



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Carina Fristrup Mathiesen
Telefon: +4599403070
Email: cfma@adm.aau.dk

Dato: 02-07-2026
Sagsnr.: 2025-232-00242

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 15. juni 2026

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Karina Dahl Steffensen (KDS), Søren Kristiansen (SK), Frederik Hertel (FH), Lotte Brunø (LB), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Palle Steen Hansen (PSH), Thomas Lykke Andersen (TLA) og Michael Toft Overgaard (MTO).

Afbud: Thomas Bak (TB), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Klaus Kjær (KK), Søren Kristiansen (SK) og Kristoffer Aagaard Stormark (KAS).

Øvrige deltagere: Vibeke Pedersbæk (VP), Christina Lademann Wiederholt (CLW) og Carina Fristrup Mathiesen (CFM), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

Jf. punkt 5 på dagsorden "drøftelse af implementering af kandidatreformen ift. vejlednings- og eksamensaktiviteter i hovedferieperioden" bemærkede FH dog, at det kan være relevant at drøfte de øvrige ændringer der er lagt op til fra regeringens side på et senere tidspunkt. Der var tilslutning til, at emnet kan tages op på et senere tidspunkt.

Opfølgning:

Punktet kan tages op igen på et senere HSU-møde, når der foreligger yderligere afklaring om de øvrige ændringer i forbindelse med kandidatreformen.

Ad 2. Orientering om og drøftelse af den videre proces ifm. projekterne på HR- og økonomiområdet

Bilag: 2.1 Oplæg til proces for bemanning af de nye fælles enheder på HR- og økonomiområdet

Bilag 2.2 Udvælgelseskriterier

Bilag 2.3 Tilbud til medarbejdere, som afskediges som følge af de aktuelle reorganiseringer

Bilag 2.4 Procesplan for projekt Økonomi Hub

Bilag 2.5 Tidsplan for projekt Fremtidens HR.

Indstilling: Universitetsdirektøren indstiller, at HSU drøfter oplægget til proces for bemanning af de nye HR- og økonomienheder samt udvælgelseskriterier, og tager orienteringen om status og videre proces på de igangværende projekter til efterretning.

SLC orienterede om den videre proces i projekterne på HR- og økonomiområdet, som var til anden behandling i HSU. Det blev fremhævet, at der fortsat arbejdes ud fra de samme overordnede principper som ved den første behandling, men at procesoplægget nu er mere detaljeret beskrevet.

SLC redegjorde for principperne i processen for bemanning af de nye enheder. Fase 1 vil søge at omplacere de medarbejdere, som primært varetager de opgaver, der flyttes, forudsat at medarbejderen ønsker at komme i betragtning til stillingen, opfylder kvalifikationskravene i stillings- og kompetenceprofilen. Fase 2, som vedrører eksternt opslag, kan blive aktuelt, hvis alle stillinger ikke kan besættes ved omplacering i første fase, eller hvis kompetencebehovet ikke dækkes. Fase 1 og fase 2 er tilrettelagt inden for gældende regler for henholdsvis intern omplacering, som en afværgeforanstaltning og rekruttering via offentligt opslag.

SLC præciserede blandt andet at eventuel harmonisering af løn vurderes i forhold til den nye stillings klassificering og vilkår, og at ændringer i givet fald håndteres efter de gældende regler og varsles efter de almindelige frister. For medarbejdere, som ikke opnår ansættelse i de nye fælles enheder, håndteres den videre proces lokalt i den relevante ledelseslinje.

SLC orienterede herefter om status og tidsplaner for de enkelte projekter. For Fremtidens HR blev det oplyst, at projektet fortsat er i en analyse- og afklaringsfase, hvor fokus i den kommende periode er på opgaveafklaring, snitflader og ressourcebehov, mens Økonomi Hub er klar til at gå ind i bemanningsfasen begyndende efter HSU-mødet i denne uge.

SLC opfordrede til perspektiver fra HSU. LB frembragte i den forbindelse en række betragtninger fra medarbejdersiden. Der var et konkret spørgsmål til bruttolisten over de medarbejdere, der er udpeget til fase 1 ifm. Økonomi Hubben, og til hvordan opgørelsen var blevet tilvejebragt, ligesom der blev peget på, at TR kunne have gavn af at få indsigt i listen. SLC forklarede, at man blandt andet har set på Oracle-licenser og taget udgangspunkt i gennemsnitlige processer, som i dag håndteres lokalt, men at han gerne vil følge nærmere op på dette. (opfølgende note: efter mødet har vi fundet ud af, at listen er blevet kvalificeret via drøftelser med ledelsen på institutter og i afdelinger).

LB fremhævede også, at spørgsmålet om harmonisering af løn fylder hos medarbejderne, og at der kan være tilfælde, hvor en lønnedgang ikke opleves som rimeligt. Der blev samtidig ytret et ønske om at fastholde fællesmøderne med TR og AMR. Endvidere blev der peget på en stor opmærksomhed på trivslen hos både de medarbejdere, der flytter, og de medarbejdere, der bliver tilbage - dette er et fælles ansvar. Der blev desuden peget på et ønske om, at der ved årets udgang følges op på Økonomi Hub med henblik på eventuelle erfaringer der kan tages med videre i processen for Fremtidens HR. Det var der tilslutning til i udvalget.

PSH fremhævede et opmærksomhedspunkt i forhold til, hvilke opgaver der flytter til Økonomi Hub, men også i forhold til de opgaver, der ikke gør, så der fortsat er tilstrækkelig kapacitet til de tilbageværende opgaver lokalt. SLC var enig i opmærksomheden, men mindede samtidig om, at der er betydelige sparekrav, og at målet er at høste de gevinster, der er mulige. Det vil være en balancegang. MTO havde også et opmærksomhedspunkt i forhold til, hvornår institutledelsen og fakulteterne træder ind i håndteringen af de tilbageværende opgaver, når fase 2 er afsluttet. SLC forklarede, at dette drøftes på institutledermødet tirsdag den 16. juni. TLA havde en betragtning om, at grundlaget for at vælge nogle medarbejdere til og især andre fra kan opleves som spinkelt med reference til et kort CV-afsnit på 10 linjer.

Medarbejdersiden havde ingen kommentarer til udvælgelseskriterierne jf. bilag 2.2.

SLC tilkendegav, at processen vil blive håndteret så ordentligt som muligt, og opfordrede de relevante medarbejdere til at byde ind på stillingerne. Det blev afslutningsvist fremhævet, at trivsel hos både de medarbejdere, der bliver berørt direkte af processen, og de medarbejdere, der bliver tilbage i de eksisterende enheder, er et væsentligt opmærksomhedspunkt i den videre proces.

Opfølgning:

Status på Økonomi Hub kan eventuelt drøftes i HSU ved årets udgang med henblik på erfaringer ind i Fremtidens HR.

Ad 3. Drøftelse af forslag til AAU's budgetprincipper 2027

Bilag: 3.1 Oversigt over AAU's nuværende budgetprincipper 2022-2026 og forslag til ændringer heri med virkning fra og med 2027.

Indstilling: Rektor indstiller, at HSU drøfter forslag til AAU's budgetprincipper 2027 og fremsætter eventuelle bemærkninger til forslaget.

PMJ orienterede om forslaget til AAU's budgetprincipper 2027 og redegjorde for den proces, der har været i direktionen frem mod fremlæggelsen af forslaget i bestyrelsen den 24. juni. Det blev fremhævet, at de nuværende budgetprincipper udløber, og at det forslås at de nye budgetprincipper kommer til at følge strategiperioden således at budgetprincipperne i højere grad kan understøtte realiseringen af strategien (2026-2029).

De væsentligste ændringsforslag blev gennemgået. Forslaget bygger på en balanceret tilgang af data, hvor incitamenter i budgetmodellen skal understøtte universitetets strategiske retning og de ledelsesmæssige prioriteringer. PMJ redegjorde herefter for den overordnede opbygning af budgetmodellen, herunder fordelingen af uddannelsesmidler og basisforskningsmidler, anvendelsen af strategipuljen og bidragsmodellen for hhv. fælles funktioner, fællesuniversitære aktiviteter, innovation og bygninger. Det blev understreget, at modellen samlet set skal understøtte et incitament til vækst i eksternt hjemtag, da dette vurderes at være det område, hvor universitetet reelt har mulighed for økonomisk vækst.

PMJ gennemgik også de overordnede konsekvenser af forslaget. FH havde på vegne af JLC, som var fraværende, en række kommentarer til sagsfremstillingen. Det blev bemærket, at pkt. 4 sammenholdt med pkt. 10 og 11 efter SLC's vurdering kan betyde, at uddannelsestunge områder, herunder SSH, stilles mindre gunstigt. JLC havde forventet, at principperne ville indeholde en normaltilstand for tilskudsfinansierede aktiviteter bidrag til fælles funktioner (FF) og fællesuniversitære aktiviteter (FU), således at disse indgår på lige fod og ikke med reduceret sats. Derudover blev der til pkt. 6 efterspurgt eksempler på, hvilke aftaler der henvises til med indstillingen. PMJ redegjorde for, at beregningerne bygger på gamle tal, men at ingen fakulteter samlet set mister budget som følge af de nye principper. Opdaterede økonomiske forudsætninger forventes først efter sommeren. SLC supplerede med, at der er flere samtidige bevægelser i modellen, herunder at bidragene relativt falder, fordi den samlede pulje bliver større som følge af øgede basismidler. Det forventes at bidraget til finansiering af fælles funktioner (FF) vil stige i næste budgetår blandt andet som følge af Økonomi Hub, mens det administrative tryk omvendt forventes at falde fra 2027. Om fællesuniversitære aktiviteter (FU) blev det fremhævet, at området fortsat er præget af betydelige fællesudgifter, herunder til bl.a. licenser og biblioteket.

Det blev kommenteret at forskydningerne i modellen samlet set er begrænsede, og det væsentlige i højere grad er den incitamentsstruktur, modellen etablerer i forhold til vækst i eksternt hjemtag. Hertil redegjorde PMJ for, at der har været drøftet mange forskellige modeller, men at det fremlagte forslag efter ledelsens vurdering har de laveste samlede konsekvenser for universitetet som helhed. Der blev kvitteret for de forskellige synspunkter man kan have til en sådan model.

FH påpegede, at det var ærgerligt, at den fremtidige dekan for SSH ikke har været involveret i processen, og PMJ tilkendegav forståelse herfor. I drøftelsen blev der peget på, at det kan være vanskeligt at behandle modellen fuldt ud, når det beror på gamle tal. PMJ forklarede i forlængelse heraf, at udkastet til finansloven forventes præsenteret i august, og at budgetarbejdet herefter tager afsæt i de nye budgetprincipper.

HSU tog forslaget til efterretning.

Opfølgning:

Konsekvenserne af budgetprincipperne kan drøftes igen, når de opdaterede tal foreligger efter sommeren i forbindelse med budgetarbejdet for 2027.

Ad 4. Drøftelse af HSU's samarbejde og arbejdsform

Bilag: 4.1 Oversigt over udvalg med relevans for HSU.

Indstilling: HSU-sekretariatet indstiller, at Hovedsamarbejdsudvalget drøfter udvalgets samarbejde og arbejdsform og på den baggrund drøfter, hvilke eventuelle justeringer evalueringen giver anledning til.

HSU drøftede samarbejdet og arbejdsformen i udvalget jf. samarbejdsaftalen (2021) § 2.

Medarbejdersiden fremhævede, at der generelt er en god stemning i udvalget, og at der er plads til uenighed uden, at det påvirker samarbejdet negativt. Der var en general holdning til at udvalgets samarbejde har været i en positiv udvikling. Der blev dog også peget på, at nogle drøftelser kan give en oplevelse af, at beslutningen i praksis allerede er truffet, når sagen drøftes i HSU. Det er derfor vigtigt, at udvalgets behandling ikke får karakter af en "illusorisk" drøftelse. Der blev i den forbindelse peget på, at der i nogle sager, som for eksempel budgetmodellen jf. punkt 3, med fordel kunne have været behandlet tidligere i HSU.

Medarbejdersiden udtrykte desuden et ønske om at fastholde og i højere grad aktivere Personalepolitisk Udvalg (PPU), herunder at drøfte den fremtidige konstruktion og sammensætning af udvalget. Der blev opfordret til, at den nye vicedirektør for HR, CLW, bliver en del af udvalget, mens Jesper Wengels plads bør overvejes nærmere efter han nu er prorektor og ikke dekan. Der var samtidig en opmærksomhed på at få aktiveret PPU mere på relevante forhold for at understøtte en bedre og mere effektiv behandling på HSU efterfølgende.

Afslutningsvist pegede FH på et ønske om mere dialog om materialet i dagsordenen, samtidig med at han kvitterede for det gode samarbejde om tilblivelsen af dagsordenen. FH ønskede desuden en tydeligere markering i referaterne af, hvor der ikke er enighed om et synspunkt.

Ad 5. Drøftelse af implementering af kandidatreformen ift. vejlednings- og eksamensaktiviteter i hovedferieperioden

Indstilling: AAU Uddannelse og Studerende indstiller, at HSU tager orientering om rammerne for 1-årige kandidatuddannelser til efterretning, samt drøfter opmærksomhedspunkter i forbindelse med tilrettelæggelsen af vejlednings- og eksamensaktiviteter i sommerperioden.

AMK orienterede om status på implementeringen af kandidatreformen og redegjorde for de nationale og lokale rammer for de 1-årige kandidatuddannelser. Det blev fremhævet, at arbejdet med implementeringen fortsat udgør et centralt element i universitetets udvikling, og at flere uddannelser allerede er langt i plan- og udviklingsarbejdet. Arbejdet befinder sig nu i en fase, hvor den lokale implementering er i fuld gang. Der er bl.a. allerede afholdt fælles workshops, så videndelingen også sker på tværs af institutter. Det blev oplyst, at alle prodekaner er blevet bedt om at foretage review på hinandens uddannelser. Det er vigtigt, at sikre gode uddannelser, og at der derfor er tale om et grundigt arbejde. Der arbejdes mod tre ansøgningsrunder for godkendelse af de nye uddannelser (september 2026 samt februar og september 2027).

De 1-årige kandidatuddannelser skal gennemføres på 12 måneder, og den afsluttende hovedopgave på 15 ECTS skal placeres i perioden 1. maj til 31. august. Derudover er juli måned ikke længere undtaget fra fastsættelse af frister for bedømmelser. De nationale rammer ændrer dermed ved de eksisterende forudsætninger for tilrettelæggelse af vejlednings- og eksamensaktiviteter, da aktiviteterne vil strække sig ind i AAU's hovedferieperiode. Da det medfører ændringer i arbejdets tilrettelæggelse informeres HSU.



HSU blev også orienteret om de strukturelle valg, der allerede er truffet på universitet, herunder at der ikke arbejdes med februar-optag, specialiseringer eller projektorienterede forløb på de 1-årige kandidatuddannelser, og at eksamener i højere grad skal placeres løbende hen over semesteret.

I den efterfølgende drøftelse blev der peget på, at både VIP og TAP kan blive berørt, idet der i perioden for hovedopgaven skal sikres vejledning, eksamensafvikling og administrativ understøttelse, samtidig med at medarbejderne fortsat har ret til tre ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden. FH havde på vegne af JLC, som var fraværende, en opmærksomhed omkring, at ferielovens varslingsbestemmelser fortsat skal respekteres. Det blev bemærket, at de 1-årige kandidatuddannelser udgør 10 % i AAU's institutionsplan. Medarbejdersiden påpegede dog, at det stadig kan få betydelige konsekvenser for de medarbejdere, der bliver direkte berørt, særligt i forhold til sommerferieplanlægning, familiehensyn og arbejdsbelastning. Der blev også peget på usikkerheder knyttet til de økonomiske rammer for de 1-årige kandidatuddannelser, til belastningen af censorkorpset og til de endnu uafklarede nationale forudsætninger. FH spurgte ind til, på vegne af JLC (fraværende), om censorkorpset også er indstillet på ændringerne. FH opfordrede desuden til, at HAMiU behandler kandidatreformen med fokus på de forskellige arbejdsmiljøudfordringer, reformen kan give anledning til, herunder blandt andet i relation til stressramte medarbejdere. Der var også et ønske om at tage punktet op på HSU på et senere tidspunkt.

HSU tog orienteringen til efterretning.

Opfølgning:

Implementeringen af kandidatreformen tages op på HSU igen på et senere tidspunkt, når der foreligger yderligere afklaringer, der vedrører arbejdsforhold.

Ad 6. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2027

Bilag: 6.1 HSU årshjul for 2027.

Indstilling: Det indstilles, at HSU godkender mødeplan og årshjul for 2027.

HSU godkendte mødeplan og årshjul for 2027 med forbehold for, at fællesmøderne også godkendes i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU).

Opfølgning:

Fællesmøderne forelægges HAMiU til godkendelse.

Ad 7. Orientering fra rektoratet

Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

PMJ orienterede om, at der endnu ikke foreligger væsentlige nye meldinger fra politisk hold, men at det forventes, at den nye minister relativt hurtigt vil markere sine prioriteringer på området eftersom hun fortsætter i rollen. Det historisk lange forløb op til regeringsdannelsen, kan måske medføre, at nogle afklaringer trækker ud.

Der blev desuden peget på, at spørgsmålet om håndteringen af EU-hjemtag i regeringsgrundlaget er et spændende punkt, særligt hvordan de kommer til at gøre det.

PMJ orienterede videre om, at AAU's strategi blev vedtaget den 9. april 2026, og at dekanerne har ansvaret for implementeringen af de tværgående strategiske initiativer både på tværs og horisontalt. Det har stort fokus.



Under punktet blev der også spurgt ind til status på processen for ansættelse af en ny dekan for SSH. Det blev oplyst, at stillingsopslaget er udløbet, at der er et kvalificeret ansøgerfelt. Den første samtalerunde gennemføres i den pågældende uge, og anden samtalerunde forventes afholdt cirka 14 dage senere. Det er forventningen, at stillingen kan meldes ud i august efter sommerferien. FH spurgte ind til sammensætningen af ansættelsesudvalget. Det vil PMJ følge op på.

HSU tog orienteringen til efterretning.

Opfølgning:

Der følges op på spørgsmålet om sammensætningen af ansættelsesudvalget for ny dekan for SSH.

Ad 8. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

FH orienterede indledningsvist om at han har deltaget i Nordisk Universitetslærerforening, hvor der blandt andet var drøftelser om akademiske vilkår, stress, ansættelsesforhold og løn i et nordisk perspektiv. Det blev oplyst, at udviklingen på flere områder er sammenlignelig på tværs af de nordiske lande.

Herefter gav medarbejderrepræsentanterne orientering fra deres respektive områder. Der blev blandt andet peget på, at de igangværende processer omkring Økonomi Hub og Fremtidens HR fylder meget i organisationen, og at stemningen flere steder er præget af både usikkerhed og pres. Der blev samtidig peget på behovet for opmærksomhed på trivsel og stress i perioden før, under og efter de igangværende forandringer. Det blev også fremhævet, at den personlige relation mellem VIP og TAP også fylder i relation til sammenlægningen.

Herudover havde PSH en bekymring i forhold til udviklingen i sygefravær og trivselsudfordringer. Der er flere, der henvender sig med trivselsudfordringer, og der er flere langtidssygemeldinger i øjeblikket. PSH opfordrede CLW til en snak om udviklingen.

LBT nævnte, at åbningen af det nye sygehus har medført ændringer, og at der har været reaktioner fra de studerende i forhold til optaget på medicinstudiet ift. bekymringer om de efterfølgende beskæftigelsesmuligheder. Det blev desuden oplyst, at mødet var LBT's sidste som TR, idet hun i stedet er tiltrådt som studieleder. Udvalget kvitterede for det gode samarbejde.

HSU tog orienteringen fra medarbejdersiden til efterretning.

Ad 9. Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 9.1 Dagsorden fra HAMiU-møde den 4. maj 2026

Bilag 9.2 Referat fra HAMiU-møde den 4. maj 2026.

Indstilling: Det indstilles, at HSU tager orienteringen til efterretning.

Der var ingen orienteringer fra HSU-sekretariatet.

Ad 10. Eventuelt

Skriftlige orienteringer:

Bilag A Lavservicedage for ferieåret 2026/2027

Bilag B Status fra PPU



Bilag B.1 Kommissorium for PPU

Bilag C Orientering om AAU's flådestyringssystem.

Under punktet blev der rejst spørgsmål om, hvorvidt konstitueringen af Kjeld Nielsen som prodekan for forskning og innovation kan få betydning for hans medlemskab i Styrelsen. Det blev oplyst, at dette ikke umiddelbart vurderes at have betydning, men at han udtræder af Strategisk Råd.

LB frembragte et ønske om løbende status på digitaliseringsprojekter på universitetet, hvilket SLC vurderede godt kan sættes på som et senere punkt.

HSU havde ingen bemærkninger til de skriftlige orienteringer.

Opfølgning:

Der kan på et senere møde gives en samlet status på digitaliseringsprojekter, både igangværende og nyligt afsluttede.