

BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Samarbejdsudvalgsmøde tirsdag d. 16. februar 2016

Kl. 13.00-15.00, Fib11-93 – (Mødet trak ud til kl. ca. 15.45)

A-siden

Birgitte Gregersen (formand), Henrik Find Fladkjær (studieledelsesobservatør)

Afbud: Charles Møller (CIP-observatør)

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Michael Falk Hvidberg, Jeppe Klitgaard Stricker

Afbud: Allan Næs Gjerding

Arbejds miljø

Jeanette Hvarregaard, Allan Næs Gjerding.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

BG meddelte at punkt 8 "Fordeling af særlige VIP-timer for foråret 2016" udgår og i stedet sendes ud til skriftlig kommentering i SU.

JLC foreslog at fordeling af særlige VIP-timer beslattes en gang årligt i stedet for halvårligt.

2. Godkendelse af referat

JLC meddelte, at det er dekanen og IKKE JLC der har varslet ny aflønning af studieledere. Med disse bemærkninger blev referatet godkendt.

3. Velkommen til nyt Institut-SU

Præciseringer til bilag 2:

- Stavefejl i JKS' navn.
- HFF skal stå som studieledelsesobservatør
- Jeanette skal desuden stå som HK-TAP suppleant.

Ovenstående rettes inden oversigten over medlemmer i SU sendes til HR.

Herefter gennemgik BG forretningsordenen for SU og lagde op til en drøftelse af, hvorvidt bilag til dagsordenen skal lægges ud forud for møderne.

SU besluttede, at bilag er offentlig tilgængelige forud for møderne medmindre der er tale om personfølsomme oplysninger eller andet der taler for at punktet skal behandles som et lukket punkt.

B-siden udpegede JLC som næstformand.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

4. Godkendelse af årshjul

SU gennemgik udkast til årshjul og besluttede at mødet d. 29. april forlænges til kl. 16.00 for at give tid til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Hvis der er ordinære punkter, der ikke kan nås på mødet d. 29. april skydes de til det efterfølgende møde. Derudover bad SU om at følgende punkter sættes på årshjulet:

- Evaluering af arbejdet i SU.
- Status på MUS.

Punkterne tilføjes årshjulet og det revideret årshjul sendes ud sammen med referatet. Med disse bemærkninger blev udkast til årshjul godkendt.

5. Opsamling fra seneste møde

SU har tidligere besluttet at sammenlægge SU og Arbejdsmiljøudvalget. Forud for mødet var udkast til virksomhedsaftale om sammenlægning af de to udvalg på instituttet sendt til SU.

Institut-SU drøftede udkastet og besluttede at indstille virksomhedsaftalen til godkendelse hos de faglige organisationer. Når sammenlægningen er formelt godkendt vil udvalget indtil andet besluttet omtales Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg (SU-AMiU).

JH gjorde herefter opmærksom på, at alle medlemmer af det sammenlagte udvalg skal have tilbud om den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Det blev besluttet, at informationer om kurser (både arbejdsmiljø og SU-kurser) sendes ud sammen med referatet.

6. Godkendelse af ferieskrivelse for ferieåret 2016/2017

SU drøftede udkast til ferieskrivelse som jf. instituttets feriepolitik skal udsendes til instituttets ansatte inden ferieårets start.

SU drøftede om der var behov for at præcisere brugen af særlige feriedage i skrivelsen. Derudover gjorde JLC opmærksom på at HSU drøfter feriedage på HSU-mødet d. 2. marts.

SU besluttede at afvente beslutning i HSU inden ferieskrivelse udsendes. Hvis der er væsentlige ændringer i forhold til tidligere praksis i HSU udsendes tilpasset ferieskrivelse i skriftlig høring i SU, ellers er skrivelsen godkendt og kan sendes ud til instituttets ansatte efter mødet i HSU.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

7. APV

a. Handleplaner for fysisk APV

BG præsenterede udkast til handleplaner for de problemstillinger der blev identificeret i forbindelse med rundringerne. Præsentationen udsendes sammen med referatet.

SU godkendte forslag til handleplaner for det fysiske arbejdsmiljø.

b. Status på rundringer for psykisk APV

Herefter gav BG en orientering om status på arbejdet med den psykisk APV. Særligt blev fremhævet at arbejdsmiljøgruppen ønsker at benytte sig af tilbuddet om at lade medarbejdere fra HRs arbejdsmiljøsektion forestå som minimum den første gruppesamtale om det psykiske arbejdsmiljø.

SU tog orienteringen om status på APV-arbejdet omkring det psykiske arbejdsmiljø til efterretning og foreslog at der måske skulle oprettes en ekstra gruppe for ph.d. studerende.

8. Fordeling af særlige VIP-timer for foråret 2016

Punktet er udgået. I stedet sender BG forslag til fordeling af VIP-timer til skriftlig høring i SU.

9. Temadrøftelse – Arbejdstid og flekstid

(HFF deltog indtil kl. 15.15, og JKS deltog indtil kl. 15.30).

Forud for mødet havde medlemmer af SU modtaget udkast til revideret flekstidspolitik samt udkast til flekstidsaftale for HK-TAP, der har taget udgangspunkt i et eksempel på flekstidsaftale udarbejdet af HR.

BG orienterede om baggrunden for at punktet vedr. arbejdstid og flekstid er sat på dagsordenen. Samtidig gjorde BG klart, at udgangspunktet er, at vi har en arbejdsplads, der bygger på tillid.

Herefter uddelte JH og NR et eksempel på flekstidsaftalen på Jura og opfordrede til at SU kiggede på, om den kunne bruges som udgangspunkt for en flekstidsaftale i stedet, da de anså den som mere forståelig på en række punkter.

SU drøftede det udsendte materiale og besluttede følgende:

Der indføres tidsregistrering for HK-TAP. Skemaer gemmes på fællesdrev. JH og NR kommer med forslag til fælles skema.

Der udarbejdes revideret udkast til flekstidsaftale som sendes i skriftlig høring i SU. Hvis det vurderes at der er behov indkaldes til et ekstraordinært møde i SU med henblik på at få godkendt en flekstidsaftale.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

10. Meddelelser

a. Nyt fra FSU og HSU

JLC refererede fra FSU-mødet fredag d. 5. februar.

- FSU drøftede registrering af sygdom for VIP. Den nye dekan er indstillet på at kigge på, hvordan registrering kan foretages for VIP, således at VIP ikke de facto kun er sygemeldt i forskningstiden.
- FSU er i gang med at lave en virksomhedsaftale tilsvarende dem man ser på institutniveau.
- FSU drøftede hvordan det er gået med indførelse af kravet om undervisningsportfolio ca. et år efter det blev indført. Der er stadig mange der mangler at udfylde, så institutlederne skal udsende en reminder.

HSU afholder møde d. 2. marts og igen d. 16 marts. Mødet d. 16. marts er sammen med HAMiU.

Punkter til drøftelse på mødet d. 2. marts er:

- Ferie
- Nyt psykologisk beredskab – hvor meget bliver den brugt (anonymiserede statistikker)
- Drøftelse af undervisningstid efter kl. 16.00. Der er forskel på praksis på de forskellige hovedområder.

b. Nyt fra CIP-SU

Intet nyt.

11. Eventuelt

JH orienterede om nyt fra arbejdsmiljøgruppen. Der er indgået ny indkøbsaftale for skærmbiller og der er præcisering af procedure ved anmeldelse af arbejdsskader. Information fra arbejdsmiljøsektionen om dette udsendes sammen med referatet.

BILAG 2



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Samarbejdsudvalgsmøde mandag d. 11. april 2016 – Ekstraordinært møde

Kl. 10.00-12.00, Fib11-93

A-siden

Birgitte Gregersen (formand), Henrik Find Fladkjær (studieledelsesobservatør)
Charles Møller (CIP-observatør)

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Jeppe Klitgaard Stricker
Afbud: Allan Næs Gjerding, Michael Falk Hvidberg

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard
Afbud: Allan Næs Gjerding.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Plan for etablering af nyt institut (sammenlægning af M-tech og CIP)

Forud for mødet var udsendt notat om "Plan for etablering af nyt institut".

CM orienterede om baggrunden for planen om etablering af nyt fælles institut. Herefter orienterede CM om den planlagte proces omkring sammenlægningen.

Første skridt er sammenlægning af sekretariaterne, som gerne skal være på plads 1/7, så det er klart forud for arbejdet med budget 2017. Der skal ansættes en sekretariatsleder, og udkast til stillingsopslag er til drøftelse i M-TECHs SU. Stillingen vil kunne søges af både HK og AC. Der har været juridisk bistand til at finde ud af formalia i forbindelse med etablering af et nyt institut. En udfordring er at M-TECH har eget formelt SU, mens CIP ikke har eget SU, men hører under SU på Institut for Økonomi og Ledelse. Dette søges løst ved, at der hurtigst muligt oprettes et interim SU for det nye institut, som kan høres i forbindelse med spørgsmål vedrørende etablering af det nye institut.

Institut-SU spurgte ind til om der har været diskuteret overlap på uddannelsessiden.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

CM svarede at det passer meget godt i forhold til bacheloruddannelserne, men at der vil være behov for revision i forhold til kandidatdelen, hvilket også skal ses i sammenhæng med de centrale krav om robusthed på universitetets uddannelser.

Der blev spurgt ind til hvordan MMT tænkes ind. CM orienterede om, at MMT nu er blevet en del af Studienævnet for Industri og Global Forretningsudvikling, hvor den skal profileres som en ledelsesoverbygning på de tekniske uddannelser.

Institut-SU spurgte om, hvordan de ansatte kan se sig selv i det nye institut og hvordan stemningen er.

CM fortalte, at der har været bekymring blandt ansatte på CIP om hvorvidt der bliver plads til deres kompetencer i det nye institut. Der er derfor gjort meget ud af at fortælle, at det er et nyt institut, hvor CIPs kompetencer indgår på lige fod med kompetencerne i det nuværende M-TECH. Det er også derfor der lægges vægt på, at der er tale om etablering af et nyt institut og ikke en integration af CIP ind i M-TECH. Ligeledes har der været fokus på at fortælle at hele CIP, og ikke kun dele af CIP indgår i det nye institut.

Endelig blev der spurgt om, hvordan eksisterende samarbejder om ex. økonomistyring vil være stillet i forbindelse med sammenlægningen.

CM forventer ikke, at det vil ændre noget og erklærede sig enig i, at der også fremover vil være behov for koordinering.

På baggrund af orienteringen og den efterfølgende drøftelse tog SU ved institut for økonomi og ledelse "Plan for etablering af nyt institut" til efterretning og opfordrede til at processen omkring etablering af interim-SU fremskyndes.

2. Orientering om APV-processen på CIP – herunder forslag til handleplaner

CM orienterede om APV-arbejdet på CIP. Arbejdet har været en smule underdrejet, da arbejdsmiljørepræsentanterne i henholdsvis Aalborg og København ikke længere er ansat.

Status er, at der er foretaget en rundering for TAP-gruppen i Aalborg, og resultaterne er tastet ind i det centrale system. Runderingen i København og i Aalborg for VIP vil blive foretaget indenfor de kommende måneder.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Resultaterne for TAP gruppen identificerer tillid som et udfordrende punkt. Som følge deraf arbejder TAP-gruppen på at tale sammen, så man får genskabt denne tillid. I øjeblikket er der en god tone.

Institut-SU spurgte til hvordan CIP konkret har grebet processen an.

CM fortalte at arbejdsmiljørepræsentanten i København har besøgt folk på deres kontorer og talt med dem ud fra et fast skema og derefter sammenfattet inputtet det til en rapport.

Institut-SU tog orienteringen til efterretning.

3. Drøftelse af fleksidsaftale efter høringsfristens udløb

Institut-SU drøftede de kommentarer, der var kommet til udkast til fleksidsaftale. Den reviderede aftale sendes ud til TAP-gruppen hurtigst muligt. Krav om tidsregistrering vil træde i kraft pr. 1. maj 2016.

Institut-SU genovervejede beslutningen fra SU-mødet d. 16. februar om at tidsregistreringsskemaerne skal ligge tilgængelige for alle TAP på et fællesdrev, da der fra medlemmer i TAP-gruppen var rejst ønske om, at skemaerne ikke skulle være offentligt tilgængelige.

Institut-SU valgte at fastholde beslutningen om, at tidsregistreringsskemaerne skal ligge på et fællesdrev for TAP-ansatte, da det kan bidrage til øget gennemsigtighed og åbenhed.

4. Evt.

JLC gjorde opmærksom på, at ANG pr. 1. maj skal overgå til A-side.

BILAG 3

Adjungerede professorer og æresdoktorer på Institut for Økonomi og Ledelse

I forbindelse med udnævnelse af adjungerede professorer og æresdoktorer på instituttet har der ved flere lejligheder været efterspurgt hvilke tilbud/services en sådan udnævnelse afstedkommer. Nedenfor præsenteres de generelle tilbud til adjungerede professorer og æresdoktorer tilknyttet Institut for Økonomi og Ledelse.

E-mail

Som adjungeret professor tilknyttet institut for Økonomi og Ledelse oprettes en aau-mail. Oprettelsen af aau-mail er en forudsætning for online adgang til diverse faciliteter (ex. online biblioteksadgang).

Visitkort

Såfremt det ønskes kan der udstedes standardvisitkort fra Institut for Økonomi og Ledelse.

Adgang til biblioteksfaciliteter

Adjungerede professorer og æresdoktorer tilbydes adgang til bibliotekets onlinefaciliteter.

Arbejdsplads

I forbindelse med besøg stilles en arbejdsplads til rådighed. Det kan ikke garanteres, at det er den samme arbejdsplads fra gang til gang ligesom det også må forventes at der kan være tale om et delekontor.

Sekretærbistand

I forbindelse med besøg vil der blive stillet sekretærbistand til rådighed på samme vilkår som fastansatte. Da sekretærbistanden kun knytter sig til besøgsperioderne vil det typisk være assistance i forbindelse med udlevering af gæstekort, hjælp til login i diverse systemer, net- og printeradgang.

Oprettelse i VBN

Det forventes at den forskningsgruppe hvor den pågældende adjungerede professor er tilknyttet sikrer at vedkommende er korrekt oprettet i VBN.

Rejser og øvrige udgifter

Rejser og øvrige udgifter dækkes kun efter konkret aftale.

Aflønning

Jf. "Bekendtgørelse om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor" er titlen ikke forbundet med aflønning. Honorering af ordinære arbejdsopgaver er fortsat mulig og vil altid kun ske efter nærmere aftale.

BILAG 4

**AALBORG UNIVERSITET**

International Staff Office
HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Telefon: 9940 9940
Email: iso.hr@adm.aau.dk

Dato: 17. nov. 2015
Sagsnr.: -
Sagsbehandler: Birgitta Shiørring
Madsen & Morten Sand Henriksen

Forslag til initiativer på området for danskundervisning til internationale studerende, medarbejdere og gæsteforskere

På baggrund af undersøgelsen om danskundervisning til internationale medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende¹, foreslår International Staff Office (ISO) og Internationalt Kontor (IK) følgende forbedringer og tiltag, der kan styrke det fremtidige danskundervisningstilbud.

Undersøgelsen har vist, at den generelle tilfredshed med undervisningen såvel som tilfredsheden med lærere og undervisningsmateriale var høj, hvorfor dette vedrører de mangler og områder, som undersøgelsen har vist, der kan være med til at forbedre danskundervisningstilbuddet på sigt.

Nedenfor ses de pågældende problemstillinger.

Problemstilling	Tiltag	Indstilling
Undervisning på hovedcampus i Aalborg: Undersøgelsen har vist, at en stor andel af medarbejdere (47,5 %) og ph.d.-studerende (54,6 %) finder det attraktivt med undervisning på campus i Aalborg fremfor i midtbyen. Blandt de studerende finder 27,2 % det attraktivt med undervisning på campus. Der ses altså en stor interesse for danskundervisning tilbudt på hovedcampus i Aalborg.	Danskundervisning etableres på hovedcampus i Aalborg fra 1. januar 2016 eller snarest herefter. Der vil være tale om en prøveperiode, som evalueres i efteråret 2016 (efter min. seks måneders drift).	<ul style="list-style-type: none">• Der etableres et undervisningstilbud med Aalborg Sprogcenter som leverandør.• Der stilles et centraltbeliggende, egnet lokale til rådighed til undervisningen. Lokallet skal være tilgængeligt mandag til fredag i tidsrummet kl. 13-21. AAU afholder eventuelle udgifter til lokaleleje. <i>Ansvarlig: Teknisk Forvaltning.</i>

¹ Gennemført i løbet af sommeren 2015

		<ul style="list-style-type: none"> • Vi forudsætter, at Aalborg Sprogcenter varetager alle opgaver i forhold til tilmeldinger, deltagerregistrering, løbende kommunikation med kursisterne etc. • Tilbuddet er åbent for såvel staff (inkl. gæsteforskere) som studerende. Såfremt der er stor interesse for kurserne, vil tilmelding ske efter først-til-mølle. <p><i>Tovholder: Internationalt Kontor og International Staff Office.</i></p>
<p>Danskundervisningstilbud til medarbejdere, der har opbrugt deres ret til undervisning: Undersøgelsen har gjort det klart, at en stor del af medarbejderne (32 %) ikke benytter sig af dansktilbuddet, fordi det ikke længere er gratis for dem. Flere pointerer her, at de ville gå til danskundervisning, hvis det stadig var gratis for dem, selvom de har været i Danmark i mere end de tre år, hvor de bliver tilbudt gratis undervisning.</p>	<p>Medarbejdere tilbydes gratis danskundervisning, selvom de har opbrugt deres ret.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det drøftes, om man ønsker at arbejde videre med denne problematik på nuværende tidspunkt, og om man kan forestille sig, at det er en problemstilling, som helt eller delvist skal løses fra centralt hold. <p>International Staff Office vil kunne udarbejde et mere dybdegående notat om de udfordringer og beslutninger, der i så fald skal diskuteres.</p> <p><i>Tovholder: International Staff Office.</i></p>
<p>Manglende tid til danskundervisning: For både medarbejdere (48 %), studerende (55 %) og ph.d.-studerende (65 %) er den primære grund til, at de ikke går til danskundervisning, at de ikke har tid på grund af arbejde eller uddannelse. Flere giver i forlængelse heraf udtryk for, at der er behov for mere fleksibel undervisning.</p>	<p>Der er øget fokus på fleksibilitet i forhold til, hvornår det passer brugerne bedst at kunne modtage danskundervisning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rektoratet opfordrer lederne på alle niveauer i organisationen til at være opmærksomme på at motivere og tilskynde medarbejdere til at benytte sig af tilbuddet om danskundervisning. Desuden opfordres lederne til at have øje for, at der i den forbindelse kan være behov for en øget grad af fleksibilitet for den enkelte medarbejder. • Flexibilitet vil være en vigtig faktor i det undervisningstilbud, der bliver etableret på campus i Aalborg.

		<p>IK/ISO vil være i løbende dialog med leverandøren herom.</p> <p><i>Tovholder: Internationalt Kontor og International Staff Office.</i></p>
<p>Manglende kendskab til dansk-undervisningstilbuddet: Det har vist sig, at der er en lille andel, der gør opmærksom på, at de ikke har været bekendt med danskundervisningstilbuddet og deres mulighed for at benytte sig heraf.</p>	<p>ISO og IK gør allerede i dag meget ud af at orientere om mulighederne for at gå til danskundervisning.</p> <p>ISO har informationer om danskundervisning på deres hjemmeside til internationale medarbejdere/gæster, ligesom der reklameres for tilbuddet i velkomstfolderen og på de månedlige velkomstmøder. Endvidere viste institutlederundersøgelsen, at institutterne også er gode til at orientere om tilbuddet.</p> <p>IK informerer de internationale studerende om dansktilbuddet i forbindelse med ansøgningsprocessen samt ved ankomst- og velkomstarrangementer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IK/ISO gennemgår deres respektive informationskanaler for at se, om der er steder, hvor informationerne kan tydeliggøres/intensiveres. • I forhold til de studerende vil vi sikre os, at såvel decentrale studievejledere og karrierecentret har relevant og opdateret information om de aktuelle tilbud om danskundervisning. • I forhold til staff har miniundersøgelsen blandt institutlederne vist, at rigtig mange institutter er opmærksomme på tilbuddet og formidler det til nyansatte i dag. Vi sørger også fremadrettet for, at de har opdateret information om tilbuddene. <p><i>Tovholder: Internationalt Kontor og International Staff Office.</i></p>
<p>Niveauinddelt undervisning: En stor andel af både medarbejdere (61 procent), studerende (64 procent) og ph.d.-studerende (56 procent) finder det attraktivt med niveauinddelt undervisning. Heraf påpeger nogle, at der er behov for yderligere niveauinddeling end tilfældet er i dag, fordi der er for stor forskel på niveauet blandt deltagerne på de samme moduler.</p>	<p>En ekstern leverandør vil i første omgang være interesseret i at oprette kursushold til <i>arbejdsmarkedsrettet dansk</i>, som er det introducerende og obligatoriske kursusforløb for alle nye, internationale borgere.</p> <p>IK og ISO vil sørge for, at den eksterne leverandør af danskundervisning er opmærksom på, at niveauinddeling er en væsentlig faktor for AAU's kursister.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I det omfang, det er muligt inden for lovgivning om danskundervisnings rammer, vil vi bede den eksterne leverandør om at sikre, at der sker en niveauinddeling af kursisterne. <p><i>Tovholder: Internationalt Kontor og International Staff Office.</i></p>

<p>Større bredde/mere kvalitet i undervisningstilbuddet: Hvor mange ressourcer skal der bruges på kvalitetsarbejde og udvikling af tilbuddet i samarbejde med udbyder?</p> <p>En tæt og løbende dialog med udbyderen vil sikre, at AAU's forhold (som studiested og som arbejdsgiver) hele tiden er rammesættende for den kursusaktivitet, der skal foregå på campus.</p> <p>Undersøgelserne peger på følgende opmærksomhedspunkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mange studerende og staff siger, at det dansk, de lærer, ikke har relevans for deres dagligdag på AAU. - mange institutledere er interesseret i, at undervisningen har en AAU-dagsorden. - Mange kursister har et ønske om flere sociale aktiviteter i tilknytning til undervisningen. 	<p>Vi kan sandsynligvis påvirke undervisningen ved at være i tæt og løbende dialog med udbyderen, ligesom vi løbende kan monitorere tilfredsheden blandt kursisterne og ønsker/behov fra universitetets side (fx institut- og skoleledere).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● I kontakten med den eksterne leverandør vil vi gøre opmærksom på, hvad undersøgelsen har peget på af ønsker fra kursisterne. <p>Det er vores formodning, at der allerede i etableringen af danskundervisning på Campus Aalborg, udelukkende med AAU-kursister, vil ske en naturlig fokusering på AAU-relevante emner i undervisningen.</p> <p>Såfremt man senere vil indgå i et tættere samarbejde med udbyderen/udbyderne af danskundervisning på campus i forhold til kursusindhold mv., skal forhold som behov, ønsker og ressourcer drøftes.</p>
---	---	--



AALBORG UNIVERSITET

International Staff Office
HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Undersøgelse af danskundervisning til internationale medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende på Aalborg Universitet

Dato: 11.11.2015

Indledning

International Staff Office og Internationalt Kontor har i sommeren 2015 gennemført en undersøgelse blandt internationale medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende ved Aalborg Universitet med det formål at undersøge deres brug af og tilfredshed med det kommunale danskundervisningstilbud. I spørgeskemaundersøgelsen er *brugerne* blevet spurgt ind til deres erfaring med danskundervisningen, motivation for at deltage i undervisningen, forventninger til undervisningen og tilfredshed med tilbuddet samt deres udbytte heraf. Der vil derfor indgå aspekter af en typisk brugerundersøgelse, men fokus vil ydermere ligge på *ikke-brugerne* og hvilke baggrunde eller eventuelle barrierer, der kan ligge til grund for, at de ikke har benyttet sig af tilbuddet om danskundervisning.

Brugere defineres i nærværende undersøgelse som de internationale medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende, der går eller tidligere har gået til danskundervisning og som er indskrevet ved Aalborg Universitet. *Ikke-brugere* er de internationale medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende, der er indskrevet ved Aalborg Universitet, men som ikke har benyttet sig af tilbuddet om danskundervisning.

Undersøgelsen skal bruges med henblik på at indgå i en dialog med udbydere af danskundervisning i Esbjerg, København og Aalborg, hvor Aalborg Universitet har afdelinger. Dette er med henblik på eventuelt at forbedre tilbuddet om danskundervisning med specifikt fokus på udenlandske medarbejdere og studerende ved Aalborg Universitet.

Metode

International Staff Office og Internationalt Kontor har i foråret 2015 udarbejdet spørgeskemaet til brug for nærværende undersøgelse. Da der ikke tidligere er lavet en lignende undersøgelse på Aalborg Universitet, er der søgt bredere inspiration i offentlige brugerundersøgelser lavet på diverse sprogcentre såsom 'Brugerundersøgelse af Danskuddannelser' af Social- og Integrationsministeriet samt 'Lær dansk Middelfart' af Rambøll. Baggrunden for dette er at bygge ovenpå spørgsmålskonstruktioner, der tidligere er fundet brugbare og gyldige. Link til det webbaserede spørgeskema er

sendt ud til alle studerende, ph.d.-studerende og medarbejdere på Aalborg Universitets tre afdelinger i Esbjerg, København og Aalborg. Dataindsamlingen er gennemført fra den 10. juni - 1. juli 2015, og der er i denne periode blevet sendt to remindre ud til dem, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet. Som en eksplorativ forundersøgelse er der forud for udsendelsen af spørgeskemaet lavet en survey blandt institutlederne på Aalborg Universitet omhandlende deres holdning og forventninger til det danskundervisningstilbud, deres ansatte tilbydes.

I alt er spørgeskemaet sendt ud til 3331 internationale medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende, hvoraf 929 har besvaret hele spørgeskemaet.

Tabel 1: Svarprocent.

	Frekvens	I populationen	Procent af gruppen i alt
Medarbejdere	212	379	55,9 %
Studerende	628	2760	22,7 %
Ph.d.-studerende	89	192	46,3 %
Total	929	3331	27,8 %

Som det ses af ovenstående tabel har en stor andel af medarbejdere og ph.d.-studerende besvaret spørgeskemaet, mens andelen af studerende, der har besvaret spørgeskemaet, er noget lavere. Dette giver samlet en svarprocent på 27,8 procent.

Deltagelse i danskundervisning

Nedenstående tabel viser, at der er 67,7 procent af respondenterne, der har benyttet sig af tilbuddet om danskundervisning, hvoraf 25,3 procent går til danskundervisning på nuværende tidspunkt. Kigges der på fordelingen af medarbejdere, studerende og ph.d.-studerendes brug af danskundervisningstilbuddet ses det, at medarbejdere og studerende i højere grad end ph.d.-studerende vælger at gå til danskundervisning.

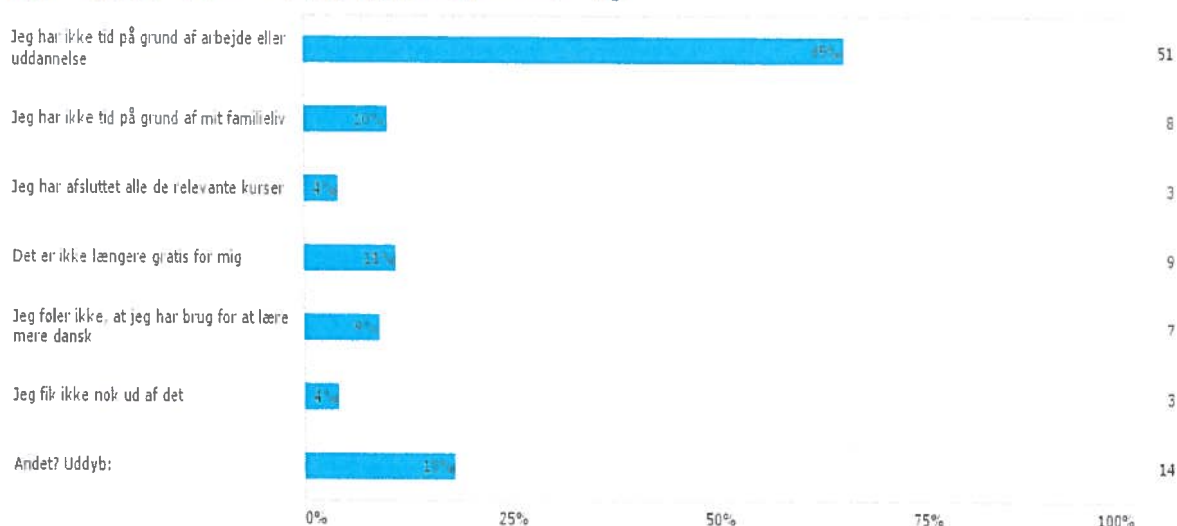
Tabel 2: Fordeling af brugere og ikke-brugere.

Går du eller har du gået til danskundervisning?				
	Ja	Har gået	Nej	Total
Medarbejdere	42 19,8 %	99 46,7 %	71 33,5 %	212 100 %
Studerende	183 29,1 %	277 44,1 %	168 26,8 %	628 100 %
Ph.d.-studerende	10 11,2 %	17 19,1 %	62 69,7 %	89 100 %
Total	235 25,3 %	393 42,3 %	301 32,4	929 100 %

Når der spørges ind til, hvorfor ph.d.-studerende ikke går til danskundervisning på nuværende tidspunkt, er det hyppigst angivne svar, at de ikke har tid på grund af arbejde eller uddannelse. Af de 79 ph.d.-studerende, der ikke på nuværende tidspunkt går til danskundervisning, svarer 65 procent af dem, at det skyldes manglende tid på grund af arbejde eller uddannelse.

Figur 1: Grunde til, at ph.d.-studerende ikke går til danskundervisning.

Hvad er grunden til at du ikke på nuværende tidspunkt går til danskundervisning?



Ligeledes svarer 48 procent af de 170 medarbejdere, der ikke på nuværende tidspunkt går til danskundervisning, at det skyldes manglende tid på grund af arbejde. Ydermere angiver 32 procent af medarbejderne, at grunden til, de ikke på nuværende tidspunkt går til danskundervisning, skyldes, at

det ikke længere er gratis for dem. Ser man nærmere på medarbejdere, for hvem tilbuddet ikke længere er gratis, eftersom de har været i Danmark mere end tre år, drejer det sig om 98 personer. Af dem svarer 46 procent, at grunden til de ikke går til danskundervisning, er, at det ikke længere er gratis for dem. Det kunne således tyde på, at flere af de internationale medarbejdere ville vælge at gå til danskundervisning, hvis det stadig var gratis for dem.

Også blandt de studerende er den hyppigst angivne grund, at de ikke har tid på grund af arbejde eller uddannelse. 55 procent af de 445 studerende angiver manglende tid på grund af arbejde eller uddannelse som årsagen til, at de ikke på nuværende tidspunkt går til danskundervisning. Manglende tid på grund af arbejde eller uddannelse er altså hos alle tre grupper den primære grund til, at de ikke går til danskundervisning.

Motivation

Ses der til gengæld på årsagerne til, at brugerne vælger at gå til danskundervisning er det tydeligt, at den hyppigst angivne grund er *for at kunne sproget i det land jeg bor i*. Dette gælder både medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende. Nedenfor ses de fire hyppigst angivne årsager til, at henholdsvis medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende går til danskundervisning.

Tabel 3: Årsager til, at medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende går til danskundervisning (de fire hyppigste grunde).

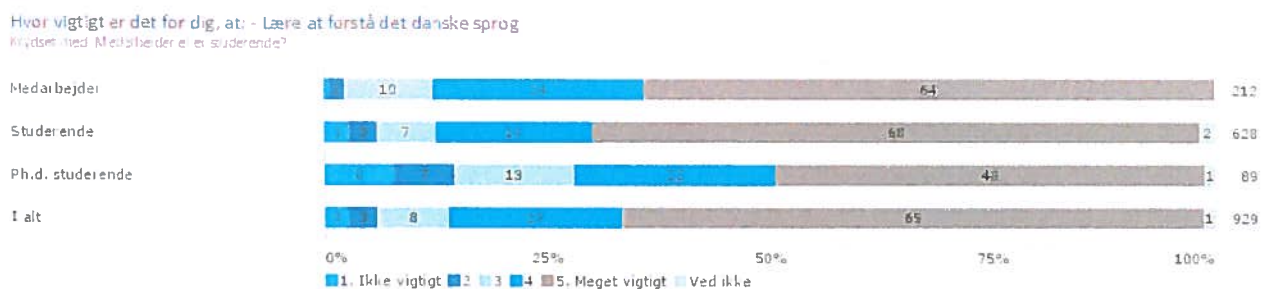
Hvad er årsagen til, at du går til danskundervisning?					
Medarbejdere		Studerende		Ph.d.-studerende	
For at kunne sproget i det land jeg bor i	123 87 %	For at kunne sproget i det land jeg bor i	416 90 %	For at kunne sproget i det land jeg bor i	18 67 %
For at kunne klare opgaver i min hverdag	55 39 %	For at få job i Danmark	336 73 %	For at kunne klare opgaver i min hverdag	13 48 %
Fordi jeg gerne vil følge med i danske samfundsforhold	52 37 %	For at kunne klare opgaver i min hverdag	255 55 %	For at få et job i Danmark	11 41 %
For at kunne omgås mine kollegaer på instituttet	50 35 %	Fordi jeg gerne vil følge med i danske samfundsforhold	177 38,5%	For at kunne omgås med mine medstuderende på universitetet	10 37 %

(For en uddybning af de øvrige grunde, se bilag 1)

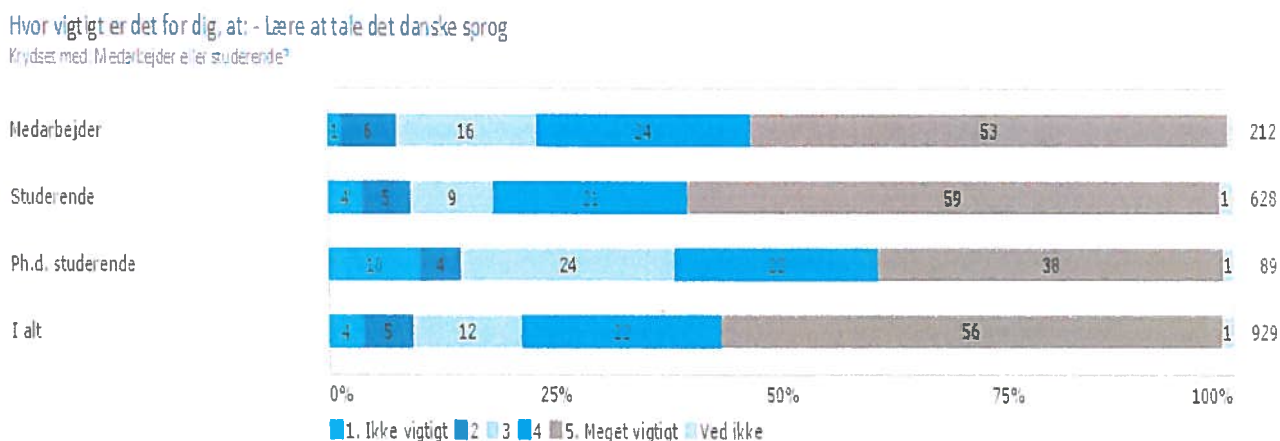
Som det ses af ovenstående tabel er årsagerne til, at medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende går til danskundervisning, altså i høj grad de samme. Men for studerende og ph.d.-studerende er ønsket om at lære dansk i høj grad også knyttet til muligheden for at få et job i Danmark.

I forlængelse heraf er respondenterne blevet spurgt ind til, hvor vigtigt det er for dem at kunne lære at forstå, tale og skrive dansk samt lære om det danske samfund.

Figur 2: Vigtigheden af at lære at forstå det danske sprog.



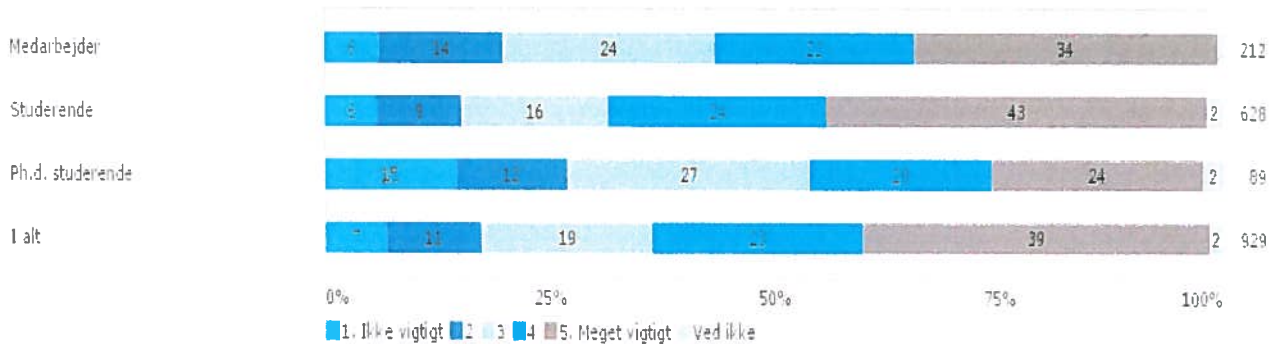
Figur 3: Vigtigheden af at lære at tale det danske sprog.



Figur 4: Vigtigheden af at lære at skrive det danske sprog.

Hvor vigtigt er det for dig, at: - Lære at skrive det danske sprog

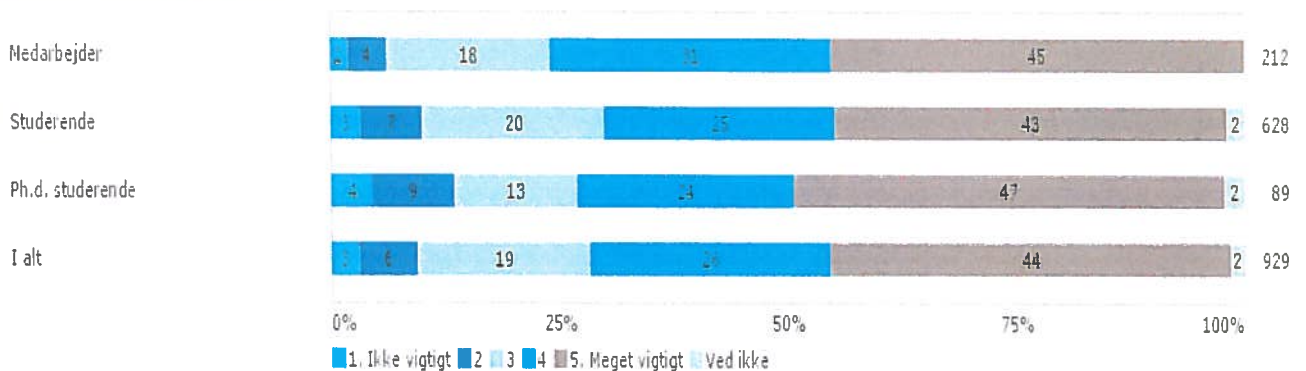
Krydset med Medarbejder eller studerende?



Figur 5: Vigtigheden af at lære om det danske samfund.

At lære om det danske samfund

Krydset med Medarbejder eller studerende?



Ovenstående figurer viser, at flest af respondenterne angiver, at det er vigtigt for dem *at lære at forstå det danske sprog*. For ph.d.-studerende er det dog i ligeså høj grad vigtigt *at lære om det danske samfund*. Der er generelt en mindre andel af respondenterne, der finder det vigtigt *at lære at skrive det danske sprog* (jf. figur 4).

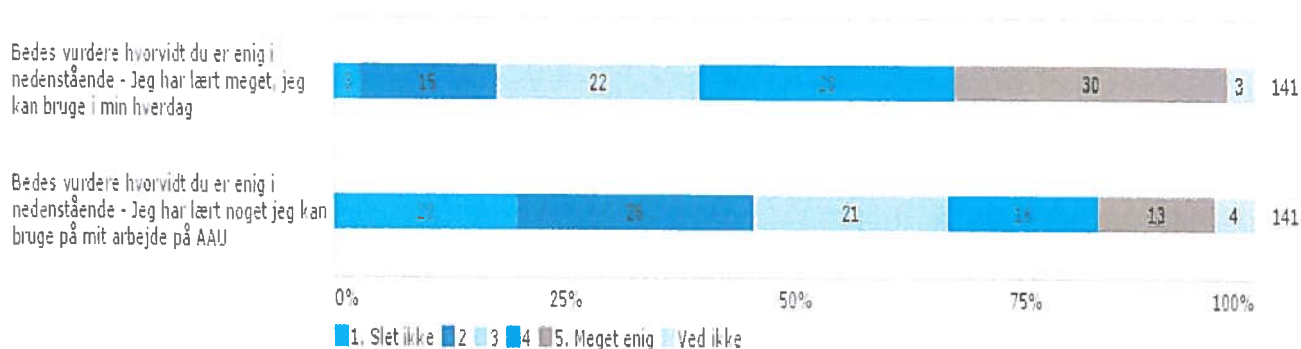
Udbytte af danskundervisningen

Brugerne er i undersøgelsen blevet spurgt ind til deres udbytte af danskundervisningen. Her svarer 66,4 procent, at de lærer noget nyt, hver gang de er til undervisning. Sammenlignes dette med Social og Integrationsministeriets rapport 'Brugerundersøgelse af danskundervisning' fra 2012, sva-

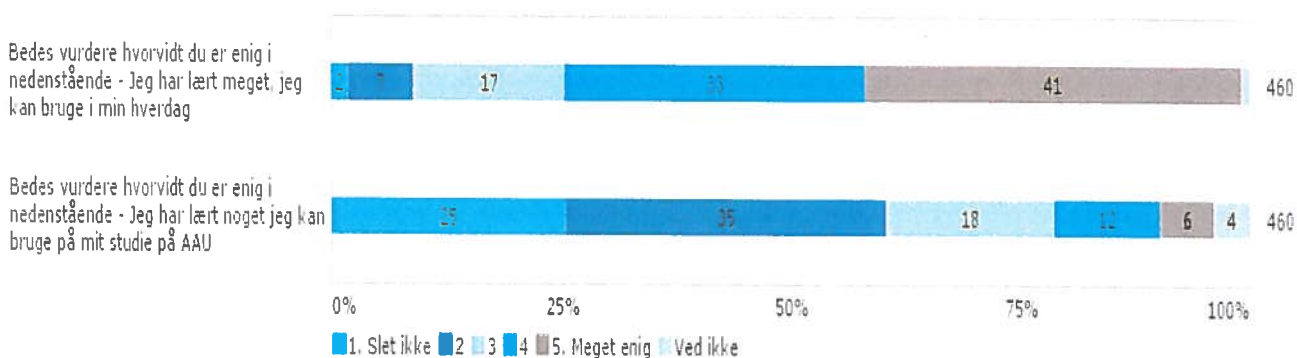
rede 39 procent i denne undersøgelse, at de lærer noget nyt, hver gang de er til undervisning (Social og Integrationsministeriet 2012, 19).

Når der i nærværende undersøgelse spørges mere specifikt ind til brugernes udbytte af danskundervisningen, svarer mere end halvdelen af både medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende, at de lærer meget, der kan bruges i deres hverdag, mens de i mindre grad føler, at de lærer noget, der kan bruges i forbindelse med deres arbejde eller studie på AAU.

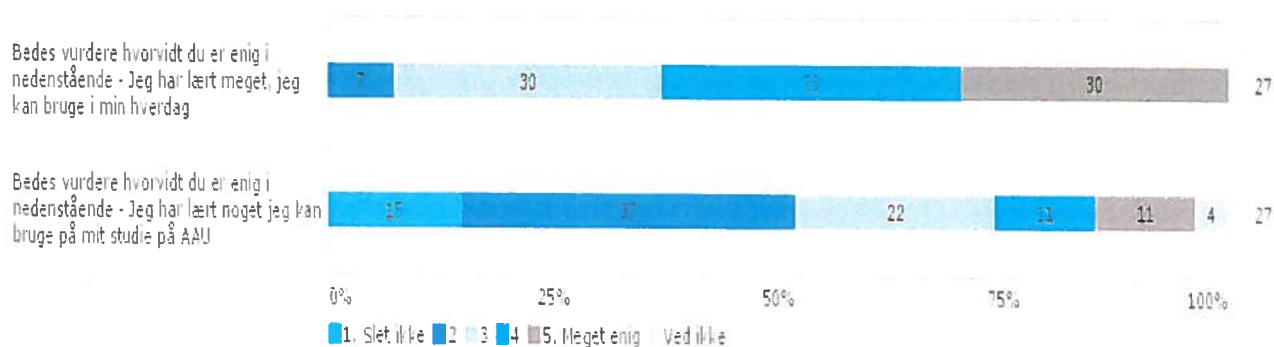
Figur 6: Medarbejderes udbytte af danskundervisning.



Figur 7: Studerendes udbytte af danskundervisning.

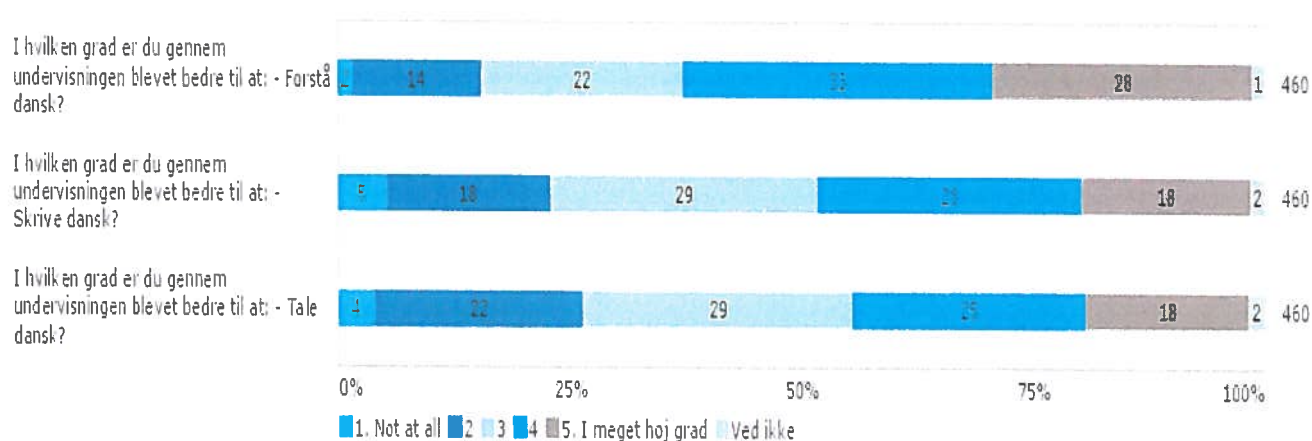


Figur 8. Ph.d.-studerendes udbytte af danskundervisning.



Endvidere viser undersøgelsen, at både medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende i højere grad føler, at de igennem undervisningen er blevet bedre til forstå dansk, end de er blevet til at tale og skrive dansk. I nedenstående figur ses de studerendes egen vurdering af deres tillærte sprogkunderskaber.

Figur 9: Studerendes egen vurdering af dansk sprogkunderskaber



Den samme tendens ses blandt medarbejdere og ph.d.-studerende. Her svarer 55 procent af medarbejderne og 59 procent af ph.d.-studerende, at de i *meget høj grad* eller *høj grad* er blevet bedre til at forstå dansk, mens 43 procent af medarbejderne og 37 procent af ph.d.-studerende svarer, at de i *meget høj grad* eller i *høj grad* er blevet bedre til at skrive dansk. Dernæst svarer 40 procent af medarbejderne og 33 procent af ph.d.-studerende, at de i *meget høj grad* eller i *høj grad* er blevet bedre til at tale dansk. Som det er beskrevet tidligere, fandt både medarbejdere, studerende og ph.d.-studerende det også vigtigere at kunne forstå det danske sprog fremfor at kunne tale og skrive det (jf. figur 2).

BILAG 5

BILAG 6

Arbejds miljødrøftelsen i APV-arbejdet



Arbejds miljødrøftelsen er årets vigtigste møde i APV'en, fordi det er her, I beslutter, hvordan I vil have det med hinanden.

Indholdet i arbejds miljødrøftelsen

1. arbejds miljøets tilstand **det seneste år**; et bagudrettet perspektiv
2. arbejds miljøets tilstand **netop nu**; den aktuelle situation efter runderingerne
3. hvordan skal arbejds miljøet være **om et år**; det fremadrettede perspektiv
4. hvordan har I arbejdet med arbejds miljøet, og hvordan vil I organisere jer fremover
5. har I de nødvendige kompetencer til det fremtidige arbejds miljøarbejde?

Hvem skal deltage i den årlige arbejds miljødrøftelse?

Den arbejds miljøansvarlige leder (eller dennes repræsentant, der kan træffe beslutninger på lederens vegne) skal gennemføre arbejds miljødrøftelsen sammen med arbejds miljørepræsentanterne. Arbejds miljødrøftelsen afholdes i arbejds miljøudvalget (AMiU), *men overvej at holde mødet sammen med samarbejdsudvalget (SU)*, fordi begge udvalg jo beskæftiger sig med trivsel, rammebetingelser med betydning for arbejds miljøet mv.

Input til arbejds miljødrøftelsen

Alt er tilladt som input til arbejds miljødrøftelsen. Noget er særlig velegnet at tage fat i:

- arbejds miljøgruppernes lokalkendskab
- egne spørgeskemaer
- fokusgruppeinterview
- generelle aspekter fra MUS, GRUS og LUS
- sygefraværstatistik
- resultaterne fra AMS' centrale "5 trivselsspørgsmål".

Forberedelse, referat og APV-handleplanmodul

Udnævn en ansvarlig for forberedelse af input-materialet. Men alle mødedeltagere bør forberede sig grundigt. Mødet er vigtigt, fordi det er her, I beslutter, hvordan jeres arbejds miljø skal være. Husk at skrive referat fra mødet og indføre planer om handlinger i APV-handleplanmodulet.

Inspiration fx her:

- [Danfoss samler hele arbejds miljøorganisationen i to dage til arbejds miljødrøftelsen](#)
- [Alle skal inddrages i arbejds miljødrøftelsen \(DS Smith\)](#)
- [Arbejds miljødrøftelsen sætter fokus på resultaterne](#)
- [Andre cases om arbejds miljødrøftelsen](#)

Arbejds miljøets tilstand det seneste år

- Hvilke særlige arbejdsmiljøudfordringer har vi oplevet det seneste år?
- Er der steder eller arbejdsmetoder, der udgør en risiko for arbejdsmiljøet eller er i en særlig risikozone mht. arbejdsmiljøet og i så fald hvilke?
- Hvad virker positivt på arbejdsmiljøet i vores institut/afdeling?
- Har der været situationer, hvor vi har manglet viden om arbejdet med arbejdsmiljø – hvis ja, på hvilke områder?

Arbejds miljøets aktuelle tilstand efter runderingerne

- Hvilket billede tegner runderingerne af arbejdsmiljøet?
- Hvilke målbare mål i handleplanerne afspejler generelle forhold i vores arbejdsmiljø?
- Hvad kan vi aflæse ud fra vores sygefraværstatistik? Hvad fylder mest, det lange eller korte fravær? Har det ændret karakter over tid og kan sådanne ændringer relatere sig til arbejdsmiljøet?

Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år?

- Er der nye opgaver eller andre ændringer i det kommende år, som vil påvirke arbejdsmiljøet?
 - Hvordan tager vi i givet fald højde for dette i arbejdsmiljøarbejdet?
 - Husker vi både det psykiske arbejdsmiljø og det fysiske?
- Hvilke *målbare mål* sætter vi for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år?
- Hvordan sikrer vi de bedste betingelser for at nå målene?

Snak ikke om mere, end I har kræfter – og kan gennemføre

Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet

- Hvordan har strukturen været for arbejdsmiljøarbejdet det seneste år?
 - Hvordan har vi organiseret arbejdsmiljøarbejdet?
 - Hvordan har vi samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet? Har det været tilfredsstillende?
 - Har der været den fornødne tid og de nødvendige ressourcer?
- Har indholdet i arbejdsmiljøarbejdet været passende?
 - Har der været tilstrækkeligt input til arbejdsmiljøarbejdet?
 - Hvor er inputtet primært kommet fra?
 - Har der været potentielle kilder, som har været "tavse" eller uudnyttede?
- Hvad sker der, når der opstår arbejdsmiljøproblemer?
 - Hvordan håndterer vi det i instituttet/afdelingen?
- Har der været tilstrækkelig opbakning til arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold?
 - Husk at give besked til arbejdsmiljøsektionen (både ros og ønsker om forbedringer).

Hvordan vil vi organisere arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år / fremover?

- Hvordan vil vi strukturere arbejdsmiljøarbejdet fremover?
- Hvordan sikrer vi, at vi faktisk får udført de handlinger, vi har beskrevet i handleplanmodulet?
 - psykisk arbejdsmiljø?
 - fysisk arbejdsmiljø?
- Hvordan sandsynliggør vi medarbejdernes opbakning og eventuelle deltagelse i aktiviteter, hvor arbejdsmiljøet er på dagsordenen?
- Hvem er ansvarlig for løbende at følge op på, om vi er på rette vej?
- Er der behov for ændret opbakning til arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold?
 - Husk at give besked til arbejdsmiljøsektionen (både ros og ønsker om forbedringer).

Har vi de fornødne *kompetencer* til arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år?

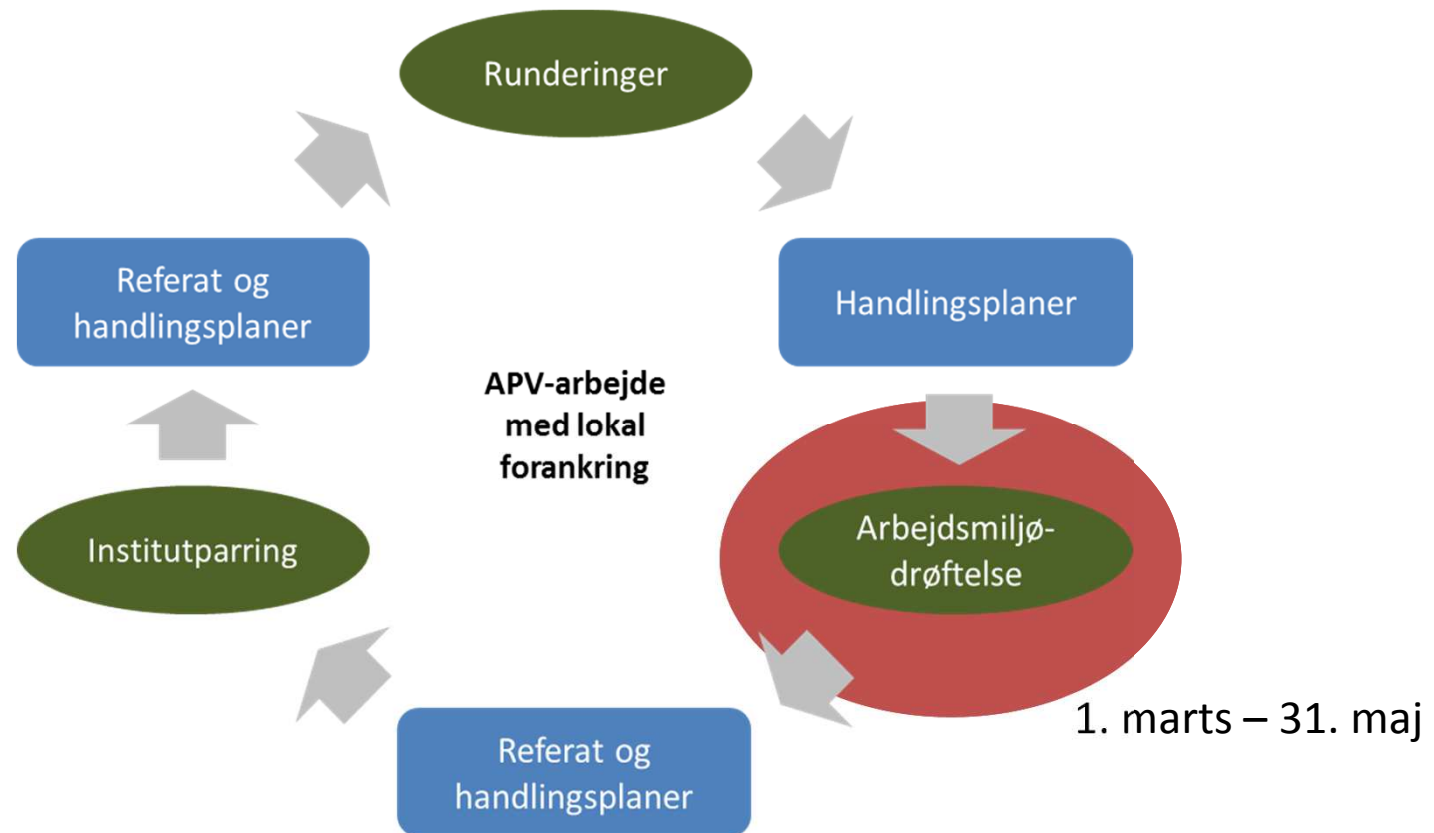
- Har vi arbejdsopgaver, der kræver særlig arbejdsmiljøviden og -kompetencer, og har vi det?
 - psykisk arbejdsmiljø?
 - fysisk arbejdsmiljø?
- Står vi over for nogen udfordringer i det kommende år, hvor vores viden om de arbejdsmiljømæssige konsekvenser og kompetencer til at handle er utilstrækkelige?
- Hvad skal vi gøre for at indhente den viden kompetencer, som eventuelt mangler?



AALBORG UNIVERSITET

APV-workshop Arbejdsmiljødrøftelse

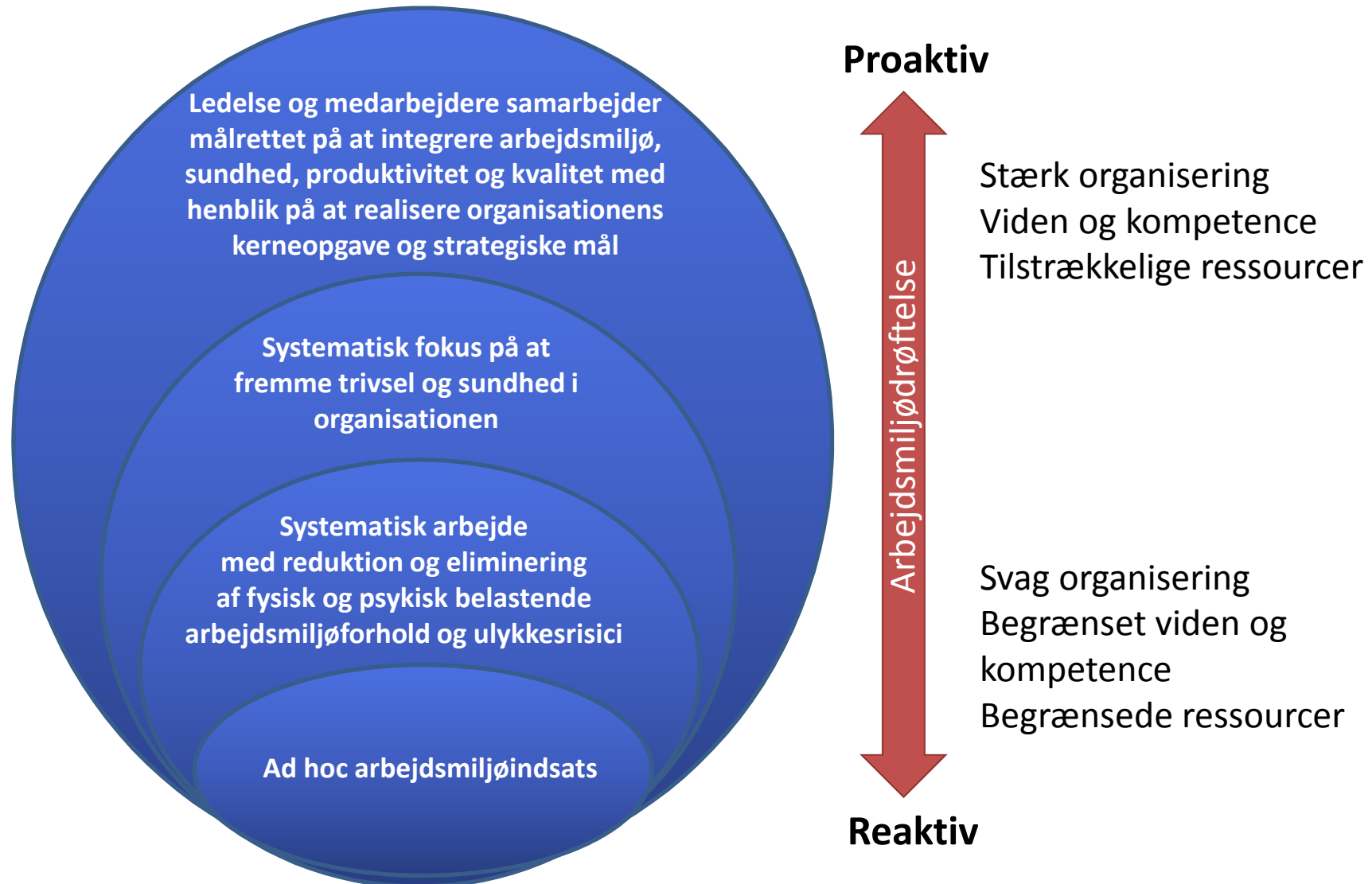
Arbejdsmiljøsektionen



**Arbejdsmiljødrøftelsen er årets vigtigste møde i APV-processen.
Det er her, I træffer de afgørende beslutninger om,
hvordan jeres arbejdsmiljø skal være fremover**



Forskellige ambitionsniveauer i arbejdet med organisationens arbejdsmiljø



Hvem skal deltage i arbejdsmiljødrøftelsen?

Det er den arbejdsmiljøansvarlige leder, der skal sørge for, at drøftelsen finder sted.

Lederen eller en repræsentant, der kan træffe beslutninger på lederens vegne, skal deltage sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne.

Typisk afholdes arbejdsmiljødrøftelsen i arbejdsmiljøudvalget (AMiU), men overvej om det er en god idé at holde mødet sammen med samarbejdsudvalget (SU).

Husk at afsætte tilstrækkelig tid til, at I kan nå omkring alle vigtige emner. Som minimum vil vi anbefale 3-4 timer.

Husk også at skrive referat fra mødet og indføre jeres handleplaner i APV-handleplanmodulet.










Input til arbejdsmiljødrøftelsen

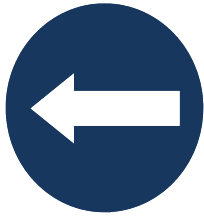
Alt er tilladt som input til arbejdsmiljødrøftelsen.

Noget er særlig velegnet at tage fat i:

- Arbejdsmiljøgruppernes lokalkendskab
- Egne spørgeskemaer
- Fokusgruppeinterview
- Generelle aspekter fra MUS, GRUS og LUS
- Sygefraværsstatistik
- Resultaterne fra AMS' centrale, lille APV-spørgeskema

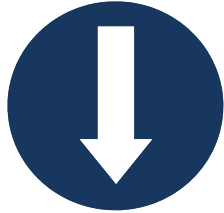
Arbejdsmiljødrøftelsen bør rette fokus mod fem forskellige områder

-  Et bagudrettet fokus på året, der er gået
-  Et her-og-nu fokus på den aktuelle situation
-  Et fremadrettet fokus på det kommende år
-  Et fokus på organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet
-  Et fokus på viden og kompetencer i forhold til arbejdsmiljø



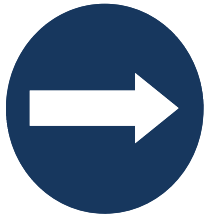
Arbejdsmiljøet gennem det seneste år

- Har der været særlige arbejdsmiljøudfordringer det seneste år?
- Hvordan har vi håndteret dem?
- Hvilke resultater har vi nået i det forløbne år?
- Hvilke effekter har de haft?
- Hvad har været afgørende for, at vi har nået disse resultater?
- Hvilke mål har vi ikke nået, og hvad er grunden hertil?
- Skal vi fortsat arbejde på at nå disse mål?



Arbejdsmiljøets aktuelle tilstand

- Hvilket billede tegner runderingerne af arbejdsmiljøet?
- Er der nogen generelle problemstillinger?
- Er der steder, forhold eller arbejdsmetoder, der udgør en risiko for arbejdsmiljøet?
- Hvordan påvirker disse problemstillinger arbejdsmiljøet?
- Hvilke positive kvaliteter kan vi aflæse i runderingerne?
- Hvad virker i øvrigt positivt på arbejdsmiljøet i instituttet/afdelingen?
- Hvad kan vi aflæse ud fra vores sygefraværsstatistik?



Mål og handleplan for arbejdsmiljøet i det kommende år

- Er der i det kommende år nye opgaver eller andre ændringer, som vil påvirke arbejdsmiljøet? - Hvordan skal vi i givet fald håndtere og tage højde for dette?
- Hvilke fokusområder ønsker vi for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år? Hvilke specifikke mål ønsker vi at opstille på disse områder?
- Hvilke initiativer og tiltag vil vi gøre for at nå målene (handleplan)?
- Hvem skal involveres ift. de forskellige initiativer, og hvem har ansvaret for de enkelte dele?
- Hvilke ressourcer er nødvendige for at nå målene, og hvordan finder vi dem?
- Hvornår vil vi have nået målene? Hvornår vil vi følge op på vores mål og handleplan?
- Hvordan relaterer disse mål sig til arbejdsmiljøgruppernes mål og handleplaner?
- Hvordan vil vi informere om og inddrage den øvrige del af vores organisation i det kommende års arbejde?

Veldefinerede mål

SMART-model

Specifikt

Formulér målet så præcist og detaljeret som muligt

Målbart

Hvad er jeres bevis? Hvordan vil I vide, at I har nået målet?

Attraktivt

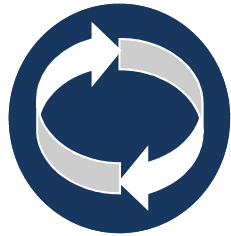
På hvilken måde er målet vigtigt for jer?
Er målet et middel til et andet og vigtigere mål?

Realistisk

Oplever I, at målet er realistisk at nå i forhold til de ressourcer og den tid, I har til rådighed? Har I selv den afgørende indflydelse på, om I kan nå målet? Hvad kunne forhindre jer i at nå målet?

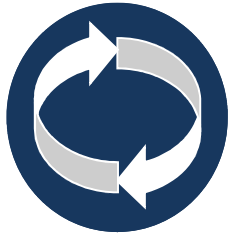
Tidsbestemt

Hvornår vil I have nået målet?
Hvornår og hvordan vil I gå i gang med at nå målet?



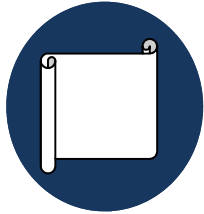
Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøet

- Hvordan har samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet været?
- Hvordan har arbejdsmiljøarbejdet været organiseret?
- Har der været den fornødne tid og de nødvendige ressourcer?
- Har indholdet i arbejdsmiljøarbejdet været passende?
- Har der været tilstrækkeligt input til arbejdsmiljøarbejdet?
- Hvor er inputtet primært kommet fra?
- Har der været potentielle kilder, som har været "tavse" eller uudnyttede?
- Hvad sker der, når der opstår arbejdsmiljøproblemer? Hvordan håndterer vi det i instituttet/afdelingen?
- Har der været tilstrækkelig opbakning til arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold?



Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet fremover

- Hvordan vil vi organisere arbejdsmiljøarbejdet fremover?
- Kan vi med fordel inddrage andre medarbejdere eller ressourcepersoner i aktiviteter, hvor arbejdsmiljøet er på dagsordenen?
- Hvem er ansvarlig for løbende at følge op på, om vi er på rette vej?
- Er der behov for ændret opbakning til arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold?



Viden og kompetencer om arbejdsmiljø og arbejdet hermed

- Har der været situationer, hvor vi har manglet viden om arbejdet med arbejdsmiljø i det forløbne år?
- Har vi arbejdsopgaver, der kræver særlig arbejdsmiljøviden og -kompetencer, og har vi den viden og de kompetencer?
- Har vi generelt tilstrækkelig viden om arbejdsmiljø, eller har vi brug for at styrke vores viden og kompetencer?
- Hvad skal vi gøre for at indhente den viden og de kompetencer, som vi eventuelt mangler?

Succeskriterier for en vellykket Arbejdsmiljødrøftelse

- Der er afsat tilstrækkelig tid til drøftelsen
- De rigtige mennesker deltager
- Alle er indstillede på at tage et ansvar
- Væsentlige data og informationer er fremskaffet i god tid
- Deltagerne er forberedte
- Mødet har en god struktur og kommer omkring alle de nævnte områder
- Der formuleres målbare mål og specifikke handleplaner
- Ansvar for de enkelte mål og dele af handleplanen bliver konkretiseret
- Der bliver taget stilling til og fundet de nødvendige ressourcer ift. mål og handleplan
- Der bliver aftalt et konkret tidspunkt for opfølgning og evaluering

BILAG 7

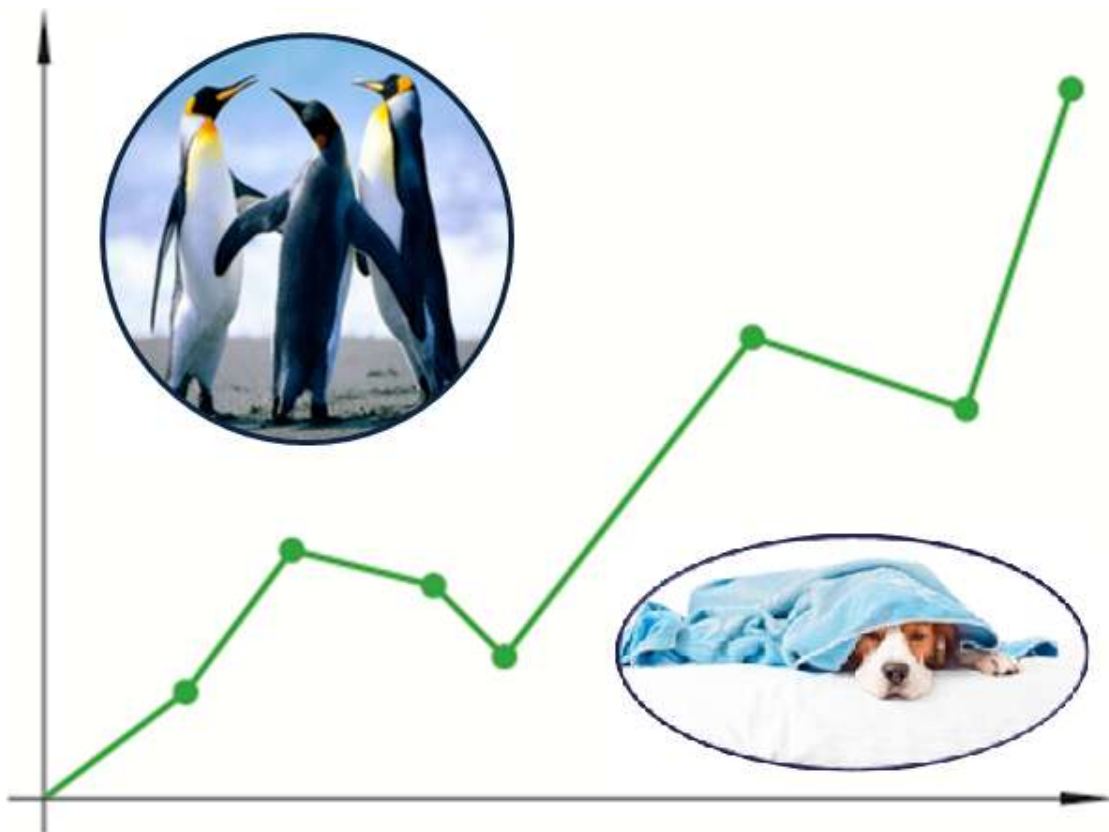


AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER 2016

BESVARELSER FOR DET SAMLEDE UNIVERSITET

Arbejdsmiljøsektionen, Aalborg Universitet



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FORDELT PÅ HOVEDOMRÅDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET.....	4
SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL	4
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	5
FORDELINGEN AF SVARENE	7



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de fem spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 8. februar 2016.

De fem spørgsmål er lavet, som en del af universitetets APV, så resultatet kan bruges som inspiration til dialog om fremadrettet, forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Det skal bl.a. foregå i jeres arbejdsmiljødrøftelse. Når I snakker om svarene, bør I sætte det i relation til andre informationer om arbejdsmiljøet, som er kommet frem i APV-runderingerne.

Planen er, at vi gentager de fem trivselsspørgsmål i de kommende år. Derved får I et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver jer mulighed for at drøfte sammenhængen med de arbejdsmiljøtiltag, I har gjort i perioden, og i forhold til øvrige forandringer i perioden, som I har oplevet. Hvis I tager 2016-opgørelsen frem igen om et år eller tre, anbefaler vi, at I husker at se den i sammenhæng med de øvrige års trivsel, arbejdsmiljøtiltag og øvrige forandringer.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med fem lukkede spørgsmål mandag den. 8. februar 2016. 69,5 % havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 søndag 20. feb.2016.

Med de fire første spørgsmål måler vi "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles på en samlet score af de to næste spørgsmål. Med det femte spørgsmål måler vi udviklingspotentialiet i arbejdskvaliteten i forhold til arbejdsmiljøets tilstand.



I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9*2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis

¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

respondenten har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

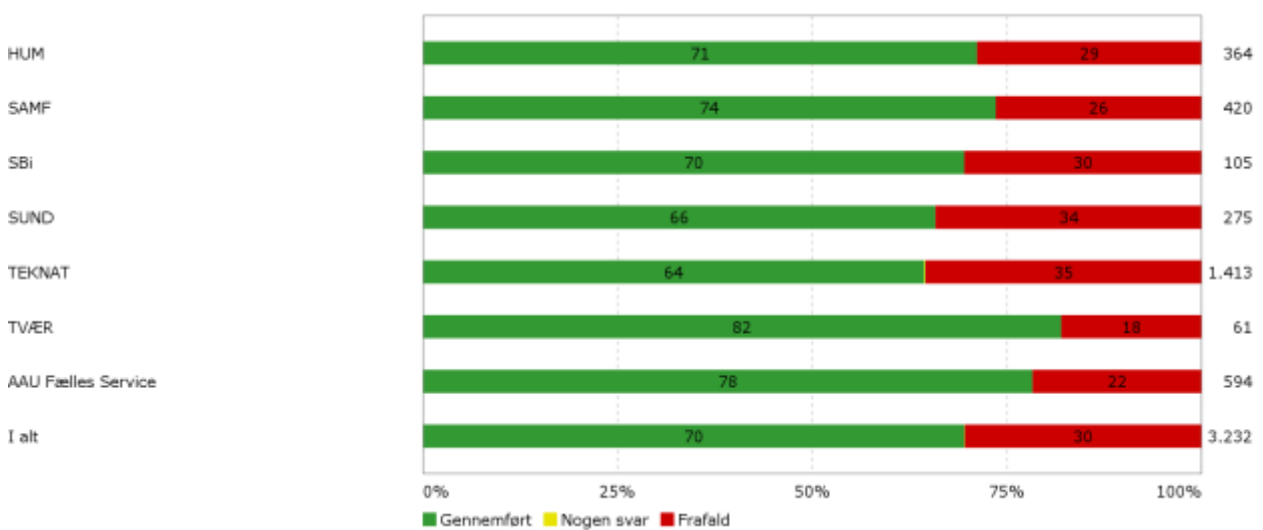


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

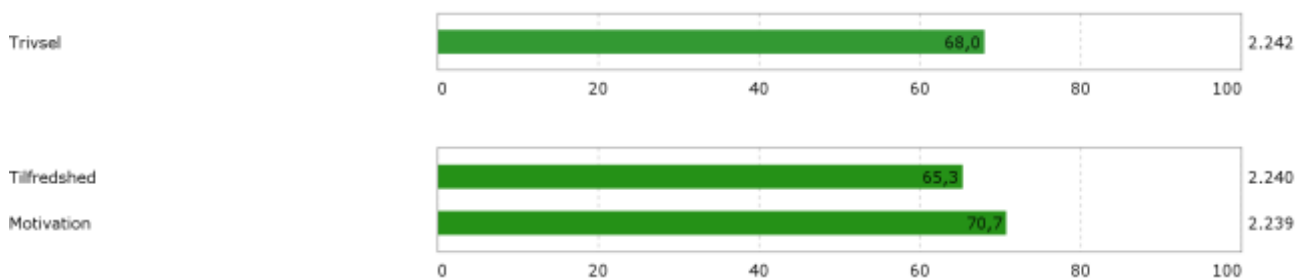
SVARPROCENT FORDELT PÅ HOVEDOMRÅDER

Herunder er hovedområdets svarprocenter illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes til højre for diagrammet. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.

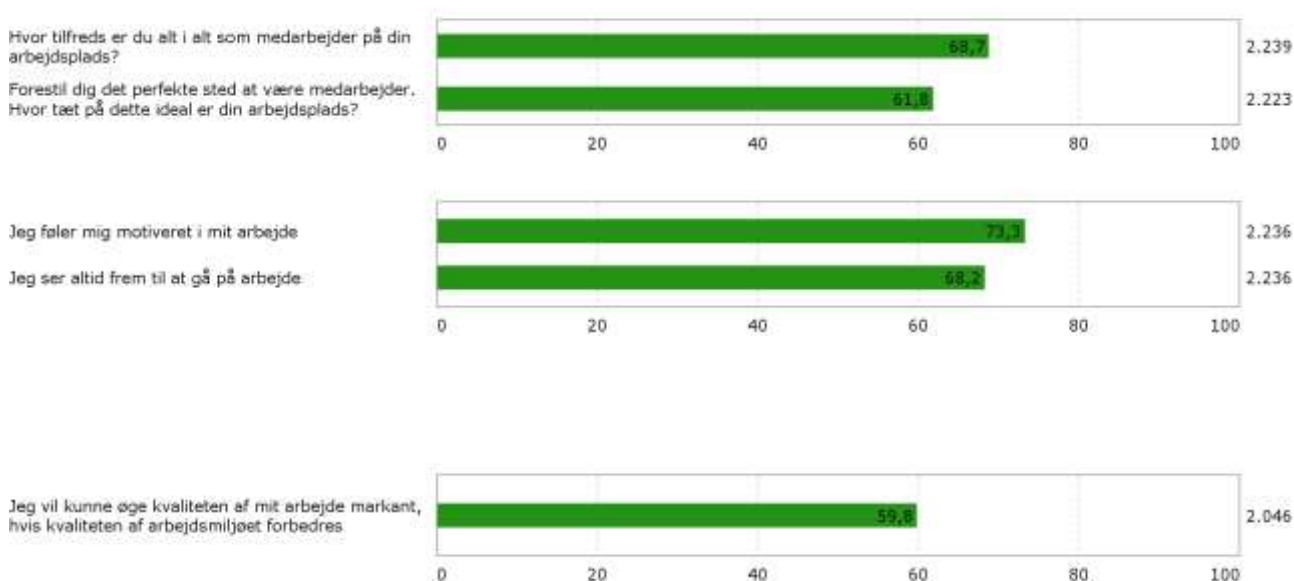


TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET

Tallene til højre for diagrammerne viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.



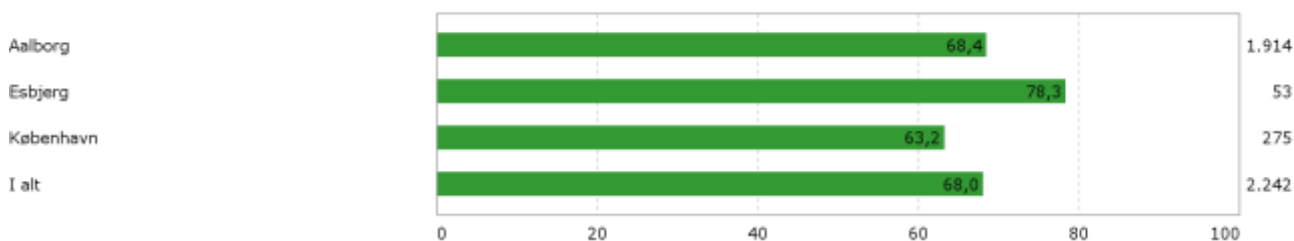
SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

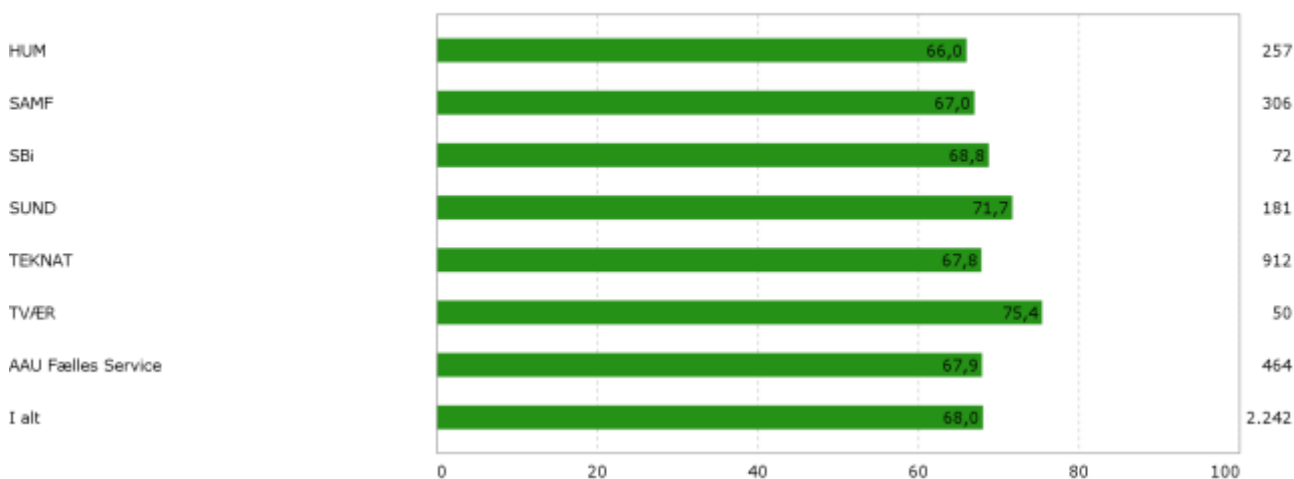
Trivsel

Opdelt på: Geografi by



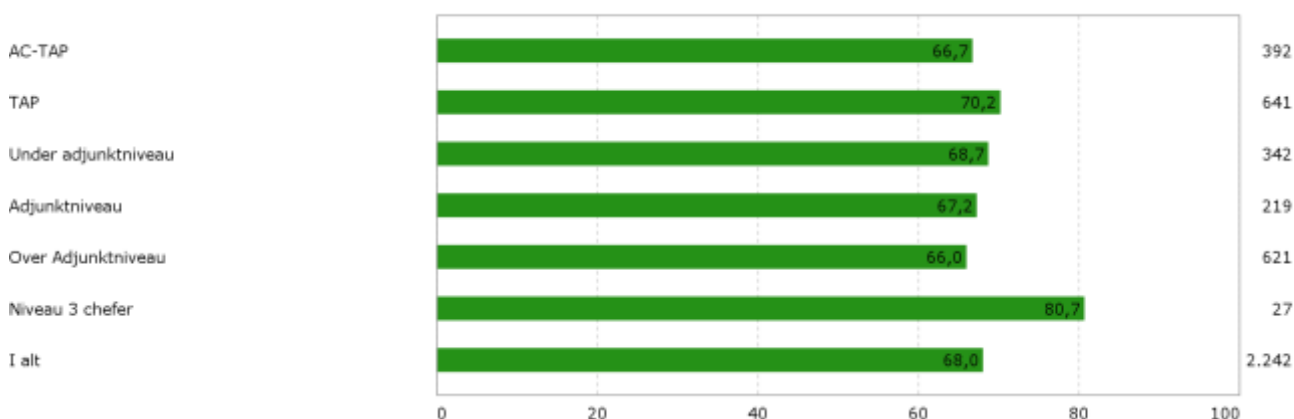
Trivsel

Opdelt på: Hovedområde



Trivsel

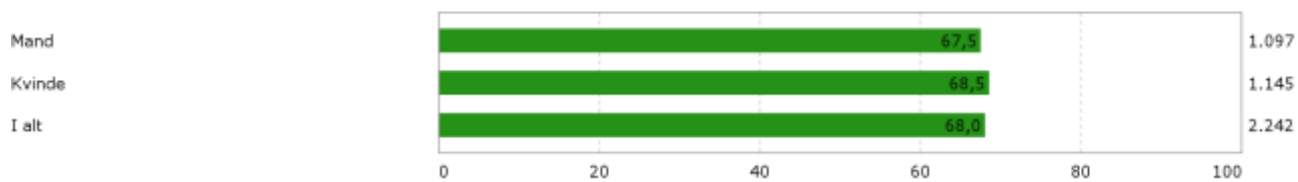
Opdelt på: Stilling



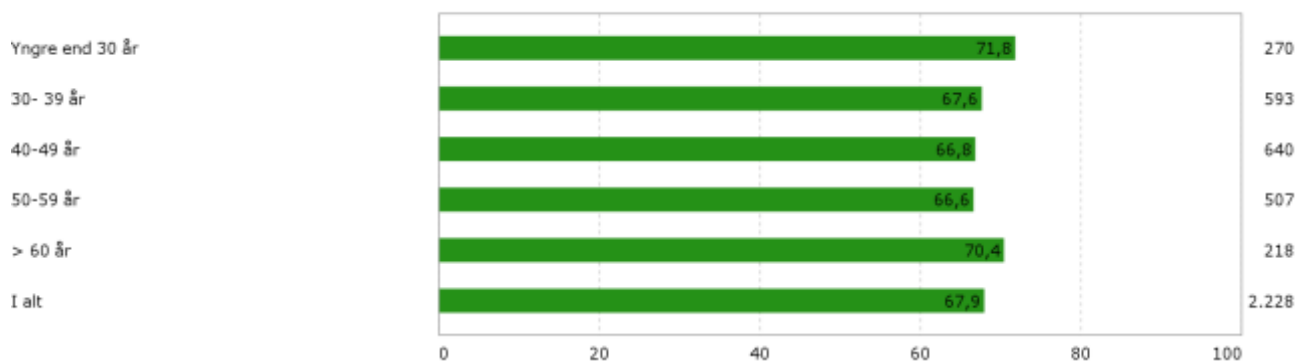
Trivsel

Opdelt på: Køn

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2016
Resultater for det samlede universitet



Trivsel
Opdelt på: Alder 10 år-skala

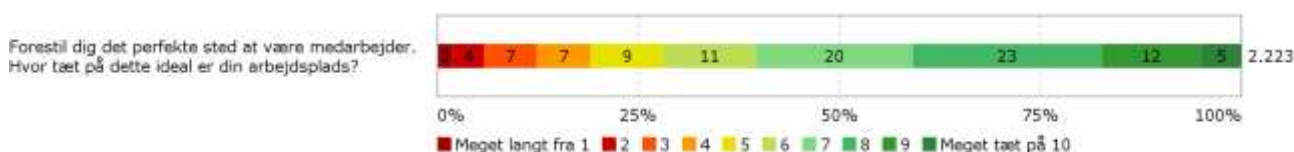


FORDELINGEN AF SVARENE



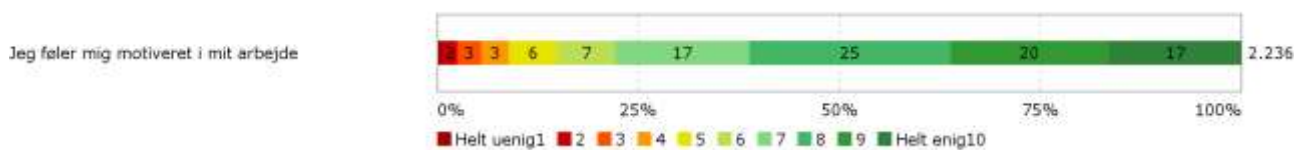
Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	11	0,5%
Svar 1-10	2.239	99,5%
I alt	2.250	100,0%



Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads (missing)

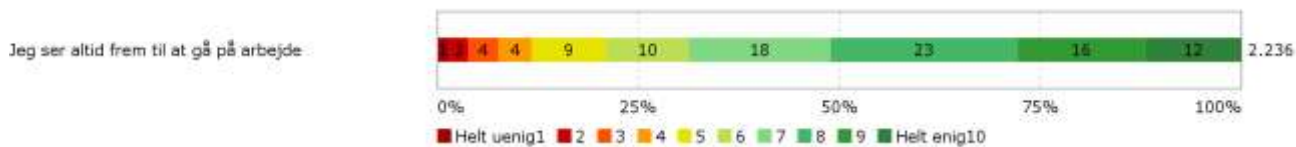
	Respondenter	Procent
Ved ikke	26	1,2%
Svar 1-10	2.223	98,8%
I alt	2.249	100,0%



Jeg føler mig motiveret i mit arbejde (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	13	0,6%
Svar 1-10	2.236	99,4%
I alt	2.249	100,0%

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2016
 Resultater for det samlede universitet



Jeg ser altid frem til at gå på arbejde (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	13	0,6%
Svar 1-10	2.236	99,4%
I alt	2.249	100,0%



Jeg vil kunne øge kvaliteten af mit arbejde markant, hvis kvaliteten af arbejdsmiljøet forbedres (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	202	9,0%
Svar 1-10	2.046	91,0%
I alt	2.248	100,0%

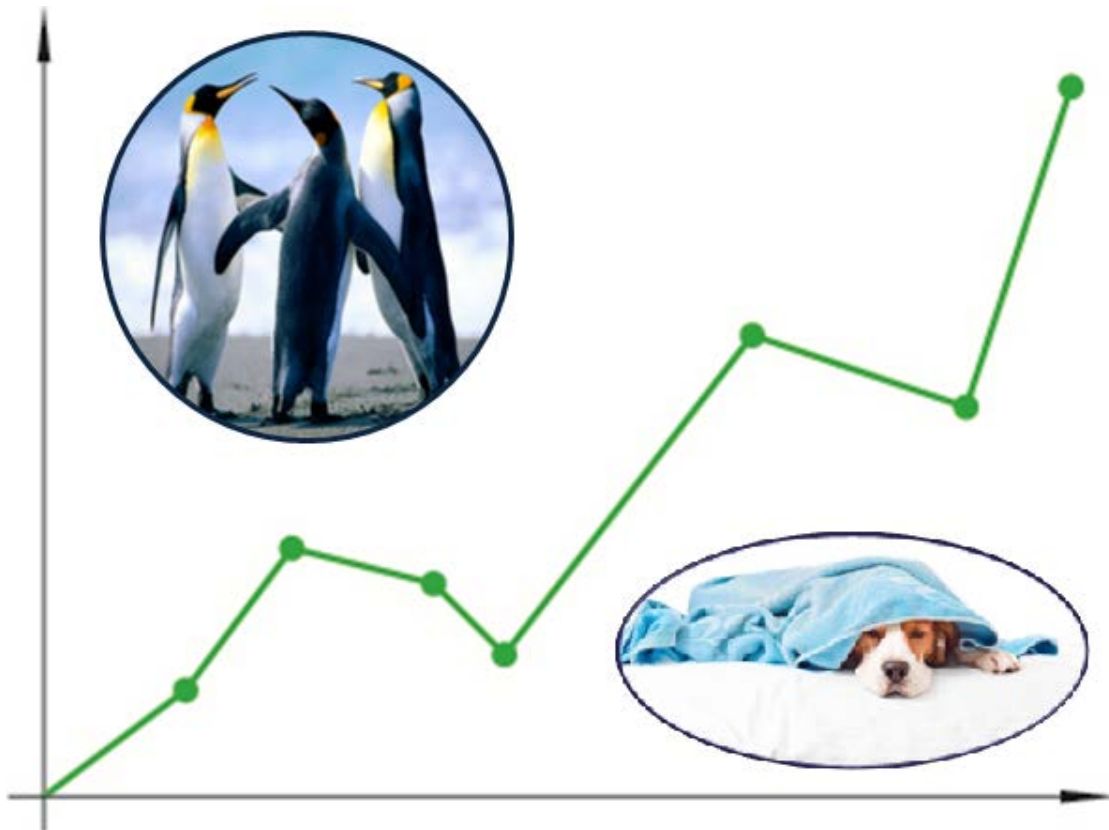


AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER 2016

INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSES BESVARELSER

Arbejdsmiljøsektionen, Aalborg Universitet



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR SAMF FORDELT PÅ ENHEDER.....	3
TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE.....	4
SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL	4
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	5
FORDELINGEN AF SVARENE	6



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de fem spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 8. februar 2016.

De fem spørgsmål er lavet, som en del af universitetets APV, så resultatet kan bruges som inspiration til dialog om fremadrettet, forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Det skal bl.a. foregå i jeres arbejdsmiljødrøftelse. Når I snakker om svarene, bør I sætte det i relation til andre informationer om jeres arbejdsmiljø fx det I har fundet ud af i APV-runderingerne.

Planen er, at vi gentager de fem trivselsspørgsmål i de kommende år. Derved får I et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver jer mulighed for at drøfte sammenhængen med de arbejdsmiljøtiltag, I har gjort i perioden, og i forhold til øvrige forandringer i perioden, som instituttet/afdelingen har oplevet. Hvis I tager 2016-opgørelsen frem igen om et år eller tre, anbefaler vi, at I husker at se den i sammenhæng med de øvrige års trivsel, arbejdsmiljøtiltag og øvrige forandringer.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med fem lukkede spørgsmål mandag den. 8. februar 2016. 69,5 % havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 søndag 20. feb.2016.

Med de fire første spørgsmål måler vi "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles på en samlet score af de to næste spørgsmål. Med det femte spørgsmål måler vi udviklingspotentialiet i arbejdskvaliteten i forhold til arbejdsmiljøets tilstand.



I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9*2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis

¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

respondenten har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

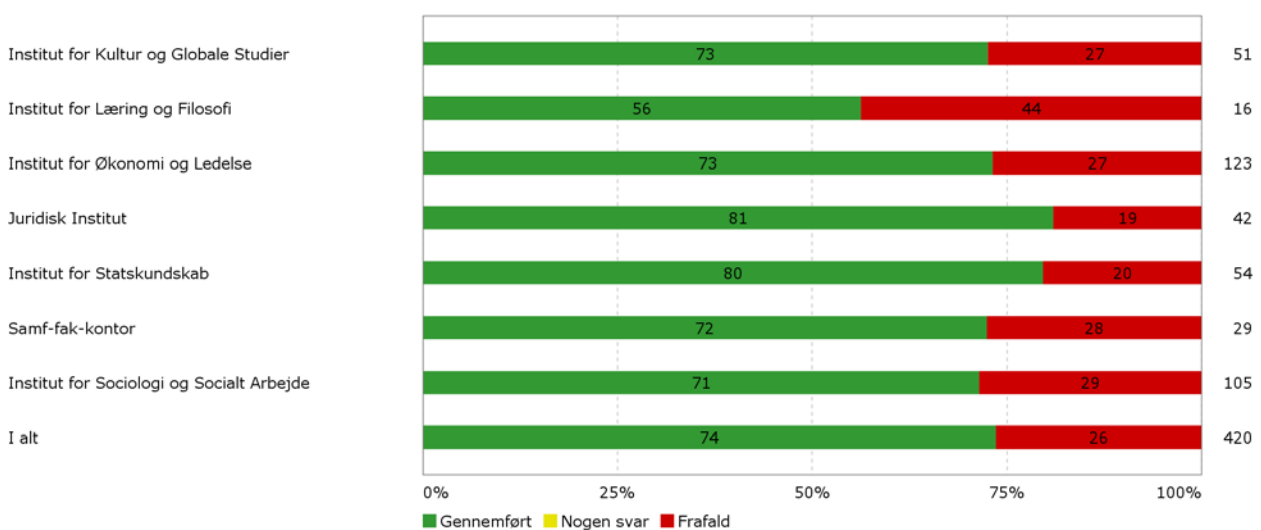


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

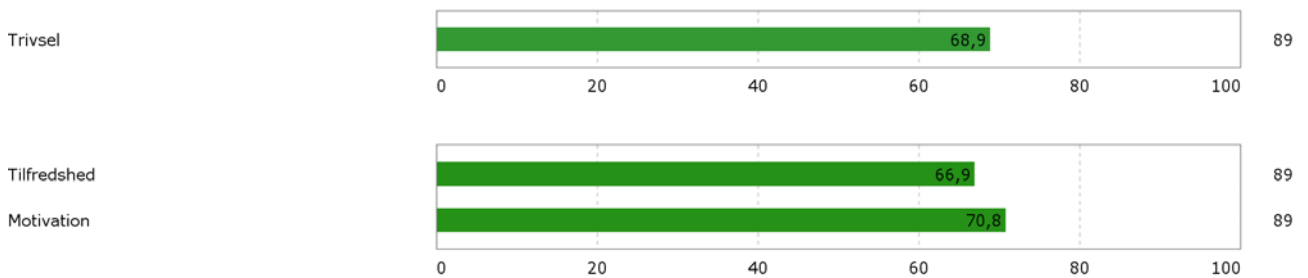
SVARPROCENT FOR SAMF FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder er hovedområdet svarprocenter illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes til højre for diagrammet. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.

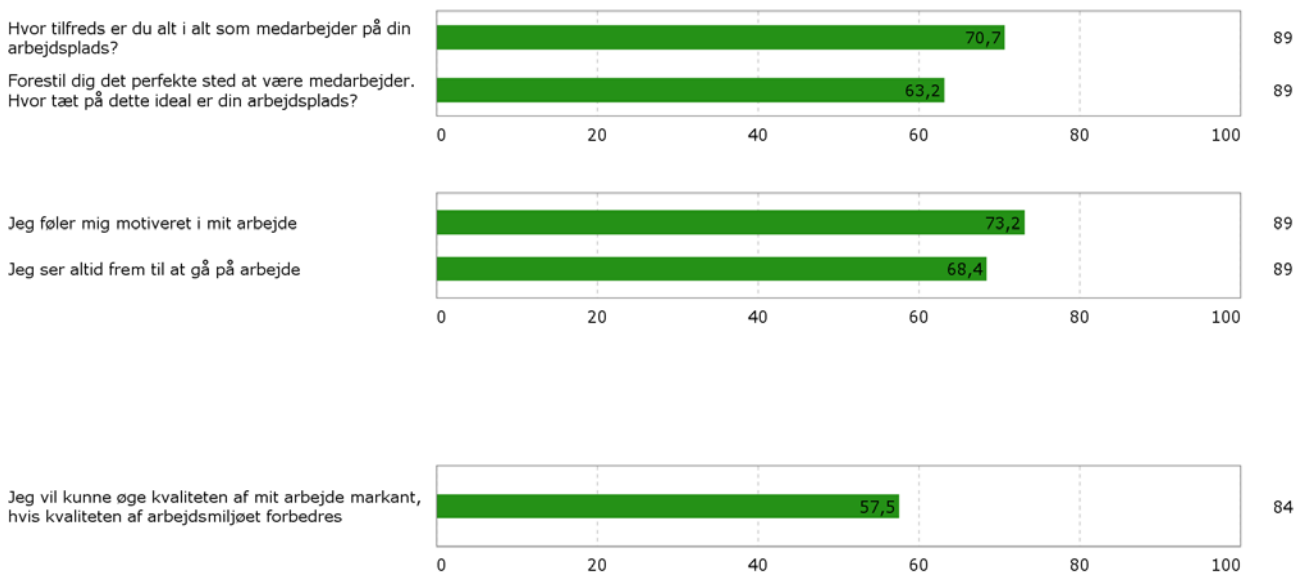


TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE

Tallene til højre for diagrammerne viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.



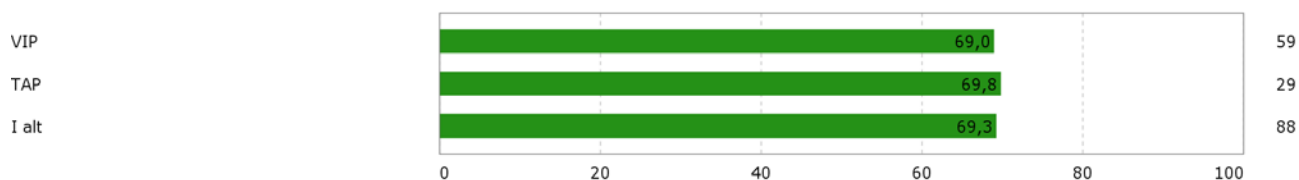
SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

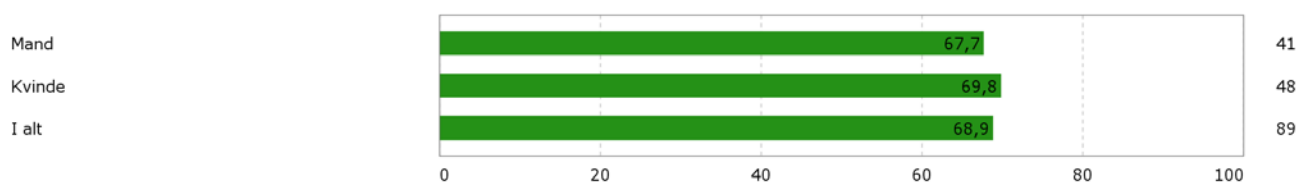
Trivsel

Opdelt på: VIP/TAP



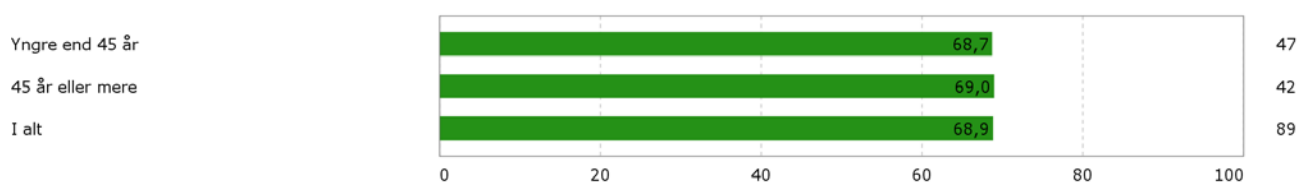
Trivsel

Opdelt på: Køn



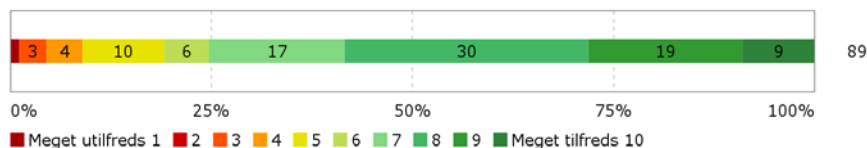
Trivsel

Opdelt på: Alder 45-skel



FORDELINGEN AF SVARENE

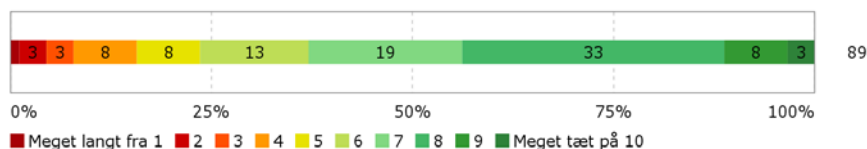
Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?



Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads? (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	1	1,1%
Svar 1-10	89	98,9%
I alt	90	100,0%

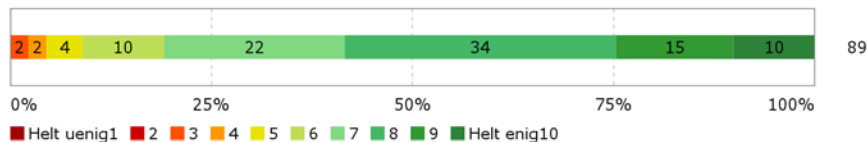
Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?



Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads? (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	1	1,1%
Svar 1-10	89	98,9%
I alt	90	100,0%

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde

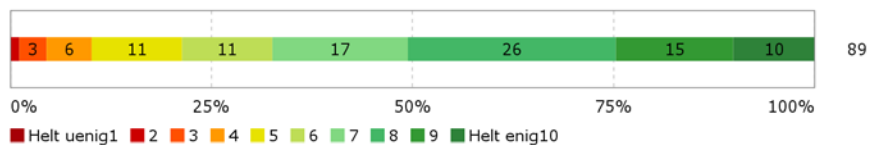


Jeg føler mig motiveret i mit arbejde (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	1	1,1%
Svar 1-10	89	98,9%
I alt	90	100,0%

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2016.
Resultater for Institut for Økonomi og Ledelse

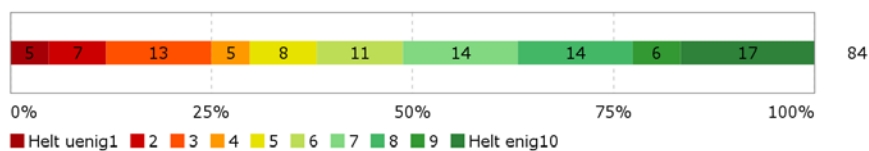
Jeg ser altid frem til at gå på arbejde



Jeg ser altid frem til at gå på arbejde (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	1	1,1%
Svar 1-10	89	98,9%
I alt	90	100,0%

Jeg vil kunne øge kvaliteten af mit arbejde markant, hvis kvaliteten af arbejdsmiljøet forbedres



Jeg vil kunne øge kvaliteten af mit arbejde markant, hvis kvaliteten af arbejdsmiljøet forbedres (missing)

	Respondenter	Procent
Ved ikke	6	6,7%
Svar 1-10	84	93,3%
I alt	90	100,0%