

BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMiU) onsdag d. 29. november 2017

Kl. 9.00-11.00, Fib11-93

A-siden

Birgitte Gregersen (formand), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør),

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Jørgen Stamhus, Mie Bech

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

Sekretær

Gro Villumsen

Derudover deltog Helle Kramer under pkt. 3. og pkt. 4

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Godkendelse af referat

Godkendt

3. Ny AAU-feriepolitik

Birgitte orienterede om baggrunden for forslag til ændringer i Instituttets feriepolitik, som er udarbejdet under hensyntagen til de nye AAU-regler for ferieafvikling samt lokale forhold.

JH gjorde opmærk på, at ansatte, der arbejder på projekter, skal være særligt opmærksomme på, at deres ferie er registreret korrekt.

MB gjorde opmærksom på, at det også er vigtigt i forhold til forsikrings spørgsmål i forbindelse med tjenesterejser.

JLC gjorde opmærksom på, at det at kutymefridage d. 24. december og d. 31. december ikke står eksplicit nævnt kan tolkes som om, at disse dage ikke er fridage.

HFF: Det vil være fint med en oversigt over hvem der planlægger ferie i efterårsferien.

JS anbefalede, at fristen for indmelding af hovedferien kommer til at ligge tidligere end 31. marts af planlægningshensyn.

BG kunne meddele, at det ikke tidligere har givet anledning til problemer, og hvis det viser sig at blive et problem, så kan det drøftes i SAMiU igen.

På baggrund af drøftelserne besluttede SAMiU, at godkende ændringsforslaget i den fremsendte form. Beslutningen meldes ud til hele instituttet. Derudover blev det besluttet, at der sendes reminder ud til instituttets ansatte forud for hver deadline.

4. Evaluering og eventuel justering af flekskemaer

BG orienterede om den seneste gennemgang af flekskemaer.

Den seneste gennemgang (for perioden til og med oktober) viser, at der generelt er sket en kraftig reduktion i overførte "pukler". Det kan tolkes derhen, at den opnormering, der er sket, har været medvirkende til, at folk har



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

kunnet få afviklet optjent fleks. Det generelle billede viser også, at der er tidspunkter på året, hvor der optjenes fleks, men at folk er gode til at afvikle efterfølgende.

Det har vist sig, at der er en mulig problemstilling omkring, hvordan folk udfylder skemaerne. Nogle skriver egen og barns sygdom ind i skemaet, mens andre ikke gør. I lokalaftalen om fleksibel arbejdstid står der, at lægebesøg samt egen og barns sygdom noteres i tidsregistreringsskemaet, men at der naturligvis ikke bruges fleks i sådanne tilfælde. Når det har vist sig at være et problem skyldes det, at der er nogle TAP, der ikke kun kigger i egne skemaer, men også bruger tid på at kigge i andres skemaer og forholder sig til om kolleger har registreret korrekt i tidsregistreringsskemaerne. Det er vigtigt at pointere, at sygdom og lægebesøg er at betragte som en privat oplysning, og det efterlader således to muligheder:

1. at der lukkes for adgang til andres skemaer, eller
2. at vi fastholder, at der skal være åbenhed, og vi præciserer og melder ud, at der ikke er krav om at man registrerer sygdom og egen sygdom i skemaer. Det kan betyde en tilretning i lokalaftalen.

SAMiU drøftede problemstillingen og besluttede, at skemaerne stadig skal ligge offentlig, men at der sker en præcisering i lokalaftalen om at skal ændres til kun omkring registrering af egen og barns sygdom. Derudover ændres kolonne F i tidsregistreringsskemaet til kun at indeholde to muligheder fra januar 2018, så man kan vælge mellem 1: ferie og 2: i henhold til gældende regler.

5. Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen

a. *Forlængelse af arbejdsmiljørepræsentanternes mandat*

Formelt udløber valgperioden for Institutts to arbejdsmiljørepræsentanter ultimo januar 2018. Da det er vedtaget, at alle valg til AMR på AAU fremover skal foregå samtidig og koordineres af HR – næste gang i september 2018, indstilles det til godkendelse i SAMiU, at Institutts to Arbejdsmiljørepræsentanter får forlænget deres mandat indtil valget i september.

SAMiU besluttede at forlænge mandatet for Institutts arbejdsmiljørepræsentanter indtil valget i september 2018.

b. *Opfølgning på Instituttsparring d. 23. oktober*

Arbejdsmiljøgruppen giver en mundtlig tilbagemelding på mødet.

JS, JH og BG orienterede om instituttsparringen med Institut for Sociologi og Socialt arbejde d. 23. oktober. Oplevelsen var, at de var meget interesserede i, hvordan vi har grebet forskellige ting an. På Institut for Sociologi og Socialt arbejde har de organiseret deres arbejdsmiljøorganisation efter fysiske lokaliteter, så der er en AMR i hver bygning. Konkret blev der aftalt at udveksle informationer omkring velkomstmateriale, således at de får vores velkomstfolder til nye ph.d.-studerende og vi får deres til nye medarbejdere. Derudover talte BG og Trond om at bringe op i fakultetsledelsen, at der laves en koordineret indsats for en vedligeholdelsesplan for lejere i Fib-området. Konklusionen var, at det er fint at holde instituttsparring med et institut, som ligner os mere og en halv dag er nok.

c. *Planlægning af rundringer 2018*

JH orienterede om, hvordan rundringer håndteres på et andet institut, hvor man udvider sektionsmøder med et time, hvor der så drøftes arbejdsmiljø. Det kunne være en mulighed i forhold til den diskussion der er, omkring større forståelse mellem VIP og TAP, hvor det kan være en ide at holde den psykiske rundring sammen.

SAMiU drøftede udkast til plan for gennemførelse af rundringer i 2018 og besluttede, at den fysiske rundring i 2018 bliver "stor" rundring.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

SAMiU besluttede ligeledes, at den psykiske rundring afholdes samlet for VIP og TAP, og at GSV tager kontakt til Torkild for at høre om han kan assistere igen enten d. 27. februar eller d. 5. marts. Arbejdsmiljøgruppen mødes separat og drøfter om der er særlige temaer der kan have interesse fra medarbejderne.

- d. *Tilbud fra HR-AMS om inddragelse i planlægning af rundringer*
SAMiU takkede for tilbuddet, men vælger ikke at benytte det i år.
- e. Status på APV-handleplan
SAMiU tog statusopdateringen på den psykiske APV til efterretning og gennemgik derefter status på den fysiske APV.

På baggrund af gennemgangen besluttede SAMiU, at CAS kontaktes hurtigst muligt for igangsætning af etablering af vindfang i Fib2 og Fib4, og at der uploades en opdateret statusoversigt på handleplanen på intranettet.

6. Email-kultur og email politik

Jf. den centrale AAU-handlingsplan for det psykiske arbejdsmiljø skal de lokale SU drøfte lokal email-kultur, samt hvordan den synliggøres. Ligeledes skal de lokale SU udarbejder email-politik med udgangspunkt i AAU's email-politik, som alle medarbejdere og især nye medarbejdere gøres bekendt hermed.

SAMiU drøftede den centrale politik og konstaterede, at der kan være behov for lokale præciseringer samt opdateringer jf. den teknologiske og lovgivningsmæssige udvikling. SAMiU besluttede på den baggrund, at der skal udarbejdes et forslag til Institutspecifik mail-politik som behandles på et af de første møder i 2018.

7. Budget 2018

BG orienterede om status på budget 2018. Det ser fornuftigt ud. Dog er der uenighed om beregning af STÅ-indtægter, hvilket betyder, at instituttet budget ser bedre ud, end vi regner med det reelt bliver.

8. Status på Instituttets strategi og handleplan

JS præsenterede forslag til indikatorer for handlinger på arbejds- og studiemiljø. Forslagene indarbejdes i handleplanen og drøftes nærmere på et kommende møde.

9. Meddelelser

- a. *Nyt fra FSU (Dagsorden til mødet d. 7. november: <http://www.fak.samf.aau.dk/om-fakultetet/raad-udvalg/samarbejdsudvalg/>)*
JLC orienterede om, at dekanen på FSU har varslet, at persondataloven kommer til at fylde en del i fremtiden. Derudover var der drøftelser om budget og FUSA-midler
- b. *Nyt fra HSU (Referat fra mødet d. 6. september og dagsorden til mødet d. 6. december: <http://www.inside.aau.dk/udvalg/samarbejdsudvalg/hovedsamarbejdsudvalget/moeder/>)*
JLC orienterede om, at der på mødet d. 6. september særligt var drøftelser vedr. vedtægtsændringer samt TAP-lønforhandlinger.
På det kommende møde d. 6. december, der afholdes i Sydhavnen vil der være drøftelse af nye budgetprincipper. Derudover er digitaliseringsstrategien og kompetencestrategi på dagsordenen samt handleplan for ligestilling og diversitet og Campusråd og faglig klub i København.
- c. *Øvrige meddelelser*
 - i. Rygepolitik
Der mangler at blive nedsat en gruppe.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

- ii. Ph.d. folder
SAMiU tog til efterretning, at der nu er udarbejdet en velkomstfolder til nye ph.d.-studerende.
- iii. Høring af udkast til ny arbejdsmiljøpolitik på AAU i perioden 1. december 2017 til 12. januar 2018
Udkast til ny arbejdsmiljøpolitik er netop udsendt i høring. Da første møde i SAMiU i 2018 ligger inden høringsfristen, kan udkast til arbejdsmiljøpolitik behandles på dette møde.
- iv. Opfølgning på reaktion i FL på beregning om tilbageførsel af undervisningsnormen til 55 %.
BG har orienteret om, at der er lavet en sådan beregning, men der har ikke været udvist interesse for den.
- v. Status på forslag til FUSA-ansøgning
BG har sendt forslag til de andre institutledere om, der skal laves en fælles ansøgning om impact-cases. Der mangler at blive fuldt op på, hvem der nu gør noget.

JS: Det er en rigtig god idé, der er ikke nok synlighed på, hvad vi laver i forhold til samarbejdet med det private erhvervsliv.

- vi. Status på forskningsevalueringen – herunder gruppernes selv-evalueringsproces
BG og GSV orienterede om status. Alle pladserne i det eksterne evalueringspanel er nu besat. Forskningsgrupperne har indsendt deres selv-evalueringsrapporter, og styregruppen vil nu gennemgå rapporterne, for at se om der er behov for uddybning og præcisering i nogle af rapporterne. Herefter går arbejdet med detailplanlægningen af panelbesøget samt færdiggørelsen af det materiale der skal sendes til evalueringspanelet i gang. Der sendes en orienteringsmail om status og videre proces til alle ansatte.
- vii. AAU-Ledelsesgrundlag
Der er vedtaget et AAU ledelsesgrundlag. Man vil på fakultetsniveau drøfte videre, hvordan det kan tilpasses SAMF.

10. Forslag til mødekalender og udkast til årshjul for 2018

SAMiU godkendte forslag til mødekalender og udkast til årshjul for 2018. Outlook-kalenderinvitationer udsendes hurtigst muligt.

11. Kommunikation fra mødet

SAMiU besluttede, at der kommunikeres bredt ud omkring tilpasning af Instituttets feriepolitik samt status på arbejdet med den fysiske APV.

12. Eventuelt

GSV orienterede om, at de faglige organisationer i løbet af december/januar skal (gen)udpege medlemmer til SAMiU.

BILAG 2



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

**Department of Business and
Economics**

Fibigerstraede 2
9220 Aalborg East
Denmark

Holidays 2018/2019

The new year of holidays starts on 1st May 2018 and ends on 30th April 2019.

If you have been employed during all of last year (1st January – 31st December 2017) you will have 5 weeks of "ordinary" paid holidays and 1 week of "special" paid holidays - for more information:

http://www.aauhaandbog.aau.dk/file/3325/Holidays,_guidance_about_accumulation_and_holding.pdf .

If you have not been employed all of last year, you can find your personal holiday information through PDS (PersonDataSystem) www.pds.aau.dk or contact the secretariat at: ferie@business.aau.dk and ask for the number of holidays for you.

Closure between Christmas and New Year's Eve

The AAU head joint consultation committee has agreed that Aalborg University is closed between Christmas and New Year which means that all employees have to take holiday 27-28th December 2018. It is not possible to spend any other form of accrued freedom (i.e. child care days or lieu days). However, it is possible to spend special holidays if the employee wishes to do so and if special holidays have been accrued during 2017.

Holidays:

The Department **expects and urges** that all employees spend their holidays. If you would like to transfer holidays to the succeeding holidays year (a maximum 5 days can be transferred and only if you have spent 20 days of your holidays) you must fill out a form. (Contact the secretariat for more information).

In order to ease the administration of the holidays the department will register 5 weeks of normal holidays for all employees in the weeks 28,29,30, 42 (in 2018) and 8 (in 2019). Please feel free to make changes according to your own plans. If you make changes, you have to send an email with the changes to: ferie@business.aau.dk.

If you have been away on holidays without having earned any days, please inform the department secretary of the dates for your spent holidays.

NB! Regarding new employees who have earned no or some days: We will register up to the number of actual days earned for this period. This also includes those who have earned this right through a former employment. Please remember to save some of your holidays for the holidays between Christmas and New Year. If you have no paid holidays (either ordinary or special) you will be deducted in your salary.

Special Holidays:

The Department **expects and urges** all employees to spend their special holidays on the following dates:

- 11th May (The day after Ascension Day)
- 27th + 28th December (Between Christmas and New Year)

If you do not wish to use your special holidays between Christmas and New Year you must use ordinary holidays.



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

The special holidays will no longer be paid out, but must be spent during the holiday year.

Special Holidays – please notice:

If you have not spent your special holidays before 31st December 2018, they will be registered around Easter Holidays unless you send an email on a different registration ferie@business.aau.dk

Regarding rules for holiday registration you can check:

http://www.aauhaandbog.aau.dk/file/3325/Holidays,_guidance_about_accumulation_and_holding.pdf

You are always welcome to contact the secretariat for more information regarding holidays:

ferie@business.aau.dk . You can always ask for an updated version of your holiday's registration.

BILAG 3

Til medlemmerne af HSU

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:
HSU-sekretariatet
Stine Vestergaard
HSU-sekretariatet@adm.aau.dk

Dato: 20-12-2017
Sagsnr.: 2017-232-00005

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget onsdag den 6. december 2017 kl. 9.00-13.00, A.C. Meyers Vænge 15, bygning A, Seminarrum 2.1.043

Medlemmer	Til stede	Afbud	Suppleant fremmødt	Suppleant
Per Michael Johansen (PMJ)	X		X	Inger Askehave (IA)
Antonino Castrone (AC)	X			
Henrik Pedersen (HP)	X			Lars Døvling Andersen (LDA)
Mogens Rysholt Poulsen (MRP)	X			
Henrik Halkier (HH)	X			Anette Terkelsen (JS)
Rasmus Antoft (RA)	X			Søren Kristiansen (SK)
Lars Hvilsted Rasmussen (LHR)		X	X	Jeppé Emmersen (JE)
Lis Carlsen (LC)		X	X	Lotte Brunø (LB)
Jesper Lindgaard Christensen (JLC)	X			Jørgen Stamhus (TS)
Per Knudsen (PK)	X			
Jens Kirk (JK)	X			Jeanne Strunck (JS)
Birthe Kennedy (BK)		X		Finn Büttner (FIB)
Meg Duroux (MD)	X			Louiza Bohn Thomsen (LBT)
Lars Rosgaard Jensen (LRJ)	X			
Ole Busck (OB)	X			
Anne Bisgaard Pors (ABP)	X			Morten Denaa (MD)

Administrativt personale: HR-chef Henrik H. Søndergaard (HHS), Stine Vestergaard (SV) (ref.)

Desuden deltog: Per Hejgaard (PH) vedr. pkt. 7, Thorkild Ærø (TÆ) og Martin Vive Ivø (MVI) vedr. pkt. 11 og Mette Lykke Nielsen (MLN) og Vibeke Andersen (VA) vedr. pkt. 12.

1. Godkendelse af dagsorden / formand, Per Michael Johansen (5 min. – 9.00-9.05)

Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

JLC fremsatte forslag om, at det årlige HSU-møde på AAU CPH, skal være et åbent møde, hvor medarbejderne har mulighed for at deltage. Forslaget blev afvist af udvalget med den begrundelse, at den frie og uformelle dialog, der præger HSU i dag, og som medvirker til at møderne opleves konstruktive, ikke må mistes.

HSU godkendte dagsordenen

2. Orientering fra rektoratet / formand, Per Michael Johansen (15 min. – 9.05-9.20)

Det indstilles, at HSU tager orientering til efterretning.

Bilag 2.1: Orientering fra rektoratet

Bilag 2.2: Rameaftale for samarbejde om biblioteksdrift ved Aalborg Universitet

PMJ indledte punktet med at orientere om, at AAU har haft besøg af medlemmer fra regeringens Disruptionråd. Medlemmerne fik en præsentation af AAU, hvor de kom ud på universitetet og fik hænderne i den forskning, som sker på universitetet. Rådet blev bl.a. præsenteret for et projekt om personlig medicin og det tværvideenskabelige forskningsprojekt Secure, som er en del af realiseringen af Viden for verden. Projekterne blev taget rigtig godt imod, og udvalget har givet udtryk for, at de har fået spændende viden med sig.

PMJ orienterede om den nye bevillingsreform, efter hvilken vi fremadrettet skal have vores uddannelsesbevilling. PMJ meddelte, at AAU vil tabe på reformen, blandt andet pga. de administrative effektiviseringer som flyttes over på uddannelsesbevillingerne. Der vil dog kompenseres for det tabte ud over 1 % de første tre år. Dette betyder, at AAU taber 12 millioner i stedet for 24 millioner i 2019. På grund af indfasning, vil dette dog stige til 24 millioner frem mod 2021. Der skal arbejdes på at finde optimale løsninger på, hvordan AAU implementerer reformen bedst muligt.

IA orienterede kort om status på institutionsakkrediteringen. Aalborg Universitet har haft besøg af et akkrediteringspanel i 3 dage. Ca. 70 personer har været involveret, og IA fornemmer at møderne gik godt. Der blev stillet gode og relevante spørgsmål fra panelet, og der blev svaret godt. Den endelige rapport kommer i høring på AAU i marts, hvorefter Akkrediteringsrådet træffer endelig afgørelse i juni 2018.

AC orienterede om rammeaftalen for samarbejde med Det Kongelige Bibliotek om biblioteksdrift ved Aalborg Universitet. Aftalen er blevet godkendt af direktionen på AAU og ligger nu klar til at blive underskrevet af parterne. Der sker ingen organisatoriske ændringer for medarbejderne som fortsat skal referere til lederen af AUB. Flere af medarbejderne er blevet inddraget i processen, og der har generelt været en god stemning omkring processen og samarbejdet på AUB. ABP tilføjede, at hun ligeledes har fået flere tilbagemeldinger fra medarbejderne på AUB, som er meget positive omkring aftalen.

HSU tog orienteringerne til efterretning.

3. Orientering fra medarbejdersiden / næstformand, Anne B. Pors (10 min. – 9.20-9.30)

Det indstilles, at HSU tager orientering til efterretning.

ABP fremlagde et ønske fra medarbejdersiden om, at HSU lader PPU drøfte, hvorvidt interne stillingsopslag bør genindføres på AAU. Dette giver mulighed for at søge efter arbejdskraft internt og ligeledes undgå fiktive opslag. HSU drøftede medarbejdersidens ønske.

Det blev besluttet, at PPU drøfter muligheden for at genindføre interne stillingsopslag.

ABP gjorde opmærksom på, at der har været mange stærke reaktioner på den interne annoncering af bortvisning, såfremt man ikke har sit AAU-kort på sig. PMJ kommenterede, at sprogbrugen har givet anledning til misforståelser og at man er i færd med at rette dette.

ABP orienterede om at flere medarbejdere mener, at servicen hos rengøringen er dalet markant, efter at der er kommet ny rengøringsfunktion. ABP opfordrede til, at man foretager en generel undersøgelse af problemet. AC var opmærksom på problematikken, og opfordrede til at man meldte ind, såfremt man oplevede problemer.

Afslutningsvis varslede ABP, at der på næste HSU møde den 8. februar 2018, vil indgå et punkt omhandlende adjunkt-forhold på Aalborg Universitet. Dette skyldes et indtryk af, at der er meget forskellige forhold for adjunkter på tværs af universitetet.

Medarbejdersiden ønskede ligeledes en orientering om status på den studieadministrative søjle.

HSU tog orienteringerne til efterretning. Det blev besluttet, at der kommer en orientering om den studieadministrative søjle, som en del af rektors orientering, på HSU mødet den 8. februar 2018.

4. Orientering fra HSU-sekretariatet / HR-afdelingen, Henrik H. Søndergaard (5 min. – 9.30-9.35)

Det indstilles, at HSU tager orientering til efterretning.

HHS orienterede, efter ønske fra medarbejdersiden, om den nye HR-leverancemodel. Det har været en meget stor forandring, men modellens tiltænkte fordele ser ud til at virke. Der er allerede gode eksempler på, at man har gavn af de samlede kompetencer mhp. at effektivisere sagsgange.

ABP kommenterede, at hun har fået tilbagemeldinger fra flere ledere om, at de er forundrede over, at HR-konsulenterne ikke skal udføre alle de opgaver, som de tidligere udførte på fakultetskontorerne. Lederne finder det næsten nødvendigt at ansætte nye medarbejdere for at dække alle opgaver.

RA tilføjede, at der er udfordringer med den nye model, men der arbejdes på det hver dag. Der er en gråsjøle af opgaver, hvor det endnu er uklart, hvem der skal varetage udarbejdelsen, men man begynder at finde en model for hvordan, at arbejdet skal udføres bedst muligt.

HP bemærkede, at han ikke oplevede, at der var problemer med opgavevaretagelsen, og at HR tværtimod virkede fleksible ift. opgavesnitflader.

JK ytrede, at tillidsrepræsentanterne gerne vil inddrages, når leverancemodellen skal evalueres. HHS noterede sig ønsket.

HHS meddelte ligeledes, at det er to år siden, at rammeaftale for TR blev udarbejdet, og den skal derfor evalueres i starten af 2018. Parterne bliver indbudt snarest muligt. Dette giver tillidsrepræsentanterne god tid til at indhente materiale fra deres bagland, hvilket ABP efterspurgte i forlængelse af meddelelsen.

HSU tog orienteringerne til efterretning.

5. Drøftelse af budget for 2018 / Økonomiafdelingen, Morten Winterberg (20 min. 9.35 – 9.55)

Det indstilles, at HSU drøfter forslag til budget 2018, med det formål, at rektor kan formidle HSU's synspunkter til bestyrelsen ved dennes behandling af budgettet.

Bilag 5.1: Udkast til budget 2018

Bilag 5.2: Bilagsbog til budget 2018

I MW's fravær orienterede AC kort om budget 2018. Sammenlagt har AAU et overforbrug på 38,8 millioner. Dette er et styret overforbrug, som skal bruges til de strategiske indsatser under Viden for verden. Det budgetterede underskud medfører et træk på egenkapitalen. Universitetets soliditetsgrad er 26,3 og dermed over kravet på 20.

Der er en stigning i de tilskudsfinansierede aktiviteter, hvilket skyldes, at produktionen AAU laver på de tilskudsfinansierede aktiviteter, ikke har været så høj i 2017. Dette skyldes særligt byggeri og anlægsforhold, hvor den nye bygning ikke er på plads, hvilket gør, at vi kommer bagud mht. indtægter.

FS budgetterer med et underskud på 35,9 millioner, hvilket skyldes at strategimidlerne tages fra den fælles egenkapital, som er placeret under FS, hvorfra de udmøntes til fakulteterne.

Indtægterne topper i 2018, og vil falde svagt i de kommende år, hvilket skyldes omprioriteringsbidraget og dimensionering. Universitetets indtægter kan derfor kun stige, hvis vi øger det eksterne hjemtag i de kommende år. AAU budgetterer fortsat med et overforbrug de kommende år.

HSU tog orienteringen til efterretning og drøftede budgettet.

6. Drøftelse af budgetprincipper fra 2019 / formand, Per Michael Johansen (40 min. 9.55-10.35)

Det indstilles, at HSU tager orientering til efterretning og drøfter forslag til budgetprincipper samt afgiver kommentarer til et fælles høringssvar.

Bilag 6,1: Høringsskrivelse fra rektor

Bilag 6.2: Visuel model for budgetprincipper fra 2019

Bilag 6.3: Notat om rektors forslag til budgetprincipper fra 2019

Bilag 6.4: Principper og proces for ledelsesmæssig prioritering af uddannelse og forskningsmidler

PMJ orienterede kort om baggrunden for nye budgetprincipper. PMJ gjorde det ligeledes klart, at budgetprincipperne ikke ændrer på indtægterne til AAU men kun ved hvordan bevillingen fordeles til fakulteterne.

Universitetets indtægter falder i tre strømme: Uddannelsesmidler, forskningsmidler og midler til øvrige formål. Der er udarbejdet principper for fordelingen af de tre strømme. Der stilles forslag om ændringer i den interne fordeling af midlerne til uddannelse og forskning samt forslag til ændringer i finansieringen af Fælles Service. En uddybning af fordelingen findes i det vedlagte materiale.

Medarbejdersiden kommenterede på, at områder med vækst og højaktivitet tidligere er blevet straffet, fordi der har været flere om at dele den samme kage, mens der i områder med aktivitetsnedgang har været færre om at dele. Medarbejdersiden søger en mulighed for afbødning af denne negative effekt. PMJ kommenterede, at det netop er det, der er tiltænkt med at give dekanerne råderummet over midlerne, hvorved de har mulighed for at fordele dem ud fra egne kriterier.

Medarbejdersiden kommenterede, at det er et vigtigt princip i den nye model at 5 % af forskningsmidlerne og 5 % af uddannelsesmidlerne skal allokeres til henholdsvis forskning og uddannelse til generelle strategiske indsats. Medarbejdersiden stiller dog spørgsmålstegn ved, om transaktionsomkostningerne ved en re-fordeling af midlerne kan blive for store, fx hvis man skal bruge tid på at søge om midler. PMJ kommenterede, at han ikke forestillede sig, at midlerne skulle fordeles ved ansøgninger, men på baggrund af en fælles drøftelse i ledelsen. PMJ kommenterede at han derfor ikke mente, at der er transaktionsomkostningerne forbundet med re-fordelingen.

Finansieringen af Fælles Service opdeles fremover i to bidrag. Dette gøres for at skabe transparens i hvilke omkostninger der udspringer af Fælles Service (FS-draget), og hvilke omkostninger der kommer på baggrund af strategiske satsninger, fx i viden for verden (FU-bidraget). CAS medarbejderne vil fremadrettet finansieres via FS-bidraget. Medarbejdersiden finder det positivt, at der sker en opsplittning i FS bidraget og i bidrag til FU aktiviteter, men påpegede at det kunne overvejes at konkret-budgettere dele af FS som ikke er snævert knyttet til aktivitetsniveauet af kerneaktiviteterne. Dette for at undgå store fluktuationer i FS's finansiering. PMJ replicerede at det kunne overvejes.

Medarbejdersiden kommende desuden at det ikke er hensigtsmæssigt, at huslejen er ens for alle kvadratmetre, uanset deres beskaffenhed og anvendelighed.

Medarbejdersiden havde udarbejdet et dokument med deres kommentarer. De der ikke blev taget op på mødet og derfor ikke indgår i referat, vil indgå i det fælles høringssvar.

PMJ afsluttede med en kort orientering af proces og tidsplan.

HSU tog orienteringen til efterretning, og drøftede budgetprincipperne. Det blev besluttet, at rektor i sin orientering på HSU mødet den 11. april 2018 orienterer om budgetprincipperne og det endelige udfald.

7. Drøftelse af Digitaliseringsstrategien / IT-Service, Per Hejgaard (30 min. 10.40-11.10)

Det indstilles, at HSU drøfter udkast til AAU digitaliseringsstrategi.

Bilag 7.1: AAU digitaliseringsstrategi, udkast pr. 23. oktober 2017

PH indledte punktet med en kort orientering af arbejdet med digitaliseringsstrategien. Siden versionen af 23. oktober 2017, som er den version HSU har modtaget, er der blevet arbejdet med sproglige opstramninger. Dette betyder, at den version der sendes til godkendelse i direktionen, ikke er helt identisk med den, som udvalget har set.

ABP orienterede efterfølgende om medarbejdersidens høringssvar (vedlagt som bilag) og gjorde opmærksom på, at man i fremtiden gerne ser, at en høringsfrist er mere end 4 dage, da det er umuligt for medarbejdersiden at lave et høringssvar med så kort frist.

Der blev fra medarbejdersiden bl.a. lagt vægt på manglende konkretisering, samt manglen på inddragelse af Cybersikkerhed og Databeskyttelsesforordningen.

PH og ledelsen kommenterede, at konkretiseringerne bevidst er undladt, da digitaliseringsstrategien er et strateginotat, som har til formål at udforme strategiske anvisninger. Handleplanerne vil blive udarbejdet løbende i den følgende udmøntningsproces. Denne opgave er lagt i det strategiske digitaliseringsudvalg. Cybersikkerhed og databeskyttelsesforordningen vil ligeledes blive tænkt ind i handleplanerne, og vil derfor indgå som en stor del af det videre arbejde, selvom det ikke direkte er anført i strategien.

Der blev ligeledes lagt vægt på, digitaliseringsstrategien ikke er et IT-projekt, men en organisationsforandring. Det handler om at ændre kultur ude i alle hjørnerne, i forhold til den måde vi arbejder på, og den måde vi tænker vores arbejdsprocesser på.

Udvalget tog orienteringen til efterretning. ABP kommenterede dog, at hun godt kunne tænke sig, at det blev mere tydeliggjort, at der var tale om en organisationsforandring, samt på hvilke indsats der ville blive udarbejdet handleplaner. PH tog kommentarerne til efterretning.

Medarbejdersiden stillede ligeledes fokus på inddragelse af de daglige brugere. Det er vigtigt, at der er tid og rum til at lære nye tiltag. PMJ gjorde det klart, at der naturligvis skal udbydes kompetenceudvikling, hvor behovet opstår.

Til det videre arbejde med handleplanerne kommenterede repræsentanter fra medarbejdersiden, at det er vigtigt at ramme brugerne på de platforme hvor de allerede er, at man overvejer, hvordan man vil kvalitetssikre tiltagene, samt at ressourceindsats med fordel kunne få en større vægning end kompetence.

HSU drøftede udkast til AAU's digitaliseringsstrategi, og PH noterede sig kommentarerne til brug for det videre arbejde.

8. Status på AAU's kompetencestrategi / Henrik Halkier (10 min. 11.10-11.20)

Det indstilles, at HSU tager orientering til efterretning og drøfter evaluering af status.

Bilag 8.1 Status på AAU kompetencestrategi

HH orienterede kort om status på AAU's kompetencestrategi. Overordnet er man kommet godt fra start, og der har været en god feedback. Der har været fokus på, at strategien skulle ramme bredt ud, hvilket har virket. Kompetenceudvikling for VIP er ligeledes blevet en succes.

HSU tog orientering til efterretning, og havde ingen yderligere kommentarer.

9. Drøftelse af handleplan for ligestilling og diversitet / ULD, Anne B. Pors (15 min. 11.20-11.35)

Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning og drøfter handleplanen.

Bilag 9.1: Udkast til AAU's strategiske handleplan for Ligestilling og diversitet 2017-2021

Bilag 9.2: Præsentation af arbejdet

ABP orienterede om ULD's arbejde og den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet. Afslutningsvis blev udvalget bedt om at drøfte, hvorvidt seksuel chikane skal inddrages i handleplanen.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og besluttede at ULD skal arbejde videre med seksuel chikane som en del af den strategiske handleplan.

10. Drøftelse af udkast til Strategisk rammekontrakt / formand, Per Michael Johansen (30 min 11.35-12.05)

Det indstilles, at HSU tager udkastet til efterretning og drøfter eventuelle kommentarer.

Bilag 10.1: Udkast til AAU Strategisk rammekontrakt 2018-2021

PMJ informerede kort om, at regeringen har indgået aftale om bedre rammer for ledelse, og som en del af denne aftale erstattes universitetets udviklingskontrakter med strategiske rammekontrakter. Man ønsker med aftalen, at universiteternes bestyrelser skal tættere i dialog med ministeren.

Den strategiske rammekontakt skal indeholde centrale strategiske mål. AAU har bygget den strategiske rammekontrakts mål op omkring universitetets strategi, hvilket giver en samlet udviklingsstrategi for AAU. AAU har netop skrevet forslaget til den strategiske rammekontrakt færdig, og det er sendt til bestyrelsen. Det næste møde med ministeren finder sted den 12. januar 2018.

Medarbejdersiden har en række konkrete ting til indholdet af strategimål. Punkterne sendes til HSU sekretæren og formanden.

HSU tog orientering til efterretning og drøftede udkastet. Medarbejdersiden sender deres kommentarer til formanden, til brug for det videre arbejde.

11. Oplæg v. Campusrådet om særlige udfordringer for Aalborg Universitet, Campus København ift. samarbejdsaftalens virkningsområde/ Thorkild Ærø (20 min. 12.15-12.35)

Oplægget er vedlagt som bilag.

HSU tog oplægget til efterretning.

12. Oplæg v. Den faglige klub om særlige udfordringer for Aalborg Universitet, Campus København ift. samarbejdsaftalens virkningsområde/ Mette Lykke Nielsen, Vibeke Andersen og Søren Quist Eliasen (20 min. 12.35-12.55)

Oplægget er vedlagt som bilag.

HSU tog oplægget til efterretning.

13. Evt. (5 min. – 12.55-13.00)

LRJ fremlagde forslag om, at man i fremtiden også placerer et møde i Esbjerg.

JLC spurgte, om HSU er høringsberettigede ift. til den nye arbejdsmiljøpolitik, eller om den alene er et anliggende for HAMIU, hvilket sekretariatet undersøger.

Kommende møder:

Onsdag den 8. februar 2018 kl. 13.00-15.30

Onsdag den 11. april 2018 kl. 10.00-12.30

Onsdag den 13. juni 2018 kl. 10.00-12.30

Onsdag den 19. september 2018 kl. 10.00-12.30

Onsdag den 12. december 2018 kl. 10.00-13.00 på Campus CPH