



Referat af møde i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) den 24. november 2025

Til stede: Søren Lind Christiansen, Thomas Sørensen Quaade, Kim Dremstrup, Keld Thorgård, Lene Hastrup Jensen, Mogens Juul Møller, Mads Græsbøll Christensen, Niels Hannibal, May-Britt Søndergaard Justesen, Jette Thorsen Gade
Asbjørn Haaning Nielsen
Tina Vestergaard Lang

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

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

Øvrige: Julie Gulstad Andersen, Dennis Jim Frederiksen (referent)

Afbud: Rudi P. Nielsen, Jesper Wengel

Sagsnr.: 2025-253-00092

1. Godkendelse af dagsorden (13:00-13:05)

Formanden indstiller, at udvalget godkender dagsordenen

Godkendt uden bemærkninger

2. Orientering fra formanden / Formand Søren Lind Christiansen (13:05-13:25)

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

HR- og økonomianalysen

Udvalget blev orienteret om status på analysen af HR- og økonomiprocesser. Analysen blev igangsat af direktionen i starten af året med det formål at gøre administrationen mere smidig og effektiv. Kommissoriet blev udarbejdet i samarbejde med det administrative lederforum (ALF) og sendt i høring i foråret. Konsulentfirmaet Carve Consulting gennemførte dataindsamling og analyse i sensommeren og involverede ca. 150 medarbejdere og mere end 40 ledere gennem 11–12 workshops. Resultaterne blev præsenteret for direktionen i starten af november, og rapporten er nu sendt i høring på fakulteter, institutter, FS-enheder og AAU Innovation. Høringsfristen er den 12. december og som supplement til høringen drøftes resultaterne også på FSA, i ALF, på rektoratets institutledermøde og i HSU i løbet af december. Styregruppen samler derefter op, inden universitetsdirektøren udarbejder sin indstilling til direktionen, som behandler sagen på et internat den 20.–21. januar.

Det statslige arbejdsprogram

Konsulentvirksomheden Boston Consulting Group undersøger for Finansministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) muligheder for besparelser under UFM's område – dette under titlen: "Det statslige arbejdsprogram".

Den første udmelding handlede om at spare 500 mio. kr. på forskningsadministration og flytte denne til forskning, men det er nu bredt ud til at finde besparelser bredt på universitetsområdet. Undersøgelsen omfatter blandt andet en survey til VIP om

forskningsadministrative opgaver samt data om STÅ, eksternt finansieret forskning og årsværk. Universiteterne indgår ikke i en styregruppe, men i en følgegruppe, hvilket ikke er tilfredsstillende, men AAU gør hvad der er muligt, for at påvirke processen. Data indsamles året ud, og resultaterne forventes i foråret 2026.

Nyt fra Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

Dekan Jesper Wengel er blevet udpeget som ny forperson for ULD, og prodekan Louise Pape-Haugaard er udpeget som nyt medlem af udvalget. ULD-sekretariatet er igen placeret i HR efter at have været placeret i rektorsekretariatet.

ULD planlægger en ny inklusionsmåling i 2026, og der skal senere drøftes i både HAMiU og ULD, om inklusionsspørgsmål skal indgå i trivselsbarometerundersøgelsen efter 2026.

AAU modtager 653 mio kr. til fri forskning og innovation

Regeringen og Folketinget har indgået aftale om Forskning og Innovation 2026-2029. 19 mia. kr. investeres i forskning og innovation inden for bl.a. sikkerhed, sundhed og klima.

AAU's andel udgør:

- 500 mio. kr. årligt til fri forskning (2026-2029)
- Innovation på universiteter: 300 mio. kr. i 2026, stigende til 500 mio. kr. i 2027-2029.

Midlerne giver mulighed for at lave langsigtede strategiske investeringer på forskning, og på innovationsområdet, hvor man tidligere har taget midler fra forskning, så er der mere selvstændige midler her. Basismidlerne til fri forskning er ikke øremærket til bestemt områder eller forskningsfelter på AAU, men fordeles ud fra budgetmodellen.

3. Godkendelse af ændringer i kommissorium og forretningsorden for HAMiU / Dennis Jim Frederiksen (13:25-13:35)

Sekretariatet indstiller, at udvalget godkender forslag til ændringer i kommissorium og forretningsorden for HAMiU.

Bilag 3.1 – Sagsfremstilling

Bilag 3.2 – HAMiU's nuværende kommissorium og forretningsorden

Bilag 3.3 – Forslag til nyt kommissorium og forretningsorden

Bilag 3.4 – Overblik over foreslåede ændringer i kommissorium og forretningsorden

Søren Lind indledte punktet med at opsummere, at de foreslåede ændringer vedrører udpegningen af en ny formand, en ændret mødefrekvens samt indførelsen af kønsneutrale termer i forlængelse af AAU's bestyrelses beslutning.

I drøftelsen blev der rejst spørgsmål om, hvorvidt konstruktionen, hvor universitetsdirektøren både fungerer som formand og samtidig indgår som medlem af udvalget i kraft af sin ledelsesfunktion, kan give udfordringer ud over de juridiske forhold, som vurderes at være i orden.

To spørgsmål rejses:

- 1) Det blev drøftet, om der kan være behov for et yderligere medlem, der repræsenterer den administrative ledelsesgruppe (AL) for Fælles Service. Det bemærkes her at Mogens Juul Møller stadig sidder i udvalget og er en ledelsesrepræsentant fra Fælles Service, og at vicedirektøren for HR er fast medlem af udvalget, men dog som følge af opgavemængde er friholdt for deltagelse i en periode.
- 2) Med skiftet til universitetsdirektøren som formand har udvalget nu ikke længere direkte kontakt med universitets øverste ledelse i form af rektor. Det blev her bemærket, at rektor på et HAMiU formandsmøde understregede, at udvalget fortsat er velkomment til at henvende sig til ham, selv om han ikke længere er formand.

Der var ønske om at evaluere ordningen efter en periode, så eventuelle konsekvenser eller uhensigtsmæssigheder vil kunne afdækkes. Det blev samtidig anerkendt, at ændringen også kan have positive effekter for arbejdsmiljøarbejdet. Rektor og universitetsdirektøren blev opfordret til at evaluere ordningen, og udvalget besluttede selv at foretage en evaluering i forbindelse med næste års arbejdsmiljødrøftelse.

Beslutning

- De foreslåede ændringer i kommissorium og forretningsform for HAMiU godkendes og sekretariatet indarbejder de nye betegnelser i alt HAMiU-materiale fra næste møde og frem.
- Søren Lind Christiansen drøfter med den administrative ledergruppe (AL), om de skal finde en afløser, som kan træde ind i udvalget.
- HAMiU har i den næste arbejdsmiljødrøftelse et særsomt fokus på at evaluere den nye konstruktion med universitetsdirektøren som formand i stedet for rektor.

4. Orientering og drøftelse af resultater fra lokale drøftelser af ressourcer i arbejdsmiljøarbejdet / Formand Søren Lind Christiansen (13:35-14:05)

Sekretariatet indstiller, at udvalget drøfter tilbagemeldingerne fra fakulteterne og Fælles Service.

Bilag 4.1 - Sagsfremstilling

Bilag 4.2 – Tilbagemeldinger fra fakulteter og Fælles Service i fuldtækst (til baggrund)

Bilag 4.3 – Resultater fra spørgeskemaundersøgelse om tid og ressourcer i arbejdsmiljøarbejdet (til baggrund)

Søren Lind Christiansen indrammer indledningsvist at de lokale drøftelser på fakulteter og i Fælles Service overordnet bekræfter resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen: Der er generelt tilstrækkelige ressourcer til det planlagte og daglige arbejdsmiljøarbejde, mens større organisatoriske forandringer og uforudsete situationer kan skabe et betydeligt ressourcetryk.

- En række enheder i Fælles Service har ikke afgivet tilbagemelding, hvilket blev opfattet som utilfredsstillende og som mulig indikation på udfordringer i området. Det

blev samtidig påpeget, at manglende tilbagemeldinger kan skyldes travlhed eller misforståelser. Søren Lind Christiansen følger op med lederne for enhederne.

- Synligheden af AMR-rolle kan være udfordret i nogle miljøer. Det blev drøftet, om der bør udvikles materiale, der tydeliggør, hvem AMR'erne er, og hvad man kan bruge dem til. Flere oplever, at kollegerne ikke altid har kendskab til funktionen eller dens muligheder, hvilket også understøttes af tilbagemeldingerne.
- I forhold til, at ressourcemangel særligt opstår, når der sker store organisatoriske ændringer, blev det drøftet, om det bør overvejes at afsætte ressourcer på forhånd til håndtering af sådanne situationer, eller om dette vil være uhensigtsmæssigt, fordi ressourcer risikerer at blive afsat uden konkret behov. Det bemærkes, at det optimale må være at hvis et behov opstår, så kan man som AMR få ekstra tid til opgaven, og ikke at denne tid på forhånd er afsat. Samtidig blev der udtrykt bekymring for, at man risikerer at stå uden tilstrækkelige ressourcer, når behovet opstår, hvis ikke man har afsat på forhånd som forberedelse.
- Mange store forandringer er igangværende eller forestående, og dette stiller krav om tydelige rammer og klare forventningsafstemninger mellem AMR og ledelse. Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt HAMiU på et fremtidigt møde skal drøfte, om der bør udarbejdes tydeligere aftaler for, hvordan roller håndteres under forandringer – eller om funktionen og mulighederne i den nuværende arbejdsmiljøorganisation måske skal genopfriskes i organisationens hukommelse.
- Kompetenceudviklingen for AMR'er er blevet markant reduceret i de senere år. Tidligere interne kurser og et samlet kursuskatalog blev fremhævet som stærke redskaber, der nu mangler. Der blev efterspurgt bedre muligheder for kompetenceudvikling, herunder anbefalinger til eksterne kurser. Er AMR klædt godt på, så kan de hjælpe bedre, når der sker forandringer.
- AMR'er i enheder hvor de er alene på posten kan have særlige udfordringer. Der var forslag om etablering af ERFA-netværk eller lignende strukturer, eventuelt med understøttelse fra HAMiU eller arbejdsmiljøsektionen. Netværk eller fælles mødefora har tidligere haft stor værdi, herunder den tidligere årlige arbejdsmiljødag, selv om denne også havde udfordringer. Da arbejdsmiljødagen blev afskaffet var det med en opfordring til i stedet at deltage i den nationale 'Universiteternes Arbejdsmiljøkonference' hvor mange deltog fra AAU.
- Afslutningsvis blev der foreslået, at arbejdsmiljøsektionen (AMS) udarbejder et notat om status og muligheder for kompetenceudvikling, netværk og støttefunktioner for AMR'er. Udvalget efterspurgte et notat om status og muligheder, som kan behandles på et kommende møde.

Beslutning

- Søren Lind Christiansen følger op med de FS enheder, der ikke har givet en tilbagemelding angående deres drøftelse.
- Arbejdsmiljøsektionen (AMS) udarbejder et notat om status og muligheder for kompetenceudvikling, ERFA-netværk og støttefunktioner for AMR'er. Notatet behandles på næste HAMiU-møde.

5. Orientering og drøftelse af AAU's procedure for involvering af AMR under større forandringer / Thomas Sørensen Quaade (14:05-14:35)

Sekretariatet indstiller, at udvalget drøfter proceduren og praksis på AAU for involvering af AMR under større forandringer.

Bilag 5.1 – Sagsfremstilling

Bilag 5.2 – Pjece: Arbejdsmiljø i en forandringsproces

Thomas Sørensen Quaade indleder punktet, der kommer ud af spørgsmål i forbindelse med processen på SSH (institutsammenlægninger og uddannelseslukninger). Medarbejdersiden havde ønsket en redegørelse for rammer og praksis for AMR's involvering ved større forandringer.

Udvalget drøftede AAU's praksis for involvering af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) under større forandringer. Det blev bekræftet, at der ikke findes en fast procedure, og at processerne i dag udformes konkret fra sag til sag.

- Der blev rejst spørgsmål om, hvornår AMR reelt bliver involveret i forandringsprocesser, og om tidsligheden i teorien stemmer overens med den oplevede praksis. Flere oplevede, at graden og timingen af involvering varierer betydeligt, og at det er uklart, hvornår en forandring er "stor nok" til at udløse arbejdsmiljøorganisationens inddragelse.
- Der opleves i nogle tilfælde alt for kort varsel, manglende begrundelser for beslutninger og lav tillid til ledelserne i dele af organisationen. Den vedlagte pjece (bilag 5.2) blev vurderet som et godt og brugbart redskab, men med en oplevelse af, at praksis ikke altid lever op til principperne i pjecen, især i perioder med mange og omfattende forandringer.
- Der var et ønske om, at AMR får information i god tid, så de har mulighed for at understøtte forløbene lokalt, og der blev spurgt, om man kan etablere en mere overordnet procedure eller fælles ramme.
- Udvalget drøftede, om den nuværende organisering af arbejdsmiljøarbejdet på AAU er tilstrækkelig i lyset af den store mængde samtidige forandringer, som universitetet står overfor. Der blev peget på, at selv om de juridiske rammer er klare, kan der være behov for at overveje, om der er sket ændringer i hvad organisationen har brug for i praksis. Kan der være behov for en anden model, der er smallere, men dybere, set i lyset af den situation universitetet befinder sig i, i dag. Organiseringen bør afspejle den virkelighed, AAU står i, i dag, hvor forandringer er hyppige og omfattende, og at dette bør indgå i overvejelserne om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet bedst tilrettelægges fremadrettet.
- Samtidig blev det fremhævet, at det er vanskeligt at foreslå ændringer uden et tydeligere analysegrundlag. Der blev derfor peget på, at det kunne være

hensigtsmæssigt at undersøge forskellige typer af forandringscases for at få et mere nuanceret billede af, hvor udfordringerne typisk opstår.

- Der er ikke nødvendigvis behov for en ny organisering, men for en styrkelse af arbejdet inden for den eksisterende struktur og et tydeligere fokus på, hvad ledere og medarbejdere hver især har behov for i forandringsprocesser.
- AMR kan være en vigtig ressource i forandringsprocesser og aktiv medspiller i forandringsprocesser, fremfor en part, der alene skal orienteres. AMR kan bl.a. bidrage med indsigt i historik, medarbejderreaktioner og andre lokale forhold. Der blev udtrykt ønske om, at denne indsigt udnyttes bedre.

Beslutning

- Søren Lind Christiansen formidler kritikken videre til rektor angående måden AMR bliver involveret sent og kunne anvendes bedre som aktive medspillere og ressourcer i forandringer.
- Søren Lind Christiansen formidler en opfordring ned igennem ledelsesstrengen til at involvere AMR tidligt og tænke dem som aktive medspillere og ressourcer i forandringsprocesser. Medarbejdersiden opfordres til også at formidle budskabet ud.
- Sekretariatet opdaterer pjecen (bilag 5.1) med korrekt information om nuværende udbyder af psykologisk rådgivning og klargør formuleringer i sagsfremstillingen (bilag 5.1) pba. udvalgets drøftelse. Begge dele sendes ud sammen med det godkendte referat.

6. Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for det kommende år / Dennis Jim Frederiksen (14:35-14:45)

Sekretariatet indstiller, at udvalget drøfter og godkender datoer for møder i 2026 og forslag til årshjul.

Bilag 6.1 – Sagsfremstilling

Udvalget drøfter det foreslåede årshjul og beslutter at flytte den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Evaluerings af HAMiU's samarbejde og arbejdsform) til udvalgets Novembermøde i 2026.

Beslutning

Årshjul og mødeplan godkendes.

7. Eventuelt (14.45-15:00)



- Spørgeskemaet til trivselsbarometerundersøgelsen er netop blevet sendt ud til alle ansatte på AAU, og udvalget opfordres til støtte op, så vi kan få en så høj svarprocent som muligt. Det efterspørges om tidslinjen for hele processen omkring trivselsbarometerundersøgelsen kan deles med alle AMR'er på AAU og sekretariatet tager denne opfordring med ind i HR.
- Sekretariatsbetjeningen af HAMiU skifter den 31/12 2025. Julie Guldstad Andersen bliver den nye primære sekretariatsbetjener af udvalget og overtager opgaven fra Dennis Jim Frederiksen. Udvalgsmedlemmerne kan fortsat blot kontakte sekretariatet via hamiu@adm.aau.dk