AALBORG UNIVERSITET

SUND FSU

Godkendt referat

Aalborg Universitet
SUND
Selma Lagerløfsvej 249
9260 Gistrup

Sagsbehandler:
Jette T. Gade [Navn 2]
Telefon: 93562009
Email: jtg@adm.aau.dk

Dato: 17-10-2025
Sagsnr.: 2025-021-02532

Onsdag den 8. oktober klokken 09.00-11.00

Mødelokale 12.02.066 Umbilicus
Selma Lagerløfs Vej 249, 9260 Gistrup

Deltagere Karina Dahl Steffensen (KDS); Louiza Bohn Thomsen (LBT); Jette Kolding (JK); Kim Dremstrup (KDN); Svend Birkelund (SB); Luise Bolther (LB); Palle Steen Hansen (PSH); Gitte Hosbond Haahr Bloch (GHHB) ; Tue Bjerg Bennike (TBB); Klaus Kjær (KKJ); Jette Thorsen Gade, referent (JTG)

Afbud: Kim Dremstrup og Jette Kolding

---

1. Velkommen og præsentationsrunde

KDS bød velkommen efterfulgt af en præsentationsrunde, hvor udvalgets medlemmer kort præsenterede sig, runden blev afsluttet med KDS's præsentation, hvor hun fremhævede sine ledelsesværdier, som tæller ordentlighed, åbenhed og inddragelse, styr på processer og struktur – kort sagt 'orden i penalhuset'.

Udvalget kvitterede positivt for KDSs tanker om samarbejdet og ser frem til samarbejdet.

2. Godkendelse af dagsorden

KDS konstaterede at dagsorden med bilag er udsendt iht. forretningsordenen, mindst 5 dage før mødets afholdelse. Materialet er udsendt den 1. oktober 2025.

Der var ingen kommentarer til dagsordenen. Dagsordenen blev godkendt.

I forbindelse med, at FSU er overgået til at anvende FirstAgenda til udsendelse af mødemateriale, har der været lidt opstartsudfordringer i relation til at tilgå materialet. Disse er efterfølgende løst.

3. Godkendelse af referat

Referatet fra den 2. juli 2025 er sendt til udvalgets gennemsyn den 24. juni 2025 med forlænget frist for kommentering til den 30. august 2025. Ved fristens udløb, var der ikke modtaget kommentarer.

Referatet blev godkendt.

4. Orientering ved forperson og næstforperson

Bloddonation – opfølgning fra seneste møde i SUND FSU
KDS indledte orienteringen med en opfølgning på forespørgslen om muligheden for bloddonation i arbejdstiden, enten ved henvendelse til blodbank på NAU eller ved besøg af bloddonationsbus på SLV249. Punket blev behandlet på seneste møde den 2. juli 2025 under "Eventuelt".

Som opfølgning på punktet er der indhentet information fra cheflæge for blodbanken Betina Samuelsen Sørensen, Aalborg Universitetshospital, som ligeledes sendte en stor tak for interessen for at donere blod:

- Den tidligere beslutning om flytning til hospitalsbyen (NAU) er ændret, og der er pt. ingen tidshorisont for en eventuel flytning
- Blodbanken forbliver på NORD frem til 2027, hvorefter den flyttes til SYD på Hobrovej
- Der er ikke tilknyttet en bloddonationsbus. Interesserede medarbejdere og studerende opfordres derfor til selv at møde op i blodbanken på NORD

Jf. AAU-håndbog er der mulighed for frihed til bloddonation i arbejdstiden, hvis ikke det kan finde sted uden for arbejdstiden. Ved interesse skal henvendelse rettes til den enkeltes leder, som har mulighed for at bevilge frihed med løn i forbindelse med bloddonation.

AAU's vedtægter - Orientering om ændring af standardforretningsorden for kollegiale organer
Som følge af den seneste vedtægtsændring er betegnelserne *formand* og *næstformand* ændret til *forperson* og *næstforperson*.

Standardforretningsordenen er tilpasset, så den stemmer overens med vedtægten. De kollegiale organer kan nu tage de nye betegnelser i brug og opdatere deres egne forretningsordener, hvis det ikke allerede er sket. Derudover opfordres organerne til at ændre betegnelserne på hjemmesider og øvrige platforme.

Forretningsordenen vil blive gennemgået og tilpasset på næste FSU-møde i december.

Status på rekruttering af institutledere
Processen med rekruttering af institutledere til HST og KI er i gang, stillingerne blev opslået i uge 39 med ansøgningsfrist den 6. november. Rekrutteringsprocessen er transparent og for at nå ud til flest

mulige egnede kandidater, er stillingerne slået meget bredt op. KDS oplyste desuden, at samtalerne med kandidaterne er planlagt fra medio november til primo december og foregår ude af huset.

Lønforhandlinger
Lønrammen for de årlige lønforhandlinger 2025 er af direktionen fastlagt til 1 % for både VIP og TAP. Ligeledes er det besluttet, at institutter og afdelinger forsat skal tilstræbe at rammen fordeles 50/50 mellem varige tillæg og engangsvederlag - dog med mulighed for en vis fleksibilitet.

Fakultetsledelsen har aftalt, at processen skal "vendes om" dvs. VIP-kriterier skal drøftes primo 2026 og meldes ud herefter. TAP-kriterier drøftes i de lokale SU.

Udvalget havde bemærkninger til forskellen i tidsrammen for udsendelse af kriterier, idet kriterierne for TAP-ansatte fremsendes væsentligt hurtigere end de tilsvarende kriterier for VIP-ansatte bliver gjort tilgængelige, hvilket ikke er tilfredsstillende. KDS tilsluttede sig udvalgets holdning og oplyste, at kriterierne for udsendelse skal drøftes i fakultetsledelsen og tilpasses med henblik på, at begge grupper modtager kriterierne på samme tid.

5. **Økonomi –** økonomipartner Signe Hejlesen Barrit delt under punktet

KDS bød velkommen til SUNDs nye økonomipartner Signe Hejlesen Barrit. Signe gav med baggrund i den udsendte PowerPoint udvalget en status på økonomien for 2025 og fremad.

Signe lagde ud med at konstatere, at der ses ind i en sund økonomi, hvor det forventede resultat for 2025 er højere end resultatmålet. Estimatet for SUND er efter justeringerne et forventet overskud på +5,0 mio. kr.

På de tilskudsfinansierede aktiviteter har det på baggrund af historisk for høje estimater været nødvendigt at nedjustere efter 1. periodeopfølgning.

Det forventede hjemtag for SUND estimeres til 168 mio. kr. mod budgetteret 112 mio. kr. Pr. august er der realiseret 126 mio. kr.

For hvad angår 2026 – 2028 er præmisserne at negative afvigelser i forhold til budgettet skal indhentes i det efterfølgende år. Pt. er resultatmålet for 2026 - 2028 ikke kendt.

6. **Proces for udvikling af ny AAU-strategi fra 2026** – strategisk rådgiver Lasse Panny Pedersen deltog under punktet

Lasse introducerede og gennemgik processen for den ny AAU-strategi fra 2026 og lagde ud med baggrunden for afslutning af den igangværende strategi før tid. Direktionen har efter aftale med AAU's bestyrelse besluttet at afsluttet AAU's nuværende strategi Viden for verden 2022-2026 et år før tid. Der er sket store forandringer i omverdenen siden strategiens begyndelse. Teknologisk udvikling, den geopolitiske situation, Europas konkurrenceevne og store reformer inden for universitetssektoren har givet anledning til en ny strategi for AAU.

Processen blev igangsat før sommerferien og målet er, at bestyrelsen kan godkende den nye strategi i april 2026. Direktionen har fastsat en ambition for den kommende strategi og i oktober 2025 gennemføres en stor involveringsproces i organisationen, hvor direktionen beder ledere og medarbejdere på AAU om at komme med input til den nye strategi inden for fire strategiske temaer.

Der afvikles involveringsaktiviteter på tværs af AAU, på fakultets- og institutniveau. På SUND er der mulighed for at komme med input via Akademisk råd, Institutråd og via brede medarbejderinvolveringsaktiviteter. SUND's institutter har besluttet at afvikle den brede medarbejderinvolvering via skriftlige processer for at give flest mulige medarbejde mulighed for at komme med input.

SUND FSU er ikke et udpeget involveringsforum, hvorfor der opfordres til at komme med input via institutprocesserne. Institutterne orienterer deres medarbejdere direkte i forhold til, hvordan der kan gives input. Deadline for involveringsaktiviteterne er 31. oktober 2025. Herefter vil alle input blive behandlet af direktionen. I november/december 2025 udarbejdes en strategitekst, som kommer i bred høring på tværs af AAU i starten af 2026 inden den endelige bestyrelsesgodkendelse af strategien i april 2026.

På bagkant af orienteringen talte udvalget om udfordringen med det faldende antal studerende, som søger STEM uddannelserne, om universitets tab af renomme og brand som førende ingeniør-universitet og hvordan det forventes, at bl.a. Klinisk Institut via medarbejderinvolveringen bidrager i et sundhedsperspektiv med input i relation til læger og ingeniører der finder løsninger sammen.

7. **Arbejdsmiljødrøftelse –** arbejdsmiljørepræsentant Erika G. Spaich, HST og Rim El-Fil, KI deltog under punktet

To gange årligt inviteres arbejdsmiljørepræsentanterne fra institutterne til en arbejdsmiljødrøftelse og en status på aktuelle opmærksomhedspunkter. På seneste møde blev udvalget orienteret om HSTs fokus på stress og krænkende adfærd og på KIs fokus, som var rettet mod information og forebyggelse.

Erika lagde ud med at HST generelt er velfungerende, hvilket runderinger og trivselsmåler viser. Dog er der stadig en bevidsthed om de hændelser, som ikke bliver adresseret. Med det i mente og ligeledes med et forsat fokus på mobning og krænkelser, er der sat et tiltag i gang, hvor kollegaerne via plakater, infoskærme og en fortsat italesættelse af udfordringerne opfordres til at henvende sig og indberette hændelser af krænkende karakter. Dette kan gøres personligt eller via whistleblowerordningen. Eksempler på plakaterne blev vist på mødet.

Ud over dette tiltage er der med support af HR gennemført workshops, hvor bl.a. stress håndtering var på dagsordenen, dette tilbud var for alle ansatte. I relation til fysiske udfordringer, er der rapporteret om dårligt indeklima.

Udvalget supplerede med eksempler på, at de som TR er blevet kontaktet af medlemmer, der på grund af varslingen om lukning af uddannelser, er påvirkede og meget pressede. Erika svarede, at hun oplevede at der, efter dialog og orientering om planer for nye uddannelser og derved andre muligheder for de ansatte, var 'ro på'.

Udvalget spurgte herefter, hvornår der blev fokuseret på mobning, Erika oplyse, at dette tiltag igangsættes efter næste trivselsmåling.

Ordet blev herefter givet til Rim, der er tiltrådt som arbejdsmiljørepræsentant midt i perioden. Rim har overtaget posten efter Jesper Ellemann.

Rim indledte med en glædelige orientering om, at sagen med Arbejdstilsynet er afsluttet. Dernæst orienterede Rim om en vellykket workshop, hvor der var fokus på krænkende handlinger og hvad der definerer krænkende handlinger. Det har været en øjenåbner for mange, og grundlaget for fremadrettet tidligere rapportering af hændelser er lagt i og med, at medarbejderne nu er bedre klædt på til at identificere og agere. Der vil være vedvarende fokus på området.

Derudover orienterede Rim om, at Klinisk Institut har et ønske om, at institutrådet udvides med en repræsentant for ph.d.-studerende.

Den igangværende proces om fremtidens HR og økonomiområde har berørt mange medarbejder, hvilket har afstedkommet flere sygemeldinger. Der lægges et stort arbejde i at italesætte, at hvis der er medarbejder, som er pressede, er det vigtigt, at de henvender sig – ledelsen er klar til at gribe dem. Medarbejderne har ageret positivt på denne udmelding.

Man er i mål med 2025's igangsatte initiativer, og i 2026 fokuseres der på kulturen og sammenhængen med kollegaerne på Klinisk Institut i København. Derudover ses der ind i et turbulent forår, som vil være præget af indflytningen i NAU.

Kommende opgaver tæller APV kortlægning og en gentagende italesættelse af at adressere arbejdsmiljøsektionen på eventuelle hændelser.

Udvalget kvitterede for fremlæggelserne og det gode arbejde, der er lagt i løsningen af de store udfordringer institutterne har været og stadig er ramt af.

8. Eventuelt

Der er ikke modtaget emner til behandling under eventuelt.

KDS oplyste, at december mødet indledes med en lille julekomsammen, hvilket udvalget kvitterede positivt for.

KDS orienterede herefter udvalget om, at hun fremadrettet vil gå GEMBA, hvor hun ganske uformelt og uden varsling vil banke på døren og hilse på medarbejderne i deres vante miljøer, dette for at opleve dagligdagen. Udvalget var meget positive over tiltaget, der har været efterlyst mere synlighed af ledelsen, og de vil glæde sig til at byde KDS velkommen. Ligeledes ytrede udvalget, at de så frem til samarbejdet med den nye dekan,

Mødet blev herefter afsluttet.

Næste møde; 3. december 2025.