AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

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

Dato: 14-07-2025
Sagsnr.: 2025-021-02472

SUND FSU

Godkendt referat

3-1

Onsdag den 2. juli 2024 klokken 12.30-14.30

Mødelokale Umbilicus 12.02.066

Deltagere Lars Hvilsted Rasmussen (LHR); Kim Dremstrup (KDN); Louiza Bohn Thomsen (LBT); Svend Birkelund (SB); Luise Bolther (LB); Klaus Kjær (KKJ); Palle Steen Hansen (PSH); Gitte Hosbond Haahr Bloch (GHHB) ; Tue Bjerg Bennike (TBB); Jette Thorsen Gade, referent (JTG)

Afbud: Jette Kolding

Gæster: Punkt 4, Marie Langeland Thorndal og Christian Müller, ØA – Punkt 5, Jeannette Bøgh og Sanne Vestergaard Hejlesen, HR – Punkt 6, Dennis Jim Frederiksen, Trivsel og Udvikling

---

1. Godkendelse af dagsorden

LHR indledte mødet med at konstatere at dagsorden med bilag er udsendt iht. forretningsordenen, mindst 5 dage før mødets afholdelse. Materialet udsendt den 26. juni 2025.

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Referatet fra den 4. marts 2025 er sendt til udvalgets gennemsyn den 30. marts 2025 med seneste frist for kommentering den 16. april. Ved fristens udløb, var der ikke modtaget kommentarer.

Referatet blev godkendt.

3. Orientering ved forperson og næstforperson

LHR refererede fra seneste møde i HSU (160625), hvor der var fokus på den sikkerhedspolitiske dagsorden. Verden ændret sig markant. Krig, oprustning, handelskrige, kunstig intelligens, uforudsigelige verdensledere, alt dette vil afspejles i den kommende strategi for AAU.

Det frie samarbejde med verdens forskere er under pres, og vi derfor må agere anderledes fremover. Der er allerede et antal lande, som vi ikke kan arbejde sammen med bl.a. Kina, som er førende inden for teknologien. Det betyder, at forskere skal sikkerhedsgodkendes ved ansøgning til AAU. (Kina er førende inden for mindst 37 ud af 44 kritiske teknologier og omfatter bl.a. rumfart, energi, miljø, bioteknologi, kunstig intelligens, avancerede materialer og kvanteteknologi, USA er nr. 2). Hvis ikke vi kan samarbejde med fx Kina tabes viden og derved også muligheden for at hente forskningsmidler til universitetet.

LBT oplyste at institutionsplanen er drøftet i HST og orienterede herefter udvalget om det videre arbejde med institutionsplanen, der nu er indsendt til Uddannelses- og Forskningsministeriet. Det videre arbejde med implementering af kandidatreformen sker via arbejdsgrupper nedsat via DSUR, hvor de to første grupper arbejder med henholdsvis 75 ECTS-kandidatuddannelser. samt erhvervskandidatuddannelserne. Der er indkaldt til arbejdsgruppemøde i august 2025.

LHR orienterede fra seneste institutledermøde i juni 2025, hvor arbejdsgruppen for styrkelse af inddragelse i institutrådene var på dagsordenen. KDN, som sidder i arbejdsgruppen gav FSU en status;

Arbejdsgruppens formål er at forme anbefalinger til øget inddragelse og professionalisering af institutrådede på AAU. KDN gennemgik kort de seks foreløbige tematikker:

Mening	**Formalia**	**Deltagelse**
• Formål med institutråd • Afgrænsning til andre organer	• Tidsfrister • Høringsprocesser • Antal møder • Arbejdsgrupper • Formøder og næstforperson	• Hensyn til forskellige typer medlemmer • Onboarding • Anerkendelse • Involvering af kolleger og medstuderende
Indhold	**Praksis**	**Anvendelse**
• Årshjul • Dagsordenspunkter • Tilbagevendende punkter • Tematiske drøftelser og eksterne oplægsholdere	• Mødeafvikling • Sproglighed og inklusion • Formidling af mødemateriale	• Institutledelsens brug af input

Kommissoriet blev godkendt i direktionen i januar 2025, hvorefter kortlægningen foregik i foråret og det videre arbejde med formulering af anbefalinger og kvalificering følger efter sommerferien. Efter planen foreligges direktionen arbejdsgruppens anbefalinger primo 2026, hvorefter implementering igangsættes.

KDN fremhævede en bedre inddragelse af de demokratiske råd fx FSU, LHR tilføjede, at det er positivt med de demokratiske råd, der dog ikke er beslutningsdygtige, men bidrager med råd og vejledning, som tages med i det videre arbejde

FSU tog orienteringen til efterretning og bakkede op om arbejdet.

4. Økonomi

Christian Müller, ØA deltog under punktet med en orientering til udvalget om SUNDs økonomi. Forud for mødet er der udsendt PowerPoint.

Christian lagde ud med at konstatere at SUND kommer i mål med økonomien i 2025 medregnet de ekstra medicinstuderende. Den disponible egenkapital er primo 2025 i balance og jf. ny egenkapital model forventes egenkapitalen ultimo 2025 at være +15 mio. kr.

Estimatet ligger +2 mio. kr. over og angiver retningen og udspringer af bl.a. udisponerede midler på FAK og DCM, hvilket giver luft i økonomien til fx strategiske muligheder i indeværende år.

I den fremadrettede økonomi afspejles konsekvenserne af kandidatreformen, ekstra basismidler på 85 mio. kr. og det ekstra optag på medicin.

LHR takkede for gennemgangen.

5. Sygefravær

HR-partnere Sanne Vestergaard Hejlesen og Jeannette Bøgh deltog under punktet med en status på sygefraværet på AAU og på SUND. De medsendte link og bilag til punktet blev anvendt ved HR-partnernes gennemgang.

Pr. marts 2025 er den nye sygefraværsstatistik i Power BI i anvendelse. Den nye sygefraværsstatistik giver brugerne et mere overskueligt og visuelt overblik. Især funktionen der baseret på livedata fra Statens HR giver et dynamisk billede og derved en forbedret anvendelse af værktøjet.

HR-partnerne opfordrede udvalget til at arbejde forebyggende med sygefravær for derved at kunne spotte og sætte ind med en tidligere indsats. HR-partnerne oplyste, at ca. 1/3 af sygefraværet relateret til arbejdsmiljø,

Udvalget spurgte, hvem der har adgang til systemet, svaret var, at ledere på delegationsniveau 1-3 samt sekretariatschefer har adgang. Udvalget fandt dette utilstrækkeligt og ønskede en bredere adgang. KDN oplyste at man på HST har uddelegeret adgang til bl.a. teamledere. Delegationsniveau 1-3 samt sekretariatsleder kan delegere adgang til relevante og betroede medarbejdere.

HR-partnerne opfordrede til at systemet kan med fordel anvendes til at spotte tendenser, der kan ageres på. Her stillede udvalget spørgsmålet, om systemet var gearet til automatiseret overvågning, således ændringer i adfærd blev spottet og meddelt lederen. Svaret var, at det ville partnerne undersøge.

Udvalget var opmærksomme på stigningen i langtidssyge og flagede en opmærksomhed herpå, på trods af mange indsatser er det stadig et fænomen, der kræver opmærksomhed.

Udvalget udtrykte generel stor tilfredshed med det nyt system, især funktionen med tidstro data ses som en stor forbedring, da der fremadrettet kan reageres og sættes ind tidligere.

LHR takkede for gennemgangen.

6. AAU Kompetenceudvikling

Fra HR, Trivsel og Udvikling deltog Dennis Jim Frederiksen under punktet med en orientering om SUNDs muligheder for kompetenceudvikling. Den anvendte præsentations udsendes med referatet.

Dennis lagde ud med en kort gennemgang af principperne for kompetenceudvikling, og betonede at kompetenceudvikling er mange ting, også den interne sidemandoplæring tæller med. Ligeledes blev udvalget opfordret til at besøge aau.plan2learn.dk, hvor der er mere end 60 e-læringsforløb tilgængelige, alle gratis.

I 2024 modtog 482 ansøgere fra AAU midler fra Den Statslige Kompetencefond til eksterne uddannelser/kurser, det bevilgede beløb var ca. 8,8 mio. kr. Næste ansøgningsfrist er den 23. september 2025.

AAUs ledelse har i 2025 valgt udelukkende at fokusere på ledelsesudviklingsforløb, udvalget bifalder ledelsesudvikling men ikke på bekostning af, at medarbejdernes kompetenceudvikling sættes på stand by. Ligeledes bifalder udvalget muligheden for e-læringsforløb, men samtidig flages der en opmærksomhed på, at det bliver på bekostning af den vigtige netværksdel ved mødet med kollegaer fra fx andre universiteter og erhvervslivet. Udvalget gjorde også opmærksom på, vigtigheden af kompetenceudvikling af medarbejdere til andre stillinger på universitetet, dette set i lyset af besparelser og afskedigelser – kompetenceudvikling i stedet for afskedigelser.

Udvalget konkluderede; det billiges, at der er fokus på intern kompetenceudvikling, ligeledes at der er fokus på lederudviklingsforløb for fælles sprog og kultur. Der efterspørges kompetenceudviklingsforløb til medarbejdersiden også for fastholdelse og øget arbejdsglæde – det er ikke tilstrækkeligt med sidemandsoplæring.

LHR takkede Dennis for oplægget og orienteringen.

7. Eventuelt

LBT har modtaget en henvendelse om bloddonation og muligheden som medarbejder at blive tappet i arbejdstiden, evt. ved at bloddonorbussen parkeres uden for SUND og ligeledes, når nyt universitetshospitalet kommer i drift. Jf. AAU-håndbogen er der allerede mulighed for at blive tappet i arbejdstiden, idet bloddonorer med nærmeste leder kan aftale frihed med løn til bloddonation, hvis bloddonation ikke kan finde sted uden for arbejdstiden.

https://www.ansatte.aau.dk/regler/personaleforhold/frihed-med-og-uden-lon#frihed-til-bloddonation

LHR betonede, at problemstillingen er, at behovet for at donere blod er stort og stigende samtidig med at færre yngre donerer. KDN tilføjede, at han kunne støtte forslaget og at han som institutleder, vil se positivt på et evt. tiltag.

Udvalget var enige i, at der er en fin signalværdi i at opfordre studerende og ansatte til at donere blod. LHR kontakter AAUH ledelsen for at afsøge mulighederne.

Mødet blev afsluttet med en stor tak fra LHR til udvalget i FSU og HSU for den flotte gave. Samtidig takkede LHR for et fantastisk godt samarbejde, for al inspirationen og gode drøftelser gennem årene.

Næste møde i SUND FSU; 8. oktober 2025 kl. 9.00 (mødet var oprindeligt fastlagt til 30. september men er flyttet pga. kalenderkonflikt)