



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Carina Frstrup Mathiesen
Telefon: +45 99 40 99 40
Email: cfma@adm.aau.dk

Dato: 28-04-2026
Sagsnr.: 2025-232-00240

Referat af i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 28. april 2026

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

Afbud: Rikke Dorothea Huulgaard (RDH).

Øvrige deltagere: Jesper Wengel (JW), Christina Lademann Wiederholt (CLW) og Carina Frstrup Mathiesen (CFM), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: Det indstilles, at HSU godkender dagsordenen.

HSU godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering om årsrapport 2025

Bilag 2.1: AAU's årsrapport for 2025.

Indstilling: Det indstilles, at HSU tager årsrapport 2025 til efterretning.

SLC præsenterede AAU's årsrapport for 2025, som blev godkendt af AAU's bestyrelse den 9. april 2026 samt årets resultat samt forventningerne til 2026.

AAU realiserede i 2025 et overskud på 221 mio. kr., bl.a. som følge af ekstra forskningsmidler (frie forsknings- og innovationsmidler), hensættelsen vedrørende Thomas Manns Vej 23 og et fald i forbrugsomkostningerne. Der er fokus på at få midlerne allokere til relevante aktiviteter, så egenkapitalen ikke bliver uønsket høj. En del af beløbet allerede er disponeret, men ikke det hele.

PMJ tilføjede, at der er en holdning i ledelsen om, at nye midler skal bruges til nye aktiviteter, for at sikre fremdrift og udvikling i organisationen. På institutniveau er der igangsat processer med henblik på at prioritere og konkretisere anvendelsen af midlerne, og der pågår både dialoger mellem dekan og institutledere med fokus på hvordan institutterne ønsker at bruge de ekstra midler til henover de kommende år.

Der er behov for at aktivere bevillinger hurtigere, herunder ved tidligere igangsættelse af projekter og rekruttering, så aktiviteterne kommer i gang rettidigt. Udvalget drøftede i forlængelse heraf bl.a. universitetets kapacitet i forhold til øget hjemtag og behovet for at understøtte fremdrift i organisationen. Der blev endvidere spurgt ind til om der i den nye AAU-strategi 2026-2029 er afsat midler til at understøtte, at AAU skal være en attraktiv arbejdsplads med fokus på trivsel og håndtering og forebyggelse af stress (jf. udviklingen i den seneste



trivselsmåling). PMJ kommenterede at håndtering og forebyggelse af fx stress håndteres lokalt, men at ledelsen er åbne overfor at afsætte midler til dette område.

Udvalget drøftede desuden balancen mellem basismidler og eksterne midler, herunder at temaet går igen på tværs af organisationen. Som organisation har vi nu løftet basismidlerne i forhold de eksterne midler, men bemærker også at der på tværs ligger nogle forskelligheder i denne balance.

Medarbejdersiden stillede spørgsmål til den nye budgetmodel, hvortil PMJ forklarede at der arbejdes på den nye model, som skal præsenteres for bestyrelsen til juni. Herefter kan budget 2027 udarbejdes efter den nye budgetmodel.

Afslutningsvist konstaterede PMJ, at AAU aktuelt har en økonomi, der giver mulighed for vækst og for at tage initiativ, og at situationen skal udnyttes positivt.

HSU tog orienteringen til efterretning.

Ad 3. Drøftelse af AAU-regel for ansættelse af TAP

Bilag: Bilag 3.1: AAU-regel om ansættelsesudvalg ved TAP-stillinger.

Indstilling: Det indstilles, at HSU tiltræder, at AAU-regel for ansættelse af TAP bortfalder og erstattes af AAU-regel om ansættelsessamtaler og ansættelsesudvalg ved TAP-stillinger. Hvis HSU ikke kan tiltræde ændringen, indstilles det, at reglen opsiges med tre måneders varsel.

CLW orienterede om forslaget om at lade den gældende AAU-regel for ansættelse af TAP bortfalde og erstatte den med en afgrænset AAU-regel om ansættelsessamtaler og ansættelsesudvalg ved TAP-stillinger. Formålet er at afgrænse den fælles lokale ramme til de dele, hvor en AAU-regel skaber værdi, samt at fjerne lokale proceskrav ud over overenskomstgrundlaget, herunder kravet om TR-kommentering af stillingsopslag. Forslaget har været drøftet i direktionen.

Medarbejderrepræsentanterne pegede på, at TR's mulighed for at kommentere stillingsopslag bl.a. bidrager til kvalitetssikring. Samtidig blev der nævnt, at der kan være en oplevelse af medbestemmelse, når medarbejdersiden er med til at nedsætte ansættelsesudvalg. Der blev udtrykt bekymring for, at ansættelsesudvalg kan blive for snævert sammensat, når medlemmer udpeges af leder, herunder at udpegningen kan medføre, at de samme personer gentagne gange indgår i udvalgene. Det blev i den forbindelse bemærket, at der i indstillingen er opmærksomhed på hensyn til inklusion og diversitet, og hensigten med forslaget er at forenkle og effektivisere TAP-ansættelsesprocessen.

Der var ikke en bred enighed i HSU, men udvalget tiltrådte sig indstillingen om at reglen om ansættelse af TAP bortfalder og erstattes af AAU-regel om ansættelsessamtaler og ansættelsesudvalg ved TAP-stillinger. Udvalget tilkendegav et ønske om en evaluering af implementeringen når det har været afprøvet i 6 måneder.

Opfølgning:

På baggrund af opfordring fra medarbejderrepræsentanterne indkalder HR-afdelingen TAP TR repræsentanterne til et evalueringsmøde med fokus på at opsamle og udveksle erfaringer og sikre det fortsatte samarbejde efter implementeringen af det nye regelsæt.

Ad 4. Drøftelse af anbefalinger til styrket inddragelse i AAU's institutråd

Bilag 4.1: Anbefalinger til styrket inddragelse i AAU's institutråd.

Indstilling: Det indstilles, at HSU drøfter og tager anbefalingerne til efterretning.



PMJ orienterede om baggrunden for anbefalingerne til styrket inddragelse i AAU's institutråd. Det blev oplyst, at arbejdet udspringer af en bred drøftelse i sektoren i forbindelse med 20-året for ændringen af universitetsloven, hvor der bl.a. er peget på udfordringer med medarbejderinddragelse på universiteterne. På AAU blev der i forlængelse heraf identificeret et potentiale for at styrke de lokale, inddragende processer omkring institutrådene. Det har en arbejdsgruppe arbejdet videre med og det har resulteret i 13 anbefalinger som skal styrke medarbejderinddragelse. Nu skal anbefalingerne implementeres på institutniveau og dette skal senere evalueres.

JLC stillede spørgsmål ved, at anbefalingerne ikke har været i høring i SU-strengen, og påpegede, at SU-niveauet med fordel kunne have kvalificeret anbefalingerne. Drøftelsen går blandt andet på en af de 13 anbefalinger "at sikre tilstrækkelig forberedelsestid til møder". Dertil kommenterede PMJ, at dette er et område, hvor der er tillid til, at der træffes lokale aftaler på institutniveau.

TLA bemærkede, at anbefalingerne er gode til at rammesætte institutrådernes arbejde og mødeafvikling, men at de ikke i sig selv løser de overordnede udfordringer om medarbejderinddragelse. I den forbindelse var der en drøftelse af institutternes egen forpligtelse til at løse problemer, hvis man ønsker, at det skal fungere i praksis. Dette var der en bred enighed om i udvalget.

HSU tog anbefalinger til efterretning.

Ad 5. Drøftelse af tiden til fri forskning

HSU havde en temadrøftelse af "tiden til fri forskning", idet emnet har været bragt op på tidligere HSU-møder. PMJ redegjorde indledningsvist for rammegrundlaget, herunder at forskningsfrihed fremgår af universitetslovens § 2, stk. 2, og at det videnskabelige personale har forskningsfrihed inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt andre opgaver, jf. universitetslovens § 14, stk. 6.

Udvalget drøftede bl.a. forståelsen af begrebet "fri forskning" og pegede på, at emnet både vedrører tid og de organisatoriske rammer til fordybelse. Der blev desuden peget på, at oplevelsen af råderum til fri forskning kan variere på tværs af fagmiljøer, stillingskategorier og karrieretrin. Der kan være et særligt behov for opmærksomhed på yngre forskere og forskere i karrierestillinger, i forhold til tid til kvalificering og avancering i karrieren.

Udvalget drøftede også, at arbejdstiden for videnskabeligt personale i stigende grad kan være præget af mange parallelle opgaver og korte deadlines, hvilket kan give en fragmenteret arbejdsdag og begrænse mulighederne for fordybelse. I den forbindelse blev der peget på vigtigheden af opgavefordeling og løbende forventningsafstemning, herunder i MUS-samtaler eller 1:1 samtaler. Derudover blev der peget på, at meriteringskriterier og incitamentsstrukturer kan have betydning for fordeling og prioriteringen af forskernes tid.

Afslutningsvist var der enighed om, at emnet med fordel kan drøftes yderligere med udgangspunkt i konkrete eksempler.

Opfølgning:

HSU opfordrer fakulteternes samarbejdsudvalg (FSU) til at drøfte emnet og give en tilbagemelding om indholdet i deres drøftelser til HSU-sekretariatet.

Ad 6. Orientering fra rektoratet

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

PMJ orienterede indledningsvist om den aktuelle status i de igangværende regeringsforhandlinger om etablering af en ny regering, som betyder, at embedsværket forholder sig afventende.



Jævnfør den skriftlige orientering (Bilag A), orienterede PMJ om ansøgninger til AAU's kandidatuddannelser.

FH spurgte ind til, hvordan AAU ligger i forhold til optagelsestallene. PMJ orienterede herefter om de overordnede tendenser, herunder et fald på ENG og TECH men dog en fremgang i kvote 2-ansøgninger på ENG-området, mens der på SUND er en nedgang, bl.a. i lyset af lukkede uddannelser. Det blev bemærket, at udviklingen bl.a. omfatter fald i ansøgninger fra NON-EU-lande som en konsekvens af "Bangladesh-sagen", mens der ses en stigning i ansøgninger fra EU-lande. AMK bemærkede, at det er betryggende, at optagelsestallene kan forklares og at AAU går frem de forventede steder og tilbage de forventede steder.

HSU tog orienteringen til efterretning.

Ad 7. Orientering fra medarbejdersiden

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

FH orienterede om forskerportalen.dk, som er udarbejdet af Udvalget for Videnskabeligt Arbejde (UBVA), og opfordrede til, at orientere sig i portalen. FH spurgte ind til status på "Kopidan-aftalen", og SLC orienterede om, at forhandlingsprocessen har været uhensigtsmæssig, men at parterne nu er tilbage ved forhandlingsbordet.

FH kvitterede for, at SK er blevet konstitueret dekan på SSH. I forlængelse heraf nævnte JLC, at enkelte projekter aktuelt er sat lidt i bero pga. dette.

Herefter gav alle medarbejderrepræsentanter en orientering fra deres områder. Der var særligt fokus på sammenlægningen af institutter, og de følgevirkninger det kan have lokalt. Nogle institutter har f.eks. ikke været vant til at have sektionsledere. Disse forandringer kan tage tid, og det er noget der optager medarbejderne.

Medarbejdersiden nævnte også at "Fremtiden HR og Økonomi" fortsat fylder hos medarbejderne, fordi det er noget der skaber usikkerhed. Der opfordres igen til mere kommunikation og nævnes at hjemmesiden ikke er tilstrækkelig. Medarbejdersiden bemærkede, at det også er information, hvis ikke der er nyt at fortælle.

Til dette kommenterede SLC, at der arbejdes med at få afklaret, hvordan de kommende processer skal struktureres. Senere denne uge afholdes der møde med ALF (Administrativt Leder Forum), hvor de indledende procesovervejelser blandt andet skal drøftes. SLC håber, at der kan kommunikeres yderligere snarest herefter.

JLC kvitterede for "Notat til HSU vedr. delvis hjemtag af specialpædagogisk støtte" (Bilag B) og at man havde indhentet erfaringer fra andre. SLC kommenterede, at der har pågået mange forhandlinger om delvis hjemtag af specialpædagogisk støtte, som træder i kraft 1. januar 2027. Hjemtaget er reduceret i omfang og økonomi og vi skal sikre ressourcer til opstart, trods midlerne først tildeles senere. Der pågår stadig dialog om overgangsfinansieringen.

HSU tog orienteringen til efterretning.

Ad 8. Orientering fra HSU-sekretariatet

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

Der var ingen orienteringer fra HSU-sekretariatet.

Ad 9. Eventuelt

Udvalget havde ingen bemærkninger under eventuelt.



Skriftlige orienteringer:

Bilag A: Samlet opgørelse af målopfyldelse for Aalborg Universitets strategiske rammekontrakt 2022-2025 af 9. april 2026.

Bilag B: Notat til HSU vedr. delvis hjemtag af specialpædagogisk støtte. HSU tog de skriftlige orienteringer til efterretning.