



AALBORG UNIVERSITET

Udkast

Aalborg Universitet

Postboks 159  
9100 Aalborg

## Referat af møde i HAMiU

Sagsbehandler:

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

Mandag den 30. november 2021

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

Dato: 30-11-2021

Sagsnr.: 2021-253-00021

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Henrik H. Søndergaard (HHS), Keld Thorgaard (KT), Kim Dremstrup (KDN), Mogens Juul Møller (MJM), Thorkild Ærø (TÆ), Trond Beldo Klausen (TBK), Anne Vibeke Kofoed Rasmussen (AVKR), Jan Mikkelsen (JM), Jette Thorsten Gade (JTG), Martin Mølholm (MAM) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

**Afbud:** André Bjørn Nielsen (ABNI) og Sanne Svendsen (SS)

**Øvrige deltagere:** Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Svend Ole H. Poulsen (SOHP) 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. PMJ orienterede om, at han må forlade mødet kl. 13.35, hvorefter mødeledelsen overtages af MAM. Endvidere er SLC forhindret i deltagelse den første halvdel af mødet.
<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 takkede for en god arbejdsmiljøkonference, der blev afholdt på AAU den 23. november. Det var en konference med gode og relevante indlæg og god dialog i deltagerkredsen. PMJ orienterede om, at der er stort fokus på den interne proces omkring reduktionen og udflytningen af uddannelsespladser. På næste møde i direktionen behandles en kommunikationsplan, som også er på dagsordenen på HSU's møde i december. Institute of Advanced Studies in PBL (IAS PBL) starter op den 1. januar 2022, og der er netop ansat en leder af instituttet, der bl.a. skal holde til i AAU Science and Innovation Hub.



AAU's nye strategi blev præsenteret på et virtuelt medarbejdermøde den 28. oktober, hvor mere end 600 deltog. Det forventes, at fysiske eksemplarer af strategien bliver distribueret en af de nærmeste dage. Der skal nu arbejdes videre med de konkrete målsætninger.

*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 dette års Trivselsbarometer netop er sendt ud i organisationen. Resultaterne heraf forventes klar primo februar 2022.

HHS orienterede om, at AAU har lavet en aftale med advokatfirmaet Bech-Bruun om både den juridiske og systemmæssige håndtering af den kommende whistleblowerordning på AAU. Der oprettes et direkte link på AAU's hjemmeside til portalen. Både medarbejdere og samarbejdspartnere kan indrapportere i systemet. Ordningen er møntet på sager omhandlende eksempelvis strafbare forhold, misbrug af midler, og f.eks. seksuel chikane. Studerende er ikke omfattet af loven.

Det vil være muligt at kommunikere med whistlebloweren uden at dennes identitet kommer frem. Der sikres tydelig kommunikation omkring anonymiteten.

Hvis der indrapporteres en sag, vil Bech-Bruun indledningsvist vurdere, om henvendelsen hører under ordningen. Derefter sendes sagen videre til AAU's interne whistleblower-enhed, der behandler sagen. Herefter informerer AAU Bech-Bruun om håndteringen. Herefter kan whistlebloweren få en tilbagemelding. I de tilfælde, hvor der kan være tale om strafbare forhold, kan det være nødvendigt at anonymiteten opgives, hvis sagen skal færdigbehandles.

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

Ingen.

### 4. Drøftelse af ny procedure for håndteringen af utryghedsskabende reaktioner

*Bilag 4.1 Procedure for håndteringen af utryghedsskabende reaktioner*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter "Procedure for håndteringen af utryghedsskabende reaktioner" og fremsætter eventuelle bemærkninger, før den behandles i Hovedsamarbejdsudvalget.*

HHS orienterede om baggrunden for, at PersonalePolitisk Udvalg (PPU) har drøftet behovet for denne nye procedure. Proceduren dækker helt bevidst kun VIP, da det netop er denne dimension, der ønskes adresseret specifikt. Dette gælder særligt i relation til forskningsformidling. Det anerkendes, at TAP også kan opleve utryghedsskabende reaktioner.

Det er tanken, at proceduren vil blive fulgt op af kommunikation på AAU Update bl.a. med en tydelig holdning fra den øverste ledelse samt kompetenceunderstøttende tilbud fra Trivsel & Udvikling.

Udvalget foreslog, at der laves særskilt kommunikation til hhv. ledere og medarbejdere. Det kunne endvidere tydeliggøres i AAU Håndbogen, hvad hhv. HR-afdelingen, AAU Kommunikation, ledere og medarbejdere har af roller og ansvar. Udvalget drøftede særligt lederens rolle, hvor der fra PPU's side har været et ønske om en tydeliggørelse af lederens opbakning og støtte.

TÆ spurgte til Datatilsynet rolle, hvilket HHS vil vende tilbage med en uddybning af.

Medarbejdersiden kommenterede begrebet utryghedsskabende *reaktioner*. Kunne dette evt. benævnes *hændelser*? Et forslag kunne endvidere være at supplere med "*i det omfang det er muligt, opfordres den ansatte til...*" I det hele taget er begrebet *utryghedsskabende reaktioner* uklart, og det bør vurderes, om der kan findes



et mere sigende og mundret begreb. Endvidere kunne man overveje at udpege nogle institutinterne 'mentorer/vejledere/rådgivere' med stor medieerfaring, som mindre erfarne kollegaer kan gå til, hvis de har brug for hjælp eller støtte til håndtering af utryghedsskabende hændelser eller vejledning i, hvordan de med fordel kan tackle en henvendelse. Der bør endvidere arbejdes med udviklingen af konkrete kompetenceudviklingstilbud til de ansatte.

Endeligt drøftede udvalget, hvordan der kan videndeles og sparreres på tværs af universitetet, og hvordan det sikres, at proceduren implementeres i organisationen. Det er vigtigt, at dekaner, institutledere og VIP-ledere orienteres om denne nye procedure, og hvordan der kan arbejdes med denne.

Afslutningsvist blev det foreslået at evaluere proceduren efter ca. et år, evt. med en opsamling i PPU på antal af sager, og om proceduren dækker de hændelser, der opstår.

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

HR-afdelingen orienterer HSU om bemærkningerne til proceduren fra HAMiU. HR-afdelingen orienterer endvidere HAMiU om Datatilsynets rolle.

## 5. Drøftelse af forandringsunderstøttelse på AAU

*Ingen bilag.*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter, hvordan der skabes et endnu bedre flow og en bedre sammenhæng imellem, på den ene side, det vi siger er vigtigt, og på den anden side det vi gør, når vi gør det, vi siger er vigtigt.*

På vegne af medarbejdersiden indledte MAM punktet med at fremhæve de mange overlappende forandringsprocesser i organisationen og den netop vedtagne arbejdsmiljøpolitik, der opfordrer til inddragelse. Det er ikke medarbejdersidens opfattelse, at der i praksis sker den nødvendige inddragelse og kommunikation, hvorfor der ønskes en drøftelse af, hvordan man kan gøre dette endnu bedre. Herunder en drøftelse af, om det for den enkelte leder og de forskellige led af arbejdsmiljøorganisationen er tilstrækkeligt tydeligt, hvordan man bedst muligt understøtter og udvikler de ansattes trivsel og tryghed under en forandringsproces. Hvordan kan vi sikre, at det vi beslutter i HAMiU også udleveres i organisationen? MAM foreslog, at der, når der træffes beslutninger af betydning for arbejdsmiljøet, foretages en *Vurdering af Virkninger på Arbejdsmiljøet (VVA)*.

HHS og MJM kommenterede, at det bør være i den eksisterende samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation, det lokale SA, at man har drøftelsen af en forandrings indflydelse på arbejdsmiljøet. KD supplerede med, at det ikke er ønskeligt med kontrol, men at der i stedet tænkes i eksisterende virkemidler såsom trivselsmålingen og handleplaner, hvor man kan planlægge handling og se resultater af indsatser. TÆ spurgte bl.a. til om Trivselsbarometeret er tilstrækkeligt i sin dybde og omfang.

HP fremhævede, at man på fakultetet har oplevet et godt eksempel på en omfattende forandringsproces, hvor der har været stor inddragelse af arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen. Den kommende Lederdag kan evt. bruges til at adressere forandringstemaet? Der kan også i større omfang videndeles på tværs af universitetet. Det er vigtigt at have de nødvendige kompetencer i denne disciplin.

MAM tilkendegav, at forandringsledelse kunne være et godt tema til Lederdagen – meget gerne med inddragelse af eksempler på best practice, så det, der lykkes godt for én institutleder, kan fungere som inspiration for en anden. Han tilkendegav samtidig et ønske om fortsat bevågenhed på dette emne, og et stærkere fokus på vigtigheden af, at man i alle dele af organisationen prioriterer dette opmærksomhedspunkt op, så forandringsprocesser fører et bedre arbejdsmiljø med sig, og ikke bare forebygger eller forhindrer en forværring.

HHS fremhævede, at kommunikationen kan styrkes. Det er således et konkret indsatsområde for HR-afdelingen herunder også for sekretariatsbetjeningen i HAMiU.

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

HR-afdelingen vil indtænke temaet forandringsledelse og best practice eksempler til den næstkommende Lederdag.



<b>6. Orientering om og drøftelse af AAU's beredskab</b>
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og på baggrund heraf drøfter AAU's beredskab.</i>
<p>SOHP orienterede om, at der arbejdes i to spor i beredskabet; dels krisestyring, hvor krisevagterne er centrale, dels en samordning, hvor den samme model tænkes ned over alle universitetets bygninger, selvom de er forskellige.</p> <p>Det er et krav i Bygningsreglementet, at der skal laves instruktion for alle bygningsbrugere. Det er en stor opgave for CAS at løfte centralt alene, og det kan derfor blive nødvendig med inddragelse af lokale enheder. AAU's centrale beredskabsfilm er generisk, og den skal derfor suppleres med instruktioner tilpasset lokale forhold.</p> <p>Det er et lovgivningsmæssigt krav, at der årligt gennemføres beredskabsøvelser.</p> <p>Medarbejdersiden spurgte til krisevagtens funktion, der bl.a. aktiveres automatisk ved hændelser på 112-alarmlniveau. Den vedlagte liste i sagsfremstillingen er dog ikke komplet.</p> <p>MAM spurgte til, om der kan udarbejdes en drejebog for øvelser, som der lokalt kan tages udgangspunkt i.</p> <p>MJM foreslog at inddrage de lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg i fht. at planlægge øvelser, så det også passer tidsmæssigt for organisationen. Der eksisterer beredskabsplaner og vejledninger, der kan ligge til grund for øvelser.</p> <p>KT fremhævede, at der kan være brug for understøttelse og instruktion.</p> <p>SOHP kommenterede, at selve øvelsen kan være en simpel øvelse af ca. en halv times varighed, men at det tager tid at forberede en øvelse. Forespurgt bekræftede SOHP, at det er <i>lovpligtigt</i> én gang om året at gennemføre øvelser.</p> <p>TB supplerede, at bygningerne er meget forskellige, og det er ikke alle steder, der automatisk går en brandalarm, men at den i stedet skal aktiveres manuelt. Det kan være vigtigt at vide.</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i>
Ingen.
<b>7. Orientering om og drøftelse af AAU's arbejdsmiljøuddannelser</b>
<i>Ingen.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvorledes området kan styrkes.</i>
<p>LRTH orienterede om årets arbejdsmiljøuddannelser og opfordrede udvalget til at drøfte, hvordan området eventuelt kan styrkes.</p> <p>AVKR efterspurgte kurser særligt møntet på de våde institutter og meget gerne på engelsk til de internationale medarbejdere.</p> <p>MAM fremhævede, at alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, nu har ret til 2 dages efteruddannelse i det første funktionsår efter valg, og 1½ dages efteruddannelse om arbejdsmiljø i hvert funktionsår efter det første år, mod tidligere 1 ½ dages efteruddannelse i det første funktionsår efter valg, og 1 dag i hvert funktionsår efter det første år. Et forslag kunne være, at AMS håndholder processen endnu mere, særligt i relation til arbejdsmiljødrøftelserne, hvor der skal laves en kompetenceudviklingsplan. På den måde kan der direkte kobles et kursus til de ønsker og behov, der måtte være lokalt.</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i>



Arbejdsmiljøsektionen orienteres og følger op.
<b>8. Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2022</b>
<i>Ingen.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter behov for tilpasning.</i>
LRTH fremlagde årshjul og mødedatoer for 2022. Udvalget ønskede at flytte "Orientering om og drøftelse af resultatet af AAU's trivselsbarometer" fra majmødet til februarmødet i 2022. Det kræver dog, at det planlagte HAMiU-møde den 17. februar 2022 flyttes et par uger længere frem for at sikre formidling af resultater til ledere og medarbejdere samt behandling i lokale arbejdsmiljøudvalg, inden behandling i HAMiU.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Sekretariatet flytter februarmødet et par uger længere frem.
<b>9. Eventuelt</b>