



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Referat af møde i HAMiU

Sagsbehandler:
Julie Gulstad Andersen
Telefon: +459940 3883
Email: jgan@adm.aau.dk

Mandag den 4. maj 2026

Fredrik Bajers Vej 7K, Lokale 0.03

Dato: 04.05.2026

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Thomas Sørensen Quaade (THS), Keld Thorgaard (KT), Lene Hastrup Jensen (LHJ), Asbjørn Haaning Nielsen (AHN), Jette Thorsen Gade (JTG), May-Britt Søndergaard Justesen (MSJ), Niels Hannibal (NH), Tina Vestergaard Lange (TVL), Mogens Juul Møller (MJM), Michael Toft Overgaard (MTO) og Rudi P. Nielsen (RPN)

Afbud: Mads Græsbøll Christensen

Øvrige deltagere: Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP), Jonathan Henig (JH) og Julie Gulstad Andersen (JGA)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.

Dagsordenen blev godkendt.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

2. Orientering fra Universitetsdirektøren

Ingen bilag.

Forpersonen indstiller, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

Viden for verden 2026-29

Handleplanerne for Viden for verden 2026-29 er godkendt af direktionen den 28. april og kan formidles. Der er lagt et grundigt arbejde i at gøre strategien mere håndgribelig for medarbejdere og organisationen bredt set.

HR- og økonomiprojekterne – involvering af HSU

Der blev afholdt ekstraordinært møde i HSU den 7. april og et efterfølgende møde med TR og AMR om den påtænkte proces for bemanning af de nye enheder til at løse økonomi- og HR-opgaver. Med afsæt i input fra møderne forberedes materialet til næste drøftelse i HSU den 15. juni.



Særligt om HR-projektet: Projektet er fortsat i en tidlig fase. Der er ansat en projektleder pr. 1. maj: Jeanette Møller, og rekruttering af forandringskonsulent pågår. Forandringskonsulenten skal understøtte ledelsen i at sikre en god organisatorisk udviklingsproces.

Særligt om økonomi-projektet: Der afholdes møder mellem ØA og hvert institut i løbet af uge 19-21 for at drøfte opgaveafgrænsning ift. hvilke opgaver som flyttes.

HR-supporten viser fremgang

Status på HR-supporten – data fra ServiceNow viser, at det går fremad med at reducere mængden af åbne sager. Frem for alt er der er gode nyheder ift. brugertilfredshed, hvor tilfredsheden er høj generelt samt specifikt på kvalitet og imødekommenhed. Eneste malurt i bægeret er ift. hastigheden på sagsbehandlingen. Det er fortsat et fokusområde.

Under orienteringen blev der fra udvalget gjort opmærksom på, at der i en periode har været lang ventetid på udarbejdelse af ansættelseskontrakter. Der blev udtrykt ønske om, at området prioriteres, herunder at der fastsættes en tidsfrist for perioden fra jobtilbud til modtagelse af ansættelseskontrakt. SLC tilkendegav, at området indgår som et prioriteret fokusområde, og at der er opmærksomhed på udfordringen.

Klimaindsatsen på AAU

Efter snart to år med en klimaplan er det tid til at evaluere. Tallene i AAU's klimaregnskab viser, at der er behov for at fastholde fokus og adfærdsregulere ift. blandt andet rejseområdet. Scope tre er fortsat den helt store udfordring.

Der skal udpeges 2 arbejdsmiljøansvarlige ledere til HAMiU

Der skal udpeges arbejdsmiljøansvarlige ledelsesrepræsentanter fra følgende hovedområder:

- Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet
- Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

Baggrunden er, at Kim Dremstrup og Jesper Wengel er udtrådt af HAMiU.

Af HAMiU's forretningsorden og kommissorium fremgår det, at ledelsessiden i HAMiU skal bestå af fire arbejdsmiljøansvarlige ledere, én fra hvert hovedområde. Det er forpersonen i HAMiU, der udpeger de arbejdsmiljøansvarlige ledelsesrepræsentanter.

Beslutning og opfølgning

Efter HAMiU-mødet den 4. maj er følgende ledelsesrepræsentanter udpeget:

- *Michael Toft Overgaard, konstitueret dekan for Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet. Michael Toft Overgaard deltog desuden i HAMiU-mødet den 4. maj som ledelsesrepræsentant for ENG.*
- *Christian Brink Scholz, institutleder ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi (HST).*

3. Proces for revidering af AAU's arbejdsmiljøpolitik

Bilag 3.1: Sagsfremstilling

Bilag 3.2: AAU's arbejdsmiljøpolitik



Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU

- *Træffer beslutning om, hvilken model der skal anvendes til revidering af den nuværende arbejdsmiljøpolitik på AAU*
- *Forlænger den gældende arbejdsmiljøpolitik frem til en revideret politik er endeligt godkendt.*

Punktet blev indledt af Svend Ole Hosbond fra Arbejdsmiljøsektionen, som redegjorde for baggrunden for revideringen af AAU's arbejdsmiljøpolitik, herunder at den gældende politik blev vedtaget i 2021, efterfølgende forlænget og nu er udløbet. Arbejdsmiljøpolitikken blev i den forbindelse fremhævet som et centralt strategisk fundament for universitetets samlede arbejdsmiljøarbejde.

Der blev præsenteret to overordnede modeller for revideringen: enten nedsættelse af en arbejdsgruppe under HAMiU med bred inddragelse eller udarbejdelse af et oplæg fra Arbejdsmiljøsektionen, begge med efterfølgende drøftelse og godkendelse i HAMiU.

Drøftelse:

I drøftelsen blev det fremhævet, at den reviderede politik bør have en hensigtsmæssig balance mellem at være konkret og anvendelig i praksis og samtidig fungere som et overordnet styringsdokument, og at den således ikke bør være for detaljeret.

Det blev endvidere peget på relevansen af at inddrage samspillet med studiemiljøet samt hente inspiration fra andre universiteters arbejdsmiljøpolitikker.

Der blev desuden lagt vægt på, at Arbejdsmiljøsektionens erfaringer, viden og data med fordel kan inddrages for at sikre et solidt grundlag for processen. Samtidig blev der givet udtryk for et ønske om en proces, der både understøtter inddragelse og ejerskab og samtidig er tilstrækkelig effektiv.

Der var bred opbakning til model 1, og det blev besluttet, at arbejdet med revideringen tager afsæt i denne model.

Beslutning og opfølgning

Beslutning:

- Den nuværende arbejdsmiljøpolitik forlænges, indtil en revideret politik er endeligt godkendt af HAMiU.
- Der arbejdes videre med model 1, hvor der nedsættes en arbejdsgruppe under HAMiU til revidering af AAU's arbejdsmiljøpolitik.
- Medarbejdersiden udpeger følgende repræsentanter til arbejdsgruppen:
 - Thomas Sørensen Quaade
 - Niels Hannibal

Opfølgning):

- Ledelsessiden udpeger to ledelsesrepræsentanter til arbejdsgruppen og melder tilbage til JGA herom (HAMiU@adm.aau.dk)
- Arbejdsmiljøsektionen udpeger to medarbejdere til arbejdsgruppen.
- Arbejdsmiljøsektionen er tovholder på opgaven og varetager indkaldelser samt den praktiske koordinering af arbejdet.
- Arbejdsmiljøsektionens data og faglige oplæg stilles til rådighed for arbejdsgruppen forud for første møde.



4. Kompetenceudvikling, erfaringsudveksling og støtte til arbejdsmiljørepræsentanter

Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU drøfter status og muligheder for kompetenceudvikling, erfaringsudvekslingsnetværk og støtte til arbejdsmiljørepræsentanterne på AAU.

Punktet blev indledt af Svend Ole Hosbond fra Arbejdsmiljøsektionen, som orienterede om de eksisterende muligheder for kompetenceudvikling, erfaringsudveksling og støtte til arbejdsmiljørepræsentanter på AAU, herunder at tilbuddene også omfatter arbejdsmiljøledere.

Det blev samtidig fremhævet, at flere interne kurser ikke gennemføres på grund af manglende tilslutning, og at tidligere erfaringer med interne erfaringsudvekslingsnetværk viser, at opbakningen over tid har været begrænset.

Drøftelse:

De interne kurser blev anerkendt som et relevant og godt tilbud, ligesom mulighederne for netværk og erfaringsudveksling via AEU blev fremhævet. Der blev samtidig peget på et ønske om, at Arbejdsmiljøsektionen styrker synligheden af information om både AEU-seminarer og interne kursustilbud på AAU.

Der blev opfordret til, at både arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i højere grad deltager i AEU-seminarer, når konferencens tema understøtter et konkret behov. Det blev samtidig fremhævet, at kompetenceudvikling bør tage udgangspunkt i konkrete behov, og at deltagelse skal være relevant for de opgaver, den enkelte varetager på arbejdsmiljøområdet. Der blev peget på, at det i nogle tilfælde kan være udfordrende at afsætte tid til en todages konference som AEU. AEU blev fremhævet som et godt tilbud, samtidig med at der også findes andre relevante muligheder for kompetenceudvikling.

Udvalget drøftede, at flere har gode erfaringer med lokalt forankrede og skræddersyede kompetenceudviklingsforløb, idet forløbene i høj grad tager afsæt i lokale og konkrete behov, og da de aftalte initiativer dermed har gode forudsætninger for at blive fulgt op på og implementeret i praksis.

Der blev udtrykt et ønske om, at Arbejdsmiljøsektionen i større omfang kan anvise eller "blåstemple" relevante eksterne kursusleverandører på arbejdsmiljøområdet. SOHP anerkendte, at det kan være vanskeligt at orientere sig i udbuddet af eksterne leverandører, men fremhævede, at markedet er for omfattende til, at Arbejdsmiljøsektionen kan påtage sig en egentlig godkendelsesopgave. Arbejdsmiljøsektionen kan dog kontaktes for sparring i konkrete tilfælde, hvor der er behov for ekstern bistand til arbejdsmiljøområdet.

Udvalget drøftede, at det kan være vanskeligt at få et samlet overblik over, hvilke kompetenceudviklingstilbud arbejdsmiljørepræsentanter benytter, og i hvilket omfang de deltager i både interne og eksterne kurser. Der var interesse for et overordnet billede af deltagelsen, herunder hvilke tilbud der benyttes, og om deltagelse sker sammen med nærmeste leder. Muligheden for en rundspørge blev i den forbindelse drøftet.

Samtidig blev det fremhævet, at eventuelle spørgeskemaundersøgelser bør gennemføres med et klart formål og en tydelig afklaring af, hvordan de indsamlede oplysninger skal anvendes. Der blev desuden peget på behovet for at tage hensyn til risikoen for survey-træthed, idet der for nylig har været gennemført flere spørgerunder. Endelig blev det rejst som et relevant spørgsmål, om nogle af de ønskede oplysninger allerede foreligger, eksempelvis gennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Det blev påpeget, at det allerede indgår som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene, at der drøftes, om de nødvendige kompetencer er til stede for at kunne varetage opgaverne som arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøleder.



Beslutning og opfølgning

Opfølgning:

- Arbejdsmiljøsektionen styrker synligheden af information om både AEU-seminarer og interne kursus-tilbud på AAU.
- Arbejdsmiljøsektionen undersøger, om der allerede foreligger et samlet overblik over, hvilke kompetenceudviklingstilbud arbejdsmiljørepræsentanter benytter, og i hvilket omfang de deltager i både interne og eksterne kurser.
- Hvis et sådant overblik ikke allerede foreligger, udarbejder Arbejdsmiljøsektionen et forslag til en kort survey, som forelægges HAMiU forud for gennemførelse. Det blev i den forbindelse understreget, at formålet med surveyen skal være tydeligt, såfremt HAMiU beslutter, at den skal udsendes.

5. Proces for opfølgning på Trivselsbarometeret

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Bilag 5.2.: Trivselsbarometerundersøgelsen – Fra Tal til dialog og handling

Bilag 5.3.: Inspirationsmateriale til at arbejde med udvalgte temaer (Til orientering)

Universitetsdirektøren indstiller, at HAMiU:

- *Drøfter processen for opfølgning på Trivselsbarometeret og sammenhængen til APV-processen*
- *Tilslutter sig, at alle ledere følger systematisk op på resultaterne og indarbejder relevante handlinger i APV-handlingsplanen.*

Punktet blev indledt af Jonathan Henig, som forklarede, at der på AAU ikke er fastlagt én fælles procedure for opfølgning på Trivselsbarometeret. Dette skyldes, at lokale forhold kan kræve forskellige tilgange og indsatser.

HR-afdelingen har udarbejdet materialet "*Fra tal til dialog og handling*", som beskriver en procesplan med en række trin og værktøjer, der kan anvendes og tilpasses den lokale kontekst. Hvert trin skal betragtes som en selvstændig aktivitet. De seks trin blev herefter gennemgået.

Der blev gjort opmærksom på, at HR-afdelingen har udarbejdet materiale til at arbejde med temaerne stress, work-life balance, støtte og opbakning, forandringer og forudsigelighed samt spilleregler.

Materialet er tilgængeligt på Trivselsbarometer.aau.dk.

Drøftelse

Det udarbejdede proces- og dialogmateriale blev anerkendt som et værdifuldt redskab til opfølgningen på trivselsbarometeret. Samtidig blev der peget på, at kendskabet til materialet ikke er udbredt alle steder, på trods af at det blev gjort tilgængeligt på trivselsbarometer.aau.dk samtidig med offentliggørelsen af resultaterne fra trivselsbarometeret.

Det blev fremhævet, at mange enheder allerede er i gang med kortlægningsarbejdet i APV-processen, herunder drøftelser af resultaterne fra trivselsbarometeret, og at der lokalt pågår relevante og konstruktive dialoger. Lokale drøftelser og fælles udvikling af løsninger blev fremhævet som centrale forudsætninger for et virkningsfuldt opfølgingsarbejde. Der var enighed om, at den største effekt opnås, når udfordringer håndteres så tæt på praksis som muligt og på det niveau, hvor løsninger kan forankres.



I den forbindelse drøftede udvalget, at nogle problemstillinger kan håndteres lokalt, mens andre har karakter af tværgående udfordringer eller vedrører vilkår, som det kan være vanskeligt at påvirke lokalt. Det blev endvidere fremhævet, at der i en politisk styret organisation kan være forhold, som ikke kan påvirkes. Udvalget drøftede, at sådanne udfordringer med fordel kan samles op på et overordnet niveau.

Udvalget drøftede i den sammenhæng, at det af årshjulet fremgår, at der på HAMiU-mødet den 14. september 2026 skal følges op på handleplanerne vedrørende blandt andet det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø. I den forbindelse forventes det at blive tydeligt, om der er tværgående udfordringer, som HAMiU bør have særlig opmærksomhed på, og som eventuelt kan løftes videre til fællesmødet med HSU den 5. oktober.

Beslutning og opfølgning

Opfølgning

I drøftelsen blev der givet feedback til ordlyden i dele af materialet, som HR-afdelingen har udarbejdet. Udvalgsmedlemmerne er velkomne til at sende feedback til Julie Gulstad Andersen (HAMiU@adm.aau.dk)

6. Evaluering af HAMiUs samarbejde og arbejdsform

Det indstilles, at HAMiU evaluerer sit samarbejde og sin arbejdsform, f.eks. med afsæt i ne-denstående spørgsmål, og på den baggrund drøfter, hvilke eventuelle justeringer evalueringen giver anledning til:

Opleves det nuværende antal af årlige møder i udvalget som passende?

- Hvordan opleves omfanget og udbyttet af fællesmøderne med HSU?*
- I hvilken grad afspejler dagsordenspunkterne de centrale strategiske temaer for udvalget, og hvor kan der eventuelt ske forbedringer?*
- Oplever udvalget at have de rette kompetencer til at løfte opgaverne?*
- Hvordan opleves samarbejdet i udvalget?*
- Har udvalget ønsker eller behov for justeringer i sekretariatsbetjeningen? – Herunder balancen mellem skriftlig orientering og mundtlig behandling?*
- Hvordan oplever udvalget den nye konstruktion med universitetsdirektøren som for-person?*
(Baggrund for spørgsmål: På HAMiU-møde den 24.11.25 blev det besluttet, at HAMiU i den næste arbejds miljødrøftelse skal have et særskiit fokus på at evaluere den nye konstruktion med universitetsdirektøren som formand).

Der blev udtrykt enighed om, at det nuværende antal årlige møder i udvalget er passende.

Balance mellem skriftlig og mundtlig orientering blev drøftet, og herunder blev nævnt muligheden for lejlighedsvis at udsende orienteringer skriftligt med henblik på at frigive mere tid til drøftelse til selve udvalgs mødet.

Det blev fremhævet som positivt, når Arbejdsmiljøsektionen eller eksterne bidrager med oplæg, som udvalget efterfølgende har mulighed for at drøfte. Det blev i den forbindelse også fremhævet som positivt, når udvalget har mulighed for at give feedback på Arbejdsmiljøsektionens tiltag.

Samarbejdet i udvalget blev generelt beskrevet som velfungerende, og det blev blandt andet nævnt, at der opleves en åben og ærlig dialog.

Den nuværende konstruktion med Universitetsdirektøren som forperson, blev vurderet som velfungerende.

Der blev udtrykt ønske om at styrke de sociale relationer i udvalget fx ved fælles frokost forud for et af møderne. Ikke hver gang men engang i mellem.

Udvalget drøftede muligheden for at afholde et årligt temamøde, fx med fokus på trivsel, og foreslog i den forbindelse at inddrage eksterne oplægsholdere, eksempelvis AAU's leverandør af psykologisk rådgivning.

I forhold til fællesmøderne med HSU blev der peget på, at gruppens størrelse, når begge udvalg er samlet, kan gøre det vanskeligt at komme tilstrækkeligt i dybden med de temaer, som er på dagsordenen. Der blev udtrykt ønske om enten færre og mere fokuserede dagsordenspunkter eller længere mødetid for at sikre mere grundige drøftelser. Flere pegede på, at der generelt er behov for mere tid til dialog til fællesmøderne, herunder



blev erfaringerne fra fællesmødet den 12. marts 2026 fremhævet, hvor den afsatte tid blev oplevet som utilstrækkelig.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Beslutning:

- Det besluttes, at der tilbydes fælles frokost inden HAMiU-mødet den 14. september. JGA indkalder udvalgsmedlemmerne til dette.

Opfølgning:

- Udvalgsledelsen og JGA har i forbindelse med formøderne fokus på løbende at vurdere, hvilke punkter der med fordel kan behandles som skriftlig orientering forud for møderne, med henblik på at sikre tilstrækkelig tid til drøftelse på selve udvalgsrådet. Det vurderes samtidig løbende, om der er grundlag for at afholde temamøder.
- Der sættes tilsvarende fokus på dette i forberedelsen af fællesmødet mellem HSU og HAMiU den 5. oktober 2026, herunder at prioritere færre temaer og afsætte tilstrækkelig tid til drøftelse.

7. Eventuelt

Under punktet blev onboarding på AAU bragt op med forslag om at tage emnet op på et kommende møde. Det blev fremhævet, at der ikke findes en fælles onboardingproces på AAU, samt at måden, nye medarbejdere introduceres til arbejdspladsen på, har stor betydning for både medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljøet mere bredt set.

Det blev drøftet, at onboarding uden tvivl er et vigtigt emne, men at det først bør afklares, om det fx er mere nærliggende at behandle det i et andet udvalg end HAMiU.