



Referat af Møde i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) den 25. september 2025

Til stede: Per Michael Johansen, Kim Dremstrup, Keld Thorgård, Mads Græsbøll Christensen, Asbjørn Haaning Nielsen, Lene Hastrup Jensen, May-Britt Søndergaard Justesen, Niels Hannibal, Tina Vestergaard Lange, Rudi P. Nielsen, Mogens Juul Møller

Øvrige: Dennis Jim Frederiksen, Svend Ole Hosbond Poulsen, Jonathan Henig (til stede under punkt 5)

Afbud: Søren Lind Christiansen, Jesper Wengel, Jette Thorsen Gade

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Dennis Jim Frederiksen
Telefon: +4599403101
Email: dennisjf@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2025-253-00088

Rektor indleder mødet med at orientere udvalget om, at han uddelegerer posten som formand for HAMiU til universitetsdirektør Søren Lind Christiansen, som overtager posten efter dette møde.

Beslutningen skyldes et øget pres på rektors kalender og særligt flere internationale forpligtigelser end tidligere, der har gjort det nødvendigt at flytte nogle opgaver.

Næstformand Thomas Sørensen Quaade var orienteret på forhånd.

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden (10:00-10:05)

Formanden indstiller, at HAMiU godkender dagsordenen

Godkendt uden bemærkninger

2. Orientering fra rektoratet / Formand Per Michael Johansen (10:05-10:25)

Formanden indstiller, at HAMiU tager den mundtlige orientering til efterretning.

Rektor har været i Bruxelles

Her mødtes han med bl.a. medlemmer af Europa-Kommissionen og repræsentanter for flere DG'er (generaldirektorater, svarende til ministerier, men på EU-niveau):

- Der arbejdes i EU på at gøre ansøgningsprocesserne mere strømlinede i forhold til Horizon Europe og den nye European Competitiveness Fund (ECF), der bl.a. har fokus på samarbejdende forskning. Et overordnet pejlemærke er større agilitet og hurtigere, enklere procedurer i ansøgnings- og bevillingsforløb med ensartning i ansøgningsforløb ("single rulebook"). Der ses bevægelser mod større risikovillighed fra EU's side, også i lyset af krigen i

Ukraine siden 2022 og den generelle sikkerhedssituation i Europa, som kalder på omstillingsevne. Nogle parlamentarikere fremhæver behovet for øget konkurrenceevne i Europa, men på en "level playing field". Det peger mod støtte til kapacitetsopbygning, så lande kan komme på niveau med andre, hvilket kan udfordre ønsket om agilitet og fri konkurrence.

- Rektor fremhævede som noget nyt og vigtigt, at der aktuelt er en åbenhed for input fra brugerne af Horizon Europe. Denne åbenhed har ikke altid været til stede tidligere, og kalder på at vi som universitet også griber muligheden og byder ind.
- I møderne med medlemmer af Europa-Parlamentet var det for rektor interessant at høre, hvilke udfordringer de ser – også afhængigt af de politiske grupper, de er medlem af, som repræsenterer vidt forskellige synspunkter.

Institutsammenlægning og uddannelseslukning på SSH

Rektor orienterede indledningsvist:

- Omorganiseringen på SSH kan ses som en videreførelse af den tidligere gennemførte sammenlægning af HUM og SAMF og er begrundet i udsigt til faldende ungdomsårgange, kandidatreformen og politiske tendenser med mindre fokus på lange videregående uddannelser.
- Fra 1. januar 2026 består SSH af fire institutter: to nye institutter dannet ved sammenlægninger (med institutledere udpeget), samt Juridisk Institut og Aalborg University Business School, der fortsætter som selvstændige institutter og får fælles administration. Det blev oplyst, at viceinstitutledere på de nye institutter i vidt omfang er på plads, studielederposter besættes efter indstilling fra studienævn, og at alle institutter fremadrettet skal have sektionsinddeling. Der skal oprettes nye institutråd og samarbejdsudvalg.
- Der har været løbende involvering, bl.a. via en survey i foråret 2025 til forskningsgrupper, studienævn, institutråd og administrationer; input herfra er indgået i den samlede beslutning. FSU og Akademisk Råd har været, og bliver fortsat, inddraget, ligesom der har været møder med fakultetets samlede AMR-gruppe.
- Det blev samtidig påpeget, at omorganiseringen rammer forskelligt, og at meget af arbejdsmiljøindsatsen derfor må foregå lokalt på institutterne

Efterfølgende drøftelse:

- Der blev givet størrelsesangivelser for de to nye institutter (omkring 400 hhv. ca. 300 medarbejdere) og gjort opmærksom på, at sektionsmodellen allerede anvendes nogle steder, mens andre enheder står foran implementering.
- Der blev fremhævet praktiske og strategiske opgaver i sammenlægningsfasen: etablering af fælles fora og kollegiale organer, sammenlægning af arbejdsmiljøgrupper, samt lavpraktiske forhold (fx mailadresser).
- Den overordnede institutionsplan genåbnes også og syv uddannelser lukkes.
- Fra medarbejderside blev det anført, at processen flere steder er oplevet som tumultarisk og arbejdsmiljømæssigt belastende, med indtryk af begrænset forudgående involvering; surveybesvarelser blev omtalt som afgivet under en kort frist, og der blev udtrykt usikkerhed om, hvordan input er indgået i den endelige beslutningsproces. Den manglende involvering i beslutningsprocessen anses som havende haft en negativ påvirkning på arbejdsmiljøet.

- Der var efterspørgsel efter hurtig klarhed om sektionsstruktur i enheder, der ikke i forvejen er organiseret med sektioner, samt behov for at klæde nye og nuværende sektionsledere på.
- Det blev fremhævet, at tidligere implementeringer af sektionsmodellen nogle steder har haft positive effekter (nedbrydning af siloer og tættere kontakt til nærmeste ledelseslag), og at erfaringer herfra kan deles for at understøtte den kommende implementering.

Beslutning

- Orienteringen blev taget til efterretning.

3. Opfølgning på HSU/HAMiU fællesmøde / Formand Per Michael Johansen (10:25-10:40)

Formandsskabet indstiller, at HAMiU mundtligt drøfter HSU/HAMiU fællesmødet afholdt 2025.09.15

Udvalget drøftede erfaringer og pointer fra det fælles HSU/HAMiU-møde den 15. september, hvor kunstig intelligens (AI) var det centrale tema. Der blev udtrykt tilfredshed med mødet og værdsat, at de to udvalg mødes fælles om emner med stor organisatorisk betydning.

- AI er nu i stigende grad integreret i både forskning, undervisning og administration. På forskningssiden benytter de fleste forskningsmiljøer allerede AI i forskellig form – både til databehandling, analyse og modellering. På undervisningsområdet blev det påpeget, at de studerende allerede anvender AI i vid udstrækning, og at det måske er underviserne, der har størst behov for opkvalificering – særligt i forhold til, hvordan AI kan anvendes fagligt kvalificeret og med en seriøs og kritisk tilgang til værktøjerne. Flere pegede på behovet for tydeligere rammer for, hvad man må og ikke må, eksempelvis i forbindelse med eksamener – et arbejde, som Det Strategiske Uddannelsesråd (DSUR) er i gang med.
- I forhold til TAP-funktioner blev det nævnt, at AI-værktøjer som fx CoPilot begynder at finde vej ind i administrative rutiner, og at der er behov for at gøre mulighederne mere konkrete for medarbejderne – fx gennem introduktion til brug, eksempler på anvendelse og fortsat kompetenceudvikling.
- Det er ikke alle medarbejdere, der vil have lige let ved at anvende AI i deres opgaveløsning, og det kan derfor være hensigtsmæssigt ikke at stille de samme forventninger til alle, men fx flytte opgaver mellem medarbejdere i stedet for at forvente samme niveau af anvendelse fra alle.
- Erfaringer fra bl.a. CAS viste, at det kan være hensigtsmæssigt at give medarbejdere frihed til selv at vælge, hvordan de ønsker at arbejde med AI, og at kurser og videndeling kan skabe positiv opmærksomhed og engagement.
- En måde at øge kompetenceniveauet i organisationen er også gennem ansættelsesprocesser, hvor man kan søge efter relevant ekspertise også inden for AI-området.
- Det blev foreslået, at det obligatoriske CoPilot-kursus til TAP, der tidligere har været udsendt, kan indgå som et obligatorisk element i introduktionen til nye medarbejdere på TAP-siden.
- AI skaber behov for organisatorisk opmærksomhed på både kompetenceudvikling og opgaveflytning – særligt hvor medarbejdergrupper har forskellige forudsætninger og

engagement i digitale værktøjer. Det kan være nødvendigt at justere opgavefordelingen i takt med digitaliseringens fremdrift.

- Der kan være behov for at supplere den generelle begejstring med en mere kritisk og reflekteret tilgang til, om fx hurtigere nødvendigvis er bedre, og hvad det betyder for vores forståelse af læring, kvalitet og faglighed.
- Hvis temaet skal behandles videre, kunne en måde at konkretisere drøftelserne på være at arbejde med 3-4 typologier for, hvordan AI ændrer arbejdspraksis fx i administration og undervisning. Dette kunne få drøftelsen tættere på det substantielle i fx hvordan en ledelsespraksis og andet ville ændre sig som en følge.
- Endelig blev det bemærket, at et fokuspunkt for HAMiU bør være en forebyggelsestilgang, hvor potentielle belastninger og arbejdsmiljømæssige konsekvenser tænkes ind tidligt i digitaliseringsprocesserne.

4. Orientering og drøftelse af psykologisk rådgivning / Jonathan Henig (10:40-11:00)

HR-afdelingen indstiller, at

- *HAMiU tager den retrospektive opgørelse af belastningsårsager i 2024 til efterretning*
- *HAMiU drøfter, hvorvidt opgørelsen skal kommunikeres videre, og i givet fald til hvilke målgrupper.*

Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Jonathan Henig indledte punktet med en kort præsentation:

HAMiU blev orienteret om den retrospektive opgørelse af belastningsårsager blandt medarbejdere, der i 2024 har gjort brug af AAU's psykologiske rådgivningstilbud. Opgørelsen, der er udarbejdet af leverandøren David Graae, bygger på i alt 136 samtaleforløb i 2024 og 104 samtaleforløb i 2023.

Samarbejdsproblemer udgør den hyppigst registrerede belastningskategori i 2024 (30 samtaleforløb) og er steget i forhold til året før (16 samtaleforløb) – disse kan både være kollega-til-kollega og i relationen imellem leder og medarbejder. Også belastningskategorien "balance mellem krav og ressourcer" ligger højere i 2024 med 28 samtaleforløb, mod 18 samtaleforløb i 2023.

Samtidig er der sket i øget anvendelse af samtaleordningen, fra 103 samtaleforløb i 2023 og til 136 samtaleforløb i 2024. Det blev nævnt, at dette både kan tolkes som en stigning i problemer og som øget brug af ordningen, men at datamaterialet ikke viser dette. Er det et øget kendskab til ordningen, så er det positivt, at medarbejderne søger hjælp til de udfordringer, de sidder med. Det foreslås at forholde resultaterne af denne opgørelse til resultaterne af den kommende trivselsbarometerundersøgelse, for at få et bredere funderet billede af sammenhængen.

Udbyderen David Graae skriver i sagsfremstillingen om samarbejdsproblemer, at man kan arbejde med at styrke social kapital og psykologisk tryghed, uafhængigt af strukturelle ressourcer og rammevilkår. Det foreslås at HAMiU har det som et opmærksomhedspunkt, hvordan udvalget kan støtte et sådant arbejde, der skal foregå ude lokalt i enhederne.

Beslutning

- Fremover suppleres opgørelsen over belastningsårsager absolutte tal pr. kategori, så udviklingen bliver lettere at følge over tid.
- Når resultaterne af trivselsmålingen kommer, så vil HAMiU sammenholde denne med opgørelsen af belastningsårsager til den psykologiske rådgivning.

5. Afklaring af ansvar for beredskabet ved afdelinger og institutter / Svend Ole Hosbond Poulsen (11:00-11:25)

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU tager orienteringen til efterretning

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Svend Ole Hosbond Poulsen orienterede udvalget om de eksisterende beredskabsplaner på AAU og den fremadrettede indsats for at styrke anvendelsen af lokale beredskabsplaner. Den overordnede beredskabsplan bygger på generiske principper, der gælder for hele universitetet. Ved særlige lokale forhold – som fx store laboratorier – bør der suppleres med lokale beredskabsplaner. Der findes i dag kun få sådanne lokale planer, men der er behov for flere, og at dette vil blive prioriteret fremover.

Ansvaret for dette ligger hos Campus Service, specifikt i Arbejdsmiljøsektionen (AMS), og opgaven skal fremadrettet varetages i tæt samarbejde med universitetets nye sikkerhedschef

Der blev rejst bekymringer om synligheden af beredskabsoplysninger – fx at der ikke var lokale brandplaner på flere lokaliteter – og det blev bemærket, at der kun er krav om sådanne planer i visse bygningstyper med mange brugere, som fx på SUND. Der er i dag på AAU primært planer de steder hvor det er et krav.

Nogle har lokalt udarbejdet beredskabsark med relevante oplysninger, der ligger fysisk på kontorerne, hvilket blev fremhævet som en god og lavpraktisk løsning.

Det blev påpeget, at beredskabsinformation på hjemmesider ikke nødvendigvis er tilstrækkelig i en akut situation, og flere udtrykte ønske om, at der etableres et rullende system med beredskabsøvelser. Det blev bekræftet, at dette er under planlægning, og at det vil blive koordineret med sikkerhedschefen. Der blev også peget på positive erfaringer med informationsvideoer på infoskærme og introduktioner på personalemøder.

Ønskes der lokale planer i en bygning eller lokale planer derudover, så er man altid velkommen til at kontakte AMS og så vil de hjælpe.

Beslutning

- Redegørelsen blev taget til efterretning.

6. Eventuelt (11:25-12:00)

Intet til eventuelt.



Sagsfremstillinger udsendt til skriftlig kommentering og orientering i udvalget forud for møde

A. Orientering om det fysiske/kemisk-biologiske arbejdsmiljø på AAU

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

Bilag A.1: Sagsfremstilling

Bilag A.2: Plakat – 10 effektive kontorøvelser

Der var indkommet en enkelt skriftlig bemærkning forud for mødet, som også blev drøftet på mødet:

I forbindelse med bilaget om fysiske kontorøvelser blev der udtrykt anerkendelse af initiativet, som blev vurderet som relevant og nyttigt. Dog blev det bemærket, at illustrationerne på plakaten kunne opleves som for tydeligt kønnede, særligt i visse øvelser, og at det kunne være hensigtsmæssigt at vælge en mere kønsneutral grafisk stil, så fokus fastholdes på øvelserne fremfor fremstillingen af kroppen. Det blev foreslået at justere eller udskifte enkelte af illustrationerne.

Beslutning

AMS kontaktes med feedbacken angående illustrationerne.