



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Stine Vestergaard Holmstrøm
Telefon: +4599403880
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 22-09-2025
Sagsnr.: 2024-232-00228

Referat af fællesmøde mellem HSU og HAMiU den 15. september 2025

Deltagere: Per Michael Johansen, Søren Lind Christiansen, Thomas Bak, Jesper Wengel, Karina Dahl Steffensen, Frederik Hertel, Jesper Lindgaard Christensen, Lotte Brunø, Klaus Kjær, Jakob Skovrup Stampe, Kim Dremstrup, Keld Thorgård, Mads Græsbøll Christensen, Asbjørn Hanning Nielsen, Jette Thorsen Gade, Lene Hastrup Jensen, May-Britt Søndergaard Justesen, Niels Hannibal, Tina Vestergaard Lange, Rudi P. Nielsen, Mogens Juul Møller.

Afbud: Anne Marie Kanstrup, Rasmus Antoft, Thomas Lykke Andersen, Louiza Bohn Thomsen og Thomas Sørensen Quaade.

Øvrige deltagere: Jeppe Agger Nielsen under punkt om AI, Signe Skov Risager under punkt om ledelsesudvikling, Dennis Jim Frederiksen og Stine Vestergaard Holmstrøm

Temapunkt om AI

Præsentation fra oplæg er vedlagt

Professor Jeppe Agger Nielsen præsenterede sin forskning inden for AI. Oplægget tegnede et realistisk billede af AI, hvor store forventninger om besparelser og produktivitetsgevinster står i kontrast til en praksis, hvor mange pilotprojekter fejler, og effekterne endnu ikke ses i statistikkerne.

Forskningsprojektet *Responsible AI for Value Creation (REPAI)* blev præsenteret med tre cases: AI i små og mellemstore virksomheder, kommunal ældrepleje og til overvågning af havnefronter.

En vigtig pointe var, at AI ikke kun er en teknisk løsning – det kræver organisatorisk koordinering, etiske og juridiske rammer, brugernes tillid og langsigtet kompetenceudvikling. AI bør derfor ses som et fælles udviklingsprojekt, der skal modnes og formes i samarbejde og ikke som færdige projekter, som blot skal implementeres.

Efter oplægget drøftede udvalgene hvad vi på AAU skal være særligt opmærksomme på ud fra et samarbejds- og arbejdsmiljøperspektiv. Følgende punkter kom frem:

Kompetenceudvikling og erfaringsudveksling

- Der er ikke én løsning, der passer til alle. Kompetenceudvikling skal tilpasses forskellige behov og forudsætninger.
- Det er vigtigt at definere, hvilke kompetencer og færdigheder medarbejderne forventes at have i forhold til AI, så der er klarhed om, hvad der kræves, og hvordan man kan støtte op om udviklingen.



- Der vigtigt at skabe rum for, at medarbejdere kan dele erfaringer, både om udfordringer og gode løsninger. Ambassadører og små vidensgrupper kan være med til at sprede viden og tryghed, og det kan mindske usikkerhed og modstand.
- At se konkrete eksempler på, hvordan AI kan bruges i praksis, kan gøre teknologien mere håndgribelig og mindske frygt.

Kommunikation og inddragelse

- Det er vigtigt at kommunikere tydeligt om, hvad AI skal bruges til, og hvilke opgaver det kan lette – fx at det kan fjerne trivielle opgaver og frigive tid til mere meningsfuldt arbejde.
- Medarbejderne skal inddrages i processen, så de føler sig hørt og får mulighed for at påvirke implementeringen.

Arbejdsmiljø og trivsel

- Nogle medarbejdere kan opleve usikkerhed eller frygt for at miste deres job eller blive overflødiggjort. Det kan skabe uro og modstand mod forandringer.
- Forskellige holdninger til AI og forskelligt tempo i tilegnelsen af nye kompetencer kan give anledning til konflikter og potentielt dårligere arbejdsmiljø.

Opmærksomhedspunkt til ledelsen

- AI implementeres både som ledelsesbeslutninger og via initiativer fra medarbejdere. Det kræver, at ledelsen er opmærksom på begge veje og støtter op om lokale initiativer.

Opfølgning fra fællesmødet 2024

Efter fællesmødet i 2024 blev der nedsat en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter fra HSU og HAMiU, som skulle komme med forslag til indsatser for at forbedre samarbejdet om arbejdsmiljøet på AAU. Arbejdsgruppens første forslag blev præsenteret for de to udvalg, men blev vurderet som uklare og med manglende forankring. Det blev derfor besluttet at sende forslagene tilbage til arbejdsgruppen til endnu en gennemgang. Derudover blev gruppens sammensætning ændret, så den også inkluderede ledelsesrepræsentanter.

Den nye arbejdsgruppe afholdt to møder, hvor initiativerne og deres baggrund blev uddybet. Konklusionen blev, at vi skal passe på med at lave selvstændige handleplaner på disse møder, hvor vi har svært ved at finde ressourcerne til at bære dem videre. Arbejdsgruppen besluttede derfor, at der ikke skulle igangsættes en række nye tiltag, men i stedet arbejdes videre med eksisterende indsatser som Trivsel og Udvikling allerede havde igangsat for at styrke arbejdet med arbejdsmiljøet. Det drejer sig bl.a. om professionalisering af trivselsbarometerundersøgelsen, Ledelsesudvikling – Sammen om ledelse på AAU samt Sund og inkluderende arbejdskultur, som kom på baggrund af Vive-rapporten.

Temapunkt om ledelsesudvikling

Præsentation fra oplægget er vedlagt

Signe Skov Risager orienterede om HR-afdelingens arbejde med ledelsesudviklingsindsatser. Efterfølgende drøftede udvalgene, hvordan tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter bedst kan understøtte initiativerne for god ledelse.



Det blev understreget, at tillidsrepræsentanter ofte befinder sig i en mellemposition mellem medarbejdere og ledelse, hvor de både skal varetage medarbejdernes interesser og sikre, at ledelsen modtager relevant information. Informationspligten gælder begge veje, hvilket kan give anledning til dilemmaer, hvis tillidsrepræsentanter modtager fortrolige oplysninger, de ikke må videreformidle. Dette understreger vigtigheden af at supplere de formelle kanaler med en løbende og uformel dialog.

Endelig blev det drøftet, at både arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har en dobbeltrolle, hvor de skal kunne se sager fra både medarbejdernes og ledelsens perspektiv. Arbejdsmiljørepræsentanter kan i visse tilfælde tage initiativ til at samle parterne, men dette kræver også åbenhed fra ledelsens side for at udnytte denne mellemposition konstruktivt.

Godkendelse af mødeplan for fællesmøder i 2026

Oversigt over Trivselsbarometerundersøgelsen er vedlagt

Udvalget godkendte mødeplan for fællesmøder i 2026. Det betyder, at der bliver holdt to møder i 2026. Et møde den 12. marts og et møde den 5. oktober. På mødet den 12. marts skal udvalgene drøfte sygefraværsstatistik, resultater fra trivselsmålingen samt resultaterne for brugen af psykologisk rådgivning i 2025. På mødet den 5. oktober skal udvalgene drøfte status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion. Derudover skal der være plads til løbende at vælge relevante emner, som har fælles interesse for de to udvalg.

Under punktet blev tidsplanen for trivselsbarometerundersøgelsen kort gennemgået. Oversigten er vedhæftet referatet.