



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Referat af møde i HAMiU

Mandag den 14. september 2026

Mødeform: Virtuelt møde via Teams

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

Dato: 14.09.2026

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Thomas Sørensen Quaade (TSQ), Christian Brink Scholz (CBS), 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 Mads Græsbøll Christensen (MGC)

Afbud: Rudi P. Nielsen

Øvrige deltagere: Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP), Dennis Jim Frederiksen (DJF) 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.

De 1-årige kandidatuddannelser og betydningen for ferieplanlægningen

Der blev orienteret om de nationale rammer for de 1-årige kandidatuddannelser og de ændrede forudsætninger for planlægning af vejledning, eksamener og ferie. Den afsluttende hovedopgave skal placeres i perioden 1. maj til 31. august og være bedømt senest den 31. august. Samtidig er juli ikke længere undtaget fra fastsættelse af bedømmelsesfrister.

De nye rammer forventes at kræve tilstedeværelse af flere VIP- og TAP-ressourcer hen over sommeren. Det blev fremhævet, at dette skal håndteres under hensyn til medarbejdernes ret til tre ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden.

Drøftelse:



Udvalget drøftede AAU's tilrettelæggelse, herunder om juli bør friholdes for vejledning og eksamener. En fleksibel placering kan bidrage til at fordele arbejdsbelastningen over året og dermed understøtte arbejdsmiljøet, mens en friholdelse af juli kan gøre ferieafviklingen lettere.

Det blev fremhævet, at ordningen bør følges og evalueres med fokus på både de praktiske og arbejdsmiljø-mæssige konsekvenser. Der blev desuden efterspurgt en belysning af fordele og ulemper ved de modeller, som AAU og andre universiteter har valgt.

Fremtidens HR

Der blev orienteret om, at projektet befinder sig i fasen "Grundlag for design". Styregruppen godkendte den 1. september 2026 hovedretningen for placering af opgaver mellem HR/Fælles Service og lokale enheder inden for rekruttering og ansættelse, ferie og fravær samt personaleadministration. Lønområdet behandles senere.

I september gennemføres workshops om rekruttering og ansættelse, herunder særskilt om VIP-rekruttering og -ansættelse. Workshops om personaleadministration samt ferie og fravær forventes gennemført i oktober.

Formålet med workshopperne er at kvalificere det foreliggende materiale ved at afdække, om der mangler væsentlige opgaver eller aktiviteter, som bør indgå i det videre arbejde. Derudover skal workshopperne bidrage til at identificere snitflader og afhængigheder mellem HR/Fælles Service og de lokale enheder samt belyse opmærksomhedspunkter og forudsætninger for, at den fremtidige opgaveløsning og samarbejdet kan fungere godt.

Resultaterne fra alle workshopperne vil indgå som centrale input til designfasen.

Økonomi Hub

Der blev orienteret om bemanningen af Økonomi Hub og de planlagte aktiviteter i efteråret 2026. Første fase af bemanningen blev afsluttet i juni, mens anden fase forventes afsluttet i september. Stillingerne besættes som udgangspunkt med opstart i januar 2027, dog med mulighed for tidligere opstart i enkelte tilfælde.

Efterårets væsentlige leverancer omfatter blandt andet organisering af Økonomi Hub, udarbejdelse af servicekatalog og model for nærhed, besøg hos institutter og afdelinger samt proceskortlægning.

Økonomiprojekt 2

Direktionen besluttede i januar, at de identificerede potentialer ift. projektkøkonomi og økonomistyring skal indfris, men at det skal undersøges nærmere, hvordan den gode AAU-løsning bør se ud. Der var dog ingen tvivl om, at status quo ikke er et muligt scenarie.

Den 9. september 2026 godkendte Direktionen en dialog- og designproces frem mod februar 2027. Målet er at finde en AAU-løsning igennem en transparent proces, hvor man afsøger muligheden for at lave større og mere robuste enheder, der kan løfte kvaliteten i opgaveløsningen og udnytte organisationens ressourcer bedre.

Processen frem mod februar 2027 omfatter blandt andet fokusinterviews, dialog med fakultetsledelserne, workshops og kvalificering af designforslag i en bred lederkreds. Styregruppen forventes at indstille et designforslag til direktionens behandling i marts eller april 2027.

Beslutning og opfølgning

Opfølgning:

- SLC følger op på fordele og ulemper ved modellerne på AAU og andre universiteter i relation til de 1-årige kandidatuddannelser og ferieplanlægningen.



3. Status på arbejdsmiljøet på AAU med afsæt i APV-handlingsplanerne

Bilag 3.1.: Sagsfremstilling

Bilag 3.2: Opgørelse over APV-handleplaner

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU:

- *vurderer, om der er tværgående arbejdsmiljøudfordringer eller udviklingstendenser, som fremadrettet bør have særlig opmærksomhed i HAMiU*
- *drøfter erfaringer med kvaliteten af APV-handlingsplanerne og giver input til den fortsatte understøttelse af APV-arbejdet på AAU.*

Punktet blev indledt af Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP) fra Arbejdsmiljøsektionen, som med afsæt i enhedernes APV-handlingsplaner præsenterede en samlet status på arbejdsmiljøet.

SOHP orienterede om, at Arbejdsmiljøsektionen som led i gennemgangen af APV-handlingsplanerne har udarbejdet og sendt skriftlig feedback til de enkelte enheder. Feedbacken er tilpasset den enkelte handlingsplan og har fokus på dens kvalitet som dokumentations- og styringsredskab.

Det blev fremhævet, at der overordnet er sammenhæng mellem resultaterne fra Trivselsbarometeret og indsatserne i handlingsplanerne. Gennemgangen viser, at de mest udbredte temaer knytter sig til det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø. På tværs af universitetet går særligt forandringer og forudsigelighed, stress, arbejdsbelastning, balancen mellem krav og ressourcer, kommunikation, støtte i arbejdet samt rolleafklaring igen handlingsplanerne.

Gennemgangen viser, at kvaliteten af handlingsplanerne kan styrkes på flere områder. Der er blandt andet potentiale for mere præcise beskrivelser af problemernes omfang og årsager, tydeligere milepæle og tidsfrister, mere konkrete effekt- og succeskriterier samt en klarere placering af ansvaret for opfølgning og ajourføring. Derudover kan dokumentationen af, hvordan og hvornår der følges op på indsatserne, gøres mere systematisk. Samlet set vil dette styrke handlingsplanernes værdi som både dokumentations- og styringsredskab samt understøtte en mere målrettet og transparent opfølgning på arbejdsmiljøindsatserne.

Drøftelse:

Der blev fremsat ønske om, at sagsfremstillingen fremover både viser resultaterne på enhedsniveau og går mere i dybden med de enkelte problemstillinger. SOHP tilkendegav, at dette kan imødekommes i sagsfremstillingerne fremover.

Det blev fremhævet, at nogle arbejdsmiljøudfordringer udspringer af strukturelle forhold og udefrakommende forandringer, som vi ikke har direkte indflydelse på. SOHP anerkendte, at sådanne forhold kan have negative konsekvenser for arbejdsmiljøet og understregede, at indsatserne i disse situationer med fordel kan fokusere på at understøtte trivsel under forandringer samt styrke medarbejdernes oplevelse af indflydelse på de forhold, der kan påvirkes lokalt.

Der var forskellige holdninger til omfanget af feedbacken på de enkelte handlingsplaner. Nogle efterspurgte mere dybdegående feedback, mens andre vurderede, at der ikke var behov for dette, da problemstillingerne håndteres tilfredsstillende lokalt. Det blev desuden efterspurgt, om arbejdsmiljørepræsentanterne fremover kan sættes på som cc, når Arbejdsmiljøsektionen sender feedback.

SOHP oplyste, at individuelle tilbagemeldinger kan tilbydes efter behov. En systematisk, manuel tilbagemelding til alle enheder vil være for ressourcekrævende, da gennemgangen omfatter 156 delplaner (hvilket omtrent svarer til antallet i tidligere år).



Udvalget drøftede desuden mulighederne for læring og erfaringsudveksling på tværs, herunder deling af gode løsninger og erfaringer med effekten af indsatser. Som eksempel blev det foreslået at indlede APV-processen med erfaringsmøder. Det blev fremhævet, at der lokalt arbejdes aktivt med de identificerede udfordringer, men at der fortsat kan være potentiale i læring og videndeling på tværs.

Det blev drøftet, hvorvidt Trivselsbarometerundersøgelsen bør gennemføres årligt frem for hvert andet år. Der var delte holdninger til dette, da hyppigere målinger kan understøtte evalueringen af de iværksatte indsatser, men samtidig kan gøre det vanskeligt at nå at gennemføre indsatserne og vurdere deres effekt mellem målingerne. Institut for Medicin og Sundhedsteknologi arbejder hen imod at gennemføre mindre trivselsmålinger hvert kvartal for at følge udviklingen i indsatserne og trivslen tættere. Udvalget ønsker at høre om erfaringerne, når målingerne har været gennemført i en periode.

Beslutning og opfølgning

Beslutning:

- Arbejdsmiljørepræsentanterne sættes fremover på som cc, når der gives feedback på APV-handlingsplanerne.

Opfølgning:

- Arbejdsmiljøsektionen arbejder videre med mulighederne for læring og erfaringsdeling på tværs af enheder.
- Christian Brink Scholz deler erfaringer med lokale, hyppigere trivselsmålinger.

4. Arbejdsmiljørepræsentanternes anvendelse af kompetenceudviklingstilbud

Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøsektionen indstiller til, at HAMiU

- *drøfter status på kompetenceudvikling i arbejdsmiljøorganisationen og giver input til det videre arbejde, herunder eventuelle behov for yderligere datagrundlag eller initiativer til at understøtte kompetenceudviklingen.*

Punktet blev indledt af Dennis Jim Frederiksen (DJF), som redegjorde for rammerne for arbejdsmiljørepræsentanternes kompetenceudvikling, herunder den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og de supplerende tilbud.

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere skal gennemføre den obligatoriske tre-dages arbejdsmiljøuddannelse senest tre måneder efter tiltrædelsen. Herefter skal de tilbydes løbende supplerende uddannelse, som drøftes i arbejdsmiljøudvalget til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I februar 2024 gennemførte HAMiU en survey, som bl.a. afdækkede arbejdsmiljørepræsentanternes tilbud om og deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Surveyen viste, at 57 % i høj eller meget høj grad oplevede at få tilbud om deltagelse, mens 41 % i høj eller meget høj grad angav, at de faktisk havde deltaget.

Resultaterne blev efterfølgende fulgt op lokalt med drøftelser om ressourcer og rammer for AMR-arbejdet. Tilbagemeldingerne peger blandt andet på, at AMR-rollen kan være særligt krævende i sager om psykisk og socialt arbejdsmiljø, samarbejdsvanskeligheder og konflikter samt i forbindelse med organisatoriske forandringer. Der peges også på, at det i nogle situationer kan være vanskeligt at afgrænse AMR-rollen i forhold til mere specialiserede opgaver. Samtidig fremhæves behovet for sparring, fælles læring og mulighed for at drøfte rollen med andre AMR'er som et vigtigt supplement til formel uddannelse. Flere tilbagemeldinger peger desuden på, at deltagelse i kompetenceudvikling forudsætter, at der er tid til det, og at der er ledelsesmæssig opbakning til at prioritere deltagelsen i forhold til øvrige arbejdsopgaver.



DJF fremhævede, at de områder, som opleves som vanskelige i arbejdsmiljøarbejdet, kan være et indirekte udtryk for, hvor der kan være behov for kompetenceudvikling. Det blev samtidig understreget, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have tilstrækkelig viden og faglig indsigt til at kunne vurdere, hvornår en problemstilling kan håndteres inden for arbejdsmiljøorganisationens rammer, og hvornår det er relevant at inddrage andre aktører eller søge ekstern bistand.

Drøftelse:

Der blev spurgt ind til, hvordan nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter bliver gjort opmærksom på, at de skal deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og hvem der følger op på, at de gennemfører den.

SOPH oplyste, at de valgte repræsentanter i forbindelse med det samtidige valg til AAU's arbejdsmiljøorganisation (AMO), som afholdes hvert tredje år, modtager en mail fra Arbejdsmiljøsektionen med mulighed for at tilmelde sig den arbejdsmiljøuddannelse, der gennemføres på AAU. Sker der udskiftning mellem valgene, skal den nyvalgte repræsentant derimod selv opsøge og tilmelde sig uddannelsen hos en ekstern udbyder. Det er den enkelte arbejdslederrepræsentants og arbejdsmiljørepræsentants eget ansvar at tilmelde sig og gennemføre uddannelsen. De har ligeledes ansvar for løbende at udvikle deres kompetencer med udgangspunkt i de arbejdsmiljøopgaver, der skal løses lokalt.

Der blev peget på, at information om AEU's arbejdsmiljøkonference med fordel kan synliggøres yderligere og formidles gennem flere kanaler. SOHP orienterede om, at Arbejdsmiljøsektionen allerede løbende kommunikerer om nye tilbud via mails og på hjemmesiden, herunder AEU-seminarer, og at sektionen vil se nærmere på, hvordan synligheden af tilbuddene kan styrkes.

Der blev udtrykt anerkendelse af de materialer, som Arbejdsmiljøsektionen udarbejder. Samtidig blev der efterspurgt flere muligheder for erfaringsudveksling og læring på tværs, eksempelvis i fora, hvor arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere kan mødes om fælles temaer og arbejde med materialerne. Det blev fremhævet, at arbejdsmiljørepræsentanter kan opleve at stå alene med opgaven, og at adgang til sparring derfor kan være værdifuld.

Udvalget drøftede, om der vil være tilstrækkelig interesse for erfaringsmøder, og hvordan møderne i givet fald kan tilrettelægges med et tydeligt fagligt fokus, så det blev prioriteret at deltage og oplevet som "tiden værd". Der var forskellige vurderinger af, om erfaringsmøder er den rette løsning. DJF orienterede om, at tidligere interne kurser blev indstillet som følge af begrænset tilslutning.

Udvalget vurderede, at behovet for et forum for erfaringsudveksling bør afdækkes nærmere, inden der tages stilling til en konkret model.

Beslutning og opfølgning

Opfølgning:

- Arbejdsmiljøsektionen undersøger nærmere, om der er behov for et erfaringsudvekslingsforum for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere.
- Arbejdsmiljøsektionen arbejder videre med at styrke synligheden af relevante tilbud og tydeliggøre at behov for kompetenceudvikling skal drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse

5. Integration af inklusionsspørgsmål i trivselsbarometeret

Bilag 5.1: Sagsfremstilling



Udvalget for Ligestilling og Diversitet indstiller, at HAMiU beslutter:

- *om inklusionsspørgsmål fremadrettet skal integreres i Trivselsbarometerundersøgelsen.*

Punktet blev indledt af Jesper Wengel (JW), som er prorektor for forskning og forperson for Udvalget for Ligestilling og Diversitet. JW redegjorde for forslaget om at integrere inklusionsspørgsmålene i Trivselsbarometeret.

AAU gennemførte i 2022 en selvstændig inklusionsmåling. Udvalget for Ligestilling og Diversitet har i den sammenhæng drøftet, om en kommende måling fortsat skal gennemføres særskilt eller integreres i Trivselsbarometeret.

En gentagelse af målingen fra 2022 er ikke mulig, da rådata ikke længere er tilgængelige, og det resterende rapportmateriale ikke giver et tilstrækkeligt sammenligningsgrundlag.

En væsentlig fordel ved at integrere inklusionsspørgsmålene i Trivselsbarometeret er, at AAU får ét samlet datagrundlag og én fælles opfølgningsproces for trivsel, arbejdsmiljø og inklusion. Integrationen reducerer samtidig antallet af spørgeskemaer og skaber en tydeligere kobling til APV-arbejdet.

Inklusionsspørgsmålene kan desuden nuancere billedet af medarbejdernes trivsel og dermed styrke grundlaget for den efterfølgende dialog og prioritering af indsatser.

Forslaget understøttes desuden af gode erfaringer fra andre uddannelsesinstitutioner, som allerede har samlet målingerne.

Drøftelse:

Der var bred opbakning til at integrere inklusionsspørgsmålene i Trivselsbarometeret. Det blev fremhævet, at en samlet måling kan understøtte et samlet blik på udviklingen og samtidig sidestille inklusion med øvrige trivselsforhold.

Udvalget fremhævede, at integrationen bør ske på en måde, der fortsat gør det muligt at sammenligne resultater over tid. Der blev også peget på behovet for at være opmærksom på spørgeskemaets samlede længde.

JW forklarede, at de nuværende spørgsmål i Trivselsbarometeret fastholdes, så resultaterne fortsat kan sammenlignes over tid. Inklusionsdelen vil omfatte højst ti supplerende spørgsmål. Der er således opmærksomhed på både at bevare sammenligneligheden og begrænse spørgerammens samlede længde.

Udvalget drøftede desuden, hvor ofte målingen bør gennemføres. På den ene side blev en årlig måling fremhævet som en mulighed for at følge udviklingen tættere. På den anden side blev det understreget, at både måling og opfølgning kræver ressourcer, og at kulturforandringer og organisatoriske indsatser har brug for tid til at virke.

Beslutning og opfølgning

Beslutning:

- HAMiU tilslutter sig, at inklusionsspørgsmålene fremadrettet integreres i Trivselsbarometerundersøgelsen.

Opfølgning:

- HR igangsætter arbejdet med at udvælge og kvalificere et afgrænset antal spørgsmål om inklusion til Trivselsbarometerundersøgelsen 2027.
- Den samlede spørgeramme for Trivselsbarometerundersøgelsen forelægges HAMiU til endelig godkendelse den 10. maj 2027.



6. Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for det kommende år

Bilag 6.1: Sagsfremstilling

Det indstilles, at udvalget drøfter og godkender datoer for møder i 2027 og forslag til årshjul.

Drøftelse:

Udvalget drøftede de foreslåede mødedatoer for 2027. Det blev fremhævet, at mødet den 6. september ligger i en travl periode omkring studiestart, og der var ønske om at flytte mødet til ugen før eller ugen efter.

For at øge kendskabet på tværs af udvalgets medlemmer blev der udtrykt ønske om at prioritere en fælles frokost i forbindelse med et af årets møder.

Beslutning og opfølgning

Beslutning:

- JGA flytter mødet den 6. september 2027.
- JGA indkalder til indkalder til fælles frokost i forbindelse med et af møderne i 2027.

7. Eventuelt

Under eventuelt orienterede et udvalgsmedlem om en henvendelse fra et institut med spørgsmål om, hvorvidt HAMiU bør drøfte semesterevalueringer og eksamensklager. Det blev fremhævet, at undervisningsevalueringer skal fungere som et udviklingsværktøj, men at formuleringer i evalueringer og eksamensklager kan være personlige, ubehagelige eller grænseoverskridende og dermed påvirke arbejdsmiljøet. Der blev efterspurg en nærmere afdækning af problemets omfang samt de gældende rammer og retningslinjer.

Flere medlemmer tilkendegav, at de oplever tilsvarende problemstillinger på deres institutter. Der var enighed om, at problemstillingen bør undersøges nærmere, herunder hvor den mest hensigtsmæssigt skal behandles, så der kan følges op på den.

Opfølgning:

- SLC drøfter problemstillingen med prorektor for uddannelse.
- SLC tager problemstillingen op med Studiejura med henblik på at afdække omfanget og mulige tiltag.