



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

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

Dato: 29-01-2026
Sagsnr.: 2026-233-00033

Referat af møde i Personale politisk udvalg (PPU) den 30. januar 2026

Deltagere: Christina Lademann Wiederholt (som suppleant for formanden), Rasmus Antoft, Simon Mou Skogberg, Frederik Hertel, Thomas Lykke Andersen, Lotte Brunø og Palle Steen Hansen.

Afbud: Kim Dremstrup, Lotte Brunø og Emil Kvist Enggaard

Øvrige deltagere: Dorte Hollensen (DH), HR-afdelingen, og Stine Vestergaard Holmstrøm (SVH), ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: PPU godkender dagsordenen.

Udvalget godkendte dagsordenen og bød velkommen til to nye medlemmer af udvalget, Simon Mou Skogberg og Palle Steen Hansen.

Ad 2. Lønpolitik

Bilag 3.1: Udkast til ny lønpolitik

Bilag 3.2: Nuværende lønpolitik for TAP

Indstilling: PPU drøfter udkast til lønpolitik.

Udvalget fik mulighed for at komme med kommentarer til det fremsendte udkast til lønpolitik. Direktionen har besluttet, at der skal udarbejdes én fælles lønpolitik for både VIP og TAP. På mødet blev der givet udtryk for, at det kan være vanskeligt at formulere én samlet politik, da VIP- og TAP har forskellige vilkår og behov, hvilket kan nødvendiggøre differentierede løsninger. Det blev dog også kommenteret fra HR, at de øvrige universiteter også har én samlet lønpolitik, og at hvis man lavede to dokumenter, ville de i praksis blive meget ens.

Derudover blev det understreget, at det er vigtigt at overveje, hvem den primære målgruppe for dokumentet er: forhandlingsparterne, som skal orientere sig om rammerne for forhandling, eller medarbejderne, som skal forstå processen og egne muligheder.

Der var bred enighed om, at der skal være en tydelig adskillelse mellem, hvad der hører til i en overordnet politik, og hvad der blot beskriver arbejdsgange, roller eller funktioner. Politikken skal være et styringsdokument, mens arbejdsprocesser og roller bør placeres i særskilte dokumenter. Den skal ligeledes ses i sammenhæng med de lokallønsaftaler, der gælder på de enkelte områder.

Det overordnede ønske fra udvalget var derfor, at politikken skal være kort, klar og let at anvende – med tydelige henvisninger til øvrigt materiale, hvor medarbejdere og ledere kan finde de konkrete processer.

Derudover drøftede udvalget forskellige elementer i det nuværende udkast til aftale:

- Det er en lille pulje af lokale lønmidler, der er at forhandle om, det kan derfor virke voldsomt, at politikken både skal understøtte strategi og mål. Det kan være svært at tilgodese alt, med den lille pulje, og politikken skal ikke love mere end vi kan holde.
- Under overskriften lønstruktur blev det ønsket, at det fremgår, at lønnen også består af pension.
- Under overskriften kriterier blev det ønsket, at det tydeligere fremgår, at der for VIP er krav om kontinuerlig vidensudvikling, hvor medarbejderen skal udvikle sig og procedure ny viden.
- Under overskriften rollefordeling blev det ønsket, at det fremgår, at de som er selvforhandlere, har muligheden for at overdrage forhandlingsretten til tillidsrepræsentanten eller en faglig organisation.
- Under overskriften lønforhandling, ved nyansættelser, står der at der sendes løntilbud til den forhandlingsberettigede part med kopi til kandidaten. Medarbejdersiden ønsker ikke, at der sendes en kopi til kandidaten, da det stresser arbejdet, da der i mailen står en deadline. Et forslag var enten at sende særskilte mails til TR og kandidat eller at slette deadline, da TR alligevel arbejder så hurtigt de kan ift. at få en lønforhandling på plads. HR orienterede om, at de er ved at udarbejde skabeloner, som gør det klart for kandidaten, at de ikke skal foretages sig noget.
- Under overskriften rollefordeling, HR, står der, at HR skal rådgive ledelsen. Medarbejdersiden ønskede, at HR både skal rådgive ledelse og TR.
- Under overskriften kriterier blev det fremført, at det ikke bør fremgå af lønpolitikken, at der lokalt skal fastsættes kriterier for løn, da disse allerede er fastlagt i lokallønsaftalerne. De lokale lønsaftaler åbner dog muligheden for, at parterne kan vægte nogle indsatsområder i lokallønsaftalen højere end andre, hvis der har været omstændigheder, der har skabt behov for særlige indsatser frem for andre.
- Hvis politikken skal gælde for hele universitetet, skal den være overordnet og generel. Mere specifikke kriterier og strategiske indsatser bør i stedet beskrives i lokale tillæg, fx på fakultetsniveau, hvor konkrete prioriteringer kan honoreres.

Opfølgning:

HR-afdelingen kigger på udvalgets bemærkninger og retter dokumentet til. Det vil herefter blive drøftet i PPU igen.

Ad 3. Eventuelt

Udvalget havde ingen bemærkninger til eventuelt.