



AALBORG UNIVERSITET

Udkast

Aalborg Universitet  
Postboks 159  
9100 Aalborg

## Referat af møde i HAMiU

Mandag den 11. oktober 2021

Fredrik Bajers Vej 7K, Lokale (0.03) og Zoom

**Sagsbehandler:**  
Line Renée Thellufsen  
Telefon: 9940 9451  
Email: lrth@adm.aau.dk

Dato: 26-10-2021  
Sagsnr.: 2021-253-00021

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Thorkild Ærø (TÆ), Keld Thorgaard (KT), Sanne Svendsen (SS), Jan Mikkelsen (JM), Anne Vibeke Kofoed Rasmussen (AVKR), Martin Mølholm (MAM), Jette Thorsen Gade (JTG), Mogens Juul Møller (MJM), Kim Dremstrup (KDN), Henrik H. Søndergaard (HHS)

**Afbud:** Henrik Pedersen (HP), Trond Beldo Klausen (TBK), Thomas Sørensen Quaade (THS) og André Bjørn Nielsen (ABNI)

**Øvrige deltagere:** Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Svend Ole H. Poulsen (SOHP) og Line Renée Thellufsen (LRTH) (ref.)

## Referat

<b>1. Godkendelse af dagsorden</b>
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
PMJ bød velkommen til nye medlemmer af udvalget. Udvalget godkendte dagsorden. Dog rykkes punkt 7 frem til behandling efter punkt 3.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
<b>2. Orientering fra rektoratet</b>
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
PMJ orienterede om, at regeringen har valgt at fastholde 1-procentmålsætningen, så 1 procent af BNP anvendes til forskning. AAU arbejder sammen med bl.a. en række erhvervsorganisationer om at få denne andel øget til 1,5 procent. Forhandlingerne om forskningsreserven påbegyndes nu. Forhandlingerne kører i to spor – det ene handler om forhandlingsreserven, og det andet spor handler om universiteternes basismidler.  Det er fra centralt hold besluttet, at universitetsuddannelserne i de fire store universitetsbyer skal reduceres med 10 procent frem mod 2030. De otte universiteter samarbejder om en samlet sektorplan, der forventes præsenteret i 2022. PMJ pointerede, at såfremt man holder sig til 10 procents reduktion, vil der ikke være plads til at starte nye uddannelser i perioden, idet det vil betyde en udvidelse af det samlede optag. Det er derfor nødvendigt at reducere med mere end 10 procent, hvis man forventer at opstarte nye uddannelser i



<p>perioden. Udflytningen af socialrådgiveruddannelsen til Hjørring tæller ikke med som en universitetsuddannelse, idet det er en professionsbacheloruddannelse. Det samme gælder for tandlægeuddannelsen, der er en ny uddannelse (hørerende under København eller Aarhus).</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
<p><b>3. Orientering fra Arbejds miljøsektionen / Trivsel &amp; Udvikling</b></p>
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i></p>
<p>LRTH orienterede om programmet for det forestående fællesmøde mellem HSU og HAMiU den 4. november, hvor temaet er "sygefravær". Der afholdes endvidere Arbejds miljøkonference på AAU den 23. november. Her vil der, udover overrækkelse af dette års arbejds miljøpokal, dels være oplæg om arbejdslivet post Corona og dels oplæg om hvordan det kan forebygges, at chikane og krænkende adfærd bliver en del af arbejdskulturen.</p> <p>LRTH orienterede slutteligt om et nyt barselstiltag på AAU, der indeholder obligatoriske samtaler mellem medarbejder og leder både før, evt. under og igen efter barslen. Formålet er understøtte en god overgang fra arbejde til barsel og fra barsel til arbejde. Mere info kan ses her <a href="https://www.update.aau.dk/udvalg/udvalget-igestilling-og-diversitet/nye-barselstiltag">https://www.update.aau.dk/udvalg/udvalget-igestilling-og-diversitet/nye-barselstiltag</a>.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
<p><b>4. Drøftelse af ny arbejds miljøpolitik for AAU</b></p>
<p><i>Bilag 7.1: Udkast til revideret Arbejds miljøpolitik for AAU, 2021.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU drøfter udkast til ny arbejds miljøpolitik samt udkast til proces for formidling og forankring.</i></p>
<p>Arbejdsgruppen orienterede om arbejdsprocessen bag den reviderede arbejds miljøpolitik. I arbejdet har der været fokus på at forenkle politikken, men også at sikre både et generelt og længerevarende værdigrundlag samtidig med en aktualitet, vi kan se os selv i nu og her. Dette har blandt andet medført et fokus på det bæredygtige arbejdsliv og arbejds miljø. Der blev fremlagt forslag til implementeringsindsatser, der skal bidrage til forankring i organisationen.</p> <p>Udvalget vurderede, at politikken er enkel og præcis og kan fungere som centralt pejlemærke. I forhold til implementering anbefalede udvalget, at der lægges vægt på at beskrive ånden og de overordnede rationaler bag politikken suppleret med konkrete anbefalinger til, hvordan de lokale arbejds miljøudvalg kan arbejde videre med politikken, så den bliver levende og dynamisk i organisationen. MM understregede vigtigheden af eksekveringen af politikken bredt og lokalt i organisationen.</p> <p>Der vil i den nærmeste fremtid også blive arbejdet med et overblik over og sammentænkning af understøttende og relaterede politikker og procedurer.</p> <p>Slutteligt fremhævede udvalget den hensigtsmæssige sammentænkning af det "sikre og sunde studie- og arbejds miljø" som hinandens gensidige forudsætninger.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Arbejds miljøsektionen (AMS) arbejder videre med implementeringen af den nye arbejds miljøpolitik, der også præsenteres på arbejds miljøkonferencen i november. AMS vil endvidere arbejde videre med et overblik over og sammentænkning af supplerende politikker og procedurer.</p>

**5. Orientering om proces for ny procedure for håndteringen af trusler og chikane og drøftelse af eventuel tilpasning af Trivselsbarometeret**

Ingen bilag.

*Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvorvidt Trivselsbarometeret skal tilpasses i 2021.*

HHS orienterede om, at HR-afdelingen har taget initiativ til at udarbejde en ny procedure for håndtering af trusler og chikane fra eksterne. En ny procedure vil have til formål at tydeliggøre overfor både ledere og medarbejdere, hvordan man skal forholde sig i konkrete sager.

Initiativet er drøftet i PPU (det personalepolitiske udvalg), der bl.a. har spurgt ind til muligheden for at udvide Trivselsbarometeret med spørgsmål omkring, hvorvidt de forskellige typer af krænkende handlinger sker fra intern eller ekstern part.

Udvalget drøftede behovet for mere viden både i fht. hvorfra chikane opleves, men også for hvordan ledere og medarbejdere skal forholde sig. TÆ bemærkede, at det i det hele taget kan være svært at vide, hvad der ligger bag tallene omkring krænkende handlinger i Trivselsbarometeret, men det f.eks. kan være vigtigt med træning i mediehåndtering. HHS kommenterede, at Trivselsbarometeret som koncept primært har til formål at give et praj om områder, man bør interessere sig for, og drøfte lokalt, men at det ikke kan give udtømmende forklaringer i sig selv.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Udkast til den nye procedure forventes forelagt HAMiU til høring i november.

**6. Drøftelse af AAU's nye affalds- og kildesorteringssystem: involvering og samarbejde**

Ingen bilag.

*Det indstilles, at HAMiU drøfter, hvordan det videre samarbejde omkring evaluering og udviklingen af systemet kan faciliteres, og hvilke eventuelle arbejdsmiljøproblemer et sådant samarbejde skal holde sig for øje.*

Medarbejdersiden fremhævede, at det har ikke været optimalt at implementere ordningen under hjemsendelse, men at der nu er inviteret til evaluering af systemet mhp. at drøfte, om noget bør justeres eller gøres bedre for, at det kan fungere optimalt.

MJM kommenterede, at det i det hele taget er meget nyt at implementere sådan en ordening, og derfor svært at trække på erfaringer fra andre steder. Det tilstræbes at implementere ordningen bedst muligt, og der vil fremadrettet blive evalueret på de enkelte institutter og bygninger mhp. behov for eventuelle justeringer.

Medarbejdersiden fremhævede, at de nye affaldsspande på Niels Jernes Vej ikke ledsaget af tilstrækkelig information, og tømningen varetages af andre end på resten af universitetet. Det kunne derfor have været en idé at vente med at implementere løsningen på denne adresse. Der savnes flere instrukser i, hvordan det nye system anvendes herunder også guidelines på engelsk.

MJM kommenterede, at det er en løbende læringsproces at implementere den nye ordening, og de kommende evalueringer forhåbentlig kan bidrage med input til forbedringer. Der er meget at lære af processen – også til fremtidige (forandrings-)projekter.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Der følges op på processen i HAMiU igen primo 2022.

**7. Orientering om det fysiske/kemiske-biologiske arbejdsmiljø på AAU – særlige fokuspunkter og indsatser for området**

Ingen.



*Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.*

SOHP orienterede om, at der i årets APV-handleplaner ikke har været mange indsatser omhandlende det fysiske arbejdsmiljø. Dette skyldes formentlig hjemsendelsen, og at eventuelle udfordringer har været løst uden behov for handlingsplaner. Det forventes at antallet af arbejdsulykker vil stige i 2021, idet medarbejdere nu er fysisk tilbage på arbejdspladsen igen.

Der igangsættes en udbudsproces omkring håndtering af farligt, kemisk affald.

SOHP orienterede endvidere om, at der i en trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter fra december 2020 er opstillet nationale mål frem mod 2030 for sikkerhed, kemi og ergonomi og det psykiske arbejdsmiljø. Tre ud af de fire indsatsområder omhandler det fysiske arbejdsmiljø. Det er en god anledning til at forholde sig til instruktion og tilsyn – særligt på laboratorier og værksteder – idet også tilsynsmyndigheden forventes at fokusere på dette. Der vil i den forbindelse blive lavet en ny vejledning på AAU til internt brug, der også omhandler tilsynspligt og -ret.

Arbejdstilsynet har altid fokus på universiteterne og har stort set altid varslet besøg et eller andet sted. Arbejdstilsynet har således netop nu varslet besøg på kemi/bio omkring det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøsektionen bistår med forberedelse til besøget.

MM foreslog, at der kunne laves en kampagne for tilløb-til-ulykker/nærved-ulykker f.eks. som video i building support app'en, hvor man f.eks. også kan indrapportere disse. Man kan evt. lave en "detektivkonkurrence", hvor vinderen udpeges på næste års arbejdsmiljøkonference.

Der var enighed i udvalget om, at jo nemmere og mere tilgængeligt indrapportering kan ske, jo mere sandsynligt er det, at det sker.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

SOHP undersøger, om building support app'en kan anvendes til at indrapportere tilløb-til-ulykker og nærved-ulykker.

## **8. Drøftelse og udvælgelse af kandidater samt vinder af AAU's arbejdsmiljøpris 2021**

*Bilag 8.1: Indstillede til AAU's arbejdsmiljøpris 2021.*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter og beslutter, hvem der skal være hhv. kandidater og vinde arbejdsmiljøprisen.*

På baggrund af dette års nomineringer udpegede et enigt udvalg vinderen af dette års arbejdsmiljøpris.

Alle nominerede har på hver deres vis ydet en flot indsats for arbejdsmiljøet på AAU, men udvalget vurderede, at netop vinderkandidat har ydet en ekstraordinær stor indsats for arbejdsmiljøet, og derfor fortjener året arbejdsmiljøpris.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Vinderen offentliggøres på AAU's arbejdsmiljøkonference den 23. november 2021.

## **10. Drøftelse af fremtidige møders afholdelse**

*Ingen bilag.*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter og beslutter, hvorvidt udvalgets møder fremadrettet afholdes henholdsvis virtuelt og fysisk.*

Udvalget drøftede fordele og ulemper ved de forskellige mødeformer og besluttede at veksle mellem fysiske, virtuelle og hybride møder. Der vil i planlægningen blive taget højde for dagsordenens temaer. Til de hybride møder kan deltagere frit vælge at deltage hhv. fysisk eller virtuelt, hvor de virtuelle møder udelukkende afholdes via Zoom. Til de fysiske møder bør deltagere på distancen, så vidt det er praktisk muligt, deltage fysisk



*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

I tilrettelæggelsen af det næste års møder (4 møder) planlægges der som udgangspunkt med to fysiske, et virtuelt og et hybrid. Modellen kan evalueres efter et år.

### **13. Eventuelt**