



**AALBORG UNIVERSITET**

Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

## Referat af møde i HAMiU

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

Tirsdag den 5. marts 2024

Dato: 05-03-2024  
Sagsnr.: 2024-253-00078

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03

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

**Afbud:** Mogens Rysholt Poulsen (MRP)

**Øvrige deltagere:** Barbara Samuelson (BAS) 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>
Orienteringen fra rektoratet omhandlede hhv. kandidatreformen og arbejdstidsdirektivet. Direktiv dikterer, at Aalborg Universitet som offentlig arbejdsgiver skal til at registrere alle medarbejdernes arbejdstid (komme/gå):
<b>Kandidatreform:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Universitetssektoren har på nuværende tidspunkt primært fokus på den kommende kandidatreform.</li><li>• Undervisnings- og Forskningsministeriet har gjort det nationale kandidatudvalg til en selvstændig forvaltningsmyndighed.</li><li>• Udvalgets arbejde er dermed fortroligt.</li><li>• Informationer, som kan deles fra udvalgets arbejde, bliver derfor på overordnet niveau.</li></ul>



- Der skal omlægges 30 % af kandidatuddannelserne
- Til maj skal der præsenteres en delrapport
- Til oktober skal den endelige rapport fremlægges

#### Arbejdstidsdirektivet:

- Arbejdstidsdirektivet dikterer ved lov, at lønmodtagernes daglige arbejdstid skal registreres, hvormed vi som offentlig arbejdsgiver den 1. juli 2024 skal kunne registrere alle medarbejdernes arbejdstid (komme/gå).
- Medarbejderne skal selv kunne tilgå de informationer og oplysninger der kan findes om den enkelte.
- Registreringen af arbejdstiden gælder for Alle VIP- og TAP-medarbejdere, men det undersøges, hvorvidt der kan foretages undtagelser for VIP-medarbejdere. Det regnes dog ikke for særlig sandsynligt.
- Muligheder der undersøges, da universitetet i forvejen har undtaget grupper fra forskellige regler. Dog er undtagelser fra registreringen af arbejdstiden noget andre lande (heriblandt bl.a. Tyskland og Sverige) forgæves har forsøgt at opnå.
- Der skal fastsættes en politik for registreringen af arbejdstiden, som efterfølgende bliver behandlet i de respektive udvalg.
- Der er nedsat en styregruppe med Universitetsdirektør Søren Lind som formand, hvori indgår institutledere og vicedirektører fra FS. Derudover er der nedsat en referencegruppe og en arbejdsgruppe og HSU har bedt om at få en repræsentant med i arbejdet.
- Der vil blive informeret og kommunikeret ud via ledelsesstrengen ligesom der vil blive oprettet en hjemmeside, der samler den relevante information

HAMiU bad på mødet om, i lighed med HSU at få en repræsentant med i arbejdet. Det blev besluttet, at næstformand fra HAMiU, Martin Mølholm, deltager i arbejdet på HAMiU's vegne.

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

Ingen.

### 3. Orientering fra Arbejds miljøsektionen

*Ingen bilag.*

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

Arbejds miljøsektionen (AMS) orienterede om, at lovforslag L67 er trådt i kraft den 1. februar 2024. Lovændringen indebærer en omskrivning af kravene til APV, idet der er sket en styrkelse af fokus på opfølgningen af igangsatte handlinger i APV-handlingsplanen. Desuden skal der fremover indgå en skriftlig risikovurdering i APV-arbejdet. AMS har derfor lavet en ny version af den obligatoriske handlingsplansskabelon, som matcher de nye krav og som kan bruges som fyldestgørende og lovmedholdelig handlingsplan for Arbejdstilsynet i forbindelse med eventuelle tilsynsbesøg. Derudover er vejledningen "*Fra problem til handling*" blevet opdateret og AMS arbejder på at lave en AAU-rettet vejledning om risikovurdering.

RASI gjorde udvalget opmærksom på, at det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU er rykket, således at det planlægges afholdt fredag den 3. maj kl. 9 – 12.

MAM orienterede om, at [Universiteternes Arbejds miljøkonference 2024](#) afholdes den 9.-10. oktober i Nyborg. Formandskabet opfordrer arbejds miljøorganisationens medlemmer på AAU til at deltage på konferencen, som indeholder en række interessante og relevante oplæg, og desuden er en god mulighed for at netværke med kolleger fra de øvrige universiteter. Formandskabet sender opfordring til at deltage til AMO.



Formandskabet har igangsat en undersøgelse af, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne oplever at have den fornødne tid til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet. MAM orienterede udvalget om de foreløbige resultater af undersøgelsen, der indikerer, at repræsentanternes tid i overvejende grad går til at forberede og deltage i møder og arbejdet med APV-handlingsplaner. Derimod tilkendegiver repræsentanterne at de bruger mindre tid på planlægning af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet og at være kontaktpunkt mellem udvalg og medarbejdere. Der var deadline for besvarelse af spørgeskemaet fredag den 8. marts 2024, og den endelige rapport udestår og kan, såfremt det ønskes, efterfølgende drøftes i udvalget. Vedlagt som bilag til referatet er den endelige opgørelse over besvarelsene af spørgeskemaet efter deadline.

De foreløbige resultater afstedkom drøftelse i udvalget, der især bemærkede, at det kan være vanskeligere at estimere tidsforbruget i forbindelse med de arbejdsmiljøopgaver der ikke relaterer sig til APV-konceptet eller mødeafholdelse. Udvalget bemærkede endvidere, at det ikke er alle enheder på AAU der foretager disponering og registrering af tidsforbruget i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet. Enheder uden disponering og registrering af tidsforbruget til arbejdsmiljøarbejdet forventer derimod egen mingelering af tiden og opgaverne. AMS supplerede hertil, at det er væsentligt med en løbende dialog og forventningsafstemning mellem ledere og medarbejdere om arbejdsmiljøopgaver og rollen som repræsentant og, at AMS har lavet en referatskabelon til brug for sådan et møde og dialog. Udvalget opfordrer til, at man som repræsentant også tager skabelonen med til sin MUS.

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

Ingen.

#### 4. Drøftelse af resultaterne af Trivselsbarometer 2023

##### *Bilag 4.1 Resultater af Trivselsbarometer 2023*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter resultaterne af Trivselsbarometer 2023 og hvilke eventuelle yderligere trivselsfremmende initiativer, som udvalget finder relevante at iværksætte.*

RASI præsenterede hovedoverskrifterne fra Trivselsbarometer 2023. I resultaterne er der også indikationer på, at der er noget vi på AAU lykkes med, især når der ses på svarene til spørgsmålene om tilfredshed, meningsfuldhed og tillidsfuldt samarbejde. Her viser de samlede resultater, at en overvejende del af besvarelsene (+60 %) ligger i spændet i meget høj grad eller i høj grad. JC bemærkede, at det omvendt betyder, at knap 40 % fx ikke er tilfredse og spurgte, om det er tilfredsstillende? RASI svarede, at det er vigtigt også at have aspekter for øje, hvor der er indikationer på, at vi lykkes på AAU og ikke udelukkende fokusere på resultaterne der vidner om de største udfordringer.

RASI bemærkede herefter, at billedet er anderledes, når der dykkes ned i svarene til spørgsmålet om balance mellem krav og ressourcer. I besvarelsene ligger en betragtelig andel i midten, hvor det er vanskeligt at vurdere, om denne gruppe er på vej i den positive eller negative retning. I forhold til stress er det 24 % der svarer, at de oplever stress meget ofte eller ret ofte i forbindelse med arbejdet. Knap 20 % af alle besvarelser på AAU-niveau tilkendegiver, at de har oplevet stresssymptomer i mere end 3 måneder.

RASI gjorde opmærksom på, at trivselsmålingen ikke kan sammenlignes med de tidligere års trivselsmålinger, da der blandt andet er ændret i spørgsmålsformuleringer og svarkategorier. Svarene til spørgsmålene om krænkende handlinger, er de eneste der kan sammenlignes direkte med tidligere års trivselsmålinger. Her er det væsentligt at bemærke, at der er en markant stigning i antallet af medarbejdere, der har oplevet mobning, diskrimination mv., som er steget med 36 % i forhold til de to seneste trivselsmålinger.

Slutteligt benchmarkede RASI resultaterne af Trivselsbarometer 2023 op mod blandt andet resultaterne af NOA-L's (National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere) seneste måling fra 2021 inden for branchegruppen "universiteter og forskning". Svarene på spørgsmålet om stress blev holdt op imod tidligere målinger fra Dansk Magisterforening (2015) og Statens Institut for Folkesundhed (SFI).

Udvalget bemærkede, at resultaterne vidner om, at der er noget der synes at tilkendegive at virke på AAU og, at der også er nogle steder i arbejdsmiljøet og trivslen, hvor vi sammen skal arbejde fokuseret på at forbedre



udfordringer. Udvalget efterspurgte mulighederne for i højere grad at belyse, hvorvidt resultaterne angående blandt andet stress, flugter med det strukturelle niveau i sektoren. I hvor høj grad er de udfordringer som resultaterne af Trivselsbarometer 2023 synes at belyse noget der også relaterer sig til universitetssektoren, kontra værende noget der relaterer sig til forhold/vilkår på AAU? AMS svarede, at der for nyligt er blevet tjekket for mulighederne for at sammenligne resultaterne med sektoren og lovede udvalget at følge op herpå igen. MAM oplyste, at NOA-L's undersøgelse fra 2023 viste, at 16,5 % af respondenterne indenfor branchen *Universiteter og Forskning* svarede, at de *ofte* eller *hele tiden* har følt sig stresset i de sidste to uger. Da spørgsmålene der stilles i henholdsvis NOA-L og AAU's Trivselsbarometerundersøgelse ikke er sammenfaldende, kan resultaterne ikke holdes direkte op imod hinanden, omend det kunne tyde på, at AAU's medarbejdere ligger over landsgennemsnittet for branchen.

Udvalget fremhævede, at mange VIP'eres Raison d'être er grænseløsheden og evnen til hele tiden at være på, hvilket er en levevis for mange forskere. Dette kan derfor være vanskeligt at ændre på og kan formentlig være én medvirkende faktor til, at især resultaterne for fakulteterne springer i øjnene. Hertil blev det bemærket, at grundudfordringerne for VIP-medarbejdere ikke er nyttilkomne, men, formentlig kan det politiske fokus i disse år på universitetsarbejdet og -sektoren bidrage til at tilføje en ekstra dimension. Det blev for medarbejdersiden omvendt bemærket, at dette ikke må føre til den indstilling, at et højt stressniveau er et vilkår som AAU's medarbejdere må acceptere, men er noget vi er forpligtet til at nedbringe.

Medarbejdersiden foreslog at igangsætte et arbejde med en handleplan for HAMiU's arbejde, hvori der kan sættes 2-3 målsætninger for AAU's arbejdsmiljøarbejdet de efterfølgende 3-4 år. En handleplan der fokuserer på de overordnede linjer for ikke at overrulle de lokale drøftelser og behandlinger af resultaterne rundt omkring, men som samtidig sender et signal om, at ansvaret for at skabe forbedringer i arbejdsmiljøet er noget der tages, på alle niveauer i organisationen. Endvidere blev det foreslået at nedsætte en arbejdsgruppe der identificerer områder hertil.

Alle institutter og afdelinger har et igangværende arbejde med dialog og opfølgning på resultaterne, hvor de forventes også at sætte handlinger i værk efterfølgende. Eventuelle udmeldinger omkring fokusering og målsætninger i arbejdsmiljøarbejdet vil derfor komme i halen herpå. Hertil blev det bemærket, at der ikke skal induceres for meget centralt fra, men derimod snarere være fokus på at anerkende, hvad der gøres i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere. Eksempelvis foregår der prioriteringer af opgaver og projekter på en række møder, hvilket der dog godt kan arbejdes videre med, og i hvert fald være et fokus på også at kommunikere tydeligere. Udvalget ønsker, at institutterne og afdelingerne melder ind, hvilke handlinger de har planlagt at arbejde videre med i forlængelse af Trivselsbarometer.

Udvalget bemærkede, at især resultaterne hvad angår stress er bemærkelsesværdige, hvilket HSU også har hæftet sig ved i deres drøftelse. Derfor var udvalget optaget af, hvordan der kan arbejdes med at forbedre udfordringerne med stress samtidigt med, at arbejdet med at styrke samarbejdet på tværs af hovedudvalgene fortsættes. Det blev pointeret, at HSU og HAMiU i fællesskab bør kigge på det videre arbejde med styrkelsen af samarbejdet og stressudfordringerne og arbejde videre hermed.

Det blev foreslået, at der nedsættes en arbejdsgruppe der hjælper med at forberede det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU den 3. maj 2024. Arbejdsgruppen kan fokusere på, hvordan ovenstående sammensættes, hvad der skal fokuseres på, hvilke anbefalinger der bør indgå på dagen og hvordan der arbejdes videre efterfølgende. Arbejdsgruppen bør endvidere være opmærksom på at udfordre de normative klassikere, som uforvarende kan blive italesat med resultaterne af Trivselsbarometer, fx forskellene på VIP'ers og TAP'ers arbejdsmiljø. Det blev foreslået, at der også indgår repræsentanter fra HSU i arbejdsgruppen og, at der indgår lige mange repræsentanter fra hhv. HAMiU og HSU.

Afslutningsvist konkluderede formanden, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der hjælper med at forberede det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU. Arbejdsgruppen består af repræsentanter fra AMS, HR, 2 fra HAMiU og 2 fra HSU, næstformændene for HAMiU og HSU koordinerer, hvem der deltager fra udvalgene.

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



Næstformændene giver AMS besked om, hvem der indgår i arbejdsgruppen for det kommende fællesmøde, og AMS indkalder til et første møde i arbejdsgruppen snarest. Fra HAMiU er der meddelt deltagelse af næstformand Martin Mølholm og medarbejderrepræsentant Lene Hastrup Jensen.

#### **5. Drøftelse af fælles retningslinjer for håndtering og registrering af arbejde, hvor der er risiko for eksponering af kræftfarlige stoffer og materialer**

*Bilag 5.1 Registrering ved udsættelse for kræftfarlige stoffer og materialer*

*Bilag 5.2 Registreringsomfang – adgang for arbejdsgiveren*

*Bilag 5.3 Registreringsomfang, anonymiserede kollektive – adgang for ansatte og AMO*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter retningslinjer og løsninger til håndtering og registrering af arbejde, hvor der er risiko for eksponering af kræftfarlige stoffer og materialer.*

BAS indledte punktet med at gøre opmærksom på, at AMS er blevet bedt om at kigge på, hvordan vi på AAU lettere kan registrere eksponeringer/påvirkninger af kræftfarlige stoffer og materialer. Lovkravet der dikterer at AAU skal registrere dette, er 19 år gammelt og hen over årene har der adskillige gange været dialog på tværs af universiteterne om, hvordan lovkravet bedst efterleveres. AMS har sammen med ESDH-teamet undersøgt, hvordan AAU kan opbevare registreringerne i 40 år i WorkZone, hvilket fortsat vil forudsætte håndholdt arbejde i den forbindelse på institutterne og i afdelingerne. For nuværende foregår registreringerne manuelt via enten en gammel Word- eller Excel-skabelon, og filerne bliver efterfølgende gemt lokalt i bl.a. sharefiles.

AMS havde forelagt HAMiU for 2 muligheder og indstillede, at HAMiU valgte mulighed 2 til det videre arbejde, hvilket vil indebære, at der laves en automatiseret løsning som gør arbejdet mindre ressourcekrævende.

Udvalget bemærkede, at der bør være fokus på hvem der får adgang til hvilke data, herudover hvordan og hvad data skal bruges til. Gemmes data lokalt risikerer data at forsvinde, når institutterne gennemgår forandringer eller omstruktureringer, hvorfor udvalget påpegede, at data bør gemmes på AAU-niveau. Udvalget bemærkede endvidere, at der bør være fokus på, hvordan data søges frem og at data overflyttes ved eventuelt fremtidigt systemskifte. Ydermere blev det fremhævet, at det i andre henseender kan være vanskeligt at finde data, som er lagret i et system, der ikke længere opdateres og det er derfor vigtigt at sikre, at data er tilgængeligt fremover. Udvalget pointerede, at studerende også skal være omfattet af en automatiseret løsning, og, at de studerende selv bør kunne registrere sig i løsningen. Endvidere, at der skal forestå videndeling og information omkring dette område til AMO.

Universitetsdirektør Søren Lind foreslog udvalget at medtage opgaven med at udarbejde en automatiseret løsning i digitaliseringsudvalgsarbejdet.

Afslutningsvist konkluderede formanden, at udarbejdelse af en automatiseret løsning medtages i digitaliseringsudvalgsarbejdet og, at der sættes mere fokus på videndeling, information og kommunikation på området.

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

Universitetsdirektør Søren Lind sørger for, at løsningen indgår i arbejdet i digitaliseringsudvalget. AMS understøtter videndeling, og, sørger for relevant information og kommunikation til AMO.

#### **6. Drøftelse af tema til kommende fællesmøde den 3. maj 2024 mellem HSU og HAMiU**

*Bilag 6.1 Forslag til program for fællesmøde mellem HAMiU og HSU d. 3. maj 2024*

*Det indstilles, at HAMiU drøfter forslag til indhold og program for det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU.*

Formanden indledte med at bemærke, at udvalget tidligere på mødet har drøftet bl.a. stressudfordringerne på AAU og, at HAMiU var forelagt et programudkast for det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU. I år er det HAMiU der har teten med at planlægge og afholde fællesmødet.



Medarbejdersiden understregede, at de gerne vil holde fast i det oprindelig udspil til indhold og program for dagen. Fokus bør være på outputtet fra sidste fællesmøde og det fremadrettet samarbejde mellem hovedudvalgene. Medarbejdersiden noterede sig HSU's ønsker og inputs til fællesmødet og, at de ønsker at der søges udarbejdet et program for dagen, hvor temaerne foreslået af HSU inddrages i drøftelserne om et forbedret og forstærket samarbejde.

Det blev derfor foreslået, at de aktuelle problemstillinger afdækket i Trivselsbarometerundersøgelsen, særligt, men ikke udelukkende, problemerne vedrørende stress, tages op på fællesmødet, med fokus på det fælles udvalgssamarbejde og opgaven med at finde løsninger. Herudover, hvordan de løsninger og aktiviteter der iværksættes i forlængelse heraf håndteres.

Endvidere foreslog udvalget, at den arbejdsgruppe der nedsættes jf. pkt. 4 ovenfor, også afdækker, hvordan opfølgningen på Trivselsbarometer bør håndteres, herunder, hvordan det kommende fællesmøde bruges som afsæt for det videre arbejde. Fokus på det kommende fællesmøde bør være på samarbejdet mellem hovedudvalgene, med en konkret fokusering på, hvad der skal samarbejde om. Eksempelvis at bidrage med løsninger til AAU's udfordringer hvad angår stress og, at løsningerne er så konkrete som muligt.

Afslutningsvist konkluderede formanden, at HAMiU fastholder dagsordenen for det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU og, at HSU's input og ønske om at inkorporere stress medtages. Fokus bliver på samarbejdet mellem hovedudvalgene med Trivselsbarometer, og resultaterne heraf, som genstand for mødet.

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

Næstformændene giver AMS besked om, hvem der indgår i arbejdsgruppen for det kommende fællesmøde, og AMS indkalder til et første møde i arbejdsgruppen snarest. Fra HAMiU er der meddelt deltagelse af næstformand Martin Mølholm og medarbejderrepræsentant Lene Hastrup Jensen, jfr. pkt. 4.

## 7. Eventuel

Intet at bemærke