



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
9220 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Stine Vestergaard Holmstrøm  
Telefon: 99403880  
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 09-04-2026  
Sagsnr.: 2026-232-00249

## Referat af ekstraordinært møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 7. april 2026

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Karina Dahl Steffensen (KDS), Søren Kristiansen (SK), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Lotte Brunø (LB), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH), Klaus Kjær (KK), Palle Steen Hansen (PSH) og Kristoffer Aagaard Stormark (KAS).

**Afbud:** Thomas Bak, Thomas Lykke Andersen og Louiza Bohn Thomsen

**Øvrige deltagere:** Christina Lademann Wiederholt (CLW), Carina Frstrup Mathiesen (CFM) og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH), ref.

### Ad 1. Status på projekterne på HR-området og økonomiområdet

*Indstilling: Universitetsdirektøren indstiller, at HSU*

*\* Drøfter status på projekterne på HR-området og økonomiområdet*

*\* Drøfter processen etablering af de nye enheder i ØA og HR*

*\* Giver input til kommunikation og involvering af TR og AMR i projekterne*

SLC indledte punktet med en kort præsentation og orienterede om, at der efter HSU-mødet holdes et orienteringsmøde for alle TR og AMR om samme emne. Udvalget fik herefter mulighed for at drøfte den nye status samt komme med input til det videre arbejde.

Medarbejdersiden hæftede sig særligt ved, at medarbejderne i de to afdelinger skal søge stillingerne i det nye HR og ØA. Denne del af processen fylder meget for medarbejderne. Samtidig blev der også udtrykt forståelse for baggrunden for modellen, men også fremsat en klar appel om at overveje, hvad det gør ved medarbejderne at skulle måles og vurderes i forhold til hinanden, samt hvilke konsekvenser det kan have i relationen mellem ledelse og medarbejdere.

PSH pegede på, at de ting som skaber den største usikkerhed, er de ting som endnu ikke er på plads. Det drejer sig fx om jobprofiler, kompetencekrav, antallet af stillinger og målgruppen for at søge stillingerne. PSH udtrykte ligeledes ærgrelse over, at der ikke allerede er et arbejde i gang med systematisk kompetenceudvikling af medarbejderne. Der blev med Carve-rapportens analyse påpeget manglende kompetencer indenfor områderne. Usikkerheden forstærkes af manglende viden om, hvilke kompetencer der fremadrettet bliver centrale, og at der ikke allerede nu arbejdes målrettet med at opbygge disse internt. Et gennemgående ønske var derfor en tydeligere og mere konkret procesplan hurtigst muligt, da flere medarbejdere måske er usikre helt uden grund.



Ledelsen udtrykte stor forståelse overfor den usikkerhed, som det giver hos medarbejderne. Det blev understreget, at ønsket har været at prioritere inddragelse og grundighed frem for hurtighed. Der skal være en klar procesplan, som tager højde for alle de ting, som medarbejdersiden efterspørges, men den er ikke klar endnu. En mere endelig plan vil blive drøftet på HSU mødet i juni.

LB spurgte ind til, hvilke beslutninger som allerede er truffet, og hvad der forsat er åbent for dialog. SLC kommenterede, at det lige nu er ideer og forslag som drøftes. Derudover lagde LB stor vægt på fairness i processen og i udvælgelsen. Der blev peget på, at særligt decentralt placerede medarbejdere kan have svært ved at se processen som fuldt ud fair, hvis udvælgelsen foretages af ledere, der kender nogle ansøgere bedre end andre. LB nævnte ligeledes vigtigheden af at centralt og decentralt placerede medarbejdere stilles ens ift. at skulle søge stillingerne i det nye HR og ØA. SLC kan efterfølgende bekræfte, at det også bliver tilfældet.

For at mindske usikkerhed og skabe fairness foreslog medarbejdersiden at lave et midlertidigt ansættelsesstop på de berørte områder for at undgå oplevelsen af, at nye medarbejdere ansættes i stillinger, som eksisterende medarbejdere håber på eller forventer at skulle overgå til.

Der blev udtrykt bekymring for, hvad der sker med de medarbejdere, som ikke får tilbudt en stilling i den nye struktur. SLC kommenterede, at første skridt er at afklare målgruppen, som kan søge stillingerne, men at det ikke kan undgås, at det samlede antal medarbejdere skal reduceres. Hvad der skal ske med de medarbejdere som ikke skal lave HR- eller økonomiopgaver, forudsætter tæt dialog med institutlederne om omfang, proces og effektivering.

Samtidig gjorde medarbejdersiden opmærksom på vigtigheden af at tage særlige hensyn til medarbejdere i f.eks. fleksjob og andre ordninger fremhævet, så de ikke stilles ringere end nu, hvilket kun kan ske hvis de ikke skal søge, men overflyttes til nyt arbejdssted. Derudover blev det fra medarbejdersiden pointeret, at decentrale medarbejdere ved eventuelt stillingskift som minimum ikke bør stilles ringere i forhold til deres nuværende løn og vilkår.

JLC nævnte VIP-perspektivet, som også fylder ude hos medarbejderne. Hvordan bliver samarbejdet mellem VIP og TAP fremadrettet, og bliver der opgaveglidning mellem personalegrupper. SLC kommenterede, at vi kommer til at arbejde på en anden måde i fremtiden, og at der kan ske opgaveforandring mellem grupperne, fordi der skal optimeres. Men flere ting vil forhåbentligt også blive lettere, når vi får et nyt HR-system. Det kan fx være mere selvbetjening.

KAS påpegede i denne forbindelse, at overgangen til øget self-service og nye systemer ofte opleves negativt, også selv om systemerne objektivt set fungerer godt. Det stiller krav til implementering, støtte og realisme i forhold til hverdagen.

FH nævnte, at flere lokalt har udtrykt ønske om et forsat nærhedsprincip og bekymring for, hvordan serviceniveauet påvirkes i forbindelse med opgaveflytning og øget centralisering. Nærhed blev drøftet både som fysisk placering og som kendskab til de lokale forhold, og der var enighed om, at servicen forsat skal opleves som nær – også selv om opgaver flyttes organisatorisk. Samtidig blev der peget på en risiko for, at opgaver formelt centraliseres, men i praksis forsat løses lokalt som "skyggeopgaver", hvis fælles løsninger ikke fungerer tilfredsstillende. Det blev derfor understreget, at opgaver reelt skal fjernes fra institutterne, og at der i implementeringsperioden skal være fokus på klare snitflader, god understøttelse og tæt dialog, så løsningerne fungerer i hverdagen og ikke giver anledning til lokale særordninger

Ledelsen takkede for alle de mange input, som bliver taget med i det videre arbejde. Emnet vil blive drøftet igen på HSU mødet den 15. juni.