



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 24-05-2022
Sagsnr.: 2022-021-01412

Godkendt

Referat af møde i HAMiU

Tirsdag den 12. september 2022

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Keld Thorgaard (KT), Kim Dremstrup (KDN), Mogens Juul Møller (MJM), Thorkild Ærø (TÆ), Trond Beldo Klausen (TBK), André Bjørn Nielsen (ABNI), Jette Thorsen Gade (JTG), Jimmi Jessen Nielsen (JJN), Karina Boller (KB), Martin Mølholm (MAM) og Sanne Svendsen (SS) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

Afbud: Helle Ejersbo (EJER)

Øvrige deltagere: Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Vibeke Ulriis-Nordberg (VUN), Alex Røge Hermansen (ARH), Rasmus Simonsen (RASI) 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>
PMJ orienterede om følgende: Regeringen fremlagde 31. august forslag til finansloven 2023. Det væsentligste for universiteterne i udspillet er, at et permanent taxameterløft til de humanistiske, samfundsvidenskabelige og businessuddannelser ikke fremgår af finanslovsforslaget, hvilket ellers var forventet. Det midlertidige tilskud blev indført i 2010, og det var derfor forventet, at dette blev gjort permanent. Som andre steder i samfundet, har også AAU har en udfordring, hvad angår energi. Der er derfor lavet en række initiativer for at imødekomme dette. SLC supplerede, at AAU's primære udfordring er de øgede omkostninger som følge af forhøjede elpriser snarere end udgifter til varme. Målet er at spare op mod 20% af det samlede energiforbrug, hvilket bl.a. skal realiseres igennem en optimering af forbruget. Campus Service



har lavet et oplæg om besparelsesmuligheder, der skal behandles af direktionen. MAM tilføjede, at universitetets strømforbrug også har en adfærdsdimension, og at vi alle har et ansvar for at bidrage til besparelsen på energi.

Endelig informerede PMJ om, at den officielle åbning af AAU INNOVATE foregår den 3. oktober kl. 10-12, hvorefter der er åbent hus for ansatte kl. 12-18.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

3. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen / Trivsel & Udvikling

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

LRTH orienterede om, at der inden længe udsendes en inklusionsmåling på AAU. Målingen indgår som en del af AAU's strategiske arbejde med ligestilling og diversitet for perioden 2022-2026. Målingen gennemføres blandt medarbejdere og ledere på AAU. Formålet med inklusionsmålingen er at tilvejebringe et datagrundlag for inklusionen på AAU bl.a. til brug for iværksættelsen af yderligere tiltag. Inklusionsmålingen skal desuden belyse, hvordan universitetets aktiviteter skal designes og målrettes. Ydermere kan målingen bruges som et dialogværktøj i forhold til det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejde med at skabe et inkluderende arbejdsmiljø.

Der afholdes arbejdsmiljøkonference på AAU torsdag den 10. november under temaet "Fremtidens bæredygtige arbejdsliv: hjerneforskning, din arbejdsglæde og innovation". Der vil både være et oplæg og en faciliteret session om indarbejdelse af principperne på AAU. LRTH opfordrede udvalgets medlemmer til at sprede budskabet – både til ledere og medarbejdere i AAU's arbejdsmiljøorganisation. Tilmelding til konferencen kan ske [her](#).

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Udvalgets medlemmer opfordres til at sprede budskab om deltagelse i AAU's arbejdsmiljøkonference til arbejdsmiljøorganisationens ledere og medarbejdere.

4. Orientering om resultaterne fra evalueringen af den nye affaldssorteringsordning

Bilag 4.1: Evalueringsopsamling

Bilag 4.2: Overblik over kommunikationsindsats

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og kommer med forslag til, hvordan medarbejderne kan inddrages i arbejdet med at minimere input af affald på AAU.

VUN præsenterede udvalget for proces og resultater af evaluering for den nye affaldsordning på AAU. Implementeringsprocessen startede i 2020, men blev påvirket af coronapandemien, og blev derfor først gennemført i 2022. Der er gennemført en brugerevaluering af ordningen, der bl.a. viser, at der fortsat skal være fokus på kommunikation og inddragelse. Den videre proces frem mod 2030 indeholder bl.a. et nyt affaldsnetværk for danske universiteter, bredere indsats på området samt fokus på brugerinddragelse og kommunikation.

PMJ spurgte ind til anvendelse af personlige affaldsspande, hvilket er imod den oprindelige hensigt. VUN bekræftede, at der nogle steder anvendes private affaldsspande, hvor folk selv tømmer dem og sorterer affaldet. KB fortalte, at de på Institut for Materialer og Produktion har haft disse såkaldt personlige affaldsspande i et stykke tid, hvor de ansatte selv har haft ansvaret for at tømme dem i tripple-spandene eller papircontainere, og at dette er foregået uden problemer.

MAM spurgte ind til, om vi rent faktisk sorterer, som vi skal, under den nye ordning. Hvad ender rent faktisk i triple-spandene? Bliver papiraffaldet puttet i papirskraldespande? Og hvad med pap?



MJM kommenterede, at der er placeret papiraffaldssæk ved printere, så man kan bortskaffe papiraffald, når man skal til printeren.

AR supplerede, at der i det store hele sorteres korrekt. Papiraffaldssække er ikke placeret i nærheden af triple-spandene, da det øger risikoen for at der bliver blandet andet affald i. Det har endvidere været vanskeligt at kommunikere om den nye ordning, da den blev implementeret under coronahjemsendelsen.

Udvalget drøftede, at det er en forandringsproces, og det er vigtigt at kommunikere om formål og især resultaterne, da det kan have en positiv, understøttende indvirkning.

SLC informerede om, at der for strategiske midler ansættes en indkøbs- og udbudskonsulent, der har særligt fokus på bæredygtighed og grøn omstilling.

Per takkede for oplægget og opfordrede til fortsat dialog og inddragelse. Det er forventeligt, at der skal sorteres i endnu flere fraktioner i fremtiden - både privat og på arbejdspladsen. AAU har en bæredygtighedsstrategi og vil gerne gå forrest i denne dagsorden.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

5. Evaluering af AAU's trivselsbarometer

Bilag 5.1: Forslag til revideret trivselsbarometer

Bilag 5.2: APV-processen 2022

Det indstilles, at HAMiU beslutter, at

- *arbejdsgruppens forslag til revideret Trivselsbarometer anvendes fremadrettet*
- *kadencen for udsendelsen af Trivselsbarometeret fremadrettet bliver hvert andet år*
- *rykke deadline for afholdelsen af de årlige arbejdsmiljødrøftelser*
- *AAU's Arbejdsmiljøkonference fremover afholdes hvert andet år, forskudt af Universiteternes Arbejdsmiljøkonference*
- *uddelingen af Arbejdsmiljøpokalen i 2022 finder sted for sidste gang*
- *Arbejdsmiljøsektionen udarbejder et forslag til et opdateret APV-koncept, som forelægges HAMiU november 2022*

PMJ introducerede baggrunden og opdraget for, at trivselsbarometeret revideres.

MAM kvitterede for den gode proces og det gode, og grundige, samarbejde, der har været i arbejdsgruppen. Det har været hensigten med resultatet, at det blev et endnu bedre udgangspunkt for de lokale drøftelser om arbejdsmiljøet. Der er bl.a. skelet til best practice på andre universiteter, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) m.fl. Arbejdsgruppen mener, at udkastet har et solidt fodfæste i videnskaben på området og ved interne kolleger på AAU, der har budt sig til med inputs til skemaets udformning. Der lægges op til, at undersøgelsen foretages hvert andet år, og at den fortsat bliver tænkt ind i det samlede koncept for dialogbaseret arbejdsmiljø og APV på AAU.

KD kvitterede ligeledes for det gode samarbejde og fremhævede, at der nu er valgt en ny skala for svar i stedet for en numerisk score, der kan være svær at tolke.

Udvalget efterspurgte muligheden for at få udsendt resultaterne af undersøgelse langt hurtigere, end det er tilfældet i dag, samt muligheden for at man lokalt kunne lave tilpassede udtræk, dog stadig med respekt for anonymiteten. Det kunne også være ønskværdigt at have muligheden for at gennemføre undersøgelsen hyppigere i den mellemliggende periode, alt afhængigt af lokale arbejdsmiljøforhold.

KT opfordrede til at være opmærksomme på formidlingen og implementeringen af det nye barometer.

SLC spurgte til muligheden for at inkludere "engagement" sammen med "motivation". Så både viljen til at gøre noget, og energien man lægger i arbejdet, afspejles i spørgsmålet.



Udvalget drøftede endvidere muligheden for, at resultaterne både formidles igennem de foreslåede skaler, og via en numerisk værdi (der hvor der er behov herfor), så noget af historikken til det tidligere skema fastholdes. TBK kommenterede, at det er godt at udvide barometeret, og at spørgsmålene er relevante, men at det kunne være ønskeligt, hvis man fortsat kan sammenligne resultaterne historisk.

MAM bemærkede, at det er sværere at afkode talværdier, og at det er de samme skalaer, der anvendes f.eks. i [NOA-L](#) og af [NFA](#). RASl supplerede, at der i det revideret Trivselsbarometer fortsat kan sammenlignes på tre af spørgsmålene fra det oprindelige barometer – med ændringen i svarkategorien in mente.

MAM fremhævede endvidere, at undersøgelsen ikke er en lederevaluering, men at spørgsmål til ledelse har været efterspurgt. MAM fremhævede endvidere, at der er tilføjet spørgsmål, der vedrører ledelse, men at undersøgelsen som sådan ikke har til formål at være en lederevaluering. Dette vil der blive arbejdet videre med i andet regi i det nye år. PMJ kommenterede, at der tidligere har været arbejdet med 360 graders lederevalueringer til dette formål.

Udvalget tilsluttede sig forslaget om at arbejde videre med en pilottest i efteråret 2022 på hhv. Institut for Kommunikation og Psykologi, Institut for Materialer og Produktion samt Campus Service. Undersøgelsen foretages fremover hvert andet år.

Udvalget tilsluttede sig endvidere, at AAU's arbejdsmiljøkonference fremover afholdes hvert andet år, forskudt af AEU's arbejdsmiljøkonference, hvor de andre danske universiteter også deltager. Arbejdsmiljøsektionen vil gøre en ekstra indsats for at orientere om afholdelsen af AEU's arbejdsmiljøkonference, og i den forbindelse opfordre arbejdsmiljørepræsentanterne på AAU til at deltage. Arbejdsmiljøsektionen vil på HAMiUs næste møde i november fremlægge et forslag til et tilpasset koncept for arbejdsmiljøarbejdet på AAU, hvor bl.a. arbejdsmiljødrøftelsen skal placeres mere hensigtsmæssigt, og hvor der i stedet for konferencen hvert andet år laves andre tiltag for videndeling og inspiration på tværs af universitetet.

Udvalget besluttede endvidere, at uddeling af arbejdsmiljøpokalen sker for sidste gang i 2022, men at der i stedet arbejdes med andre tiltag for at anerkende og fremhæve inspirerende eksempler på det gode arbejdsmiljøarbejde på AAU.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Arbejdsmiljøsektionen implementerer udvalgets beslutninger og fremlægger tilpasset koncept for arbejdsmiljøarbejdet på AAU på udvalgets næste møde i november.

6. Drøftelse og prioritering af kandidater samt vinder af AAU's arbejdsmiljøpris 2022

Bilag 6.1: Indstillede til AAU's arbejdsmiljøpris 2022.

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

Udvalget vurderede de indkomne indstillinger og udpegede dette års vinder af arbejdsmiljøpokalen, som offentliggøres på AAU's arbejdsmiljøkonference den 10. november.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Rektor offentliggør vinderen af dette års arbejdsmiljøpokal på AAU's arbejdsmiljøkonference den 10. november 2022.

7. Eventuelt

MJM orienterede om to tilfælde af nedstyrtede reoler, hvor det har vist sig, at de ikke har været monteret korrekt. Begge tilfælde betragtes med stor alvor, idet den ene har medført personskaade, og at det er et lykke-træf, at der ikke er skete alvorlig personskaade ved den seneste. Der er derfor igangsat en kortlægning af, hvor på AAU reolerne bruges og er monteret tilsvarende de to nedstyrtede, så der snarest muligt kan rettes op på denne risiko. Den umiddelbare indstilling er, at såfremt disse reoler er monteret på lette (gips)vægge, skal de erstattes af nye, mere traditionelle bogreoler. MAM supplerede med at oplyse, at arbejdsmiljøorganisationen alene har ansvaret for at kortlægge, hvor tilsvarende reoler er monteret lokalt og ikke, hvorvidt de er monteret



AALBORG UNIVERSITET

korrekt, på hvilket materiale de er monteret, m.v. Den faglige vurdering af risikoen vil, efter kortlægningen, blive foretaget af faglært personale fra CAS.

MJM orienterede endvidere om, at der er fundet skægkræ i biblioteket på Kroghstræde 3. Da dette kan beskadige bøgerne, skal der findes en løsning på dette. Sådanne skadedyr kan komme ind med emballage, hvorfor der opfordres til, at pakker i papemballage åbnes udendørs og emballagen ikke bringes med ind på kontorer.