



**Mødedato:** 12. september 2022 kl. 11.00 – 13.00

**Mødested:** Frandsensalen

**Mødeemne:** Møde i Hovedsamarbejdsudvalget, møde 4

**Deltagere:** Brian Bech Nielsen, Berit Eika, Arnold Boon, Kristian Pedersen, Anne-Mette Hvas, Anne Lindholm Behnk, Olav W. Bertelsen, Helle Colding Seiersen, Peter Kithler, Anders K. Moestrup, Rasmus Vinge, Charlotte E. Kler, Lars Bo Gundersen, Marie Louise Bro Pold, Agnete Larsen, Henrik Lindskov, Karina Skovvang Christensen, Stig Ravn og Kirsten Møller Johansen (ref.)

**Afbud:** Johnny Laursen, Eskild Holm Nielsen, Thomas Pallesen, Caroline Adolphsen, Bertha Beck Mortensen og Jens Peder Ulfkjær.

## Referat

### 1. Bemærkninger til og godkendelse af dagsorden (Brian Bech Nielsen)

Brian Bech Nielsen bød velkommen til HSU-mødet og orienterede om afbud fra Johnny Laursen, Eskild Holm Nielsen, Caroline Adolphsen, Bertha Beck Mortensen og Jens Peder Ulfkjær. Suppleant Karina Skovvang Kristensen og Stig Ravn deltog i hhv. Carolines og Jens Peders sted.

Med aftale om at punkt 11 på vedr. 'Karriereudviklingsmodel på Aarhus Universitet' flyttes op som punkt 10, blev dagsordenen godkendt.

### 2. AU's økonomi

#### a) Opfølgning på nuværende økonomiske situation, jf. ekstraordinært HSU møde den 29. august 2022

Arnold Boon opsummerede hovedlinjerne i AU's økonomiske situation, med fokus på stigende elpriser, et usikkert finansielt marked samt vigende STÅ-indtægter, som baggrund for de ekstraordinære tiltag, som Universitetsledelsen har set sig nødsaget til at sætte i værk - og som HSU blev uddybende orienteret om på ekstraordinært HSU-møde den 29. august.

Arnold Boon og Brian Bech Nielsen fremhævede følgende, som supplement til orienteringen på det seneste HSU-møde:

- AU står langt fra alene med udsigten til et større tab på de finansielle poster – en lang række store private og offentlige virksomheder står i tilsvarende situationer, som følge af usikkerhed på det finansielle marked i kølvandet på krigen i Ukraine.
- Arbejdet med at lokalisere og iværksætte ekstraordinære energibesparelser er i fuld gang. Der er allerede lokaliseret mange strøm spare-potentialer ikke mindst på de 'våde områder', hvor der er fokus på at mindske 'tomgangs-forbrug'.
- Situationen er stadig alvorlig – men det centrale er, hvordan situationen udvikler sig fra 2023 og fremefter. De iværksatte tiltag bidrager til at ruste os til fremtiden.



**b) Finanslovsforslag og budget for de kommende år (2023-2026)**

Arnold Boon orienterede om det fremsatte finanslovsforslag, med primært fokus på de elementer, som afviger fra det, som er forudsat i AU's budgetindkaldelse eller hvor der fortsat er usikkerhed. Finanslovsforslaget rummer samlet set få overraskelser. Arnold Boon fremhævede:

*Takst-1 forhøjelse*

Taxameterløftet fra 2023 er ikke indarbejdet i FFL23, trods politisk enighed om at fastholde det. Det er forventningen, at finansieringen findes ifm. politiske forhandlinger om erhvervsstøtte-sanering i efteråret. AU forventer dog først endelig sikkerhed derfor kort op mod jul.

*Myndighedsbetjening*

Der lægges med finanslovsforslaget som ventet op til videreførelse af 2-procentsbesparelserne på tilskuddet, hvilket er forudsat i AU's budgetlægning. I kontrakten med Miljøministeriet er dog lagt et forhøjet tilskud på (6,9 mio.kr.) til 'sikring af opgavevaretagelsen af forskningsbaseret myndighedsbetjening'. Det er forhåbningen at der kan opnås tilsvarende forhøjelse på Fødevareministeriets område.

*Nyt tilskud til tandlægeuddannelsen*

AU har fået tilsagn om et tilskud på 62,5 mio.kr. over en årrække til øget optag på tandlægeuddannelsen, hvilket ikke var forudsat i AU's budgetindkaldelse.

Olav W. Bertelsen udtrykte bekymring for usikkerheden vedr. videreførelse af takst-1-forhøjelsen, og spurgte om Universitetsledelsen mener at AU bør berede sig på et eventuelt negativt scenarie. Brian Bech Nielsen understregede, at der ikke er nogen garantier, men ledelsen vurderer det overvejende sandsynligt at finansieringen går igennem. Skulle det mod forventning ikke ske, vil situationen være en helt anden, da beløbet er i størrelsesordenen 75 mio. kr./år.

Steen Henrik Møller spurgte ind til muligheden for at lægge yderligere pres på det politiske niveau ift. 2-procentsbesparelserne på myndighedskontrakterne. Brian Bech Nielsen svarede, at der ledelsesmæssigt arbejdes vedvarende imod besparelsen, men fælles opmærksomhed på at italesætte og fastholde fokus er altid velkomment.

**3. Opsamling på den årlige lønforhandlingsproces 2022**

HSU udvekslede erfaringer fra årets lønforhandlingsrunde, med fokus på processen samt, hvordan Universitetsledelsens ønske om særligt fokus på ligeløn er blevet løftet.

*Generelle bemærkninger*

Medarbejderrepræsentanterne udtrykte overordnet tilfredshed med AU's fælles ramme for lønforhandlinger, som er velkendt og i det store hele velfungerende. Rasmus Vinge fremhævede det som positivt og understøttende for transparens i



processen, at der forud for forhandlingerne afstemmes forventninger til lønforhandlingsbudgettet både centralt og decentralt.

#### *Forbedringspotentialer*

- *Brug af engangsvederlag:* Steen Henrik Møller opfordrede til, at lønforhandlingsbudgettet fremadrettet alene gælder for varige tillæg, og ikke engangsvederlag med kun etårigt budget-gennemslag.
- *Løndata:* Stig Ravn påpegede, at det vil være ønskeligt med større ensartethed i de løndata HR stiller til rådighed for TR og ledelser på tværs af institutter og fakulteter. Anne Lindholm Behnk forklarede, at HR løbende bestræber sig på god betjening ift. løndata, og at der det seneste års tid har været øget fokus på at ensarte praksis ifm. forhandlinger. Som led heri pågår der løbende dialog med FTR, ligesom Medarbejder- og Kompetencestyrelsens holdning ift. konkrete spørgsmål om udlevering af løndata er søgt – og hvis svar forhåbentligt kan give basis for yderligere ensartning og klarhed.
- *Lønforhandlingsbudgettet:* Anders Moestrup og flere øvrige medarbejderrepræsentanter udtrykte ønske om en større forhandlingsramme, og bemærkede, at der i baglandet er voksende opmærksomhed om bl.a. honorering af overarbejde mv.
- *Opfølgning på tildelte lønforbedringer:* Olav W. Berthelsen tilkendegav ønske om et bedre grundlag for opfølgningen i form af data på, hvordan lønforhandlingsbudgettet i praksis er udmøntet.
- *Erfaringer med fokus på ligeløn:* Medarbejderrepræsentanterne bemærkede, at det er en god intention at sætte fokus på ligeløn ifm. de årlige lønforhandlinger. Agnete Larsen og Olav W. Berthelsen efterspurgte dog virkemidler til at skabe større forpligtelse og et bedre grundlag for omsætning af intentionen til handling lokalt. Konkret blev det foreslået, at der ifm. institut-opsamlinger på forhandlingerne skal indgå opfølgning på, hvordan ligeløns-perspektivet er blevet varetaget i forhandlingerne. Der blev ligeledes efterlyst et udvidet datagrundlag som medtager information om fordelingen af tillæg på køn. Anne-Mette Hvas bakkede op om behov for øget transparens ift. anvendelsen af lønmidlerne som forudsætning for en mere målrettet indsats for ligeløn. Anne Lindholm Behnk forklarede, at vi i dag ikke har en tværgående opsamling på lønforhandlingerne som muliggør at vi kan trække data på, hvordan tillæggene er blevet fordelt – men at vi kan følge lønudviklingen. Brian Bech Nielsen opsummerede, at det måske vil kræve anden systemunderstøttelse at udvide datagrundlaget som foreslået, men at ledelsen vil tage forslaget med tilbage til overvejelse.

Brian Bech Nielsen takkede for HSU's samlede bemærkninger og input.



#### 4. Status på Handleplan for Ligestilling

Brian Bech Nielsen orienterede om status på AU's indsats vedrørende ligestilling og diversitet, som har afsæt i AU's Handleplan for Ligestilling 2020-2022. Brian Bech Nielsen fremhævede, at arbejdet med at fremme ligestilling og diversitet er en strategisk vigtig opgave for AU, og vi har brug for at arbejde målrettet mod forbedringer.

I gennemgang af aktuel status på indsatserne fremhævede Brian Bech Nielsen at:

- Hovedparten af aktiviteterne i handleplanen forløber planmæssigt.
- Der er et stort engagement de fleste steder, når det gælder lokale indsatser på institutter/fakulteter/enheder.
- Der ses beskedne forbedringer fra 2020 til 2021 i kønsbalancen i senior VIP-stillinger – men samtidig et fald i andelen af ny-rekrutterede kvinder, hvilket er en bekymrende udvikling, som vi skal have fokus på at vende og som kan kalde på skærpet fokus på tiltrækning af kvindelige ansøgere til stillingerne.
- APV-særrapporten med fokus på kønsforskelle i besvarelser viser tydelige forskelle på mænds og kvinders tilfredshed og vurdering af AU som en attraktiv arbejdsplads – hvilket understreger behovet for at sætte ambitiøst ind i arbejdet med arbejdspladskultur på AU's arbejdspladser.

Brian Bech Nielsen orienterede herefter om status på udarbejdelsen af den kommende Handleplan for Ligestilling, Diversitet og Inklusion 2023-2025. Tidlige skitser til fælles AU-aktiviteter har været ude til kommentering i organisationen, blandt andet hos Akademiske Råd, HAMU-HSU, Fakultetsledelser m.fl. Der arbejdes nu på at tilpasse aktiviteterne i handleplanen efter de gode pejlemærker, som organisationens input har givet.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for orienteringen om status.

Mht. den faldende andel ny-rekrutterede kvinder i senior VIP stillinger bemærkede Agnete Larsen, at det bør give anledning til øget fokus og måske tydeligere krav til kvindelig repræsentation i ansættelsesudvalg. Brian Bech Nielsen bakkede op om vigtigheden af fokus på sammensætningen af ansættelsesudvalgene - men bemærkede, at de aktuelle tal tyder på, at det primært er tiltrækning af kvindelige ansøgere der volder problemer. Det taler for også at rette fokus mod det opsøgende rekrutteringsarbejde.

I forhold til ambitionerne for den kommende handleplan pointerede Olav W. Berthelsen og Agnete Larsen, at der er behov for klart tilskårne indsatser med tydelig retning, også når det gælder indsatser vedr. arbejdspladskultur, hvor der kan være en tendens til at forblive på et lidt overordnet, ukonkret niveau.

#### 5. Opdatering af personalepolitikken vedr. bibeskæftigelse



Arnold Boon orienterede kort om baggrunden for punktet; Rigsrevisionen har anbefalet AU at oplysninger om bibeskæftigelse dokumenteres, fx ved anvendelse af en fælles skabelon, og at oplysningerne registreres på den enkelte medarbejder. AU's personalepolitik beskriver allerede de overordnede rammer for medarbejderes engagement i bibeskæftigelse, men angiver ikke en procedure for oplysning herom. Andre universiteter har allerede i flere år haft en sådan procedure for at dokumentere bibeskæftigelse.

På den baggrund er det udarbejdet forslag til en justeret retningslinje, som tydeliggør en procedure for årlig oplysning om bibeskæftigelse gældende for alle ansatte. Det foreslås samtidig at der udvikles en systemløsning hvor oplysningerne registreres i Pure. Arnold Boon understregede, at det har været hensigten at opnå en enkel, u-bureaukratisk løsning. Anne Lindholm Behnk supplerede med, at bibeskæftigelse i udgangspunktet ikke skal forhåndsgodkendes; det nye der følger med registreringen, er alene at ledere får adgang til information om medarbejdernes bibeskæftigelse og dermed et grundlag for gennem dialog at følge op og håndtere, hvis der skulle være interessekonflikter eller uoverensstemmelse med hovedbeskæftigelsen.

Olav Berthelsen bemærkede, at den justerede retningslinje gør det mere tydeligt for medarbejderne hvilke aktiviteter der skal oplyses, hvilket er positivt. Oplægget giver dog også anledning til bekymring; Dels for at medarbejdere kan komme til at offentliggøre bibeskæftigelse som har en privat karakter. Dels at mange medarbejdere kan være uvante med at arbejde i Pure, hvorfor registreringen kan blive praktisk besværlig.

Anne Lindholm Behnk forklarede, at der – pt. af tekniske årsager – er udsigt til at oplysningerne alene vil komme til at ligge synlig for medarbejderen selv og leder – og altså ikke vil være tilgængelig for andre via hjemmesiden og Pure-profilen. Medarbejderrepræsentanterne understregede, at det er en vigtig forudsætning for opbakning til løsningen, idet der kan være tilfælde hvor offentliggørelse via Pure-profilen kan være mindre hensigtsmæssig.

I forhold til valget af Pure som system-understøttelse forklarede Arnold Boon, at det ikke anses som det perfekte men dog bedst mulige bud på en teknisk løsning.

Brian Bech Nielsen takkede for perspektiverne, og konkluderede, at der er opbakning til retningslinje-tilpasningen og den foreslåede systemunderstøttelse.

## 6. Orientering fra formand og ledelsen

### a) Bestyrelsesmøde den 1. juli 2022

Brian Bech Nielsen orienterede kort fra Bestyrelsesmødet og om temaer på det bestyrelsesseminar som bestyrelsesmødet blev afviklet i sammenhæng med.



Emner, der blev berørt var:

- Den økonomiske situation
- Efterdønninger fra udflytningsplanen, som HSU tidligere er blevet orienteret om.
- Videreførelse af taxameterløftet – som også berørt under økonomipunktet.
- Forslag vedr. nyt optagelsessystem.
- AU's strategi og indsatsområderne, som der er stor opbakning til i Bestyrelsen.

### **b) Ny formand for Danske Universiteter**

Brian Bech Nielsen orienterede om at han pr. 1. september er valgt som ny formand for Danske Universiteter. Formandskabet deles med ny næstformand Nikolaj Malchow-Møller fra CBS. Brian Bech Nielsen orienterede om, at formandskabet sammen vil have særlig fokus på samarbejdet - mellem universiteterne, men i høj grad også med professionshøjskoler og erhvervsakademierne. Det vil være en målsætning at minimere modsætninger mellem universitetssektoren og øvrige sektorer på uddannelsesområdet.

### **c) Øvrigt**

Lars Bo Gundersen spurgte ind til forlydender om, at der politisk barsles med tanker om at afkorte en række humanistiske og samfundsvidenskabelige kandidatuddannelser fra to til ét år. Brian Bech Nielsen forklarede, at overvejelserne udspringer af Reformkommissionens anbefalinger. AU støtter ikke forslaget, men der er endnu ikke fremsat konkret politisk forslag. Sker det, er det fortsat uvist om det kan bære igennem til et politisk flertal.

Kristian Pedersen kvitterede - i relation til det aktuelle arbejde med at lokalisere og iværksætte ekstraordinære energibesparelser på fakultetet – for de imponerende mange og gode indspil og forslag til strømbesparelser som det allerede har medført.

## **7. Meddelelser fra næstformand og medarbejderside**

Anders Moestrup delte forlydender om, at der laves uformelle sammenlægninger af SU og arbejdsmiljøorganisationen visse steder på AU – og henviste til eksempler på at SU-møder helt udfases til fordel for fællesmøder mellem SU og AMO. Anders Moestrup påpegede, at sammenlægning af udvalg, forudsætter at alle parter høres og bakker op.

Brian Bech Nielsen bemærkede, at det som bekendt er helt 'lovligt' at holde møder på tværs af SU og AMO – hvilket kan give mange fordele for organisationen. Hvis samarbejdet enkelte steder foregår indenfor rammer som



ikke lever op til gældende aftaler og skaber utilfredshed, må informationen bringes ind om de konkrete eksempler.

## 8. Nyt fra feriefonden

### Skriftlig orientering

HSU tog orienteringen til efterretning.

## 9. HSU-årsplan

Forslag til HSU's årsplan i 2023 blev taget til efterretning. Olav W. Berthelsen bemærkede, at HSU-kalenderen så vidt muligt bør afstemmes med budgetkalenderen, så HSU kan blive orienteret med udgangspunkt i relativt aktuelle økonomi-rapporter. HSU-sekretariatet laver et supplerende tjeck af dette, og tilpasser eventuelt mødetidspunkterne inden der går mødebookinger ud til HSU-medlemmerne.

## 10. Karriereudviklingsmodel på Aarhus Universitet

### Skriftlig orientering

Brian Bech Nielsen fremhævede som introduktion til punktet, at der på AU er et behov for at fremme karriereforståelse blandt medarbejdere og studerende som synliggør forskellige mulige karriereveje indenfor eller udenfor AU – ikke kun den lineære. Det medsendte bilag om AU's karriereforståelse giver et indblik i det faglige arbejde med at skabe en teoretisk ramme for karriereudviklingsindsatsen på AU. Det skal således betragtes som et slags baggrundspapir, til brug for dem, som arbejder særligt med karriereudvikling- og afklaring på AU – ikke 'slutbrugeren'.

Olav W. Berthelsen takkede for introduktionen, og rammesætningen af karrierpapiret som et baggrundspapir og bemærkede, at medarbejderrepræsentanterne deler ledelsens opfattelse af et stort behov for en særlig indsats på området gældende for både VIP og TAP. I forhold til en sådan kommende indsats understregede Olav;

- At medarbejderrepræsentanterne regner med at blive inddraget i det videre arbejde.
- At der er behov for at etablere et 'rammeverk' ift. karrierearbejdet – hvori der *også* med fordel kan indgå en indkredsning af fælles fagligt grundlag – men i en langt kortere og mere omsat version end den vedlagte.

## 11. Kommunikation fra HSU

HSU-medarbejderrepræsentanterne foreslog at følgende fra HSU-mødet fremhæves i Universitetsledelsen kommunikation (nyhedsbreve):

- Orienteringen vedrørende finanslovsforslaget
- HSU's drøftelse af status på Handleplan for Ligestilling
- HSU's drøftelse af justerede retningslinjer for bibeskæftigelse



## 12. Eventuelt

### *Tak til Arnold Boon*

HSU-mødet var Arnold Boons sidste – og formand og næstformand i HSU takkede på vegne af udvalget Arnold for samarbejdet og indsatsen i HSU de sidste 7 år.

### *Spionage på universiteter*

Olav W. Berthelsen spurgte på baggrund af bl.a. en norsk sag ind til Universitetsledelsens overvejelser vedr. risikoen for fremmede magters spionage og indblanding ifm. forskning på AU. Brian Bech Nielsen bekræftede, at det er et aspekt som Universitetsledelsen har kraftig opmærksomhed på. Signalet er generelt, at man som forsker på AU skal være påpasselig når man har besøg udefra. Der vil muligvis blive kigget på konkrete indsatsområder fremadrettet, hvor vi henter inspiration fra blandt andet AAU.

## 13. Næste møde i HSU

Næste møde i HSU er den 1. december kl. 14 – 16.