



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

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

Dato: 12-03-2026
Sagsnr.: 2025-232-00238

Referat af fællesmøde mellem HSU og HAMiU den 12. marts 2026

Deltagere: Per Michael Johnsen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Anne Marie Kanstrup (AMK), Søren Kristiansen (SK), Karina Dahl Steffensen (KDS), Jesper Wengel (JW), Michael Toft Overgaard (MTO), Christina Lademann Wiederholt (CLW), Kim Dremstrup (KD), Keld Thorgård (KT), Mogens Juul Møller (MJM), Frederik Hertel (FH), Jesper Lindgaard Christensen (JLC), Klaus Kjær (KK), Rikke Dorothea Huulgaard (RDH), Thomas Lykke Andersen (TLA), Palle Steen Hansen (PSH), Kristoffer Aagaard Stormark (KAS), Asbjørn Haaning Nielsen (AHN), Jette Thorsen Gade (JTG), May-Britt Søndergaard Justesen (MSJ), Niels Hannibal (NH), Tina Vestergaard Lange (TVL), Lene Hastrup Jensen (LHJ) og Rudi P. Nielsen (RPN).

Afbud: Thomas Bak, Mads Græsbøll Christensen, Lotte Brunø og Louiza Bohn Thomsen

Øvrige deltagere: Julie Gulstad Andersen, Jonathan Henig, Carina Fristrup Mathiesen og Stine Vestergaard Holmstrøm

Ad 2. Orientering om anvendelse af psykologisk rådgivning

Indstilling: HR-afdelingen indstiller, at HSU og HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøftelser anvendelsen af psykologisk rådgivning 2025 som den del af den fælles drøftelse under punkt 5.

JGA orienterede om brugen af psykologisk rådgivning i 2025.

PSH bemærkede, at det kunne være relevant også at se på fordelingen mellem TAP og VIP i brugen af forløbene. Hvis en særlig gruppe står for hovedparten, kan det give mulighed for en mere målrettet indsats. Der blev drøftet, om denne indikator allerede fremgår af eksisterende data. Samtidig blev det understreget, at vi ikke skal bruge flere ressourcer på dataindsamling end nødvendigt. Vi skal kun indhente nye data, hvis de ikke kan findes andre steder.

Opfølgning:

HR-afdelingen undersøger, om det er relevante at indhente flere oplysninger.

Ad 3. Orientering om sygefraværs på AAU i 2025

Bilag 3.1: Sygefraværstatistik for 2025 – Aalborg Universitet

Bilag 3.2: Hjælpetekst til sygefraværstatistik

Bilag 3.3: Fra tal til dialog og handling – Dialogmateriale til sygefraværstatistikken

Indstilling: HR-afdelingen indstiller, at HSU og HAMiU tager orienteringen til efterretning og som en del af den fælles drøftelse under punkt 5 drøfter sygefraværet i 2025 samt HR-afdelingens anbefalinger samt vurderer om der er behov for at iværksætte yderligere initiativer end de foreslåede.



JGA orienterede om det overordnede sygefravær på AAU i 2025.

TVL bemærkede, at det er en fordel, at lederne nu løbende kan hente tal og holde sig opdateret på sygefraværet. Det betyder dog samtidig, at lederne selv skal kunne arbejde i Power BI, finde oplysningerne i BI-rapporterne og analysere tal og tendenser, og det er ikke sikkert, at alle ledere kan det eller har tid og ressourcer til at overtage den arbejdsopgave fra HR-afdelingen. Tidligere var det HR-afdelingen, der udsendte tallene og bistod med analyser efter behov.

JGA orienterede om, at lokale HR-medarbejdere også kan få adgang til BI-rapporten, så de kan støtte op om arbejdet. Derudover har HR og ØA afholdt BI-kurser, mhp. at hjælpe brugerne med at blive fortrolige med rapporter og deres muligheder.

Ad 4. Orientering om resultater af trivselsbarometerundersøgelsen

Bilag 4.1: Præsentation af Trivselsbarometer 2025

Bilag 4.2: Trivselsbarometer 2025 – Hovedrapporten

Bilag 4.3: Læsevejledning

Bilag 4.4: Ekstern benchmark

Bilag 4.5: Definitioner af krænkende handlinger i Trivselsbarometer 2025

Bilag 4.6: Notat om håndtering af krænkende handlinger

Indstilling: HR-afdelingen indstiller, at HSU og HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter resultaterne samt eventuelle trivselsfremmende initiativer som en del af den fælles drøftelse under punkt 5.

JH præsenterede resultaterne fra trivselsbarometerundersøgelsen for hele AAU. JH understregede, at trivselsbarometerundersøgelsen ikke giver et facit i sig selv. Der er derfor behov for at folde resultaterne yderligere ud lokalt. HR har udarbejdet et forslag til en procesplan for arbejdet.

AMK spurgte, om materialet skal forstås som inspiration og anbefaling eller som en procedure. Det udarbejdede oplæg blev understreget som inspiration og anbefaling, ikke en procedure. PMJ efterlyste en klar plan for, hvordan organisationen sikrer systematisk opfølgning i alle enheder. Det er vigtigt, at der kan dokumenteres drøftelser og handlinger på tværs, så ingen enheder står uden opfølgning. Det bør der kigges nærmere på, fx ved at direktionen er ansvarlige for at følge op på deres områder. Der blev også henvist til, at opfølgning allerede sker gennem arbejdsmiljøplaner og APV-arbejdet, og at HR-partnerne spiller en vigtig rolle i at støtte lederne og sikre, at arbejdet gennemføres.

Der var samtidig enighed om, at arbejdsmiljøudvalgene bør indgå på lige vilkår med samarbejdsudvalget i materialet, hvilket ikke fremgår tilstrækkeligt i den nuværende version.

TVL nævnte, at arbejdsmiljøsektionen tidligere indkaldte til fælles møder, når vi overgik til nye faser i APV-processen, hvilket fungerede godt. TLV foreslog, at der igen indkaldes til online møder, så alle enheder er klædt på til arbejdet. Hun foreslog desuden at lave obligatoriske kurser om arbejdsmiljø, på samme måde som der laves obligatoriske IT-sikkerhedskurser. Dette kunne hjælpe til at styrke viden om emner relateret til trivsel, fx tidlig indsats.

Opfølgning:

Det forventes, at alle ledere – i overensstemmelse med gældende APV-procedure på AAU – følger systematisk op på resultaterne fra Trivselsbarometeret i både ledergruppen, samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget samt i medarbejdergruppen. Der skal iværksættes målrettede handlinger på de områder af arbejdsmiljøet, hvor der identificeres forbedringsbehov. Disse handlinger indarbejdes i APV-handlingsplanen, som skal indsendes til arbejdsmiljøsektionen senest den 30. juni 2026. Arbejdsmiljøsektionen gennemgår samtlige handlingsplaner og giver råd og vejledning, hvor det vurderes nødvendigt.



I HAMiUs årshjul er der den 14. september 2026 planlagt opfølgning på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, herunder de fokusområder og indsatser, der har været særligt fremtrædende i APV-handlingsplanerne. HAMiU følger op og vurderer behovet for eventuelle yderligere tiltag samt mulighed for behandling på HSU og HAMiUs fællesmøde 05. oktober 2026.

HR-afdelingen udarbejder derudover et oplæg til, hvordan Direktionen kan følge systematisk op på resultaterne fra Trivselsbarometerundersøgelsen mhp. at sikre, at alle enheder gennemfører drøftelser og iværksætter handlinger med afsæt i resultaterne.

Ad 5. Fælles drøftelse og opsamling

Udvalgene drøftede i grupper tallene og opmærksomhedspunkterne fra de tre oplæg. Der var herefter en fælles opsamling i plenum, hvor grupperne fik mulighed for at dele de synspunkter, som de havde til områderne.

Sygefravær og hjemmearbejde

Der blev peget på, at fleksibiliteten til at arbejde hjemme kan medføre, at medarbejdere arbejder trods sygdom. Derudover kan medarbejdere med undervisningsopgaver eller faste deadlines have svært ved at sygemelde sig, selv når de burde gøre det. Dette kan have betydning for sygefraværstatistikken.

Benchmark

Det blev anbefalet udelukkende at benchmarke mod andre universiteter frem for professionshøjskoler, da sektorerne har forskellige vilkår, og tallene derfor ikke er gode at sammenligne. Der bør derfor være mere fokus på at få tal fra de øvrige universiteter i stedet for at blande sektorer. HR-afdelingen tænker dette ind, når der skal laves benchmark næste gang.

Det blev ligeledes understreget, at selvom benchmark viser, at AAU ligger godt, betyder det ikke nødvendigvis, at alt er godt. Det er derfor også vigtigt at træde et skridt tilbage fra benchmark. Man bør altid forholde sig kritisk til tallene og fokusere på de områder, hvor der er reelle udfordringer.

Overordnet:

Det blev fremhævet, at de overordnede tendenser i trivselsmålingen viser fremgang. Det blev bl.a. fremhævet som positivt, at mange medarbejdere har deltaget i undersøgelsen, samt at den overordnede tilfredshed og motivation ligger højt. Samtidig blev det fra medarbejdersiden bemærket, at ændringerne er små og kan skyldes statistiske forhold, hvilket rejser spørgsmålet om, hvorvidt der reelt er sket betydelige forbedringer siden sidste måling. I den forbindelse oplyser AAU's leverandør, at ændringer på +0,2 point eller derover – ved en stikprøve på størrelse med AAU – typisk vil være statistisk signifikante. Da størstedelen af de observerede fremgange ligger på 0,2 eller højere, vurderes det, at udviklingen med stor sandsynlighed afspejler en reel positiv fremgang og ikke blot tilfældige udsving.

Tallene peger fortsat på udfordringer særligt i relation til stress og krænkende handlinger. Det kræver derfor et øget fokus. Det blev vurderet som bekymrende, at mange medarbejdere ikke taler med nogen om deres oplevelser, hvilket gør det svært at handle på problemstillingerne. Det blev fremhævet som centralt, at medarbejdere ved, hvem de kan gå til, når de oplever udfordringer. Det kræver tydeligt kommunikation, og er et område vi kan arbejde med.

Der var enighed om, at udfordringerne skal tages alvorligt, og at der skal arbejdes systematisk med de områder, hvor tallene er mindre positive. Hvilket også blev drøftet under punkt 4. Erfaringerne viser, at målrettede indsatser kan skabe konkrete forbedringer, når der sættes ind i de enheder, der har størst behov.

Der kom forslag om at øge synligheden af hjælpetilbud, f.eks. via pauseskærme på medarbejdernes PC, samt at lade HSU og HAMiU arbejde med en fælles vision for at styrke dialogen om trivsel. Der blev også peget på muligheden for at udvikle fælles onboarding-materiale, der tydeliggør, hvor medarbejdere kan hente støtte og vejledning.



Opfølgning:

HR-afdelingen og Arbejdsmiljøsektionen følger op på de forskellige forslag til indsatser som er blevet nævnt i løbet af mødet.