



**AALBORG UNIVERSITET**

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9220 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Line Renée Thellufsen  
Telefon: +459940 7308  
Email: lrth@adm.aau.dk

Dato: 11-09-2019  
Sagsnr.: 2019-235-00009

## Referat af møde i HAMiU

Tirsdag den 10. september 2019

Fredrik Bajers Vej 7A, Lokale 1-112

**Deltagere:** Per Michael Johansen, Antonino Castrone, Martin Mølholm, Henrik Pedersen, Kim Dremstrup, Thorkild Ærø, Keld Thorgård, Trond Beldo Klausen, Jette Thorsen Gade, Søren Rudbæk Juul, Poul Houman Andersen, André Bjørn Nielsen, Henrik H. Søndergaard, Thomas Sørensen Quaade

**Afbud:** Kaj Zacho Nedergaard, Mogens Juul Møller, Rudi P. Nielsen

**Øvrige deltagere:** Administrativt personale: Line Renée Thellufsen, ref. Desuden deltog Sven Ole Hosbond vedr. pkt. 3 og Andreas Rasmussen (ANR) vedr. pkt. 4.

## Referat

### 1. Godkendelse af dagsorden

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.*

HAMiU godkendte dagsordenen.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Ingen opfølgning.

### 2. Meddelelser fra HAMiU-sekretariatet

*Bilag 1: Udkast til revideret kommissorium for HAMiU, august 2019.*

*Bilag 2: Oversigt over udvalg på AAU, august 2019.*

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.*

**Udkast til revideret kommissorium for HAMiU** var fremsendt som bilag til mødets dagsorden. Næstformanden fremsatte ønske om en tilpasning af § 4 stk. 3, så man ikke risikerer, at grundlaget for udpegning til udvalget f.eks. kan bortfalde ved barsel på over tre måneder. Man ønsker i stedet, at formandskabet foretager en individuel vurdering og på baggrund heraf træffer afgørelse om eventuel indsupplering. HAMiU godkendte dette.

**Oversigten over udvalg på AAU** affødte bl.a. en drøftelse af, om arbejdsmiljøorganisationen er tilstrækkeligt repræsenteret på fakultetsniveau, hvor der "kun" er fælles samarbejdsudvalg (FSU). Næstformanden fremhævede, at det på dette niveau tilsyneladende er meget forskelligt, hvordan og i hvilket omfang arbejdsmiljøorganisationen er inddraget i arbejdsmiljøarbejdet. På nogle fakulteter medvirker en arbejdsmiljørepræsentant én gang om året, andre steder drøfter man arbejdsmiljø i 3. kvartal, og nogle steder sidder arbejdsmiljørepræsentanten på FSU-niveau med til alle møder som observatør. Den store variation signalerer, at der er stor forskel på, hvordan arbejdsmiljøarbejdet fylder på dette niveau. Det blev endvidere fremhævet, at der sagtens



kan være en opdeling af SU og AMiU på institutniveau, og at man kan udpege en repræsentant til FSU-niveau. Dette sker dog ikke alle steder, og den store forskellighed er u hensigtsmæssigt. Næstformanden efterspurgte en drøftelse heraf, men også en præcisering af, hvordan man på fakulteterne bør varetage og løfte ansvaret for arbejdsmiljøet.

Det blev foreslået at tematisere dette på et kommende HAMiU-møde, så der kan skabes et overblik over, hvordan det håndteres de forskellige steder samt hvilke fordele og ulemper, det kan give. Medarbejdersiden fremhævede vigtigheden af, at der i f.eks. i administrationen af PhD-skolen kan risikeres at mangle en repræsentation – særligt i tilfælde af, at der skulle opstå arbejdsmiljøudfordringer. Dette blev anerkendt. Dog understregede universitetsdirektøren, at en repræsentation skal være forbundet med værdi, så der ikke sker en unødvendig overrepræsentation.

Som kommentarer til, hvorvidt HAMiU havde **input til det kommende fællesmøde** den 26. november 2019 mellem HSU og HAMiU blev det påpeget, at der er mange interessante og relevante emner at drøfte, men at den afsatte tid på ca. 30 minutter er begrænset til at gå tilstrækkeligt i dybden med et tema. Næstformanden foreslog derfor, at man på det næste ordinære HAMiU-møde, *efter* det forestående fællesmøde mellem HSU og HAMiU i november, kommer et punkt på dagsorden, hvor HAMiU i fællesskab kan drøfte mulige temaer til næste års fællesmøde. Herefter kan HR-afdelingen komme med oplæg til, hvordan temaerne i praksis kan adresseres på fællesmødet.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og besluttede, at Kommissoriet for HAMiU tilpasses jfr. ovenstående. Det samme gælder Oversigt over udvalg. Det blev endvidere besluttet, at HR-afdelingen udarbejder overblik over arbejdsmiljøorganisationens inddragelse i arbejdsmiljøarbejdet på fakultetsniveau. Endelig blev det besluttet at drøfte relevante temaer for næste års fællesmøde mellem HSU og HAMiU på næste ordinære HAMiU-møde.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

HR-afdelingen tilretter "Udkast til kommissorium for HAMiU" og "oversigt over udvalg på AAU". Begge medsendes referatet.

HR-afdelingen udarbejder et overblik over, hvordan arbejdsmiljøorganisationen indgår i arbejdsmiljøarbejdet på FSU-niveaufakultetsniveau med en skitsering af mulige fordele og ulemper.

HR-afdelingen vil på dagsorden til næste ordinære HAMiU-møde inkludere en fælles drøftelse af temaer til næste års fællesmøde mellem FSU og HAMiU.

### **3. Orientering om det fysiske/kemisk-biologiske arbejdsmiljø på AAU – særlige fokuspunkter og indsatser for området**

*Bilag 1: Power point-præsentation.*

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning*

Arbejdsmiljøsektionen præsenterede punktet jfr. vedlagte bilag. Der blev fremhævet en mistanke om, at ikke alle ulykker bliver indrapporteret. Der er formentlig tale om mindre ulykker, som man kan være tilbøjelig til at bebrejde sig selv og ikke anse som en arbejdsulykke. Det kan handle om en manglende bevidsthed om, hvad der reelt er arbejdsulykker, og at man faktisk er forpligtet til at registrere og indberette disse. Næstformanden påpegede i den sammenhæng opmærksomhed på "Tilløb til Ulykker", så man kan arbejde proaktivt på en forebyggende indsats.

Arbejdsmiljøsektionen (AMS) orienterede om, at der arbejdes på udvikling af et let tilgængeligt værktøj, som kan sikre en generisk og ensartet tilgang til udarbejde af en kemisk APV. Det er et krav, at der udarbejdes en kemisk APV, hver gang der arbejdes med kemi på AAU, og da der arbejdes med over 9.00 forskellige kemiske stoffer på AAU, kan det blive et kæmpe arbejde at imødekomme dette krav. Det er derfor vigtigt at få udarbejdet et generisk værktøj, som er let tilgængeligt for alle og for de institutter, hvor dette er aktuelt (både våde og tørre institutter).



Det blev fremhævet, at oplæring, tilsyn og instruktion er det vigtigste for at blive bedre til at lave risikovurderinger. Det skal indtænkes som en del af beredskabsplanen, så vi også sikrer, at alle nye medarbejdere og studerende er orienteret. AMS har allerede fokus på dette og afholder bl.a. kurser omkring beredskabsplanen for at sikre, at alle kender til den. Det blev fremhævet, at det er vigtigt at skele til både Kemi-håndbogen og NFA's app for sikkerhedsvurdering, så der ikke skal udvikles noget, der allerede er udviklet. AMS er opmærksom på dette og skeler allerede til, hvad andre institutioner gør på området.

Udvalget drøftede, hvordan fleksible arbejdspladser har indflydelse på det fysiske arbejdsmiljø. Det fylder meget mange steder, også fordi ansatte fysiologisk og anatomisk er meget forskellige og nogle kan have brug for særlige kontormøbler eller lignende. For denne gruppe er skiftende arbejdspladser ikke heldige og kan være forbundet med en risiko. Her kan oplæring, tilsyn og instruktion også være relevant, så man sikrer, at kontorpladsen indrettes hensigtsmæssigt, hver gang man skifter plads. Det blev kommenteret, at dette desværre ikke altid sker. På Fredrik Bajers Vej 1 forberedes aktivitetsbaseret indretning, hvor man ikke har en fast plads, og der vil i den forbindelse blive udarbejdet politikker for hensigtsmæssig anvendelse af heraf. Det er et særligt opmærksomhedspunkt, at folk ikke automatisk bruger tid på indstilling af arbejdspladsen, og at der derfor skal tænkes i særlige strategiske indsatser for at skabe opmærksomhed omkring dette.

Næstformanden foreslog at tage tematikken med i BFA (Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø) for at drøfte muligheden for lave et pilotprojekt omkring dette og få udarbejdet information og materialer, som kan understøtte dette fremadrettet.

Slutteligt blev det påpeget, at den igangværende bygningsfortætning har skabt nogle udfordringer i håndteringen af vådt (regn)tøj, svedigt cykeltøj, o. lign., der medfører fugt- og lugtgener, når dette tøj skal hænge og tørre på de ansattes kontorer (enkeltmands-, såvel som storrumskontorer). Der efterlyses derfor tiltag i form af designerede lokaler til opbevaring og tørring, så det ikke påvirker arbejdsmiljøet i negativ retning.

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Næstformanden drøfter muligheder med BFA.

#### 4. Drøftelse af AAU's rygepolitik

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU drøfter oplægget med henblik på fastlæggelse af, om der skal udarbejdes en ny rygepolitik og i givet fald, hvad grundelementerne skal være.*

På baggrund af sagsfremstilling fra CAS inviterede rektor til en holdningsdebat. Det er et punkt, der ligger ham meget på sinde samtidig med, at der bredt i samfundet opleves en bevægelse i retning af flere og flere røgfri arbejdspladser. Han udtrykte en tilbageholdenhed i forhold til at være alt for formynderisk, men understregede samtidig, at de endelige beslutninger på dette område er en ledelsesmæssig opgave.

HAMiU drøftede aspekter for og i mod "røgfri arbejdsplads", der på den ene side indbefatter hensynet til ansatte og studerende, der generes af passiv rygning, og de signaler tilladt rygning sender både internt og eksternt, og på den anden side hensynet til den enkelte rygers eget frie valg. Røg og passiv rygning kan være generende for både studerende og ansatte, men også for besøgende, der ofte mødes af røg og cigaretskoder bl.a. ved indgangspartier. Dette har bl.a. resulteret i et påbud fra Arbejdstilsynet i Rendsburggade. Udvalget drøftede, hvorvidt der indgår et dannelsesaspekt i forhold til at uddanne fremtidens beslutningstagere, men dette blev problematiseret i relation til, at AAU gerne vil udtrykke "frisind", og at rygning principielt er et personligt og privat anliggende. Dog var der bred enighed om, at dette "private anliggende" kan genere andre i form af passiv rygning og dermed være sundhedsskadeligt.



Det blev fremhævet, at det ikke var ønskeligt at stigmatisere eller marginalisere med risiko for, at rygere kunne føle sig mere udsatte f.eks. i forbindelse med besparelsesrunder. Det blev endvidere påpeget, at det ikke var ønskeligt at udvikle en kultur, hvor medarbejdere blev opdelt i a- og b-hold, da dette kunne blive en glidebane. Rektor påpegede, at der skulle tilbydes hjælp til rygestop, hvis der kom stramninger på området.

HAMiU drøftede muligheder for at lave "rygezoner", hvilket kan være en udfordring grundet de forskellige rammer, der er for AAU's mange matrikler. CAS har tidligere forsøgt at implementere "rygezoner" uden den store succes. HAMiU repræsentanter fra København oplever, at løsninger med afmærkede, overdækkede rygerområder fungerer ok. På den måde kan der måske skabes acceptable og værdige rammer og samtidig undgå at "eksportere" problematikken med røg og affald til nabomatrikler. Det blev dog understreget, at sådanne "rygezoner" bør ligge i god afstand fra indgangspartier, vinduespartier, ventilationsanlæg eller lignende.

Det blev fremhævet, at der i kølvandet på eventuelle regler og forbud også vil følge en håndhævelsesproblematik – herunder hvem skal håndhæve? Og hvad er sanktionsmulighederne? Dette gælder også i relation til, at der er forskel på ansatte og studerende, der netop ikke er ansatte. Det er en udfordring, som bl.a. er konkretiseret igennem et påbud fra Arbejdstilsynet, der i et tilfælde har givet et påbud om at fjerne rygeproblematikken fra et indgangsparti.

Rektor understregede, at mere end 27 kommuner har taget beslutning om at være røgfri arbejdspladser, hvilket vidner om en bevægelse på området. Dertil kommer, at AAU vil blive underlagt Region Nordjyllands rygepolitik, når det nye SUND fakultet bygges og bliver sammenhængende med det nye universitetshospital.

Rektor takkede for en god debat, synspunkter og holdninger, og konkluderede, at dette grundlæggende er en ledelsesbeslutning og emnet vil derfor blive taget videre til drøftelse i direktionen.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Punktet vil blive videre behandlet i direktionen.

## 5. AAU's arbejdsmiljøkonference 2019 og årets arbejdsmiljøpris

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen om programmet til efterretning og godkender Arbejdsmiljøsektionens indstilling til modtager af AAU's Arbejdsmiljøpokal.*

Arbejdsmiljøsektionen (AMS) orienterede om dette års program for AAU's Arbejdsmiljøkonference, som dels har et fokus på det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø, og dels et fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Der vil være to inspirationsoplæg, hvor det ene omhandler det biologiske perspektiv på forandringer, stress og ledelse og det andet fokuserer på ergonomi og vigtigheden af at holde kroppen stærk igennem forebyggelse, sunde vaner og rutiner. Endelig er der igennem dagen et fokus på dialog og netværk, som evalueringer fra sidste års konference understregede vigtigheden af.

HAMiU kommenterede på processen for indstilling af Arbejdsmiljøpokalen, hvor der i år er lavet en indstilling af Arbejdsmiljøsektionen.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og godkendte indstillingen til dette års Arbejdsmiljøpokal, men lagde op til, at AMS fremadrettet fremlægger forslag til tre nomineringer, der herefter drøftes og prioriteres af udvalget.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*



## 6. Sygefravær og psykologisk rådgivning

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU tager sagsfremstillingen til efterretning og efterfølgende drøfter, hvorledes arbejdsmiljøsektionen kan understøtte arbejdet med sygefravær og arbejdsmiljø på et organisatorisk niveau.*

Hovedpointer fra sagsfremstillingen blev præsenteret. Efter flere år med et faldende i sygefravær til et niveau i 2017 svarende til sektoren, var der i 2018 en lille stigning i sygefraværet. Det er særligt det korte sygefravær, der er steget. Der er en stigning i PhD-studerendes anvendelse af psykologisk rådgivning i forhold til det forudgående år og en halvering i TAP's anvendelse.

Næstformanden hæftede sig ved, at sygefraværet for kvinder kun er overgået af RUC og for mænd kun overgået af RUC og Staten. Det er ikke tilfredsstillende og bekymrende i forhold til det fokus, der har været. Der bør derfor udarbejdes en strategi for håndtering heraf. Det er særligt det lange sygefravær, som trækker op.

HR-chefen var enig i, at det langsigtede sygefravær er bemærkelsesværdigt højt, og at der har været en langsigtet strategi for håndtering af dette. Det er derfor overraskende, at det ikke har haft større effekt. Dette har ledt til en særlig indsats for at undersøge og forstå de bagvedliggende årsager. Dette vil blive fremlagt HAMiU, så snart det er klarlagt.

Det blev kommenteret, at det kan være svært at se, om der ligger arbejdsmiljømæssige årsager bag sygefraværet. HR understregede, at lovgivningen ikke tillader, at der spørges ind til årsager til sygefraværet. Dansk Krisekorps har dog informeret, at billedet på AAU er det samme, som i andre organisationer for så vidt angår dem, der søger psykologisk rådgivning.

Rektor spurgte ind til tallene for SUND. Forklaringen kan være langtidsvirkninger af besparelser, men måske også at særligt VIP'ere nu opfordres til at *melde* sig syge, hvis de *er* syge. Det blev endvidere fremhævet, at der bør være en opmærksomhed på mulige "mørketal", der ikke helt afspejler det reelle billede af sygefraværet. Endelig sker det nu flere steder, at der registreres sygefravær på timeniveau, hvilken alt andet lige forventes at have medført en stigning i det registrerede sygefravær generelt.

Der blev spurgt til, hvad der kan forklare forskellene mellem fakulteterne. Køn kan være en forklaring – altså at sygefraværet er steget for kvinder, men er uforandret for mænd. Effekterne af opsigelsesrunder blev også fremhævet som en vigtig faktor at have for øje, da der kan være mistanke om, at opsagte medarbejdere melder sig syge i opsigelsesperioden, som kan vare flere måneder, og derfor kan have en stor indflydelse på statistikkene.

HR-chefen orienterede om, at der er ved at blive implementeret et nyt IT-system (Statens HR) til sygefraværsregistrering, hvor det forventes at blive muligt via en app at melde sig syg. Det er i den forbindelse diskuteret i styregruppen, om dette vil medføre, at flere VIP'ere vil registrere sygefravær – det var der en 50/50 holdning til.

Udvalget drøftede problematikken, at VIP'ere på den ene side oplever høj arbejdsbelastning, men ikke registrerer sygefravær, hvilket derfor ikke efterlader et retvisende billede i sygefraværsstatistikken. Det blev på den ene side argumenteret, at kolleger også oplever stort pres, ikke kan løfte flere opgaver, og at det derfor ikke giver mening at melde sig syg, da der alligevel ikke er andre til at tage over. På den anden side er der en fare for, at vi er klar over, at der er grupper, der er meget belastede, men at vi ikke adresserer det, fordi der ikke umiddelbart ses løsninger. Medarbejdersiden efterlyste en mere struktureret tilgang, hvor man f.eks. forholder sig til og har en politik for: Hvad gør man f.eks., når en medarbejder har været syg i 10 dage i forhold til forsknings- og undervisningsopgaver? Hvordan organiserer man arbejdet, så medarbejderen ikke oplever, at hvis ikke man selv tager de opgaver, der ligger, så er der ingen, der gør – og derfor går på arbejdet uagtet, at man er syg og risikerer at smitte andre?

Næstformanden fremhævede, at der er masser af evidens for, at godt arbejdsmiljø og trivsel betyder lavere sygefravær og en oplevelse af, at krav og ressourcer balancerer.

Rektor kommenterede afslutningsvist, at niveauet for sygefraværet på AAU er under gennemsnittet for sygefraværet i den offentlige sektor. Det er dog i 2018 over niveau for sektoren efter et par år på samme niveau. Det betyder, at vi fortsat skal have stort fokus på sygefraværet.



HAMiU tog orienteringen til efterretning, og opfordrede HR-afdelingen til at undersøge og fremlægge årsager til det relativt høje niveau af langtidssygefravær samt udarbejde en strategi for at imødekomme dette.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

HR-afdelingen vil på et kommende HAMiU-møde fremlægge en undersøgelse af de bagvedliggende årsager til det relativt høje niveau af langtidssygefravær og en handlingsplan for at imødegå dette.

## 7. Orientering om og drøftelse af AAU's arbejdsmiljøuddannelser

.

*Indstilling: Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning samt drøfter hvorledes området kan styrkes.*

Sagsfremstillingen blev kort præsenteret og udvalget opfordret til at give input til, hvordan man kan skærpe indsatsen omkring arbejdsmiljøuddannelserne.

Udvalget gjorde opmærksom på, at det ofte er meget sent, man bliver opmærksom på åbne kurser, hvilket kan være en barriere for deltagelse. Også formidlingen i nyhedsbrevene sker for sent, da der ofte er en meget kort tidsfrist for tilmelding.

Udvalget efterspurgte en bedre formidling omkring mulighederne. Det blev endvidere anbefalet at undersøge muligheder for at koble kurser op på akademi- eller diplommoduler, der kan udløse ECTS-point, og dermed styrke det personlige incitament.

*Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)*

Arbejdsmiljøsektionen vil styrke formidlingen omkring arbejdsmiljøuddannelser på AAU.

## 8. Eventuelt

SUND orienterede om, at de har søgt midler fra LEVVEL-foreningen til afholdelse af workshop med Tue Isaksen på Sundhedens dag i oktober. De afventer bevilling.