



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

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

Dato: 13-05-2025
Sagsnr.: 2024-232-00221

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 29. april 2025

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), 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), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH), Klaus Kjær (KK) og Palle Steen Hansen (PSH).

Afbud: Jakob Skovrup Stampe, Louiza Bohn Thomsen

Øvrige deltagere: Solbjørk Finnsdottir (SF) under pkt. 2, Signe Skov Risager (SSR) under pkt. 3 og 4.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsordenen.

KK gjorde opmærksom på, at udpegning af ny bestyrelse i AAU's feriefond skulle have været på dagsordenen til orientering, men at der stadig mangler at blive valgt repræsentanter på ledelsessiden. KK har dog koordineret med HSU-sekretariatet om en skriftlig orientering til HSU, når valget er på plads.

HSU godkendte dagsordenen.

Ad 2. Drøftelse af anti-chikaneregler på AAU

Bilag 2.1: Udkast til anti-chikaneregler på AAU

Bilag 2.2: Danske Universiteter og Uddannelses- og Forskningsministeriets anti-chikanepolitik

Indstilling: HSU orienteres om og drøfter udkastet til anti-chikaneregler på AAU.

SF gennemgik materialet og orienterede om udkastet til nye anti-chikaneregler på AAU. Formålet med AAU's anti-chikaneregler er en tydelig kommunikation af AAU's holdning til anti-chikane, hvilke bestemmelser, der allerede eksisterer på området og hvor man kan henvende sig, hvis man har været udsat for chikanerende adfærd.

AAU's anti-chikaneregler er baseret på Uddannelses- og Forskningsministeriets (UFM) anti-chikanepolitik, som blev udgivet i november 2024 i samarbejde med Danske Universiteter. AAU's anti-chikaneregler refererer udelukkende til AAU's gældende bestemmelser og praksis på området og ændrer derfor ikke herved. Dette som bidrag til et fortsat trykt og inkluderende studie- og arbejdsmiljø på AAU. AAU's anti-chikaneregler var i førstebehandling ved rektoratet i marts 2025, som efterspurgte en bred høringsproces på AAU. HSU er sidste høringspart i processen og blev bedt om input til reglerne.

FH bemærkede, at der er sket meget, siden ministeren drøftede dette med Danske Universiteter tilbage i 2024, og opfordrede til, at man genbesøgte dokumentet, da det kan opleves som tungt og restriktivt ift. UFM's politik.

FH påpegede, at udtryk som chikane, hetz og diskriminerende adfærd skal være klare, herunder hvordan og hvem der afgrænser, hvornår der er tale herom. FH tilføjede, at dokumentet kunne opfattes forvirrende og spurgte ind til, om det var nødvendigt at henvise til allerede eksisterende retningslinjer.

SLC udbad sig konkretiseringer og forslag, og FH uddybede. SLC noterede bemærkningerne og nævnte at de vil blive taget med tilbage til vurdering.

AMK bemærkede, at udkastet til AAU's anti-chikaneregler lægger sig op ad formuleringerne i de fælles principper i Danske Universiteter og UFM's politik, med tilføjelse af, blandt andet, et femte punkt, som er en AAU-tilføjelse. Der har ikke været reaktioner fra studerende i høringsprocessen, da man allerede har talt meget om adfærdskodeks mv. Der er ikke noget nyt i reglerne, det har bare ikke været nedskrevet før nu.

Det blev herefter drøftet, at reglerne ikke ændrer på den praksis der allerede er og ej heller ændrer ved fx vurderingen af krænkende adfærd, politiske ytringer mv. Disse vurderinger foretages allerede i relevante enheder og der tages højde for både ytringsfriheden på den ene side og adfærd, der kan være krænkende, chikanerende mv. på den anden side. Vurderingerne tager udgangspunkt i lovgivning og praksis på området samt AAU's regler. Det blev bemærket, at vurderingen af, hvad der for den enkelte opleves som krænkende, er subjektiv.

JLC bemærkede, med henvisning til formuleringen i punkt fem om, at det for medarbejdere kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, at læsningen for den menige medarbejder skal være tydelig, og at det kan være svært at udlede, hvad dette helt konkret betyder. Ansættelsesretlige konsekvenser betyder ikke nødvendigvis afskedigelse ol, men kan også være andre sanktioner såsom fx en påtale og advarsel. Medarbejdersiden opfordrede til, at man overvejer formuleringen i punkt fem.

Opfølgning:

AAU's anti-chikaneregler bliver genbesøgt på baggrund af HSU's input.

Ad 3. Drøftelse af AAU's sygefraværstatistik for 2024

Bilag 3.1: Sygefravær for 2024 – Aalborg Universitet

Bilag 3.2: Sygefravær pr. årsværk fordelt kvartalsvis

Bilag 3.3: Sygefravær for 2024 – Hovedområder

Bilag 3.4: SYGEFRAVÆRSSTATISTIK - Fra tal til dialog og handling

Bilag 3.5: Hjælpetekst til sygefraværstatistikken

Indstilling: HSU tager orientering af resultaterne fra sygefraværstatistikken for Aalborg Universitet til efterretning og drøfter HR-afdelingens anbefalinger og vurderer, om der er behov for at iværksætte yderligere initiativer end de foreslåede.

SSR gennemgik sygefraværstatistikken og tendenserne for sygefraværet i 2024. Resultaterne for 2024, med reduktion af sygefravær på 0,41 sygedage pr. medarbejder, tyder på, at de nuværende initiativer for at reducere sygefraværet har den ønskede effekt. HR-afdelingen anbefaler derfor at fortsætte og styrke disse initiativer, herunder en tidlig og målrettet indsats, løbende anvendelse af sygefraværstatistikken i Power BI og fokus på håndtering af sygefraværet i fællesskab. Pjecen "Sygefraværstatistik - fra tal til dialog og handling", er kommunikeret ud til alle ledere via deres HR-partnere.

PMJ spurgte ind til benchmarking op mod de øvrige universiteter og bemærkede vigtigheden i sammenlignelige data fra andre universiteter. SSR kommenterede, at der er tale om selvstændig indrapportering, og at det ikke er et krav, at der indrapporteres til Statens BI via ISOLA, og at vi kun kan gå ud fra, at vi indrapporterer sammenlignelige tal på tværs af universiteterne, men det er ikke garanteret. PMJ tilføjede, at der burde være i universiteternes interesse, at universiteterne opgør og indberetter på samme måde og opfordrede til, at det blev

bragt op i regi af Danske Universiteters HR Chefgruppe. LIBS noterede sig dette men bemærkede, at det kan være en svær øvelse at få alle til at gøre det ens.

Udvalget drøftede behovet for at se nærmere på længerevarende sygefravær, især det som skyldes trivselsproblemer, og vigtigheden af målrettede indsatser og tæt og nærværende ledelse.

LIBS bemærkede, at vi ikke kender årsagen til medarbejderes sygefravær, og at det derfor har større effekt, at HR-partneren kommer ud og får hjulpet ledelsen, særligt der hvor der er et højt sygefravær. HR-afdelingen har arbejdet proaktivt med dette og det er en indsats, som vi stadig mangler at se den fulde effekt af.

LB oplevede, at områderne havde svært ved at vide, hvornår de skulle sætte ind med vikarer under sygefravær. De opgaver, der ligger, skal løses af kollegaer, og det kan være en svær balance at vurdere, hvornår der er behov for at sætte ekstra ressourcer ind. LB opfordrede til, at man havde mere dialog om dette.

JLC kvitterede for en god pjece om hvordan dialogen om sygefravær kan tages lokalt og konkretiseres til handlinger.

Udvalget drøftede herefter muligheden for bearbejdelse af eksisterende data i Power BI. Det kunne give nogle andre muligheder, hvis der i bearbejdning af data blev taget højde for samtidige effekter af flere variable.

PMJ opsamlede afslutningsvist, at der bør være en øget opmærksomhed på det længerevarende sygefravær - ikke de tilfælde, hvor der er tale om længerevarende fravær begrundet i somatisk forhold, men der hvor der er tale om trivselsproblemer. Det er vigtigt, at der fortsat arbejdes med ledelsen, særligt der hvor ledelsen ikke er tæt nok på. Det er en god tendens, at gennemsnittet er nedadgående.

Det blev på mødet korrigeret, at der er en fejl i materialets tabel 2, hvor der for tallet for Aalborg Universitet 2024 skulle stå 7,41.

Opfølgning:

HR-afdelingen undersøger, om det er muligt at tilføje flere variabler til sortering af eksisterende sygefraværsdata i Power BI, fx stillingskategori.

Ad 4. Anvendelse af psykologisk rådgivning 2024

Indstilling: HSU orienteres om anvendelsen af den psykologiske rådgivning 2024 og giver eventuelle input til ordningen.

SSR gennemgik materialet og statistikken for anvendelse af psykologisk rådgivning for 2024. Der er ikke foretaget målinger af årsag til belastningen i 2024, som der var for 2023, men det er planen, at det er muligt igen næste år.

FH bemærkede, at kollegaerne er glade for ordningen, og at det opleves som en rigtig god ordning. FH tilføjede, at medarbejdernesiden synes, det kunne være godt, at det ikke sættes som en forventning, at der skal foreligge en samtykkeerklæring, da ca. 50 % af forløbene blev gennemført uden en sådan erklæring.

PMJ påpegede, at uden samtale mellem medarbejderen og lederen, har lederen ikke mulighed for at hjælpe den pågældende medarbejder med det, som måtte påvirke vedkommende – fx med tilrettelæggelse af arbejdet. Det er i disse tilfælde oplagt, at der er dialog mellem leder og medarbejder.

FH og JLC bemærkede, at nogle medarbejdere foretrækker at drøfte problemerne først og derefter tale med lederen, og at medarbejderne selv kan vurdere, om ledelsen skal inddrages fra starten. Der kan også være tale om problemstillinger, som ledelsen ikke nødvendigvis kan hjælpe med.

LIBS understregede vigtigheden af, at ledelsen er informeret for at kunne hjælpe medarbejderne og påvirke kulturen. Det er svært for ledelsen at handle, hvis ledelsen ikke er tæt på og har den nødvendige information. PSH nævnte, at tidspunktet for at involvere ledelsen kan variere, og at anonymitet er vigtig for nogle medarbejdere, da de er meget sårbare. PSH var dog ikke i tvivl om, at ledelsen i de fleste tilfælde skal involveres.

LHR bemærkede, at der kan være mange forskellige årsager til at opsøge psykologisk rådgivning, og at det er LHR's vurdering, at man på universitetet er blevet bedre til at tilbyde psykologisk rådgivning.

RDH spurgte, om der vil komme en evaluering af ordningen, hvilket blev bekræftet.

Ad 5. Orientering om og input til den økonomiske ramme for de årlige lønforhandlinger

Bilag 5.1: Årshjul for de årlige lønforhandlinger

Indstilling: HSU tager orienteringen om processen for fastlæggelse af den økonomiske ramme for de årlige lønforhandlinger til efterretning, samt kommer med input til rammen inden denne fastlægges af direktionen.

LIBS gennemgik materialet om den økonomiske ramme for de årlige lønforhandlinger og årshjulet og bad om HSU's input.

FH kommenterede, at de ikke havde set dagsordensteksten før den blev sendt ud og ville have gjort indsigelser, især vedrørende VIP-lønrammen, hvis teksten var kendt. FH understregede, at man ikke fandt, at lønrammen levede op til Ny-Løn. FH bemærkede hertil, at med indførelsen af nyt lønsystem i 1998 blev lønpuljerne afskaffet. Det har den konsekvens, at der ikke et minimum eller maksimum for, hvor meget der kan aftales tillæg for. Man forhandler inden for det til enhver tid værende budget og at det er ledelsens ansvar at sikre, at der er plads til sådanne forhandlinger. I den forbindelse citerede FH [Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer](#), bilag 1, afsnit 3; "Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som engangsvederlag, varige tillæg eller lignende", og bemærkede, at løndannelse skal ske indenfor institutionens økonomi og ikke indenfor en lønramme. JLC nævnte, at lønforbedringer er budgetteret, men det betyder ikke, at puljen skal rammes hvert år. Nogle år holder man sig under og andre år går man over.

LIBS understregede, at lønmidlerne stadig skal fordeles lokalt og at metoden er den samme som på andre universiteter. LIBS fandt ikke, at den økonomiske ramme går på kompromis med Ny-Løn.

TLA spurgte ind til de lokale aftaler for VIP og hvordan det skal ses i sammenhæng med lønrammen for VIP. RA svarede hertil, at en ramme over tid hjælper med at holde lønningerne på et fornuftigt niveau og sikrer en fælles politik på tværs af universitetet. RA fremhævede, at der, ud over de lokale lønaftaler for VIP, også er andre tillæg som kvalifikationstillæg og engangsvederlag.

LHR fremhævede signalværdien i, at der ikke er forskel mellem VIP og TAP, og at alle bidrager og skal tilgodeses med ligeværdighed.

PSH kommenterede, at restriktive lønrammer gør det svært at rekruttere og fastholde TAP-medarbejdere, især når det er svært at løfte nye medarbejdere til et rimeligt lønniveau. SLC var enig i, at der er lønefterslæb på nogle områder, men tilføjede, at økonomien ikke tillader et løft overalt. SLC var dog enig i den grundlæggende antagelse om lønefterslæb.



LB nævnte, at AU har vedtaget en ny ramme uden krav om en 50/50 fordeling mellem engangsvederlag og faste tillæg, mens KU ikke har en central ramme. PMJ bemærkede, at KU har en anden og mere decentral styring af økonomien og at det derfor er vanskeligt at sammenligne sig med dem.

FH bemærkede, at det selvfølgelig er vigtigt, at økonomien hænger sammen, men at der ikke bør være en centralt fastsat lønramme eller krav om fordeling mellem typer af vederlag. JLC tilføjede, at selvom der ikke var en pulje for VIP, betyder det ikke, at VIP får mere end TAP og at hvis der er en ramme eller pulje, så bliver den tømt.

PMJ bemærkede, at det er fint, at puljen bliver tømt, da det er det som midlerne er afsat til og at der er tale om anbefalinger om en 50/50 fordeling mellem engangsvederlag og faste tillæg. LIBS tilføjede, at direktionsbeslutningen går på at tilnærme sig en 50/50 fordeling, men at der også er fleksibilitet. LB nævnte, at det er blevet mødt som et krav. TB bemærkede, at man på TAP-området nok er bedre til at følge op på dette end man er for VIP.

JLC nævnte ønsket om at komprimere lønforhandlingsprocessen. LIBS kommenterede, at processen er blevet skåret ned, og at der er ved at blive lagt sidste hånd på dette, hvorefter der kommer mere information ud om processen.

Ad 6. Årsrapport 2024

Bilag 6.1: Årsrapport for 2024

Indstilling: HSU tager årsrapport 2024 til efterretning.

SLC gennemgik årsrapporten, som blev underskrevet i sidste uge. Der er justeringer i egenkapitalen, som nu er opdelt mellem en fast og en fri egenkapital. Den frie egenkapital kan anvendes efter behov. Der spares op til blandt andet NYT SIS på den frie egenkapital, hvor behovet anslås at være omkring 20-25 mio. kr. Universitetet har grundlæggende en solid økonomi og en rimelig egenkapital, til at se ind i de kommende år.

PMJ bemærkede, at der er usikre tider på grund af reformer på uddannelsesområdet samt usikkerhed omkring forskningsreserven og dens udmøntning. Geopolitiske krav påvirker, hvordan pengene skal anvendes, og finansloven er også afgørende. Der er ligeledes udfordringer på EU-området, da EU's Competitiveness Index, som skal omsættes til en Competitiveness Fund, kan påvirke forskningsbevillingerne fra EU. På den positive side stiger de private fondes uddelinger.

JLC bemærkede, at der i ledelsesberetningen er nævnt sexisme, men at han savner noget om arbejdsmiljø og trivsel og retter en opmærksomhed på den utilfredsstillende udvikling i målet for EVU, i afrapporteringen af rammekontrakten.

Ad 7. Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform

Indstilling: HSU drøfter udvalgets samarbejde og arbejdsform.

Medarbejdersiden kommenterede, at de så det som en fordel, at både forperson og næstforperson deltager i HSU-møderne, og udtrykte utilfredshed med processen omkring arbejdstidsregistrering, hvor de følte, at der ikke var tilstrækkelig inddragelse i overensstemmelse med samarbejdsaftalens intentioner. Medarbejdersiden tilføjede, at samarbejdsudvalgets drøftelser fungerer bedst, når medarbejderne involveres tidligt i processen. Medarbejdersiden er bevidst om, at en tidlig involvering kan betyde, at man skal behandle et emne flere gange.

Der var fra medarbejdersiden også et ønske om mere ligestilling i antallet af deltagere fra medarbejdersiden og ledelsen på formøderne, og at der blev afholdt formøde forud for ekstraordinære møder, også selvom det måtte være med kort varsel.

AMK forklarede, at prorektor fungerer som rektors stedfortræder, og at det derfor er en naturlig del af prorektors funktion at træde i stedet for rektor i dennes opgaver, når det er nødvendigt. Hvis HSU-møderne kun kan afholdes, når rektor er til stede, er konsekvensen, at møderne skal flyttes, hvilket ikke nødvendigvis er hensigtsmæssigt. At benytte en stedfortræder skal derfor ses som et ønske om eller behov for, ikke at være nødsaget til at udskyde et møde.

Udvalget så positivt på HR's forslag om at ændre mødeformen mellem HSU og HAMiU fra et årligt heldags møde til to kortere møder, hvor de fælles dagsordener og snitflader kan drøftes.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet følger op på evalueringen og forslaget om at ændre mødeformen mellem HSU og HAMiU. Næste skridt er, at forslaget skal drøftes på HAMiU.

Ad 8. Orientering fra rektoratet

Bilag 8.1: Opgavebeskrivelse / kommissorium for analyse af HR- og Økonomiområdet

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

AMK gennemgik arbejdet med institutionsplanen, herunder at der vil være en drøftelse på det ekstraordinære HSU-møde den 15. maj, efterfulgt af en behandling i direktionen og indsendelse den 23. maj. Retskravene for de studerende, der optages i indeværende år, er ikke ændret, og det vurderes, at det nok skal fungere. PMJ påpegede, at det kan medføre økonomiske udfordringer, men at det er vigtigt, at de unge føler sig sikre på deres rettigheder, når de søger ind på et studie.

SLS præsenterede kommissoriet for analysen af HR- og økonomiområdet. Analysen skal medvirke til at træffe beslutninger om den fremtidige organisering, med udgangspunkt i de fire pejlemærker for fremtidens administration på AAU. Der er nedsat en styregruppe og projektgruppe, og analysen vil blive gennemført fra maj til september, hvorefter resultatet skal behandles fra september til november. Der er oprettet en [hjemmeside](#), hvor man kan holde sig løbende opdateret på processen. PSH savnede lokale drøftelser i samarbejdsorganerne om processen. SLC bemærkede, at materiale er sendt ud til ledelsen, til brug i lokale drøftelser.

RA bemærkede, at pejlemærkerne begynder at få liv i organisationen og bruges i igangværende processer, hvilket forbedrer kvaliteten.

PMJ understregede vigtigheden af at gennemføre processen nu på grund af betydelige statslige besparelser, som kan påvirke administrationen betydeligt. Omfanget er endnu ikke kendt, men det kan være op mod 100 mio. kr., som skal findes hen over de næste 3-4 år.

JLC understregede vigtigheden af medarbejderinvolvering, og at der i analysen også blev set på samarbejde mellem VIP og TAP. LB bemærkede, at det er vigtigt også at lære af andre universiteters erfaringer, fx AU.

Udvalget drøftede slutningsvist betydningen af nærhed i opgaveløsningen, hvor nærhed kan betyde både fysisk tilstedeværelse og hurtig opgaveløsning. Optimering af systemer blev også nævnt som en vigtig faktor.

Ad 9. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

FH er blevet nyt medlem af UBVA og håber, at AAU kan få glæde af det, især med hensyn til spørgsmål om ophavsret mv.



De faglige organisationer har formuleret, eller er i gang med at formulere, krav og ønsker til den kommende overenskomstforhandling (OK26). Det dækker blandt andet over højere tillæg til lektorer og fuld pensionsberettigelse for ph.d.-tillæg. Stærkere beskyttelse af tillidsrepræsentanter samt bedre vilkår, krav om tillæg for AMR-funktionen og involvering af SU/MED udvalg ved implementering af AI. Der er også stillet krav om fleksibilitet i arbejdslivet, opsparring af pensionsmidler til frihed og bedre rettigheden ifm. børns og børnebørns sygdom samt højere pension, og ret til at ledsage nærtstående. Slutteligt er der for det akademiske område stillet krav om tid til forskning og honorering af arbejde i weekend og efter kl. 17.00, svarende til øvrige arbejdstidsregler.

De enkelte krav differentierer fra de enkelte faglige organisationer. Ikke alle krav når forhandlingsbordet, men det er ønsket.

PSH gjorde opmærksom på usikkerheden på TAP-niveau, på grund af manglende koordinering mellem igangværende processer. RA erkendte udfordringerne ved flere samtidige processer ift. processen på SSH, men understregede, at man var bevidst og opmærksom på det og tager hånd om det, så godt som det kan lade sig gøre. Det er tænkt ind i planen for SSH. RA tilføjede, at det dog også er et vilkår og særligt, når vi er en organisation der kører meget decentralt. FH fandt det positivt, at der har været og er en god dialog i processen.

FH bemærkede, at det er hans indtryk, at uddannelseslukninger på SUND er blevet håndteret med god dialog, selvom det er sørgeligt for de berørte uddannelser.

RDH gav udtryk for, at der havde været frustration over den pludselige hastighed i beslutningsprocessen på TECH vedr. institutionsplanen, men bemærkede også, at der er blevet lyttet til input. TLA nævnte, at processen, vedr. institutionsplanen på ENG, også gik hurtigt, og at indstillingen om ikke at åbne uddannelsen i veje og trafik i Esbjerg var ærgerlig, særligt for dem der havde brugt tid og ressourcer på arbejdet med uddannelsen. JLC foreslog, at koordinering på tværs kunne have været hensigtsmæssigt. AMK forklarede, at fakulteterne hver især var forskellige steder og havde forskellige opgaver i forbindelse med institutionsplanen og derfor vægtede lokale hensyn højere. TB roste medarbejdersiden for god dialog i TECH-processen og bemærkede den store passion for de berørte uddannelser, både fra medarbejdere og studerende.

Afslutningsvist bemærkede FH, at EST-VIP-lønftalen, som udløber i år, ønskes genforhandlet.

Ad 10. Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 10.1: Referat, HAMiU den 05.12.2025

Bilag 10.2: Referat, HAMiU den 19.03.2025

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

Der er ikke nyt fra sekretariatet.

Ad 11. Eventuelt

PMJ meddelte, at ansættelsesprocessen for den nye dekan for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er afsluttet, og at det vil blive offentliggjort i morgen (onsdag den 30. april) kl. 12.00. Det er ikke en intern kandidat. Rekutteringen af en prorektor for forskning er sat i bero, da der ikke er fundet den rette kandidat, på trods af at stillingen har været i genopslag. En positiv nyhed er, at Aalborg Kommune har givet byggetilladelse til et nyt kunstværk og installationen, Den Galaktiske Park ved Krogstrædet 3. PMJ ønsker at søge flere midler til nye kunstværker.

FH spurgte ind til, om ledelsen, i lyset af udviklingen i verdenen, havde overvejet afhængigheden af store IT-løsninger. PMJ bekræftede, at det er noget man er opmærksom på også fra centralt hold og at man ser ind i mulige erstatninger fra blandt andet Frankrig.



JLC udtrykte glæde over folderen om monitorering af IT-systemer på AAU. JLC foreslog, at tekniske termer kunne uddybes, og at der sikres kommunikation til medarbejderne, så den ikke bare ender på en hjemmeside.