



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Rasmus Simonsen  
Telefon: 9940 3891  
Email: rasi@adm.aau.dk

Dato: 14-09-2023  
Sagsnr.: 2023-253-00066

Godkendt

## Referat af møde i HAMiU

Torsdag den 14. september 2023

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03

**Deltagere:** Per Michael Johansen (PMJ), Martin Mølholm (MAM), Søren Lind Christiansen (SLC), Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Kim Dremstrup (KDN), Keld Thorgård (KT), Jesper de Claville Christiansen (JC), Jesper Søholm (JESP), Lene Hastrup Jensen (LHJ), Linda Villadsen (LV), Michelle Hyldegård Mortensen (MHMO) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

**Afbud:** Rudi P. Nielsen (RPN)

**Øvrige deltagere:** Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP) og Rasmus Simonsen (RASI) (ref.)

## Referat

<b>1. Godkendelse af dagsorden</b>
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
Dagsordenen blev godkendt.
<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>
Kandidatreformen kommer til at have stor betydning for Aalborg Universitet til oktober 2024 og bliver den største ændring i universitetet i de senere år. Forligskredsen bag kandidatreformen blev den 24. august enige om et kommissorium for kandidatudvalgets arbejde, et udvalg som rektor Per Michael Johansen indgår i. Udvalgets arbejde falder indenfor seks spor: <ul style="list-style-type: none"><li>• Nyt kandidatlandskab. Herunder en samlet plan for bachelor- og kandidatuddannelserne på tværs af universiteterne (sektorperspektiv og overordnede institutionsplaner).</li><li>• Kvalitetsløft af kandidatuddannelserne. F.eks. udbudte undervisningstimer, feedback og tættere kontakt med undervisere og medstuderende.</li><li>• Administration og undervisningstilrettelæggelse. Bl.a. tilgængelighed af undervisningskompetencer, tilrettelæggelse af ferieperioder og specialeskrivning samt afslutning af kandidatuddannelserne en måned tidligere.</li></ul>



- Videreuddannelse og livslang læring. Bl.a. konkretisering af hvilke uddannelses tilbud der skal udvikles til uddannede fra kandidatuddannelser på 75 ECTS.
- Mulighed for forskerspor for dimittender fra kandidatuddannelser med 75 ECTS.
- Sektordimensionering. Bl.a. input til hvordan sektordimensioneringen af universiteterne skal fordels på tværs af universiteter, hovedområder og fagområder/uddannelser.

Første møde i kandidatudvalget er den 27. september, hvor udvalget skal drøfte den konkrete organisering, den overordnede tidsplan for arbejdet i udvalget, samt kommissoriet for udvalget.

På Aalborg Universitet er der nedsat en taskforce ledet af prorektor. Taskforcen understøtter forberedelsen af arbejdet i kandidatudvalget og de interne inddragende processer. Der bliver en inddragende proces ift. hvilke kandidatuddannelser, det vil være mest hensigtsmæssigt at omlægge til 1 ¼ årige uddannelser og erhvervskandidatuddannelser. I løbet af efteråret 2023 vil det være muligt at deltage i en workshop om udvikling af forslag til modeller for erhvervskandidatuddannelser, der ligeledes skal bruges som input til arbejdet i kandidatudvalget.

Orienteringen afstedkom flere spørgsmål og en drøftelse af mulige konsekvenser af reformen. Heriblandt f.eks., hvordan virksomhederne tager kandidater ind, hvordan kandidater der vil til udlandet kommer til at stå, hvordan de uddannelsesmæssige forskelligheder på tværs af universiteterne håndteres mv. På nuværende tidspunkt er der flere spørgsmål end svar ifm. reformen og rektorsekretariatet vil løbende orientere universitetet om arbejdet i udvalget.

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

Ingen.

### 3. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen

*Ingen bilag.*

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

Den 24. august 2023 var det første gang, at universitetets temadag om arbejdsmiljø blev afholdt. Temadagen vil fremover blive afholdt hvert andet år og er en efterfølger til universitetets årlige arbejdsmiljøkonference. HAMiU evaluerer afholdelsen af temadagen på mødet den 20. november. Der blev den 29. august 2023 afholdt fællesmøde mellem HSU og HAMiU. Fællesmødet evalueres i henholdsvis HSU på mødet den 3. oktober 2023 og i HAMiU på mødet den 20. november 2023.

Arbejdsmiljøsektionen oplever for tiden en høj efterspørgsel efter ledelsesmæssig understøttelse, rådgivning og sparring på tværs af universitetet. Såvel med forandrings- og udviklingsprocesser som med APV-processer, omorganiseringer og besparelserprocesser. Det er udfordrende at imødekomme behovene.

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

Ingen.

### 4. Beslutning om ændret valgperiode for arbejdsmiljørepræsentanter på AAU

*Ingen bilag.*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter og beslutter, hvorvidt valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter på AAU skal forblive 2 år eller udvides til 3 år.*

Punktet indledtes med et kort oprids af, at valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter på AAU blev drøftet overordnet på det seneste HAMiU-møde i maj 2023. I den forbindelse blev en eventuel udvidelse af valgperioden til enten 3 eller 4 år ligeledes drøftet. På den baggrund efterspurgte udvalget en konkret sagsfremstil-



ling til, hvorvidt valgperioden skal forblive på de nuværende 2 år eller udvides til 3 år. En eventuel ændring vil have betydning for hele universitetets arbejdsmiljøområde, og vil have virkning fra og med det næste samtidige valg af AMR på AAU i marts 2025. Indledningsvist blev også fordele og ulemper ved en eventuel ændring af valgperioden kort benævnt.

SOHP supplerede herefter, at det fremgik af sagsfremstillingen, at AMR ikke kan nedlægge sit hverv inden for valgperioden, hvilket Arbejdstilsynet imidlertid, ved telefonisk henvendelse fra MAM har oplyst, at AMR godt kan. Arbejdsmiljøsektionen søger at få bekræftet dette skriftligt af AT.

En samlet medarbejderside i HAMiU indstillede, at valgperioden for AMR ændres til en 3-årig periode. Argumenterne herfor var de i sagsfremstillingen fremførte. Derudover, at en 2-årig periode nogle steder medfører en længere opbremsning i arbejdsmiljøarbejdet forud for, og efter afholdelsen af valghandlingen. Endvidere blev det bemærket, at en udvidelse af valgperioden til 3 år forventes at have en positiv effekt på den enkelte repræsentants engagement, erfaring og indsigt i arbejdsmiljøarbejdet.

Udvalget drøftede desuden sammenfaldet med en udvidet valgperiode og universitetets APV-koncept, hvilket udvalget anså som værende en fordel, idet der således i højere grad som AMR vil være mulighed for at deltage i hele processen fra forberedelsen og gennemførelsen, til opfølgning og indsats. En længere periode forventes at bidrage til øget kontinuitet og vidensopbygning i arbejdsmiljøarbejdet. Endvidere drøftede udvalget mulighederne for brugen af suppleanter på arbejdsmiljøområdet.

Konklusion: **Udvalget besluttede**, at valgperioden for AMR på AAU ændres til en 3-årig periode med virkning fra marts 2025. Endvidere konkluderede udvalget, at arbejdsmiljøsuppleanters beskyttelse i ansættelsen bør afdækkes.

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

AMS søger skriftlig bekræftelse fra AT om, at AMR kan nedlægge af sit hverv inden for valgperioden. HR udarbejder en virksomhedsaftale og varetager processen for at få den underskrevet af alle parter inden udgangen af 2024.

## **5. Beslutning om revideret spørgeskema til AAU's Trivselsbarometer + Drøftelse af anbefaling om at skifte leverandør**

*Bilag 5.1 AAU's APV-koncept*

*Bilag 5.2 Forslag til revideret Trivselsbarometer*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter arbejdsgruppens forslag til revideret spørgeskema og beslutter, hvorvidt spørgeskemaet skal anvendes fremadrettet.*

RASI indledte med kort at opridse hovedlinjerne i arbejdsgruppens forslag til et revideret spørgeskema til Trivselsbarometeret. Endvidere blev der opfordret til, at udvalget også drøftede den forelagte anbefaling om at skifte leverandør af teknisk understøttelse. Et skifte af leverandør vil forudsætte en Direktionsbeslutning herom og finansiering af meromkostningerne.

Udvalget drøftede arbejdsgruppens forslag til revideret spørgeskema til AAU's Trivselsbarometer og anbefaling om at skifte leverandør af teknisk understøttelse. Heriblandt blev drøftet meromkostningerne ifm. et evt. skifte af leverandør af teknisk understøttelse set i lyset af universitetets sparekrav og -processer, hastigheden for, hvor hurtigt resultaterne udsendes efter endt undersøgelse, mulighederne for inputs og anbefalinger fra universitetets leverandør til opfølgende- og trivselsunderstøttende tiltag.

Udvalget spurgte bl.a. til sammenligningsmulighederne til f.eks. andre universiteter, hvortil det blev bemærket, at arbejdsgruppen har gjort brug af bl.a. National Overvågning af arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L). Undersøgelserne er en del af Beskæftigelsesministeriets overvågning af udviklingen på arbejdsmiljøområdet og giver et billede af arbejdsmiljøet i Danmark. Endvidere spurgte udvalget til baggrunden for at anbefale at skifte leverandør til Rambøll. Hertil blev der svaret, at anbefalingen beror på en markedsafsøg-



ning af mulige leverandører til Trivselsbarometeret. Pba. markedsafsøgningen vurderes det, at Rambøll i højere grad kan imødekomme universitetets ønsker om bl.a. en mere digital løsning og hurtigere formidling af resultater.

Afslutningsvist konkluderede udvalget, at arbejdsgruppens forslag til et revideret spørgeskema til Trivselsbarometeret anvendes fremadrettet. Første gang ifm. den kommende Trivselsbarometer måling, hvortil spørgeskemaet udsendes i slutningen af november 2023. Desuden besluttede udvalget, at den næste evaluering af Trivselsbarometeret tidligst foretages efter 2 måneder. Udvalget tiltrådte endvidere at anbefale Direktionen at skifte leverandør af teknisk understøttelse.

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

Arbejds miljøsektionen implementerer beslutningen om anvendelsen af det revideret spørgeskema og fremtidig evaluering af Trivselsbarometeret. Direktionen forelægges snarest muligt en indstilling om at skifte leverandør af teknisk understøttelse.

## 6. Beslutning om revideret forretningsorden og kommissorium for HAMiU

*Bilag 6.1 Udkast til revideret forretningsorden og kommissorium for HAMiU*

*Det indstilles, at HAMiU vedtager revideret forretningsorden og kommissorium for AAU's HAMiU.*

SOHP indledte med at præcisere, at den tidligere forretningsorden og kommissorium tidligere indeholdt en oversigt over ting der ikke skulle gøres, hvilket var justeret i udkastet. Derudover har der været foretaget sproglige tilpasninger, samt ændringer i forlængelse af fakultetssammenlægningen til SSH.

Udvalget bemærkede, at der ønskes tilføjet, at der ved udpegning tilstræbes paritet i udpegningen. Endvidere blev det bemærket, at udvalget ønsker materiale udsendt til skriftlig kommentering fremsendt til udvalget senest 10 hverdage før et møde, med svarfrist 2 dage inden. Desuden blev det bemærket, at forkortelser bør skrives helt ud (pånær dog AAU og HAMiU), og, at der bør være mere konsekvent brug af betegnelsen social- og organisatorisk arbejdsmiljø. Udvalget påpegede endvidere, at der bør være en vedvarende opmærksomhed på dosseringen af medlemmernes arbejdstid ift. de sagsfremstillinger, der udsendes til udvalget skriftligt og, at størstedelen af medlemmernes arbejdstid bør foregå i selve udvalgsarbejdet.

Afslutningsvist konkluderede udvalget, at de fremførte bemærkninger indarbejdes i forretningsordenen og kommissoriet, som forelægges HAMiU til godkendelse på næste møde.

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

AMS og HAMiU-sekretariatet justerer forretningsordenen og kommissoriet for HAMiU og foreligger det til godkendelse i udvalget på HAMiU-mødet i november 2023.

## 7. Orientering om regelændringer på arbejdsmiljøområdet på AAU

*Ingen bilag.*

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

SOHP orienterede indledningsvist udvalget om, at det der nævnes, kommer med ud i referatet. Herefter gennemgik SOHP 3 ændringer af arbejdsmiljølovgivningen:

- Recirkulation af procesudviklet luftforurening
- Risikovurdering af arbejdsmiljøproblemer
- Krav til uddannelsessteder om at sørge for, at de studerendes, og praktikanter, arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Kort oprids af de 3 ændringer af arbejdsmiljølovgivningen fremgår af bilag til referatet.



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

AMS sørger for relevant orientering af AAU's enheder og arbejdsmiljøorganisation.

## **8. Eventuelt**

Udvalget efterspurgte klarhed over, hvorvidt der også denne vinter kommer krav om at skulle sænke temperaturen for at spare på universitetets energi og varme. Hertil blev det pointeret, at der sidste vinter blev oplevet udfordringer hermed rent arbejdsmiljømessigt. Det blev svaret, at CAS udarbejder et oplæg til, hvorvidt AAU skal fortsætte energisparende initiativer og universitetets temperaturniveau den forestående vinter.

Udvalget bemærkede endvidere, at det er nødvendigt med klar og tydelig kommunikation om, hvordan udmeldte beslutninger understøtter kerneopgaven og der opfordres til endnu mere samarbejde på tværs af hele organisationen.

Kan frit distribueres  
Til orientering

Sagsnr.: 2023-253-00075

Sagsfremstilling til møde i HAMiU den 14. september 2023

## Orientering om ændringer af arbejdsmiljølovgivningen med virkning i 2023-24

### Indstilling

---

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

### Bilag

---

-

### Sagsfremstilling

---

Der orienteres om 3 ændringer af arbejdsmiljølovgivningen:

1. Recirkulation af procesudviklet luftforurening
2. Risikovurdering af arbejdsmiljøproblemer
3. Krav til uddannelsessteder

Indhold:

#### 1. Recirkulation af procesudviklet luftforurening

Den 1. juli 2023 trådte nye regler omkring procesventilation i kraft, jf. bkg. om faste arbejdssteder.

**Kort fortalt er det nu – som hovedregel – muligt at recirkulere udsuget procesluft, så den udsugede luft kan føres tilbage til arbejdslokalet efter effektiv rensning – hvis det i øvrigt er forsvarligt.**

Dette er en vigtig principiel ændring, der indebærer en ophævelse af det generelle recirkulationsforbud, som formelt har været gældende i mere end 30 år – og reelt har været gældende i endnu længere tid som følge af Arbejdstilsynets mangeårige tilsynspraksis på området.

Ophævelsen af recirkulationsforbuddet betyder, at der potentielt kan opnås besparelser i forhold til udgifterne til opvarmning, idet den tilbageførte procesluft ikke i samme omfang som 'frisk' erstatningsluft skal opvarmes for at undgå trækgener.



Der knytter sig dog visse begrænsninger ift. at recirkulere procesluft. Hvis den udsugede luft er forurenede med gasser, dampe eller røg, som er omfattet af kræftbekendtgørelsen (CMR-stoffer), så må recirkulation fortsat ikke finde sted. Kun luft forurenede med kræftfremkaldende støv, f.eks. kvartsstøv, træstøv og slibestøv, må recirkuleres.

Arbejdsmiljøsektionen vurderer derfor, at muligheden for at recirkulere procesluft kun i begrænset omfang kan udnyttes på AAU. I langt de fleste kemiske laboratorier ("stinkskaflaboratorier") på AAU arbejdes der med – eller kan der potentielt blive arbejdet med – CMR-stoffer, der afgiver dampe, hvorfor recirkulationsmuligheden ikke kan anvendes her. Det skal desuden bemærkes, at kravene til indeslutning af biologiske agenser er uændrede.

Ikke desto mindre kan recirkulationsmuligheden potentielt udnyttes i mindre procesudsugningsanlæg, som anvendes ved f.eks. visse laserskærere, træbearbejdningsmaskiner eller andre arbejdsprocesser, hvor sammensætningen af luftforureningen er kendt. Dette må dog i hvert tilfælde bero på en konkret vurdering.

Arbejdsmiljøsektionen vil i efteråret 2023 formelt orientere CAS' projektledere og håndværkere, så der skabes organisatorisk klarhed over,

- Dels hvilke krav leverandører af procesventilationsanlæg skal opfylde i forbindelse med etableringen af procesventilationsanlæg med recirkulation, f.eks. krav til luftmonitorering.
- Dels hvilke driftsmæssige forudsætninger, der skal være til stede på AAU, herunder særlig krav til dokumenteret eftersyn og vedligeholdelse.

Arbejdsmiljøsektionen vil desuden orientere AAU's arbejdsmiljøorganisation om ændringen via nyhedsbrev.

Links til kildemateriale:

<https://at.dk/regler/bekendtgørelser/faste-arbejdssteders-indretning-835/> - kap. 8

<https://at.dk/arbejdsmiljøproblemer/kemi/fokus-paa-kemi-i-arbejdsmiljøet/recirkulation-af-udsugt-luft/>

## 2. Risikovurdering af arbejdsmiljøproblemer

Den 1. februar 2024 forventes ændringer af reglerne i Lov om Arbejdsmiljø om arbejdspladsvurdering (APV) at træde i kraft. Arbejdsmiljøsektionen vælger at orientere om disse regler, førend de formelt er vedtaget, da de forventeligt vil have betydning for AAU's periodiske APV-proces i 2024.

**Kort fortalt forventes de ændrede regler at præcisere, at alle arbejdsmiljøproblemer skal risikovurderes.** Efter de nugældende regler skal en arbejdspladsvurdering omfatte en stillingtagen til arbejdsmiljøproblemerne, men uden nærmere krav til grundlaget for denne stillingtagen.

Desuden bliver det præciseret som en del af lovteksten, hvad en APV-handlingsplan skal omfatte:



- *[...] en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.*

Arbejds miljøsektionen vurderer, at lovændringen de facto er en skærpelse af de nugældende krav til håndteringen af arbejdsmiljøproblemer, idet risikovurdering hidtil er blevet set som et redskab blandt flere til at vurdere problemerne. Fremover vil det være en obligatorisk metode. På AAU har risikovurdering som metode været sjældent anvendt i APV-sammenhæng.

Som konsekvens heraf vurderer Arbejds miljøsektionen – vel at mærke på det foreliggende grundlag - at arbejdsmiljøorganisationen på AAU i højere grad skal rustes til at gennemføre risikovurderinger, ligesom der kan vise sig behov for at revidere den obligatoriske handlingsplanskabelon, som AAU's enheder er pålagt at anvende.

Arbejds miljøsektionen vil på HAMiU's novembermøde orientere nærmere om initiativerne i denne sammenhæng. På det tidspunkt bør der være klarhed over status for lovændringen.

### 3. Krav til uddannelsessteder

Som en del af den under pkt. 2 nævnte lovændring forventes det, at der indføres en ny selvstændig bestemmelse i arbejdsmiljøloven – med følgende ordlyd:

- *§ 29 a. Uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige [...].«.*

Herved skabes der yderligere klarhed over uddannelsessteders arbejdsmiljømæssige forpligtelser over for deres elever og studerende.

Arbejds miljøsektionen vurderer, at den nye bestemmelse ikke umiddelbart vil få betydning for AAU-studerendes arbejdsmiljøforhold.

I forvejen er det institutledernes ansvar og arbejdsmiljøorganisationens opgave at sikre forsvarlige arbejdsforhold for såvel ansatte, gæster og studerende i forbindelse med praktiske øvelser, f.eks. i værksteder og laboratorier og under feltarbejde. Generelt gælder AAU's arbejdsmiljøpolitik for så vidt angår forhold af betydning for studiemiljøet.

### Finansiering

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Der er ikke tilsagn fra de enheder/omkostningssteder, der foreslås at skulle finansiere aktiviteten
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.





### **Involvering**

---

Arbejdsmiljøsektionen sørger for relevant orientering af AAU's enheder og arbejdsmiljøorganisation.

### **Kommunikation**

---

-

### **Sagsbehandler(e)**

---

Svend Ole H. Poulsen, arbejdsmiljøsektion@adm.aau.dk, Campus Service

18. august 2023