



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Stine Vestergaard Holmstrøm
Telefon: +4599403880
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 21-09-2025
Sagsnr.: 2024-232-00224

Referat af møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 22. september 2025

Deltagere: Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Lind Christiansen (SLC), Rasmus Antoft (RA), Karina Dahl Steffensen (KDS), Jesper Wengel (JW), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Lotte Brunø (LB), Louiza Bohn Thomsen (LBT), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH) og Klaus Kjær

Afbud: Per Michael Johansen, Thomas Bak, Thomas Lykke Andersen og Jakob Skovrup Stampe

Øvrige deltagere: Mikkel Høj Svendsen under punkt 2, Steen Harrit Jakobsen under punkt 4, Linda Ibsen og Stine Vestergaard Holmstrøm (ref.)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: HSU godkender dagsorden.

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Status på strategiproces

Bilag 2.1: AAU interessentanalyse – august 2025

Bilag 2.2: Tidsplan for strategiproces

Indstilling: HSU tager baggrund for igangsættelse af strategiprocessen samt tidsplan for strategiproces og involvering til efterretning.

AMK orienterede om baggrunden for at igangsætte strategiprocessen før tid. Der sker mange ting i verden, og direktionen har derfor ønsket, at AAU bedre kan favne de hastige forandringer. Derudover er vi allerede langt med mange af målene i den nuværende strategi. AMK præsenterede derefter udvalget for den videre strategiproces. Udvalget fik afslutningsvis mulighed for at stille spørgsmål og komme med input.

Medarbejdersiden havde ingen bemærkninger til tidsplanen, men havde en særlig opmærksomhed på, hvordan medarbejderne vil modtage en ny strategi. JLC kommenterede, at en strategi kun lever, hvis den er forankret i dem som skal implementere den. Kommunikation til, og engagement hos medarbejderne er derfor vigtigt.

I forhold til kommunikation fremhævede JLC særligt ordet "Fokusering" som blev nævnt flere gange. Fokusering kan give medarbejderne det indtryk, at der skal skæres en masse væk og kun fokuseres på helt konkrete indsatser. Hvis fokusering skal være et kerneord, er kommunikationen derfor ekstra vigtigt, for ikke at skabe spørgsmål og utryghed blandt medarbejderne.

Medarbejdersiden nævnte ligeledes, at det er vigtigt at give medarbejderne mulighed for at komme med input. Medarbejdersiden foreslår en bottom-up tilgang fremfor den faste form, hvor det er institutlederen som gen-

nemgår materialet og beder om input. Et forslag kunne være at genoplive strategicafeerne, som kørte forud for sidste strategiproces. Ender det alligevel med at være institutlederen som skal indhente input, opfordrede medarbejdersiden til, at institutlederne klædes godt på, så de forstår vigtigheden af deres rolle.

Ad 3. AAU Benchmark med sektoren

Bilag 3.1: Præsentation: AAU i det universitetspolitiske landskab

Indstilling: HSU drøfter resultaterne af benchmarken og tager orienteringen til efterretning.

AMK gennemgik den fremsendte præsentation og gav udvalget mulighed for at stille spørgsmål. Medarbejdersiden var meget glade for materialet og gennemgangen, men havde et ønske om at se yderligere benchmark på økonomien. Medarbejdersiden ønskede fx benchmark på lønudgifter og husleje/arealer. Det blev besluttet at undersøge, hvilke tal vi allerede har, og starte med dem. Benchmark er på mange parametre en stor opgave, og det kan derfor blive en administrativ tung opgave, hvis vi skal indhente nye tal.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet sikrer, at der bliver fulgt op på muligheden for yderligere benchmark på økonomien i fremtidige analyser.

Ad 4. Orientering om økonomisk status på 2025 samt budget for 2026

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning.

SHJ præsenterede økonomisk status på 2025 samt processen for budget 2026. Udvalget havde efterfølgende mulighed for at stille spørgsmål.

FH spurgte ind til processen for den nye budgetmodel. SHJ orienterede om, at processen kører parallelt med strategiprocesen, så det er muligt at følge de afledte effekter, som kan komme af den nye strategi. Det betyder, at arbejdet vil fortsætte ind i foråret 2026.

JLC spurgte ind til status på de administrative besparelser. SLC orienterede om, at Rektorkollegiet har taget fat i det samlet. Der var første møde den 19. august 2025, hvor følgende blev klarlagt:

- Det er kun universiteterne, som bliver omfattet af omprioriteringskravet på 0,5 mia. kr.
- Forskningsadministration i aftalen skal forstås som administration i bred forstand. Herunder TAP, stabsfunktioner samt VIP-tid anvendt på forskningsadministration mm.
- De 0,5 mia. administrative besparelser skal ikke nødvendigvis kun udmøntes som reduktioner i årsværk, men kan også findes på drift.
- Frigørelse af økonomi der knytter sig til uddannelsesområdet, vil ikke tælle med.

Der vil være 3 analysespor for det videre arbejde

- **1. spor** skal køre frem til foråret 2026 og er kun for universiteterne. Dette spor skal kortlægge hvilke drivere af administration vi har på forskningsområdet, hvad er det for nogle ting som koster penge administrativt.
- **2. spor** er for alle selvejende under UFM, og vil omhandle kortlægning af potentialer for regelforenkling
- **3. spor** er for alle selvejende under UFM, og vil omhandle en kortlægning af fællesstatslige regler og institutionernes egne regler.

Den 23. september holdes andet møde, og her forventer SLC at den videre køreplan klarlægges nærmere. HSU orienteres om status på det næste HSU-møde i december.

Ad 5. Drøftelse af HSU seminardag 10. november 2025

Indstilling: HSU drøfter mulige emner til seminardagen, samt drøfter om der skal være en seminardag i 2026.

Medarbejdersiden foreslog følgende emner til seminardagen i 2025: Fortsættelse af benchmark, kompetenceudvikling, ESG og Bæredygtighed, Barsel, Neurodivergens samt fastholdelse og rekruttering i forskersporet. Udvalgte drøftede kort enkelte af emnerne.

Udvalget drøftede også, om der skulle indkaldes til en seminardag i 2026. Der er allerede fem ordinære møder og to fællesmøder med HAMiU i kalenderen. Der var forskellige synspunkter på, om der skulle være yderligere mødeaktivitet i 2026 eller ej.

Medarbejdersiden bemærkede også, at der kun var afsat 1,5 time til fællesmødet med HAMiU i oktober 2026. Det kan virke som et meget kort møde, hvis der skal større drøftelser i gang. Det er ligeledes en lang tur for HAMiU's medlemmer i København og Esbjerg, for et meget kort møde.

Opfølgning:

HSU-formandskabet samler op på input og drøfter HSU-seminardagen for både 2025 og 2026.

Ad 6. Godkendelse af mødeplan og årshjul 2026

Bilag 6.1: HSU årshjul for 2026

Indstilling: HSU godkender mødeplanen og årshjul for 2026

Udvalget godkendte mødedatoerne. I årshjulet ønskede medarbejdersiden en årlig status fra PPU, ULD og Klimarådet. Orientering fra ULD er allerede i årshjulet som en del af fællesmødet med HAMiU den 5. oktober 2026. Orientering fra Klimarådet tilføjes også som en del af punkterne på fællesmødet med HAMiU i oktober. Derudover var der et ønske om, at feriefonden også var nævnt på årshjulet, så udvalget huskede valg af nye medlemmer hvert 3. år. Næste gang der skal vælges nye medlemmer er i 2028.

Udvalget drøftede muligheden for at holde et møde i København og Esbjerg. Dette kunne fx være i forbindelse med strategicafeer eller andet relevant aktivitet, som HSU kunne deltage i efter mødet. Der blev ikke taget en endelig beslutning, men muligheden holdes åbent, hvis der kommer et konkret arrangement, som HSU med fordel kan deltage i.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet opdaterer årshjulet og sender til udvalget.

Ad 7. Orientering fra rektoratet

Bilag 7.3: PowerPoint fra medarbejderworkshop august 2025

Bilag 7.2: Workshop og deltagere i STG og PG

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

SLC gennemgik kort status på HR- og Økonomianalysen, som også er sendt ud i den skriftlige orientering fra rektoratet. Der er meget på spil, og det kan man også mærkes ude i organisationen.



Udvalget havde ingen øvrige bemærkninger til den skriftlige orientering.

Ad 8. Orientering fra medarbejdersiden

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

FH fremlagde ønske om, at hele indholdet i [Regler for medarbejderes ytringsfrihed](#) genbesøges. Medarbejdersiden havde bl.a. et ønske om, at der tilføjes et afsnit omkring den ytringsfrihed, man har som tillidsrepræsentant, hvor man kan udtale sig på vegne af sine medlemmer.

Medarbejdersiden nævnte, at nogle uddannelser er nemmere at søge frem end andre på hjemmesiden. Ligeledes er der en oplevelse af, at det kun er nogle uddannelser som markedsføres, hvilket skaber en bekymring blandt medarbejderne, da det kan gøre det svære at rekruttere til de øvrige uddannelser. Ledelsen kommenterede, at der arbejdes med rekruttering i uddannelsesstrengen i øvrige fora, og at der derfor er fokus på det.

Afslutningsvis gav medarbejderrepræsentanterne en status fra deres respektive områder.

Opfølgning:

HSU-sekretariatet videreformidler ønsket om en gennemgang af *Regler for medarbejderes ytringsfrihed* til Rektorsekretariatet, som er ansvarlig for reglen i AAU-håndbogen.

Ad 9. Orientering fra HSU-sekretariatet

Bilag 9.1: Referat, HAMiU 26.06.2025

Indstilling: HSU tager orienteringen til efterretning

HSU-sekretariatet havde ingen orienteringspunkter.

Ad 10. Eventuelt

Udvalget havde ingen bemærkninger til eventuelt.