



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 06-03-2023
Sagsnr.: 2023-253-00066

Godkendt

Referat af møde i HAMiU

Tirsdag den 6. marts 2023

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 2.02

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Keld Thorgaard (KT), Kim Dremstrup (KDN), Mogens Juul Møller (MJM), André Bjørn Nielsen (ABNI), Jette Thorsen Gade (JTG), Jimmi Jessen Nielsen (JJN), Martin Mølholm (MAM) og Sanne Svendsen (SS) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

Afbud: Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Trond Beldo Klausen (TBK) og Karina Boller KB)

Øvrige deltagere: Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP), Ann Cecilie Würtz (ACW), Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør) og Line Renée Thellufsen (LRTH) (ref.)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
Dagsordenen blev godkendt.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
2. Orientering fra rektoratet
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
Der er stor opmærksomhed på regeringens udspil om at halvere en række kandidatuddannelser. Forslaget dækker tre hovedelementer hhv. 4-årige kandidatuddannelser, en udvidelse af erhvervs kandidatordningen og åbning for internationale studerende. Regeringen ønsker et bredt forlig, og der forventes derfor forhandlinger herom.
Regeringen har besluttet at videreføre det midlertidige taxameterløft for indeværende år, men der arbejdes fortsat på at gøre løftet permanent.
Der er afsat midler til Nationalt Forsvarsteknologisk Center, og strategiprojektet "Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser" er igangsat.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.



3. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen / Trivsel & Udvikling
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
<p>Det samtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter på AAU er i gang, og der vil efterfølgende blive udpeget repræsentanter til HAMiU.</p> <p>Der planlægges afholdt en "arbejdsmiljøets dag" på AAU den 24. august, og den nyvalgte arbejdsmiljøorganisation vil blive inviteret, så snart valgprocessen er afsluttet. Der arbejdes på et vedkommende og inspirerende program til dagen.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
4. Drøftelse af inklusionsmåling
<p><i>Bilag 4.1 Hovedrapport Inklusionsmåling</i> <i>Bilag 4.2 Procesbeskrivelse</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU drøfter resultaterne fra AAU's inklusionsmåling. .</i></p>
<p>Udvalget blev præsenteret for hovedkonklusioner fra inklusionsmålingen og de næste opfølgende skridt.</p> <p>Udvalget drøftede mulige årsager til, at en del af de udenlandske kolleger har tilkendegivet, at de ikke ser sig selv blive på AAU, herunder hvorvidt det kan bero på midlertidige ansættelser i sig selv eller decideret mistriivsel. Det blev bemærket, at flere udfordringer synes at handle om det uformelle rum og kultur, hvilket kalder på en særlig opmærksomhed.</p> <p>Indikationer på, at man ikke går til sin leder med problematikker af bekymring for sin videre karriere, kan måske kobles til lignende indikationer fra trivselsbarometeret.</p> <p>Udvalget bemærkede det uheldige i, at nogle respondenter synes, at inklusionsmålingen er irrelevant. Dette kalder på en tydelighed i fht. vigtigheden af dette område.</p> <p>Det er ikke muligt at sammenligne inklusionsmålingen med andre universiteters, da vi er det første universitet, der foretager en inklusionsmåling. Resultaterne er dog genkendelige i andre større organisationer.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) afholder en opfølgende workshop for at konkretisere opfølgende handlinger.</p>
5. Drøftelse af tiltag for trivsel og stressforebyggelse
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU drøfter oplægget og beslutter, om der skal arbejdes videre med de foreslåede indsatser.</i>
<p>Der er allerede igangsat flere initiativer for at styrke arbejdet med trivsel og forebygge arbejdsrelateret stress. Inklusionsmålingen er et eksempel, men også revisionen af trivselsbarometeret og APV-konceptet.</p> <p>Herudover lægger arbejdsgruppen bag op til, at direktionen drøfter resultatet af trivselsbarometeret med institutlederne, når de foreligger, for eksempel på et af de regelmæssige institutledermøder. Det er generelt vigtigt</p>



med en bred og systematisk arbejdsmiljøindsats, hvor der følges op og vurderes, om beslutninger har den ønskede effekt i organisationen, eller om der skal yderligere tiltag til.

Der lægges endvidere op til, at der foretages en "Vurdering af Virkninger på Arbejdsmiljøet" (VVA), når der træffes beslutninger, der kunne have betydning for arbejdsmiljøet, herunder også *hvilken* betydning det har for arbejdsmiljøet. På den måde kan der iværksættes både forebyggende og reagerende handlinger i god tid. Ledelsen skal først og fremmest tage ansvar for, at dette sker, og AMS understøtter og samarbejder om dette.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Arbejdsmiljøsektionen udarbejder understøttende materiale og indarbejder beslutningerne i AAU's APV-proces.

6. Orientering om AAU's ulykkesstatistik 2022

Bilag 6.1 AAUs ulykkesoversigt 2022

Bilag 6.2 Detaljeret ulykkesoversigt 2022.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

SOHP præsenterede ulykkesstatistikken for AAU 2022. Der er i 2022 indberettet 40 arbejdsulykker, hvilket repræsenterer en lille stigning i forhold til 2021, hvor der blev indberettet 35 ulykker. Der blev i 2022 indberettet 10 nærved-ulykker. Sammenlignet med undervisningssektoren generelt har denne ca. fem gange så høj ulykkesincidens som universitetssektoren

I fht. særlige hændelser, vold og trusler, er der udarbejdet en vejledning, der anviser, at disse tilfælde skal anmeldes. Det er ikke indtrykket, at der er sket en stigning af disse typer hændelser. AMS har haft samarbejde med Studieservice med fokus på tilfælde, hvor studerende er involveret.

Udvalget påpegede, at der i fht. hjemmearbejde bør være meget konkrete anvisninger til, *hvor* i hjemmet hjemmearbejdspladsen er, da hele hjemmet ellers betragtes som arbejdsplads i relation til eventuelt erstatningsansvar. Dette uanset om man arbejder hjemme i større eller mindre omfang.

Udvalget drøftede vigtigheden af opfølgning på uheld, så det undgås, at den samme type ulykker gentages. Når der anmeldes en ulykke, skal der også oplyse information om fremadrettet forebyggelse. AMS vejleder og bistår med dette arbejde. Ulykkesstatistikken kan fungere som et brugbart dialogredskab mhp. på forebyggelse på lokale enheder.

Udvalget drøftede endvidere nærved-ulykker, hvor det reelle antal tilfælde forventes at være højere end angivet. Begrebet "nærved-ulykke" kan kræve mere italesættelse af, hvad der defineres som en "nærved-ulykke", og at dette ikke er *selve* ulykken. Der blev foreslået en oplysende indsats, hvor det også er nemt at indmelde disse (f.eks. i en fysisk postkasse med blyant).

Ulykker kan indberettes i Building Support app'en, hvis disse er relateret til bygningsforhold. Udvalget anbefalede at se på, hvordan anmeldelse i øvrigt kan smidiggøres og digitaliseres.

AMS holder kurser mhp. forebyggelse. AMS etablerer derudover et samarbejde med de andre universiteter mhp. tværgående erfaringsudveksling.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

AMS samler op på anbefalingerne og involverer relevante parter.

AMS undersøger endvidere, hvordan niveauet for ulykker ser ud på de tekniske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige fakulteter sammenlignet med DTU.



7. Orientering om årlig offentliggørelse ifm. AAU's Whistleblowerordning 2022
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
<p>Der har i perioden 17. december 2021 – 31. december 2022 været tre indberetninger i whistleblowerordningen. Én sag er afsluttet, og to sager behandles fortsat. Der kan ikke gives yderligere information om sagerne, der behandles fortroligt. Ingen indberetninger har på nuværende tidspunkt givet anledning til politianmeldelse.</p> <p>Udvalget betragter det som positivt, at ordningen bliver anvendt. Ordningen vil løbende blive evalueret.</p> <p>Der kan læses mere om AAU's whistleblowerordning her whistleblowerordning - Aalborg Universitet (aau.dk).</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
8. Evaluering af HAMiU's samarbejde og arbejdsform
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU evaluerer sit samarbejde og samarbejdsform med udgangspunkt i den fremlagte model samt beslutter, hvilke konsekvenser evalueringen fører til.</i>
<p>Både medarbejdersiden og ledelsen kvitterede for godt samarbejde i udvalget, herunder også formøder mellem formand og næstformand. Det fungerer også fint med mødernes efterfølgende indlæg på AAU Update.</p> <p>Der opleves også et godt og tillidsfuldt samarbejde omkring revision af trivselsbarometeret, hvor man trygt kan ytre sig og samarbejde.</p> <p>Dagsordenerne kan være domineret af mange orienteringspunkter, og det er vigtigt, at der også er plads til dybere drøftelser.</p> <p>Der ønskes fremadrettet et kontinuerligt fokus på det opfølgende arbejde på de beslutninger, der træffes i udvalget.</p> <p>Udvalget bemærkede, at internationale medarbejdere også opfordres til at stille op til valg af arbejdsmiljørepræsentanter, men at det kræver et fokus på inklusion generelt herunder også oversættelse af centralt materiale til engelsk. HAMiU-materialet er i proces med at blive oversat. Det anbefales generelt at bruge oversættelsesløsningen MEMSource, der er udviklet særligt til universiteter.</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
9. Eventuelt
Der blev spurgt ind til anvendelsen af First Agenda til mødemateriale. Sekretariatet sørger for, at udvalgsmedlemmer har adgang hertil.