppen orienteret om de digitale indsatser. I 2024 og frem er der fokus på at gøre HR mere digital. Der skal findes et nyt grundlæggende HR-system samt et nyt rekrutteringssystem med det formål, at skabe et meget bedre digitalt landskab samt mere smidige og professionelle processer. Der er nedsat styregrupper som arbejder på tværs.

PSH spørger ind til om der er et sted hvor man kan følge løbende med i arbejdet. SLC bemærker at der snart kommunikeres ud om den Digitale Masterplan, men at det er en god pointe og at man vil se nærmere på den mulighed.

LI gav herefter en orientering om arbejdet i PPU. Der bliver arbejdet godt og seriøst med personalepolitikken og PPU er forholdsvist snart i mål med første del. Derefter venter anden del, hvor HR-afdelingen laver udkast til



det videre arbejde. Mødet i PPU inden jul måtte udskydes, grundet frafald. PPU er klar til at se på revision af selve indledningen og præambelen og så arbejder PPU derefter videre med de respektive retningslinjer. På først kommende HSU i 2024 kan arbejdet præsenteres nærmere.

LI har inviteret AAU's tillidsrepræsentanter til et møde den 5. februar 2024. LI gjorde tilsvarende efter hun tiltrådte i starten af året. Der bliver sendt dagsorden ud i det nye år.

LI orienterede herefter om lønforhandlingsprocessen. Det er stadig ikke en fantastisk proces, men en proces der er besværliggjort af mangelfuldt data, manglende IT-løsninger og håndholdte processer mv. Det er forsøgt at udnytte lavthængende frugter i dette års lønforhandling.

Tilbage melding har været, at det har været lidt mindre besværligt. Lønforhandlingsprocessen har været oplevet som smidigere end tidligere, og det opleves positivt, at lederne hurtigere kan give medarbejdere besked om resultaterne grundet optimeret godkendelsesproces. Dataunderstøttelsen er blevet bedre. Dvs. at der er færre fejl i data, men der kræves stadig manuelle fejlfindingsprocesser, altså at fejl opdages manuelt gennem kontrol, og disse fejl skal derefter rettes manuelt. Det er en ressourcekrævende proces i HR.

Den generelle systemunderstøttelse giver meget ekstraarbejde for alle involverede, men der arbejdes på at gøre systemunderstøttelsen mere brugervenlig. Legalitetskontrol af resultaterne er fortsat i fokus, dvs. der bruges meget tid og mange ressourcer på at validere begrundelser på tillæg. Det giver en del tilbageløb mellem HR og ledelsen.

LBL kvitterede med, at hans oplevelse i år har været, at man hurtigt fik svar fra HR-afdelingen hvis man oplevede fejl eller andet.

JLC spørger ind til om man kommer til at se på en justering af VIP-løn aftalerne for hhv. SSH og EST så de afspejler den nye forskningsindikator.

LHR svarer, at det er nogle år siden, at der var en drøftelse om løn aftalerne. Om den skal revideres, er usikkert men det er måske ikke en dårlig idé at kigge på den igen. Sidst drøftede dekanerne det i fællesskab sammen med HR. Sådant en proces kunne være relevant igen.

LBL spørger ind til HAMiU referatet fra seneste møde og evaluering af temadagen, som han håber afspejler oplevelsen. LBL synes ikke at dagen var god. LI bemærker, at det blev drøftet på HAMiU. Der blev givet udtryk for, at der var stor tilfredshed med emnerne, men at afvikling kunne være bedre. Det forventes afspejlet i referatet.

Opfølgning:

HSU var enige om at følge forslaget om et fast punkt på HSU-dagsordenen, der vedrører skriftlige orienteringer. Der tilføjes fremadrettet et fast punkt på HSU-dagsordenen til skriftlige orienteringer, såfremt det er relevant.

Ad 5. Orientering fra Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Bilag 5.1: Sagsfremstilling vedr. status på AAU's arbejde med ligestilling og Diversitet

Bilag 5.2: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

Bilag 5.3: Ligestilling og diversitet – afrapportering 2023

Indstilling: HSU drøfter og tager orienteringen til efterretning

LHR indledte med en bemærkning om, at området er i fokus mange steder, og at det dermed også er relevant, at det er en del af HSU's årshjul.



LHR gennemgik derefter indsatserne fra AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026, hvor der arbejdes med diversitet og inklusion som universitetets to fokusområder. LHR gennemgik herefter hovedresultaterne fra inklusionsmålingen som er gengivet i afrapporteringen fra 2023.

LHR gennemgik derefter de af AAU valgte implementeringsstrenger "ledelse, administration og udvalg". Udvalgsstrengen er et vigtigt element og dette er HSU en del af. HSU blev herefter bedt om at forholde sig til, hvordan HSU kan være med til at fremme diversitet og inklusion. Der var efterfølgende en kort gruppedrøftelse.

LBL bemærkede, at flere institutter holder plenum møder, hvor man med fordel kunne bringe mere kulturarbejde ind.

JLC fulgte op med en overvejelse omkring sprogpolitikken i det forhold, at internationale medarbejdere efter en treårig periode, forventes at have oparbejdet et vist dansk niveau. Det er derfor vigtigt, at det danske ikke glemmes i dagligdagen, da dette også medvirker til at hjælpe herpå.

LHR gjorde opmærksom på vigtigheden af HSU-medlemmernes rolleværdi og at disse skal medvirke til at sikre, at diversitet og inklusion bringes op i alle relevante fora.

AMK gjorde opmærksom på udfordringerne omkring unconscious bias (ubevidst bias) og vigtigheden med fokus og forståelse heraf.

LI bemærkede, at inklusion handler om arbejdsmiljø og om ledelse og ledelsesniveau og at det er afgørende, at ledelsen forstår inklusion.

LBL nævnte, at det er et vigtigt element at gøre onboarding mere personligt. Fx ved at anvende en buddy-ordning, da det giver en anden mulighed for at knytte relationer, hvilket kan gøre nye medarbejdere mere tilbøjelig til at spørge om råd.

LHR afsluttede drøftelsen med at bemærke, at han som formand for ULD var glad for at der altid var stor opbakning fra HSU, men at det desværre ikke er samme oplevelse i andre udvalg – fx akademisk råd. LHR opfordrede derfor HSU-medlemmerne til at være opmærksomme på deres vigtige rolle og store værdi som kulturbærere ift. øvrige udvalg.

FH bemærkede, at det kunne være ønskeligt med flere ambitiøse målsætninger, fx på top-ledelsesniveauet.

LHR kommenterede, at det heldigvis er lovgivningsbelagt, så vi har nogle målsætninger vi skal efterleve, men det er knebet med implementering. Det er et fokusområde.

Ad 6. Revideret kompetencestrategi

Bilag 6.1: Sagsfremstilling til HSU revideret kompetencestrategi

Bilag 6.2: Principper for kompetenceudvikling på AAU

Indstilling: HSU drøfter og godkender den reviderede kompetencestrategi

HHK indledte punktet med at samle op fra sidste drøftelse i HSU. Som følge af AAU's nye strategi – Viden For Verden – er der arbejdet med en revidering af AAU's kompetencestrategi. HSU blev præsenteret for et udkast til den reviderede kompetencestrategi på mødet den 3. oktober 2023.

På HSU-mødet den 3. oktober blev titel og formen godkendt, men HSU havde forslag til små justeringer til formuleringerne i dokumentet. Disse forslag er blevet indarbejdet.

HHK gennemgik herefter principperne i den reviderede kompetencestrategi på AAU.

HSU godkendte den reviderede kompetencestrategi.



JLC fulgte i forlængelse heraf op på ønsket om mere fokus på mere kompetenceudvikling for undervisere som kunne understøtte dem i de situationer, hvor de har en studerende på holdet med funktionsnedsættelser mv. Der har tidligere været anvendt eksterne udbydere, men spørgsmålet er om man kan gøre mere internt.

JLC henviste til mulighederne via SPS som alene er rettet mod de studerende, hvor der er mulighed for støttetimer ved faglig støttelærer og studiemotor. JLC efterspørger hjælp til undviserne.

AMK kommenterede, at der er nationalt fokus på problematikker med SPS-ordningen. SLC tilføjede hertil, at bevillingen vedr. SPS-støtten blev drøftet på et møde i styrelsen i sidste uge, hvor udfordringer blev italesat. Der var enighed om, at det også er relevant at se nærmere på, hvordan undervisere kan understøttes.

PMJ bemærkede afslutningsvist, at der bør kigges yderligere på kompetenceudvikling til undervisere.

Ad 7. Status på budget 2023 og drøftelse af budget for 2024

Bilag 7.1: Status på budget 2023

Indstilling: HSU drøfter budgettets konsekvenser for det kommende år

GHA gennemgik status på økonomien for 2023 samt forslag til budget for 2024-2026 som skal drøftes i bestyrelsen mandag den 18. december 2023.

Budget 2024 afspejler flere strategiske fokusområder, herunder blandt andet fortsat implementering af AAU's strategi, tilpasning af AAU's økonomi til en ny virkelighed samt vedvarende indsats på at hjemtage og omsætte eksterne forskningsmidler. GHA gennemgik de enkelte delelementer i budgettet.

Der blev herefter fulgt op på spørgsmål stillet af HSU forud for mødet, herunder; *Hvad er effekt af videnskabelig performance indikator samt hvordan er forholdet mellem hovedområdernes økonomi og bidrag til forskellige typer af fællesudgifter.* GHA fremlagde oversigter og beregninger, som svar på de stillede spørgsmål, i præsentationen.

Herefter blev de enkelte delelementer drøftet.

SLC kommenterede fsva. FU- og FF-bidrag, at det er vigtigt at have nuancer i diskussionen om bidragene, da man ikke kan se isoleret på udviklingen i tallene. Der er blandt andet truffet beslutninger, hvor aktiviteter er flyttet fra institutter til Fælles Service, fx IAS PBL og kommunikation. Dette har betydning for udviklingen. Der er altid en opmærksomhed på at effektivisere i administrationen – også når universitetet bliver mindre, som tallene viser. Hvad dette gør ved bidragssatserne er uklart, før vi ved hvor opgaverne skal ligge og hvad den administrative omkostning er og vi skal være opmærksomme på ikke kun at snakke om bidrag men også om, hvad den samlede administration koster. I sidste end er det den service der leveres, som er afgørende.

PMJ tilføjede, at det er vigtigt, at den besparelse som opnås, når vi laver den slags øvelser, kanaliseres korrekt til institutterne. Besparelsen rammer ikke jævnt på nuværende tidspunkt. Dertil er der en stor del af FU bidraget som er bundet i omkostninger til fx licenser, Nyt SIS mv. Dette er omkostninger, som drøftes i direktionen fra år til år og flere at disse omkostninger, kan vi ikke ændre på.

GHA bemærker, at der er opmærksomhed på det samlede bidrag, ikke kun FU og FF men fx også Fakultets- og institutbidraget. TB tilføjer, at der også er et fakultetsbidrag og at udfordringen er, at alle disse bidrag tolkes som om, det enkelte projekt eller den enkelte forsker skal betale skatter. Instituttet skal bidrage og det skal de øvrige indtægter hjælpe med at dække.

LBL er enig med SLC og TB og påpeger, at det er der den virkelige kommunikationsopgave ligger. Forståelsen kommer fra medarbejderne ud fra de tal de har til rådighed og når man ser det isoleret på tallene, så er disse forhold ikke tydelige. Det er vigtigt at få det forklaret.



LBL spørger ind til Innovate og om ambitionen er, at Innovate skal være omkostningsneutral fsva. Bygninger og aktiviteter.

PMJ svarer, at der startes ca. 200 virksomheder op om året, hvilket må siges at være meget positivt. Bygningen anvendes af rigtig mange. Det er ikke hensigten, at man isoleret set skal se på Innovate som selvunderstøttende.

FH gør opmærksom på de ca. 2.300 studiepladser som forventes mistet og det forhold, at der ikke er ligelig fordeling blandt hovedområderne. Udligningsaftalen mellem hovedområderne kommer derfor til at gøre mere ondt på nogle hovedområder end på andre, når man kommer til at miste mere på et hovedområde. FH ønsker, at denne bekymring tages med til bestyrelsen. Det samme gør sig gældende ift. den øgede egenkapitalkapacitet. Det er et medarbejdersynspunkt, at det minder mere om den måde man driver privat virksomhed på. SLC bemærker til sidstnævnte, at AAU ikke afviger væsentligt fra de andre universiteter.

PMJ tilføjer, at det FH nævner er et synspunkt som bestyrelsen er bekendt med og at det bliver drøftet jævnligt. Det drejer sig om budgetmodellen. Den ligger i den form den er i, med de hensigtsmæssigheder og uhensigtsmæssigheder, som den medfører. PMJ bemærker, at det er hans ansvar, at det brede universitet tilgodeses. Der er kun de penge der er, så vi kan kun gøre noget for nogen ved at tage fra andre. Det er et hensyn som PMJ som rektor må tage.

FH er meget enig og understreger, at helhedsperspektivet er et vigtigt perspektiv, som bør kommunikeres i organisationen.

PMJ anerkender, at der bliver løbet stærkt mange steder og henviser til mødet i institutledelsen dagen forinden, hvor eksterne hjemtag blev drøftet. Problematikken med eksterne hjemtag er, at vi har forskere som hjemtager meget store bevillinger, som gør gennemsnittet meget følsom og at det handler om, at få flere aktiveret i det eksterne hjemtag, så det ikke hænger på en gruppe af enkeltpersoner. Dertil er overhead for lav til de omkostninger vi har. Det er vigtigt, at vi bliver bedre til at indregne alle de medarbejdere som hjælper i projektet.

FH havde et spørgsmål med fra en medarbejder, vedr. følgende passus i Budget 2024: *"AAU vil arbejde fokuseret på en omstilling af universitetets aktiviteter, således der allokeres flere ressourcer til de tilskudsfinansierede aktiviteter med henblik på at øge omsætningen."* og hvad der menes hermed. Det blev afklaret, at det handler om at benytte understøttende foranstaltning bedre, end hvad man normalt gør, fx flere medarbejdere til at understøtte hjemtag. Formuleringen har dermed ikke noget med en omfordeling af basisforskningsmidlerne at gøre.

JLC kommenterer, at det er et rigtig fint og mere forståeligt budget end tidligere. JLC kommer med et ønske til fremtidige budgetter, og om man nogle steder med fordel, kan forklare, hvor vi har indflydelse på tallene - hvad der er eksternt bestemt og hvad kan vi selv gøre noget ved. Det kunne også være interessant at kunne se nærmere på sammenhængen mellem de eksterne parametre og hvad der sker, når der skrues op et sted.

Opfølgning:

I forlængelse af de spørgsmål der var blevet stillet forud for HSU mødet, vil ØA senere udarbejde en oversigt over den 10-årige udvikling i AAU's bidrag (medfinansiering) til eksterne projekter, med de forbehold der er måtte være.

Ad 8. Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform

Bilag 8.1: Evalueringsskema/-spørgsmål



Indstilling: *HSU drøfter og evaluerer samarbejdet*

Da tiden er brugt, blev det foreslået, at punktet kunne udsættes til næste møde, eller at evalueringen kunne foregå skriftligt.

Der var enighed om at evalueringen kunne ske skriftligt.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet sender spørgsmålene ud, med henblik på en skriftlig evaluering.

Ad 9. Eventuelt

LBL takkede for mange gode møder og spændende diskussioner i hans tid som HSU-medlem.

PMJ takkede både LBL og PSH for mange gode dialoger og drøftelser og takkede hele udvalget for året der er gået samt ønsker glædelig jul og godt nytår.