



Referat af møde i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) 26. juni 2025

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

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

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

Øvrige: Jonathan Henig (under punkt 5), Svend Ole Hosbond Poulsen, Dennis Jim Frederiksen (referent)

Afbud: Keld Thorgård, Rudi P. Nielsen

Sagsnr.: 2025-253-00087

1. Godkendelse af dagsorden (13:30-13:35)

Formanden indstiller, at HAMiU godkender dagsordenen

Godkendt uden bemærkninger.

2. Velkommen til, og introduktion af, nye medlemmer i HAMiU / Formand Per Michael Johansen (13:35-13:50)

Rektor bød nye medlemmer velkommen til udvalget, og alle medlemmer præsenterede sig for hinanden. Rektor beskrev udvalget som et sted med tradition for gode og åbne drøftelser af de væsentlige spørgsmål om organisationens ve og vel, som er hovedarbejdsmiljøudvalgets område.

3. Orientering fra rektoratet / Formand Per Michael Johansen (13.50-14.05)

Formanden indstiller, at HAMiU tager den mundtlige orientering til efterretning

Kandidatreformen

- AAU har indsendt institutionsplanen og opgaven er nu at implementere. Første fase indebærer udrulning af 75 ECTS-kandidatuddannelser og erhvervskandidatuddannelser. To arbejdsgrupper er i gang, og der er afrapportering til det strategiske uddannelsesråd (DSUR) i december 2025 og efterfølgende til direktionen i januar 2026. Herefter sker videre udrulning ud fra en række rammer for hvordan studier og uddannelseselementer opbygges.

Besparelser på statslig administration og mindskelse af bureaukrati

- Regeringen har den 18. juni præsenteret et "Nyt og langsigtet statsligt arbejdsprogram" med det formål at begrænse unødigt statslig administration og mindske bureaukrati. Programmet

indebærer besparelser på "ikke mindre end 5,5 mia. kr. i 2030". Det svarer til 6.500 fuldtidsansatte, men det er ikke et krav, at besparelsen findes ved at nedlægge stillinger – der kan også findes besparelser andre steder.

- Det er op til de enkelte ministerier at beslutte, hvordan besparelserne gennemføres. Uddannelses- og Forskningsministeriet skal som led i dette bidrage med 72 mio. kr. i besparelser, og yderligere 500 mio. kr. skal findes i besparelser specifikt på forskningsadministrationen på universiteterne frem mod 2030. Regnet ud fra, at AAU udgør 9 % af sektoren, svarer dette til en besparelse på ca. 45 mio. kr. for AAU i samme periode.
- AAU forventer at kunne finde nogle af disse midler i de effektiviseringer på det administrative område, som universitetsdirektøren allerede har igangsat (bl.a. igennem brug af AI).
- På AAU har vi ikke haft vækst i udgifterne til kerneadministration, men i takt med øget eksternt hjemtag af forskningsmidler er udgifterne til administration af disse også steget.
- Besparelsen er meget relevant for HAMiU, da vi kan forvente, at den vil have betydning for arbejdsmiljøet.
- Der er tale om omprioriteringer. Besparelserne skal bl.a. anvendes til finansiering af andre statslige udgifter, særligt inden for områder som forsvar og politi.
- Ambitionen om at mindske bureaukrati har mange regeringer haft, men den har historisk vist sig svær at effektuere. Det kan være, at der sker en ændring nu, hvor der også er fokus på området på EU-plan.

Trusselsbilledet og AAU's rolle i det civile beredskab

- Rektor har været til møde i Uddannelses- og Forskningsministeriet angående universiteternes rolle i forhold til det aktuelle trusselsbillede og sikkerhedssituationen i Danmark.
- Rektor var for nylig i Norge, og sammenlignet med dem har vi meget at indhente i Danmark. Vi har høstet fredsdividenden siden murens fald, og der er mange steder, hvor vi i dag ikke er klar.
- For AAU består opgaven bl.a. i at sikre institutionens egne faciliteter og skabe overblik over sikringsrum, sårbarheder og den kapacitet, vi kan stille til rådighed. Samtidig er også sygehuset og særligt SUND's rolle i et nødberedskab ved større katastrofer i fokus.
- AAU har allerede igangsat et arbejde på området, og de deltagende embedsfolk fra Beredskabsministeriet fremhævede AAU i positive vendinger for de indsatser, der allerede er sat i gang.
- Initiativerne kobles til eksisterende indsatser inden for forskningssikkerhed og til samarbejdet i Udvalg om Retningslinjer for Internationalt Forsknings- og Innovationssamarbejde (URIS).
- Der kan forventes yderligere opmærksomhed omkring dette område fremover, og det involverer spørgsmål, som vil blive relevante for HAMiU.



4. Redegørelse om arbejdsmiljøansvaret på AAU / Svend Ole Hosbond Poulsen (14:05-14:30)

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU tager redegørelsen, der vejleder om det juridiske ansvar for arbejdsmiljøarbejdet til efterretning.

Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Bilag 4.2: Vejledning

Udvalget blev præsenteret for en redegørelse om arbejdsmiljøansvaret på AAU, som blev udarbejdet på baggrund af et ønske fra HAMiUs møde i marts.

Redegørelsen tager udgangspunkt i, at det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet på AAU ligger hos universitetet som juridisk person – det såkaldte objektive ansvar – og ikke hos den enkelte medarbejder. Det blev understreget, at man ikke bør agere ud fra frygt for straf, da arbejdsmiljølovgivningen sjældent fører til sager mod enkeltpersoner. I praksis er det meget sjældent, at personer straffes individuelt, og ifølge Svend Ole Hosbonds erfaring er der ingen, der er idømt fængselsstraf for overtrædelser hverken på AAU eller andre steder.

Vejledningen skelner mellem fire hovedroller i arbejdsmiljølovgivningen: arbejdsgiver (AAU), virksomhedsledere (fx rektor og direktion), arbejdsledere (fx institutledere og teamledere) og ansatte. Hver rolle har forskellige forpligtelser, og selvom enkeltpersoner kan have et subjektivt ansvar, er det i praksis vanskeligt at løfte bevisbyrden for dette.

Arbejdsmiljørepræsentanter har ikke et særligt ansvar i juridisk forstand, men varetager opgaver i regi af arbejdsmiljøorganisationen på linje med andre ansatte.

Der blev også drøftet spørgsmål om hvem der kan være frivillige på AAU. Svend Ole Hosbond forklarer at fx en person emeritus tilknytning, der løser konkrete opgaver på AAU, vil de være omfattet af arbejdsmiljølovgivningen på linje med lønnede medarbejdere.

Det blev påpeget, at vejledningen er omfattende og detaljeret. Der blev derfor udtrykt ønske om en mere tilgængelig, pixi-udgave, som kort og klart formidler de væsentligste pointer – særligt til brug for ansatte, der ikke til daglig arbejder med arbejdsmiljøretlige spørgsmål.

Beslutning

- Redegørelsen blev taget til efterretning.
- Arbejdsmiljøsektionen udarbejder en lettilgængelig version af materialet.

5. Orientering og drøftelse af sygefraværstatistik og psykologisk rådgivning / Jonathan Henig (14:30-14:55)

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringerne til efterretning og drøfter HR-afdelingens anbefalinger og vurderer, om der er behov for at iværksætte yderligere initiativer end de foreslåede.

Bilag 5.1: Sagsfremstilling sygefraværstatistik

Bilag 5.2: Sygefraværstatistik

Bilag 5.3: Pjece: Sygefraværstatistik – fra tal til handling

Bilag 5.4: Sagsfremstilling psykologisk rådgivning

Udvalget blev orienteret om den seneste udvikling i brugen af psykologisk rådgivning og om den aktuelle sygefraværstatistik på AAU.

Psykologisk rådgivning

Jonathan Henig præsenterede først kort ordningen for HAMiU: Medarbejdere på AAU har mulighed for at få samtaler med en autoriseret erhvervspsykolog via leverandøren David Graae, hvis de oplever arbejdsrelaterede vanskeligheder som fx stress, konflikter eller omstruktureringer. Henvisning sker normalt i samarbejde med nærmeste leder via en samtykkeerklæring, men der er også mulighed for anonym henvendelse. Inden for 48 timer kontaktes medarbejderen af en psykolog, og der aftales tid til samtale inden for 10 arbejdsdage. Formålet er både at håndtere aktuelle udfordringer og at forebygge trivselsproblemer.

AAU skiftede i august 2023 til en ny leverandør, David Graae. Ordningen er blevet anvendt mere i 2024 end tidligere år, med 136 forløb – 32 flere end i 2023 – og 27 forløb gennemført anonymt. Der er dog ved en fejl ikke blevet indsamlet data om typer af belastninger i 2024 hos leverandøren.

Beslutning

- HR kontakter udbyderen for at undersøge, om oplysninger om belastningstyper kan tilvejebringes retrospektivt. Præsenteres på HAMiU møde den 25. sep.
- HR sikrer at statistikken fremover også indeholder relative tal i forhold til antallet af medarbejdere på de enkelte hovedområder.

Sygefraværstatistik

Udvalget blev orienteret om sygefraværstatistikken for 2024 og HR's anbefalinger til opfølgning.

- Medarbejderne på AAU har haft 7,41 sygedage i gennemsnit svarende til 2,85 % af den samlede arbejdstid. Dette er et fald med 0,41 sygedage pr. ansat sammenlignet med år 2023. Faldet ses på tværs af parametre som geografi, stillingsbetegnelse og køn. For kategorien alder forekommer en stigning af gennemsnitlige sygefraværddage på 2,12 dage for de 30-39-årige. For de resterende aldersgrupper ses der et fald. Sygefraværet var særligt højt i 1. kvartal og relativt jævnt fordelt over de resterende 3 kvartaler.
- Der blev peget på behovet for tydeligere information til medarbejderne om, hvornår og hvordan man skal melde sig syg – f.eks. i form af en kort informationsfilm eller et obligatorisk kursus, svarende til de eksisterende IT-sikkerhedskurser. Det blev også foreslået at koble dette sammen med kommunikation om sundhedstilbud og psykologisk rådgivning.
- Der var opbakning til HR's anbefalinger, som bl.a. omfatter styrket lokal dialog, brug af værktøjer som Power BI til opfølgning og fortsat formidling af pjecen

"Sygefraværstatistik – fra tal til handling". Det blev samtidig konstateret, at ikke alle har kendskab til pjecen. Flere i udvalget kendte ikke til den i forvejen, og det blev derfor besluttet, at den udsendes til alle arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), og at HR og Arbejdsmiljøsektionen generelt husker at parallelkommunikere til både ledere og AMR ved information om arbejdsmiljø.

- Der er gode erfaringer med det nye Power BI, som ses som et godt værktøj, der muliggør løbende opfølgning og hjælper ledere til på et tidligere tidspunkt at kunne gå i dialog med medarbejderne.
- I drøftelsen blev det fremhævet, at det psykologisk betingede fravær i nogen grad kan forebygges gennem dialog og støtte, mens somatisk betinget fravær er vanskeligere at håndtere organisatorisk. Det blev understreget, at man bør respektere grænsen mellem arbejdspladsens ansvar og den enkeltes privatsfære i forhold til indsatser rettet mod f.eks. rygning og motionstilbud.
- Placeringen af ansvaret for at handle ved usædvanligt højt sygefravær blev diskuteret. Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg drøfter jævnligt sygefravær, og alle enheder skal gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Det blev drøftet, om HAMiU kan anmode en enhed med usædvanligt højt sygefravær om at iværksætte tiltag. En væsentlig overvejelse i den forbindelse er, at HAMiU ikke bør overtage det ansvarlige ledelsesniveaus rolle i konkrete sager.
- Endelig blev det foreslået, at vigtigheden af rapportering af ulykker (særligt nærvædsulykker), også fremover indgår som et obligatorisk kursusэлемент, på linje med IT-sikkerhedskurserne.

Beslutninger:

- HR undersøger om fravær i forbindelse med børns sygdom kan indgå i statistikken fra næste år.
- Arbejdsmiljøsektionen sender pjecen *"Sygefraværstatistik – fra tal til handling"* ud til alle AMR og har – sammen med HR – fokus på at kommunikere relevant information til både ledere og AMR.

6. Forslag til nyt format for fællesmøder imellem HAMiU og HSU / Formand Per Michael Johansen (14:55-15:05)

Udvalget drøftede et forslag om at ændre den nuværende mødestruktur, hvor der traditionelt afholdes ét årligt fællesmøde mellem HAMiU og HSU. Forslaget indebærer, at det eksisterende møde erstattes med to årlige fællesmøder à to timer, hvor udvalgene kan drøfte fælles emner såsom sygefravær, psykologisk rådgivning og trivselsmåling. Det første møde foreslås placeret i foråret, og det andet i efteråret.

Det blev fremhævet, at HSU allerede har tilsluttet sig forslaget, og at der er mange emnemæssige overlap mellem de to udvalg. Samtidig blev det bemærket, at fællesmøderne

kan styrke dialog og samarbejde, og samle behandlingen af identiske dagsordenspunkter der i dag behandles separat.

Der var generelt tilslutning til ideen om at øge samarbejdet, men det blev også påpeget, at antallet af mødedeltagere vil blive højt på fællesmøderne, og at kalenderen kan være en udfordring, ved forslaget med 6 møder om året. Det blev derfor besluttet at afprøve *forslag A* hvor antallet af ordinære HAMiU-møder reduceres fra fire til tre årligt og der indføres to årlige fællesmøder imellem HSU og HAMiU. Dette gennemføres som en forsøgsordning i ét år og evalueres derefter. Det blev samtidig rejst som spørgsmål, om to timer er tilstrækkeligt til et fællesmøde, og det blev besluttet, at dette skal indgå i evalueringen.

Beslutning

- HAMiU tilslutter sig *forslag A* (3 ordinære møder/år og 2 fællesmøder/år) som en forsøgsordning i ét år.
- Ordningen evalueres på HAMiUs novembermøde 2026, herunder om mødelængden er tilstrækkelig.
- Udvalgets forretningsorden konsekvensrettes så den nye mødefrekvens fremgår korrekt.

7. Drøftelse af ønskede tidspunkter for møder 2026 / Dennis Jim Frederiksen (15:05-15:15)

Det indstilles, at HAMiU drøfter ønsker til tidspunkter for møder i 2026.

Mødeplanen accepteres.

Sekretariatet informerer under punktet også om hvordan man får et punkt på dagsorden på HAMiU og henviser til udvalgets kommissorium og forretningsorden der forklarer arbejdsgang og de forskellige tidsfrister:

<https://www.ansatte.aau.dk/organisation/udvalg/hamiu#kommissorium-og-forretningsorden>

Beslutning

- Ordinære HAMiU møder afholdes i maj, september og november
- HSU/HAMiU fællesmøder afholdes i marts og oktober

8. Eventuelt (15:15-15:30)

8.1 Omstruktureringsprocesser og politikker for håndtering af disse.

Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt der findes en politik eller fælles forståelse for, hvordan ledelse og medarbejdere samarbejder under omstruktureringsprocesser. Den gældende samarbejdsaftale blev nævnt som grundlag, men flere gav udtryk for, at denne opleves som utilstrækkelig i praksis, særligt i situationer med begrænset information og manglende inddragelse.

Det blev bemærket, at organisatoriske forandringer har både samarbejds- og arbejdsmiljømæssige konsekvenser, og at der derfor er krav om inddragelse af samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation. Bekymringer blev udtrykt i forhold til situationer som den nuværende omstrukturering på SSH fakultetet, hvor denne inddragelse

ikke opleves som værende sket, og hvor medarbejdere føler sig usikre og dårligt informeret om de forestående ændringer. Det nævnes, at når der er medarbejdere, der ikke føler sig taget hånd om i processen og bliver utrygge ved fremtiden, så øger det risikoen for u hensigtsmæssige konsekvenser som fx narrativer om "fjendtlige overtagelser" og unødigt høje niveauer af frustration.

Flere efterlyste tydeligere principper for, hvordan medarbejdernes trivsel og involvering håndteres under forandringer. Det blev efterspurgt mere fokus på hvordan fx vigtige faglige og organisatoriske særkender fra eksisterende institutter videreføres, og hvordan man konkret håndterer usikkerhed og de meget forskelligartede reaktioner der opstår blandt medarbejderne. Der blev efterspurgt mere fokus på det menneskelige og psykologiske aspekt af forandringer, ud over struktur og governance.

Det blev samtidig anerkendt, at ledere ikke nødvendigvis har alle svar i starten af en forandringsproces, og at det generelt kan være svært at beslutte, hvornår inddragelse bedst kan finde sted. Dialog kan dog altid igangsættes, også selvom beslutninger endnu ikke er fuldt ud formuleret, og gennemsigtighed kan skabe ro for det psykiske arbejdsmiljø, også selvom medarbejderne ikke kan få indsigt i alt.

Beslutning

- Rektor tager kontakt til dekanen for SSH med henblik på at følge op på bekymringerne om manglende inddragelse og dialog i den aktuelle omstrukturering.
- Der opfordres til, at emnet bliver bragt til drøftelse i de relevante samarbejdsfora. Niels Hannibal og May-Britt Søndergaard Justesen opfordres til at tage initiativ til dette lokalt.

8.2 Sårbarhedsanalyse af AAU-bygning i samarbejde med Styrelsen for Samfundssikkerhed

Svend Ole Hosbond Poulsen orienterede udvalget om, at der samme formiddag var afsluttet en sårbarhedsanalyse af bygningen FRB 7H. Analysen blev gennemført i samarbejde med Styrelsen for Samfundssikkerhed og blev fremhævet som en lærerig proces, hvor man bl.a. arbejdede med scenarier som længerevarende strømafbrydelser. Det blev nævnt, at der f.eks. opbevares værdifulde biologiske prøver i frysere, som kræver særlig sikring.

Styrelsen har udtrykt interesse for at indgå i yderligere samarbejde om at styrke robustheden på AAU, hvilket blev vurderet som en interessant og relevant mulighed. Det blev samtidig bemærket, at det er positivt, at AAU allerede nu engagerer sig i dette arbejde, da det både styrker beredskabet og giver organisationen et forspring i forhold til kommende nationale krav.

Sagsfremstillinger udsendt til skriftlig kommentering og orientering i udvalget forud for møde

A. Orientering om arbejdsulykker på AAU

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

Bilag A.1: Sagsfremstilling

Bilag A.2: Arbejdsulykker på Aalborg Universitet 2024

Bilag A.3: Detaljeret ulykkesoversigt 2024

Bilag A.4: Oversigt over nærvæd ulykker 2024

Udvalget blev orienteret om arbejdsulykkerne i 2024. Det samlede antal ulykker er steget i forhold til 2023, hvilket primært skyldes en stigning i antallet af faldulykker, som nu udgør næsten 40 % af de indberettede hændelser. Samtidig er antallet af nærvæd-ulykker steget, men ligger fortsat lavt – formodentlig som følge af mangelfuld indberetningspraksis. Det blev nævnt, at det reelle antal nærvæd-ulykker sandsynligvis overstiger antallet af ulykker med personskade.

I drøftelsen blev det påpeget, at der kan være læring i at arbejde mere systematisk med begrebet "nærvæd-ulykker", som anvendes meget forskelligt. Der blev fremhævet en mulig bias i, hvordan hændelser kategoriseres og rapporteres, hvilket kan have betydning for det forebyggende arbejde.

Det blev drøftet, om den eksisterende digitale løsning til indberetning af nærvæd-ulykker bør kommunikeres bredere ud – f.eks. ved at sende information direkte til arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) eller gøre brug af nyhedssektionen på arbejdsmiljøhjemmesiden. Samtidig blev det foreslået at undersøge, om AAU's Building Support-app kunne anvendes til indberetning, da den i forvejen anvendes bredt og er brugervenlig.

Der blev udtrykt bekymring for, at AMR ikke altid informeres om indberettede hændelser, og der blev rejst spørgsmål om, hvem der reelt har indberetningspligten. Det blev understreget, at både ledere, AMR og medarbejdere har et ansvar, men at der kan være behov for at styrke bevidstheden om dette ansvar i praksis.

Endelig blev det nævnt at det er vigtige at organisationen forstår, at formålet med indberetning ikke er at producere mere statistik, men at forebygge ulykker.

B. Orientering om arbejdsmiljøorganisationen på AAU

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

Bilag B.1: Sagsfremstilling - Kort orientering om resultatet af AMR valg 2025

Ingen kommentarer modtaget skriftligt eller på mødet