

# BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

## 10. Temadrøftelse: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

S-AMiU gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Forud for mødet var udsendt materiale fra Universitetets arbejdsmiljøsektion samt resultater af den centrale trivselsundersøgelse. På mødet blev instituttets sygefraværstatistik desuden gennemgået. S-AMiU valgte at benytte arbejdsmiljøsektionens guide til gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

### Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år:

Den centrale trivselsundersøgelse for instituttet er på niveau med de øvrige SAMF-institutter. Ligeledes er sygefraværstatistikken på niveau med/lidt under resten af universitetet. JS gjorde opmærksom på at gennemsnittet for den private sektor er 6,1 %, så vi ligger også her på niveau.

Der har været problemstillinger i forhold til organiseringen på TAP-området, hvilket har ført til at nogle af tiltagene er trukket tilbage.

Identificerede problemstillinger i forhold til det fysiske arbejdsmiljø er blevet behandlet i S-AMiU og der er udarbejdet handlingsplaner for de problemer der ikke kunne afhjælpes på stedet.

### Arbejdsmiljøets tilstand netop nu, den aktuelle tilstand efter runderingerne:

Resultaterne af den fysiske rundering er blevet behandlet i S-AMiU hvor der også bliver fulgt op på handlingsplanerne.

Derudover var der i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse fokus på de ting, som kom frem i forbindelse med den psykiske rundering for TAP, da de psykiske runderinger for VIP ikke var gennemført på tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

ANG præsenterede resultaterne fra TAP runderingen på det psykiske arbejdsmiljø. Plancherne fra den psykiske TAP rundering udsendes sammen med referatet.

S-AMiU bemærkede at resultaterne af den psykiske rundering for TAP særligt giver anledning til følgende opmærksomhedspunkter:

- a. Arbejdsbelastning
- b. Gensidig respekt

I forhold til punkt a blev det foreslået, at der kigges på at (i) reducere arbejdsbelastningen og (ii) specialisere sig, så man ikke skal være inde i alle systemer.

Derudover blev det fremhævet, at det er vigtigt, at der er nogen der er opmærksomme på at assistere i forbindelse med prioritering. Det kunne være en opgave for studienævnsformænd?

Endeligt blev der gjort opmærksomt på, at der kan være behov for at det kommunikeres klart til folk, hvilken ret ansatte har på information og type og varighed af kollegaers sygdom.

Vedr. punkt b blev det i forbindelse med den psykiske rundering klart, at der er en positiv udvikling i gang i forhold til den gensidige respekt, men at det er et område, der skal følges.

Endelig handlingsplaner udarbejdes, når resultaterne fra de psykiske runderinger for VIP foreligger.

## 11. Eventuelt

Intet under eventuelt.

# BILAG 2

# WORKPLACE EVALUATION PROCESS (APV) (VIP-RUNDERING)

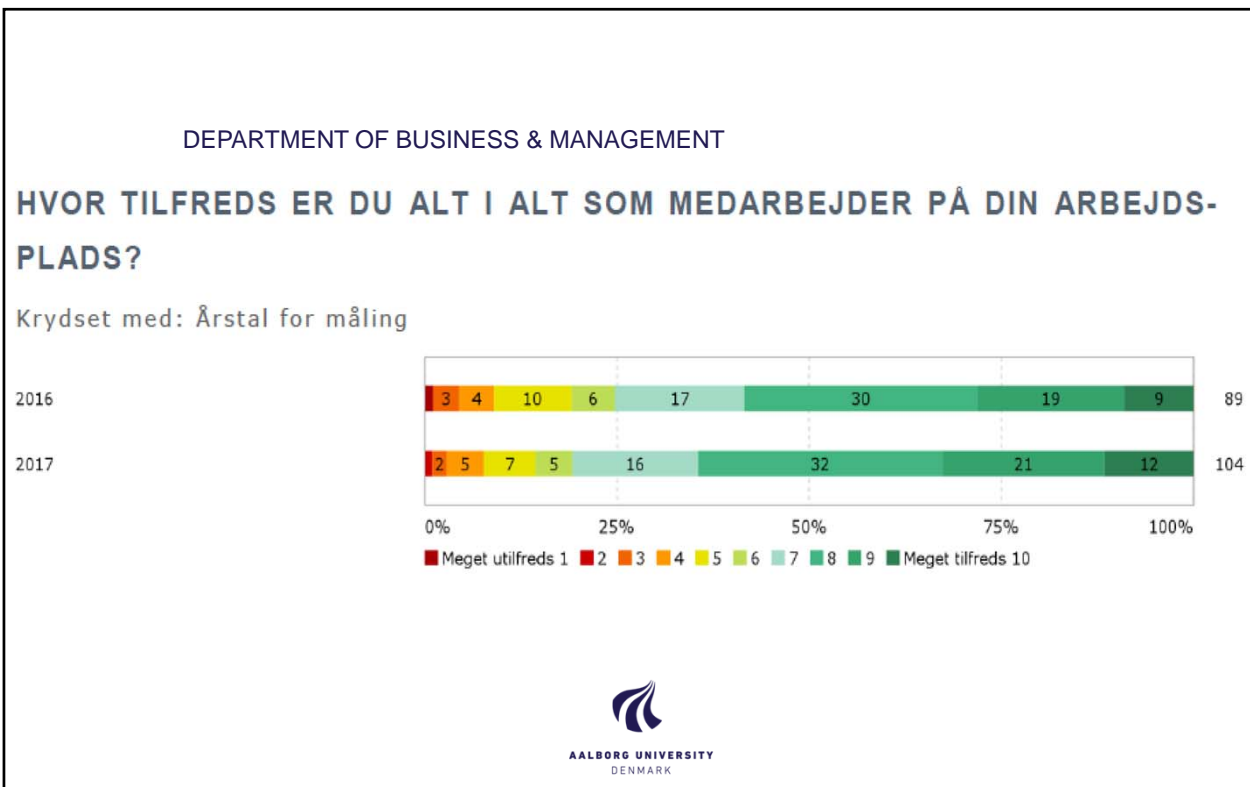
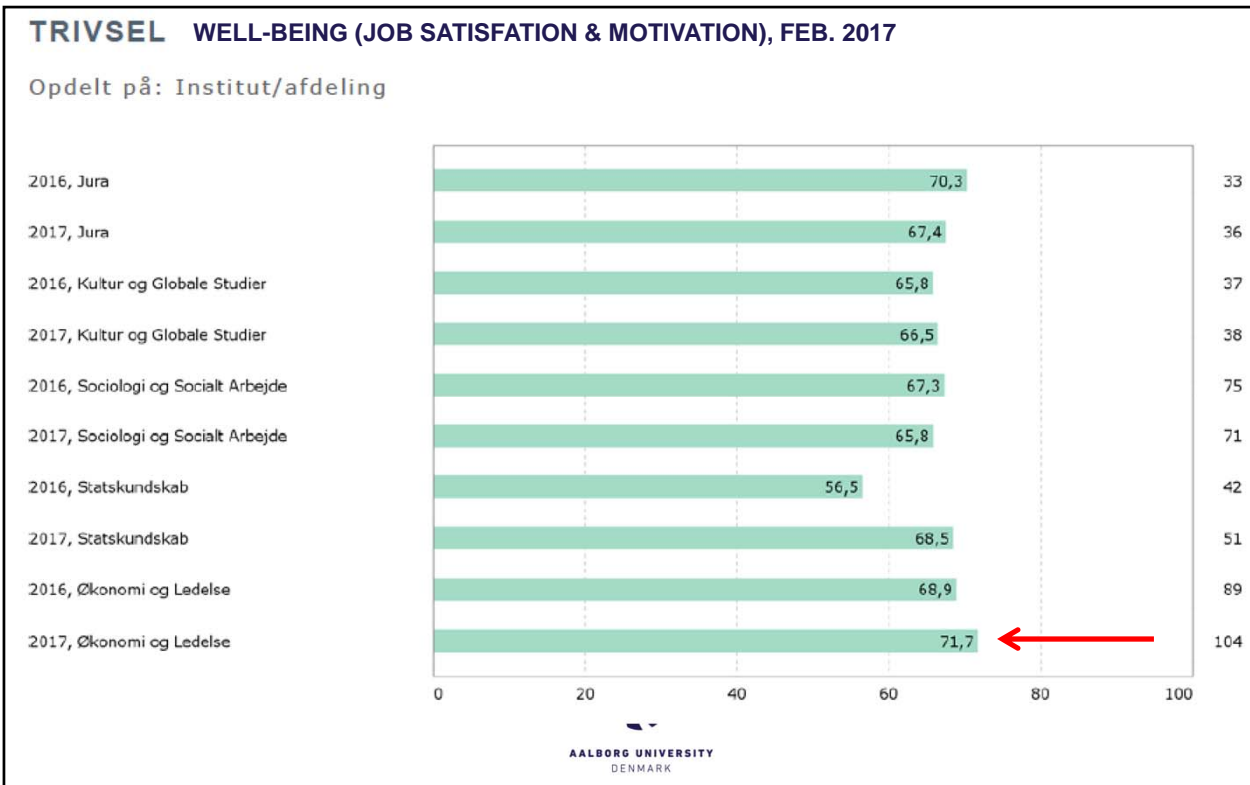
DEPARTMENT OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
APRIL 27, 2017



## Agenda

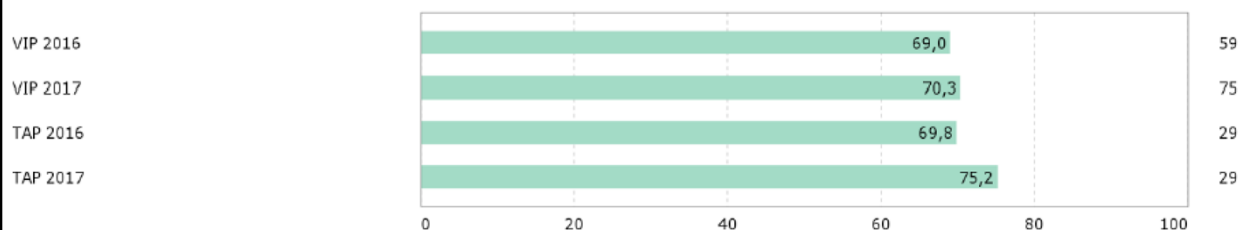
- 8.30-8.50: Welcome & what happened since the 2016 meeting (May 17)
- 9.50-9.00: Intro to group discussion
- 9.00-10.00: group discussions
- 10.00-10.15: coffee break
- 10.15-11.30: presentation of group discussions
- 11.15-11.30: conclusion
- 11.30-12.00: lunch/sandwich (kitchen Fib 11)





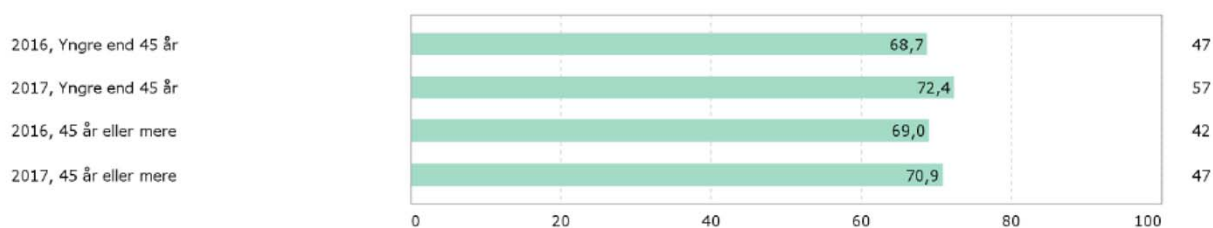
## TRIVSEL DEPARTMENT OF BUSINESS & MANAGEMENT

Opdelt på: VIP/TAP



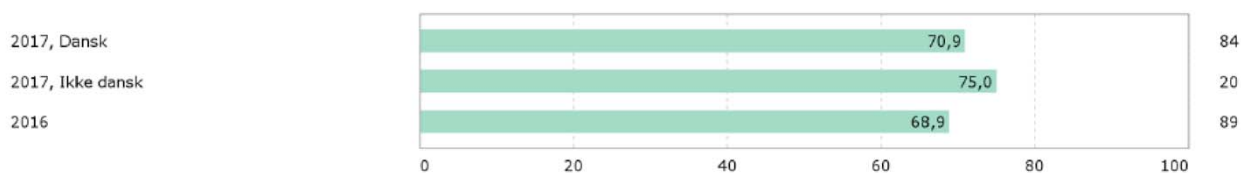
## TRIVSEL DEPARTMENT OF BUSINESS & MANAGEMENT

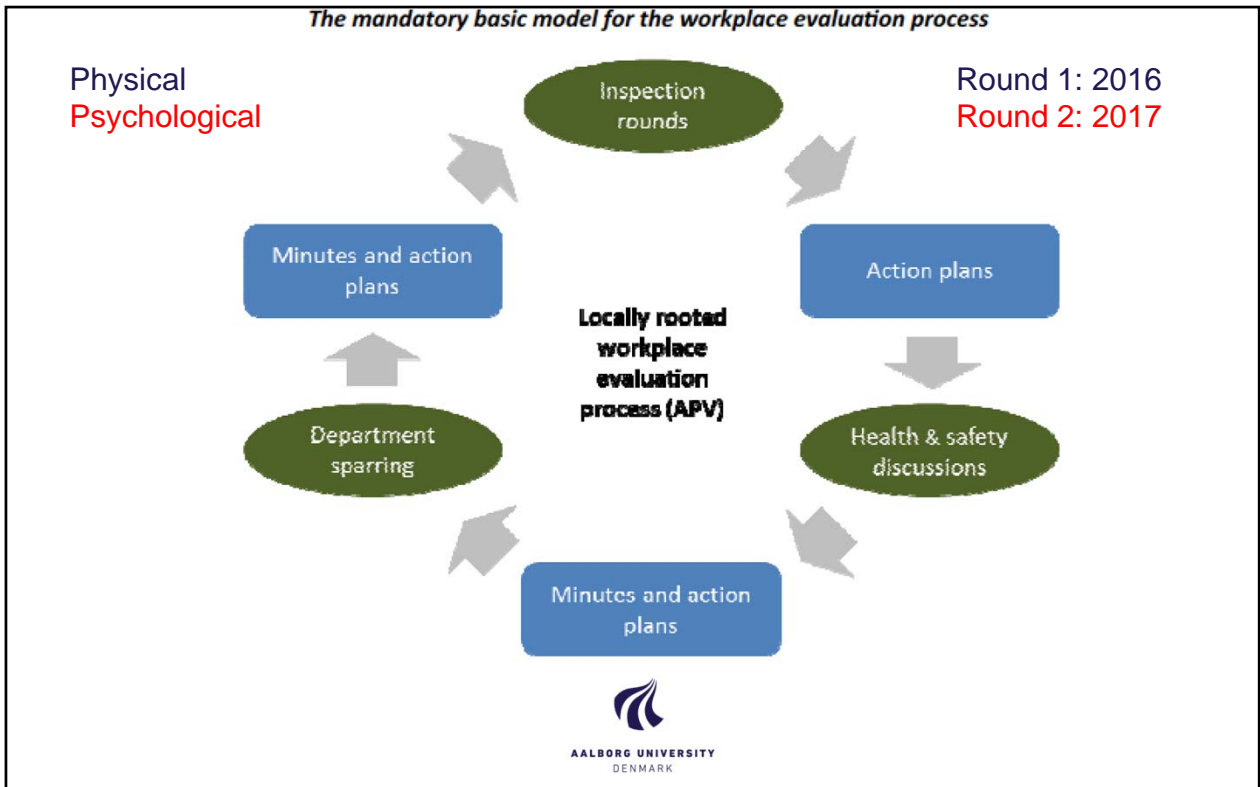
Opdelt på: Alder over/under 45 år



## TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab





## What we discussed last year – 17 May 2016

**UNDERSVISING KAN (OFTE) LÆGGES VALGFRI**

KONTROL IKKE OVERDREVET

TILLID & FRIHED

INGEN BEHÆNDRELSER PÅ HENVISNING (GÅR GÅSE VEJLEDER (VIL DE ARBEJDE))

ALT ER LØST TIL FORCENING!

MANGLENDE INCENTIV TIL GØD UDDANNELSE

MANGEL PÅ FRIHEDS PÅRÅBENDE + MESTERLØSE

TID & RAMMER FOR BEHANDLING + MESTERLØSE

**GRUPPE 3:**

**POSITIVT:**

- KOLLEGIAT SAMVÆR
- PLANLÆGNING AF EGEN TID
- MENINGSFULDT ARBEJDE

**NEGATIVT:**

- USIKKERHED OM KRÆVNING NÅR/FOREVENTNINGER TIL FÅRRE FORKÆRE (KRITERIER)
- MANGLENDE VEJLEDNING
- BALANCE ML. KRÆVNING PÅ KVALITET I UNDERSVISING OG RESOURCER (MUSSENING)
- FOKUS PÅ PROCEDURER TIL KVALITETSSIKRING JERNEFOR TILS PÅ KVALITET!

**2) PLADS TIL FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKSEL**

FRIHED: IKKE REGISTRERET ARBEJDE

LOKALT: GODTONE, RESPEKT, STYRE OP OM FAGLIG UDVIKSEL VEDRÆR RELATION → GEMME INTERAKTION

1) RESSOURCE PLANLÆGNING

MÅLSTYRET, ARBEJDETT, SF, FORKUNDSKABER MEJ SÆK TILSTYRE

6/8 UNDERVISNING (BEHØFTE OG LØS - GÅRDE FRED)

4/8 FORKUNDSKAB + ALT ANDET (MANGEL PÅ HJÆP)

1) EMBUDSBERING (STUDERENDE: TILVÆR) ARBEJDE: SKOLET KÆTTEK

2) KOMBINATION: FÅRDE FOR TIL OPKÆR UDEN PERMANENS

3) KRÆV SÆLSTÆNDSKÆFT UDEN SPECIFIKKE KRÆV/AR

4) ROS?!

3) UBALANCE MELLEML ØRÆVNER OG TID (GR2)

**NEGATIVT:**

FRAGMENTERING AF ARBEJDET

TORDENSKJOLDS SOLDATER + MANGE D/VIP

MANGLENDE TILSTEDEVÆRELSE.

**POSITIVT:**

SAMARBEJDSKULTUR

STOR INDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE

**POSITIVT**

- DIVERSITET
- FLEKSIBILITET
- SPENDENDE ARBEJDS

(- SELVORGANISERING OG -REALISERING) (GR4)

**NEGATIVT**

- FLEKSIBILITET (TILFAGGET SVÆR)
- INDIVID-ORIENTERING/MANGLENDE FELLESE ANSVAR (OG FELLESE NÅL?) (FRAGMENTERING)

**3) EMNE/TEMA**

BALANCEN MLL. LEDELSE/SELV/GR LEDELSE

## This was mentioned as positive...

- Diversity
- Flexibility
- Interesting place to work
- Self-organization and self-realization
- Good colleagues
- Fulfilling employment
- You can plan your own time
- Room for professional and personal development
- PhD: Delphi
- Culture that supports cooperation
- High degree of influence on own work



## This was mentioned as negative...

- Flexibility (double-edged sword)
- Individualization/ missing shared responsibility (fragmentation)
- Insecurity on demands and expectations (especially for younger researchers)
- Balance between demands/focus on quality in teaching and resources
- Focus on quality assurance procedures instead of quality
- Resource allocation and planning: 60 % teaching + 40 % research and everything else = frustration
- Constantly evaluations
- Coordinator task without staff responsibility
- Not enough time for research
- PhD: Who do you ask when....
- People not present at work (the old guard/the usual suspects + Many part-time VIP)





## Suggestions on focus areas

- Better balance between management and self-management
- Career advises
- Focus on the research groups
- Disequilibrium between tasks and time
- PhD: Better information on who is responsible for what/ different roles in different parts of the PhD project



## Action plans approved in SAMiU

### **Problem:**

PhD's don't know whom to contact in specific situations

### **Action Plan:**

1. Establish a PhD mentor/buddy arrangement
2. Establish procedures for talks on different career paths and career assessment in the last year of the PhD.

### **Status:**

1. Approved by the department council; implementation 2017; currently implemented in some research groups but not yet fully implemented. (Improved information at the PhD school homepage)
2. The PhD coordinator discuss issues related to submission of the thesis with all PhDs in the last year of their enrollment. The Head of Department initiates meeting with PhD students in the last year of their enrollment to discuss future career plans.



## Action plans approved in SAMiU

**Problem:**

Issues related to working time and lack of (consecutively) time for research.

**Note:** The obvious solutions to this problem (more time for research and less teaching) goes beyond the mandate of the department, hence the following action plans only focus on what can be done at the department level.

**Action Plan:**

1. Develop a plan on how to secure better coordination between research- and teaching tasks.
2. The Head of Department visits all research groups to discuss their teaching portfolio and organization.
3. Different ways of organizing teaching are discussed with the study committees. E.g. modular, different teaching obligations first and second half of the year.
4. Experiment with blended learning and suggest/offer projects to students within own field of research.

**Status:**

1. The issue was discussed This note has been part of discussions between the department management and the school management at the Department seminar in 2016. Based on the discussions a brief note was developed. New focus area at the AAU-level as result of the CPH case.
2. The Department management visited all research groups first quarter/half of 2017, point on the agenda in research groups and teaching groups (feed back is lacking)
3. New syllabus for HA/EBA opens new opportunities.
4. Some experiments initiated

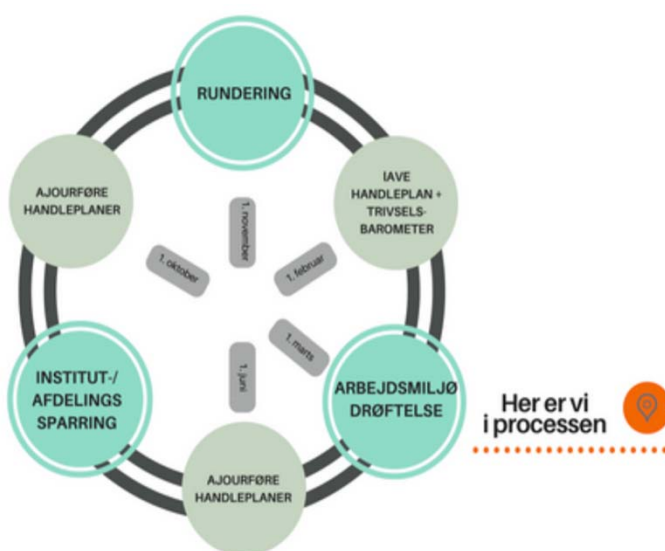


# INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE TAP-PSYKISK RUNDERING

27. APRIL 2017



AALBORG UNIVERSITET



AALBORG UNIVERSITET

## TRIVSEL WELL-BEING (JOB SATISFATION & MOTIVATION), FEB. 2017

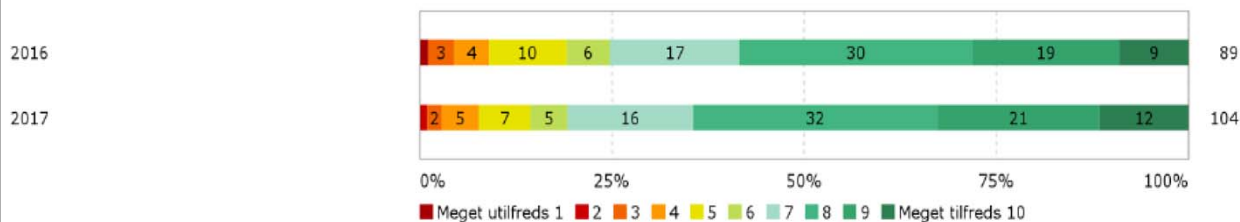
Opdelt på: Institut/afdeling



## DEPARTMENT OF BUSINESS & MANAGEMENT

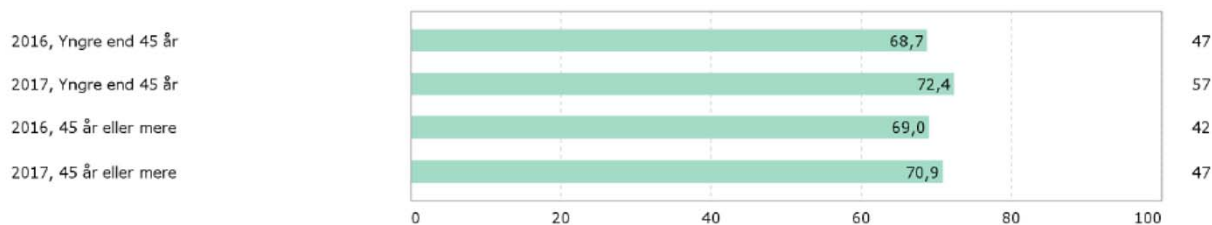
### HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDS-PLADS?

Krydset med: Årstal for måling

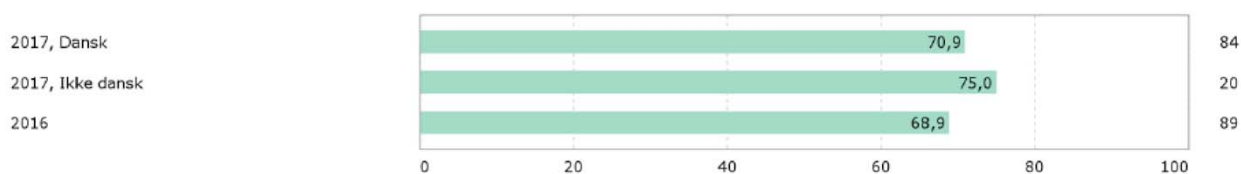


**TRIVSEL** DEPARTMENT OF BUSINESS & MANAGEMENT

Opdelt på: Alder over/under 45 år

**TRIVSEL**

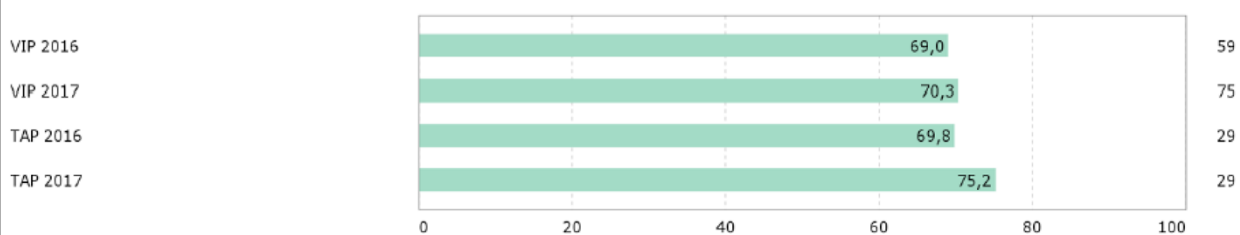
Opdelt på: Statsborgerskab



AALBORG UNIVERSITET

**TRIVSEL** DEPARTMENT OF BUSINESS & MANAGEMENT

Opdelt på: VIP/TAP



AALBORG UNIVERSITET

## Psykisk Rundering – d. 16. marts 2016

**POSITIVT** →

- FRIHED UNDER ANSVAR
- MEDINDFLYDELSE
- HJÆLP TIL HINANDEN
- ÅBENHED/HJEMMESNØDER
- ÆNDRING I POSITIV RETNING

**NEGATIVT**

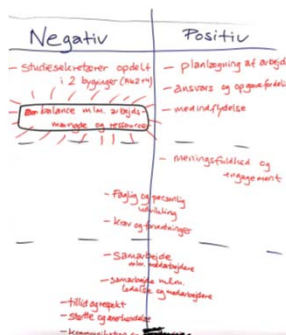
- TONEN / HJÆLPS TIL HINANDEN

**PRIORITERING AF TEMA**

- BEDRE TONE / KOMMUNIKATION
- RELATIONER / TILVÆR TIL HINANDEN
- ÅBENHED
- HJÆLPE PÅ RÆSSEDE ROLLEGAER
- FRIHED UNDER ANSVAR

Grp. 1.

- Umiddelbart intet negativt, men....
- Medindflydelse + frihed under ansvar.
- Fokus: Respekt for hinandens arbejde



**Negativt:**

- For mange arbejdsopgaver
- Mange opgavelister → ledelsen vælter
- Ledelsen har lidt ansvar/opgavefordeling
- Ikke tid til personlig samtalning
- Manglende kommunikation fra ledelsen

**Positivt:**

- Ansvar for egne arbejdsopgaver
- Frihed under ansvar

Ledelsen ansvar for at fordele arbejdsopgaver især ved opgavelister

Negative i

Mangel på tætte samarbejdsrelat  
Frustration over flasketal  
Stemning  
Fokus på hvor svært vi har.

Positive i

Frihed under ansvar  
Erad kontaktforløb  
Gode til at fejle ting  
Glad for opgaver  
Emner / Temer  
Respekt for hinandens arbejde  
Husk "dagligt" at fremme gode ting



AALBORG UNIVERSITET

## Positive ting ved arbejdsmiljøet

- Medindflydelse
- Frihed under ansvar
- Åbenhed
- Hjælpsomhed
- Meningsfyldt arbejde
- Engagement



AALBORG UNIVERSITET

## Negative ting ved arbejdsmiljøet

- Tonen i noget kommunikation kan tolkes som mistillid til hinanden
- For mange arbejdsopgaver
- Sårbare i forhold til sygemeldinger etc. (korthuset vælter), behov for mere synlig ledelse i forbindelse med fordeling af opgaver i disse situationer.
- Manglende tid til personlig udvikling
- Mangelfuld kommunikation på visse områder



AALBORG UNIVERSITET

## Forslag fra TAP til særlige fokuspunkter

- Respekt for hinandens arbejde (TAP/TAP, VIP/TAP, TAP/VIP og på tværs af administrative niveauer)
- Bedre tone/kommunikation
- Fokus på at hjælpe pressede kolleger
- Håndtering af frihed under ansvar
- Fordeling af arbejdsopgaver i forbindelse med sygemeldinger



AALBORG UNIVERSITET

## Handleplaner vedtaget i SAMiU

### Identificeret problem:

Arbejdsbelastning herunder arbejdsfordeling ved længerevarende sygdom.

### Handleplan:

Øge grundnormeringen

### Status:

Opnormering på studie-TAP

Udpegning af vice-instituteder med personaleansvar for Studie-TAP



AALBORG UNIVERSITET

## Handleplaner vedtaget i SAMiU - Fortsat

### Identificeret problem:

Arbejdsbelastning herunder arbejdsfordeling ved længerevarende sygdom.

### Handleplan:

Understøtte teamsamarbejde med fokus på hvordan man bliver bedre til at fordele opgaver internt i teamet (sub-teams).

- Aktivitet kunne være: Oversigt over funktionsafhængige opgaver og opgaver der er "ens" på tværs af teams og funktioner?

### Status:

Der er kommet større fokus på teamsamarbejde

TAP-arrangement d. 7. marts 2017, hvor de forskellige teams præsenterede deres opgaveportefølje

Vice-instituteder understøtter arbejdet omkring fordeling af arbejdet internt i teams



AALBORG UNIVERSITET



## Handleplaner vedtaget i SAMiU - Fortsat

**Identificere problem:**

Arbejdsbelastning herunder arbejdsfordeling ved længerevarende sygdom.

**Handleplan:**

Koordineringsansvar lægges ud til studienævnsformænd.

**Status:**

-



AALBORG UNIVERSITET

## Handleplaner vedtaget i SAMiU - Fortsat

**Identificerede problemer:**

Gensidig respekt, dog rapporteres om en positiv udvikling.

**Handleplan:**

Følge at den positive udvikling der er i gang fortsætter.

**Status:**

Særligt fokusområde hos Institutledelsen

Der er indført fleks-skemaer for at minimere rygter om kollegers tilstedeværelse.

TAP-arrangement omkring forskellige personlighedstyper d. 7. marts 2017 – dette følges op med tema på institutseminaret om forskellige kommunikationsformer.



AALBORG UNIVERSITET

# BILAG 3

Sygefraværstatistikken for Aalborg Universitet 2016 er baseret på data fra statens opgørelser. I nedenstående fremgår hjælpetekster til begreberne i statistikken.

## **BEGREBER**

**SYGEFRAVÆR** defineres som fravær betinget af egen sygdom (fuldtid og deltid) inkl. sygdom forbundet med graviditet, arbejdsskader og ved særlig aftale (§ 56). Fravær grundet barns første og anden sygedag, orlov og omsorgsdage er ikke sygefravær, hvorfor de ikke indregnes i det samlede antal sygedage.

**SYGEFRAVÆRSPROCENTEN** angiver andelen, som sygefraværet udgør af den ansattes samlede arbejdstid.

**ANTAL SYGEFRAVÆRSDAGE PÅ PERSONNIVEAU** defineres som det gennemsnitlige antal syge- dage en medarbejder har for en given periode. Når der anvendes standardiserede dage er det reelt sygefraværsp procenten ganget med antallet af arbejdsdage i opgørelsesperioden.

**LÆNGEREVARENDE SYGEFRAVÆR** defineres som hel eller delvissygemelding i en periode på mere end 30 sammenhængende kalenderdage.

**ANTAL ÅRSVÆRK** opgøres som summen af den ansattes arbejdsdage ganget med beskæftigelsesgraden for den pågældende dag. Perioden kan være et kvartal eller et år. Ansatte registreret som værende på orlov er ikke indregnet.

## **KOLONNER:**

**GNST. ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT (ALLE)** er antallet af sygefraværsdage delt med antallet af årsværk.

**GNST. ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT (FORLØB ≥ 30 DAGE)** er (summen af sygefraværsdage for gruppen af ansatte med længerevarende sygefravær)/(summen af antal årsværk for populationen med længerevarende sygefravær).

**GNST. ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT (FORLØB <30 DAGE)** beregnes som: (summen af sygefraværsdage for gruppen af medarbejdere uden længerevarende sygefravær)/(summen af antal årsværk for populationen).

**ANTAL SYGEFRAVÆRSPERIODER** beregnes som: Antallet af sammenhængende sygeperioder indenfor den valgte periode (kvartal eller år). Alene sygeperioder, der begynder i opgørelsesperioden, medtages. Sygeforløb med flere ændringer i sygefraværsp procenten tæller som en sygeperiode.

**SYGEFRAVÆRSPROCENT Alle** angiver andelen, som sygefraværet udgør af den ansattes samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværstatistikken.

**SYGEFRAVÆRSPROCENT <30 DAGE** angiver andelen, som sygefraværet udgør af den ansattes samlede arbejdstid. Opgjort for den del af populationen, der indgår i fraværstatistikken, som har et samlet sygefravær på mindre end 30 standardiserede dage.

**SYGEFRAVÆRSPROCENT ≥ 30 DAGE** angiver andelen, som sygefraværet udgør af den ansattes samlede arbejdstid. Opgjort for den del af populationen, der indgår i fraværstatistikken, som har et samlet sygefravær på eller mere end 30 standardiserede dage.

**ANDEL ANSATTE MED FRAVÆRS ≥ 30 DAGE (%)** angiver andelen af sygedage over 30 sammenhængende dage i forhold til alle sygedage for året/alle sygemeldte.

**LANGTIDSRISK (%)** er en opgørelse af andelen af alle ansatte (årsværk), der opfylder følgende betingelser:

- Er ansat i 4. kvartal af 2016 og har været ansat i 2015.
- Har i henholdsvis 2015 og 2016 højst haft fem standardiserede sygedage pr år

# Sygefravær for 2016 fordelt pr. område

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet Institut for Økonomi og Ledelse



Gruppering - sorteret alfabetisk	Gnst. antal sygedage pr. ansat			Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent			Andel af ansatte med >= 30 dag (%)	Lantidsfrisk (%)	Andel af ansatte uden fravær (%)	Antal Årsværk
	Alle	< 30 dag	>= 30 dag		Alle	< 30 dag	>= 30 dag				
<b>Alder</b>											
Alle	6,5	1,86	71,33	0,4	2,57	0,79	28,19	6,5	74,59	66,4	125,91
Over eller 45	8,73	1,94	79,37	0,43	3,45	0,84	31,37	8,56	68,6	61,2	56,37
Under 45	4,69	1,8	59,8	0,37	1,85	0,75	23,64	4,83	79,45	70,62	69,54
<b>Geografi</b>											
Alle	6,5	1,86	71,33	0,4	2,57	0,79	28,19	6,5	74,59	66,4	125,91
København	3,36	3,36	0	0,2	1,33	1,33	0	0	59,24	64,24	5,06
Aalborg Ø	6,63	1,8	71,33	0,41	2,62	0,76	28,19	6,77	75,24	66,49	120,85
<b>Kvartal</b>											
Alle	6,5	1,86	71,33	0,4	2,57	0,79	28,19	6,5	74,59	66,4	125,91
Kvartal 1	1,49	0,57	29,13	0,2	2,44	0,96	47,75	3,15	0	78,77	120,86
Kvartal 2	1,2	0,33	29,47	0,16	1,94	0,55	47,53	2,96	0	81,7	122,66
Kvartal 3	1,56	0,32	32,44	0,14	2,36	0,51	49,16	3,81	0	84,29	127,53
Kvartal 4	1,62	0,65	33,32	0,18	2,53	1,04	52,06	2,92	0	81,02	132,22
<b>Køn</b>											
Alle	6,5	1,86	71,33	0,4	2,57	0,79	28,19	6,5	74,59	66,4	125,91
K	11,5	3,39	93,21	0,63	4,55	1,47	36,84	8,71	59,7	52,47	60,45
M	1,88	0,46	31,85	0,18	0,74	0,19	12,59	4,46	88,35	80,8	65,46
<b>Stilling</b>											
Alle	6,5	1,86	71,33	0,4	2,57	0,79	28,19	6,5	74,59	66,4	125,91
TAP	15,52	4,72	94,64	0,81	6,14	2,11	37,41	11,41	48,58	33,53	33,49
VIP	3,23	0,83	50,9	0,25	1,28	0,34	20,12	4,72	84,02	79,4	92,42

# Sygefravær for 2016 fordelt pr. hovedområde

## Det Samfundsvidenskabelige Fakultet



AALBORG UNIVERSITET

Institut/afdeling - sorteret alfabetisk og med flere end 5 årsværk	Gnst. antal sygedage pr. ansat			Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent			Andel af ansatte med >= 30 dag (%)	Lantidsfrisk (%)	Andel af ansatte uden fravær (%)	Antal Årsværk
	Alle	< 30 dag	>= 30 dag		Alle	< 30 dag	>= 30 dag				
Alle	8,34	2,77	72,69	0,54	3,3	1,19	28,73	7,65	63,29	54,24	314,52
Institut for Sociologi og Socialt Arbejde	11,05	3,65	85,69	0,67	4,37	1,58	33,87	8,64	53,09	41,55	96,19
Institut for Statskundskab	6,18	2,23	67,89	0,43	2,44	0,94	26,83	5,82	70,94	62,24	51,58
Institut for Økonomi og Ledelse	6,5	1,86	71,33	0,4	2,57	0,79	28,19	6,5	74,59	66,4	125,91
Juridisk Institut	10,33	4,21	54,61	0,83	4,08	1,87	21,59	11,2	42,8	36,51	40,83

# Sygefravær for 2016 fordelt pr. hovedområde



AALBORG UNIVERSITET

## Tværfakultær

Institut/afdeling - sorteret alfabetisk og med flere end 5 årsværk	Gnst. antal sygedage pr. ansat			Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent			Andel af ansatte med >= 30 dag (%)	Lantidsfrisk (%)	Andel af ansatte uden fravær (%)	Antal Årsværk
	Alle	< 30 dag	>= 30 dag		Alle	< 30 dag	>= 30 dag				
Alle	6,27	2,53	76,12	0,45	2,48	1,05	30,09	4,91	61,21	60,36	297,33
Inst. for Læring og Filosofi	7,37	3,18	77,06	0,55	2,91	1,33	30,46	5,44	64,58	52,12	125,8
Institut for Kultur og Globale Studier	6,49	2,45	75,29	0,46	2,57	1,02	29,76	5,37	62,98	60,09	144,38
Tværfakultærr funktioner	0	0	0	0	0	0	0	0	36,2	100	27,15

# Sygefravær for 2016 for AAU



AALBORG UNIVERSITET

Alle Alle

Gruppering - sorteret alfabetisk	Gnst. antal sygedage pr. ansat			Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent			Andel af ansatte med >= 30 dag (%)	Lantidsfrisk (%)	Andel af ansatte uden fravær (%)	Antal Årsværk
	Alle	< 30 dag	>= 30 dag		Alle	< 30 dag	>= 30 dag				
<b>Alder</b>											
Alle	7,47	3,1	74,95	0,58	2,95	1,3	29,63	5,84	60,02	48,93	3152,15
Over eller 45	8,47	3,26	73,73	0,59	3,35	1,39	29,14	7,07	61,05	44,43	1330,02
Under 45	6,74	2,98	76,23	0,58	2,66	1,24	30,13	4,94	59,27	52,22	1822,13
<b>Geografi</b>											
Alle	7,47	3,1	74,95	0,58	2,95	1,3	29,63	5,84	60,02	48,93	3152,15
Esbjerg	8,15	1,76	103,88	0,36	3,22	0,74	41,06	6,16	66,93	67,22	60,69
København	6,76	2,79	70,29	0,56	2,67	1,17	27,78	5,65	62,2	50,49	410,25
Aalborg C	8,14	2,65	79,81	0,58	3,22	1,13	31,54	6,88	62,9	51,67	411,21
Aalborg Ø	7,46	3,27	73,89	0,6	2,95	1,37	29,2	5,67	58,92	47,66	2270
<b>Kvartal</b>											
Alle	7,47	3,1	74,95	0,58	2,95	1,3	29,63	5,84	60,02	48,93	3152,15
Kvartal 1	2,11	1,07	34,75	0,32	3,46	1,81	56,97	2,98	0	66,98	3122,39
Kvartal 2	1,65	0,66	36,04	0,23	2,67	1,1	58,12	2,74	0	75,22	3121,09
Kvartal 3	1,45	0,52	31,27	0,19	2,2	0,81	47,37	2,97	0	79,45	3150,92
Kvartal 4	2,06	1,02	35,62	0,31	3,21	1,63	55,65	2,92	0	67,74	3212,87
<b>Køn</b>											
Alle	7,47	3,1	74,95	0,58	2,95	1,3	29,63	5,84	60,02	48,93	3152,15
K	11,48	4,34	79,71	0,77	4,54	1,88	31,51	8,96	46,94	34,52	1471,34
M	3,97	2,01	62,95	0,42	1,57	0,82	24,88	3,11	71,47	62,26	1680,81
<b>Stilling</b>											
Alle	7,47	3,1	74,95	0,58	2,95	1,3	29,63	5,84	60,02	48,93	3152,15
TAP	11,97	5,31	76,46	0,88	4,73	2,3	30,22	8,71	42,43	23,01	1324,73
VIP	4,21	1,49	72,42	0,37	1,66	0,61	28,62	3,75	72,77	68,38	1827,42

# BILAG 4

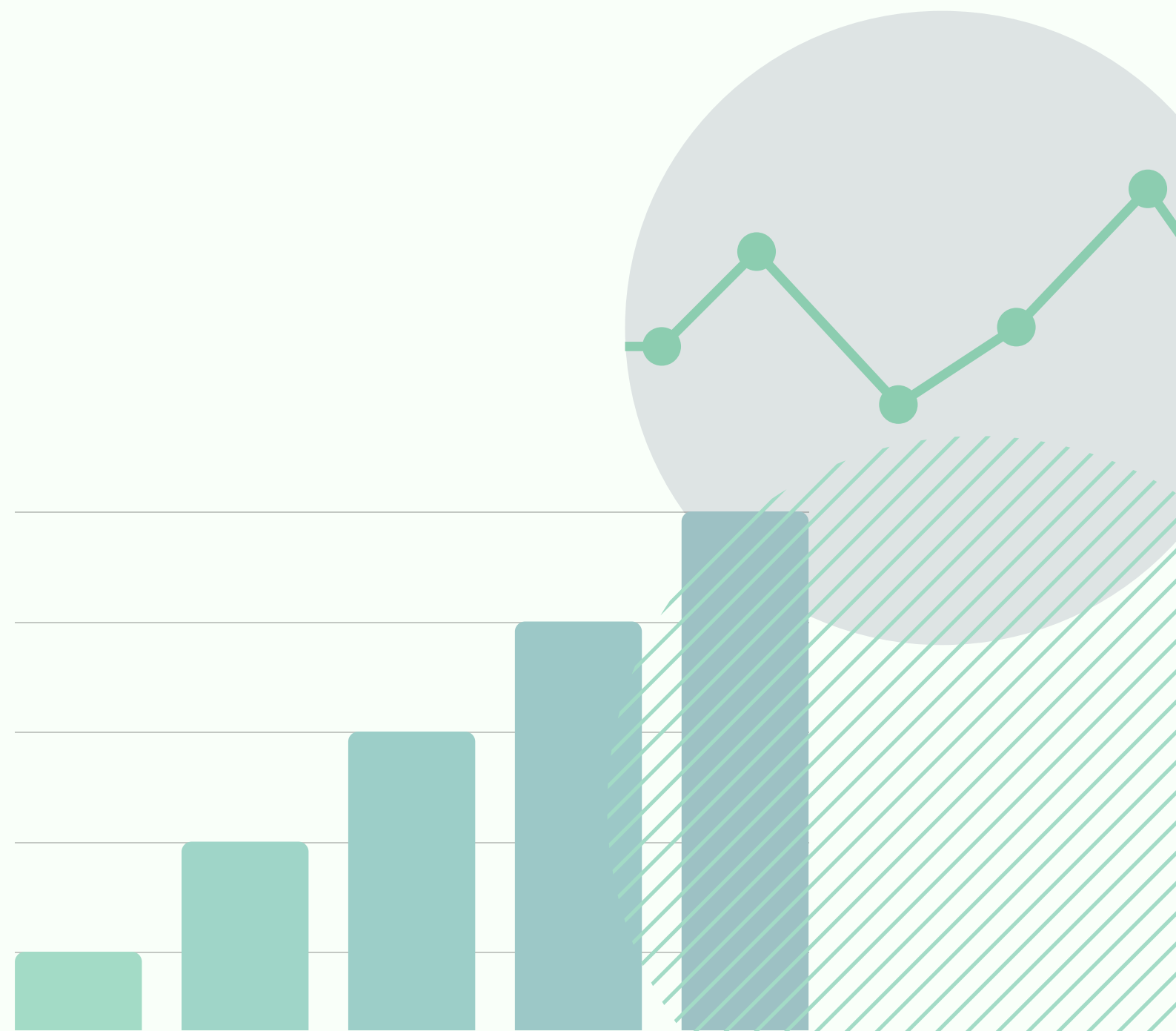




ARBEJDSMILJØSEKTIONEN  
AALBORG UNIVERSITET

# AAU'S TRIVSELSBAROMETER

INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE **2017**



# INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE .....	0
INDLEDNING .....	1
METODE .....	1
FORTROLIGHED .....	2
SVARPROCENT FOR SAMF FORDELT PÅ ENHEDER .....	2
TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE .....	3
SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL .....	4
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER .....	5
FORDELINGEN AF SVARENE .....	6



## INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de fire spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte<sup>1</sup> på AAU d. 7. februar 2017.

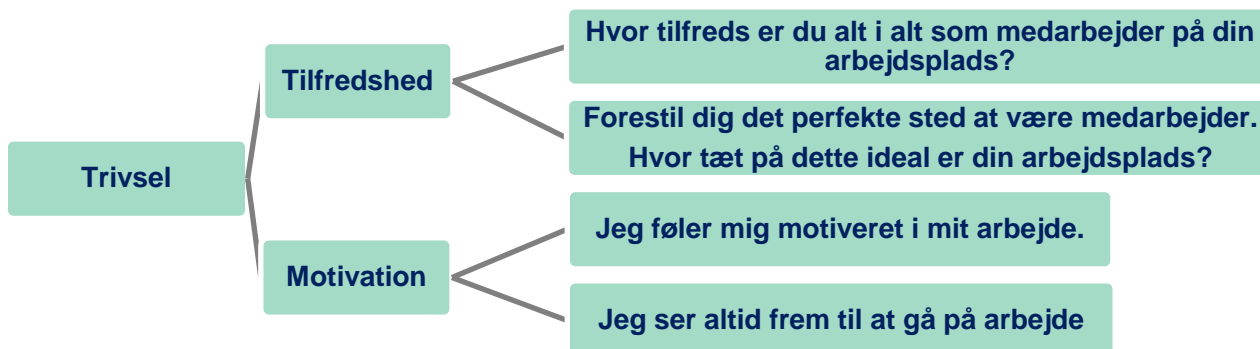
De fire spørgsmål er lavet, som en del af universitetets APV, Målingen skal sammen med f.eks. resultaterne af runderinger, opsamling på MUS og GRUS bruges, som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende arbejdsmiljøarbejde, herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse..

Resultaterne fra trivselsbarometeret i 2016 indgår i rapporten, hvorved I hver især får et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem udviklingen i resultaterne og iværksatte arbejdsmiljøtiltag. Tallene for 2016 er koblet på institut-/afdelingsniveau og ikke personniveau<sup>2</sup>.

## METODE

Ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med fire lukkede spørgsmål tirsdag den. 7. februar 2017. 76,2 % havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 mandag 20. feb.2017.

Med de fire spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles, som en samlet score af de to næste spørgsmål.

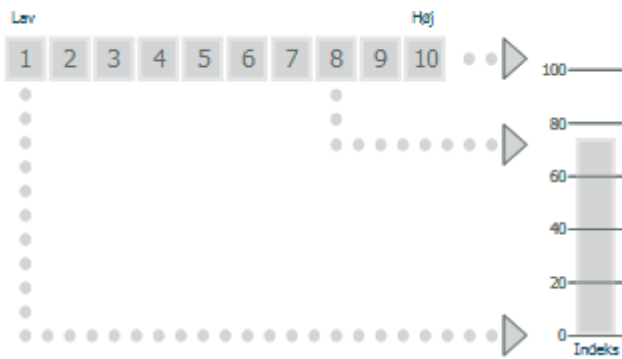


---

<sup>1</sup> Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Medarbejdere ansat senere end 1. jan. 2017 har ikke modtaget skemaet.

<sup>2</sup> Med undtagelse af medarbejdergrupperne under AAU innovation og det tidligere CIP. Svarene fra medarbejdere registreret under CIP i 2016 er indregnet under MAKE, og AAU Innovation-medarbejderes svar fra 2016 indgår ikke i EST-fakultetskontors rapport, men i AAU Innovationsrapport for 2017.

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

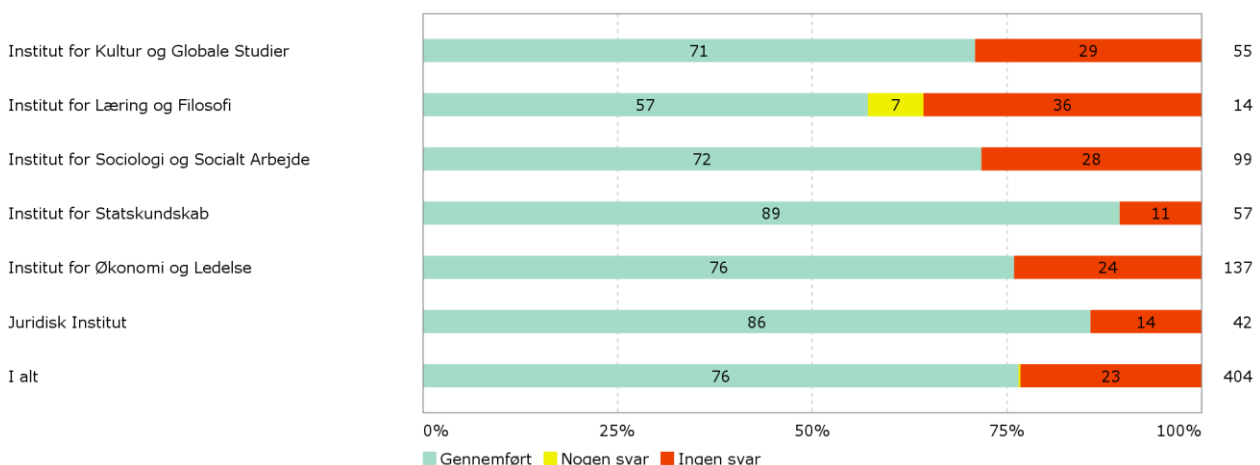


## FORTROLIGHED

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 ses svarprocenterne for enhederne på SAMF 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.

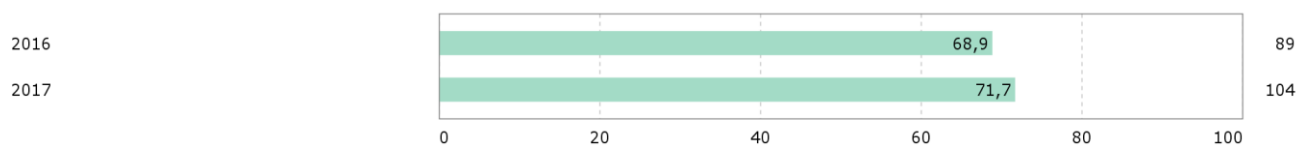


## TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE

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

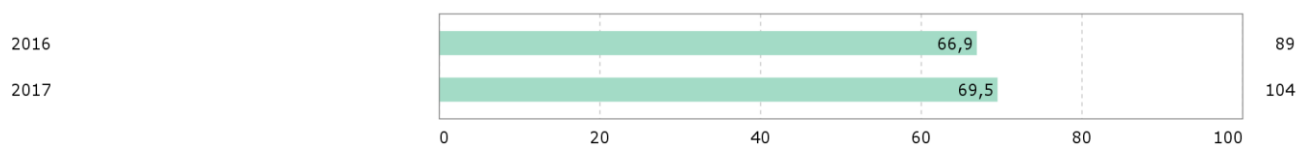
### TRIVSEL

Opdelt på: Årstal for måling



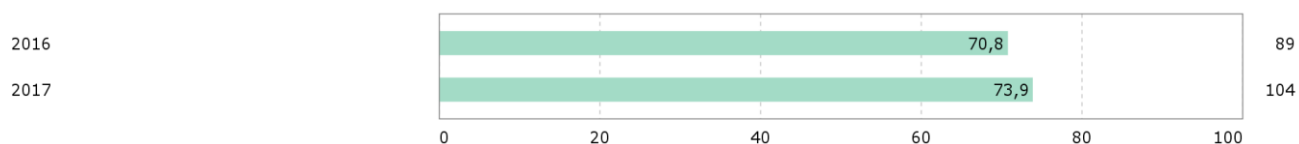
### TILFREDSHED

Opdelt på: Årstal for måling



### MOTIVATION

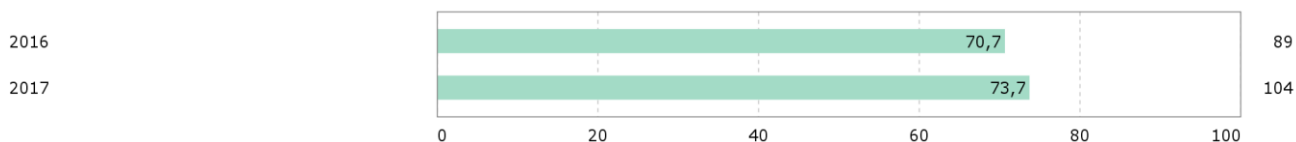
Opdelt på: Årstal for måling



## SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL

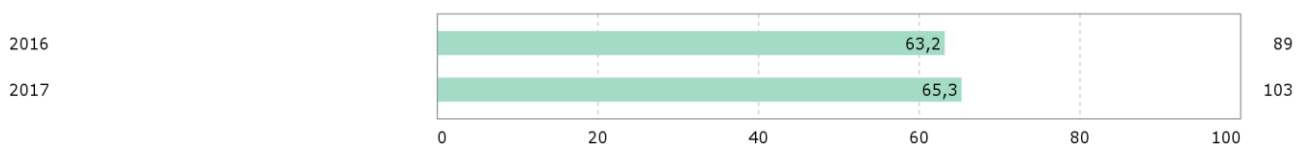
### HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



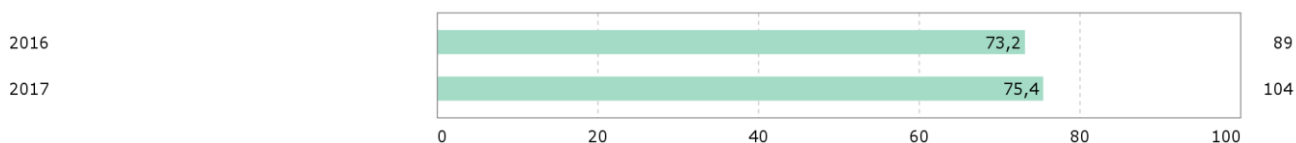
### FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



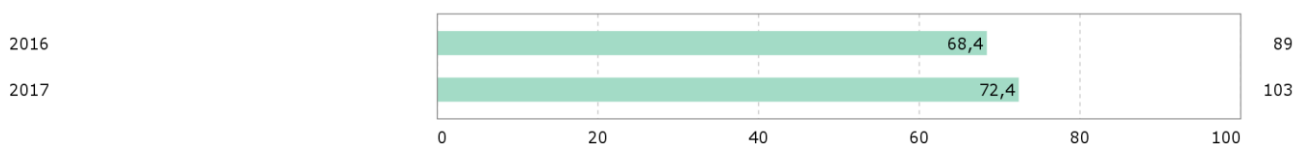
### JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



### JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

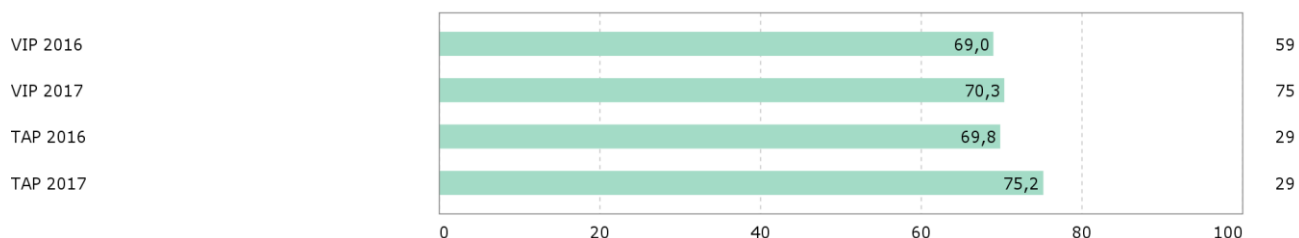
Opdelt på: Årstal for måling



## TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

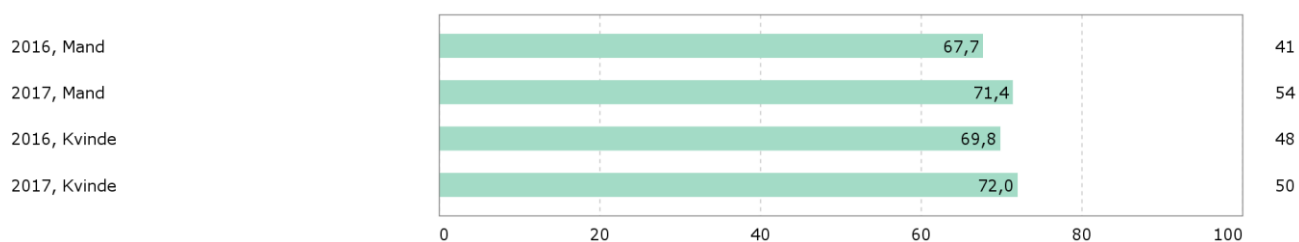
### TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP



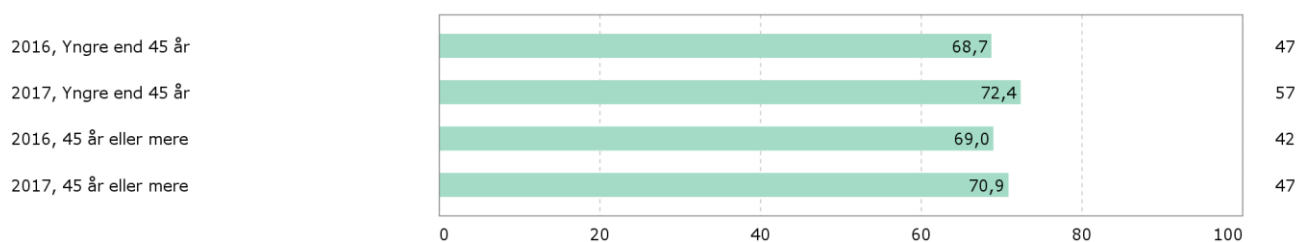
### TRIVSEL

Opdelt på: Køn



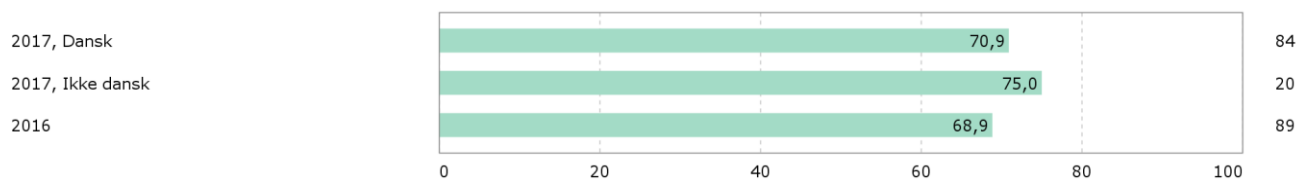
### TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år



### TRIVSEL

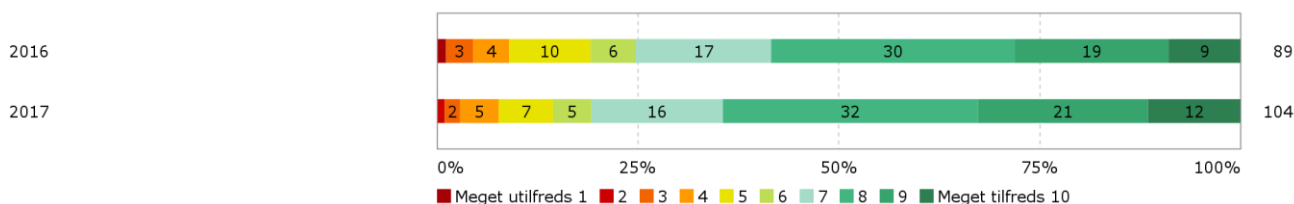
Opdelt på: Statsborgerskab



## FORDELINGEN AF SVARENE

### HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Krydset med: Årstal for måling



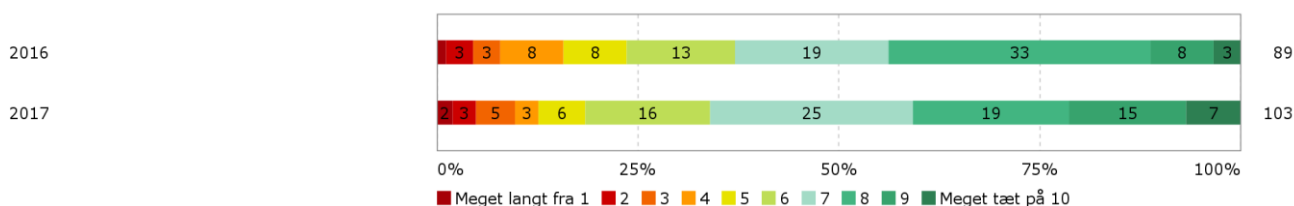
### HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS? (MISSING)

Krydset med: Årstal for måling

	2016	2017
Ved ikke	1	0
Svar 1-10	89	104
I alt	90	104

### FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS?

Krydset med: Årstal for måling



### FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS? (MISSING)

Krydset med: Årstal for måling

	2016	2017
Ved ikke	1	1
Svar 1-10	89	103

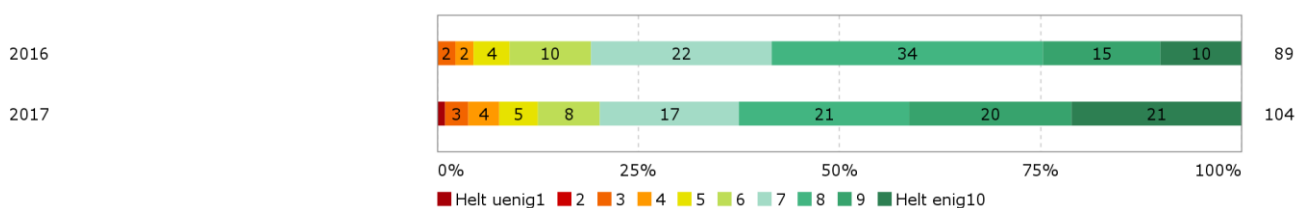


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2017  
 Resultater for Institut for Økonomi og Ledelse

	2016	2017
I alt	90	104

### JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Krydset med: Årstal for måling



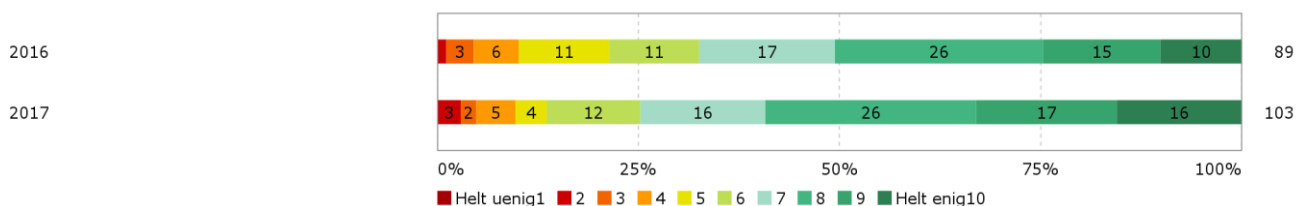
### JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE (MISSING)

Krydset med: Årstal for måling

	2016	2017
Ved ikke	1	0
Svar 1-10	89	104
I alt	90	104

### JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Krydset med: Årstal for måling



### JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE (MISSING)

Krydset med: Årstal for måling

	2016	2017
Ved ikke	1	1
Svar 1-10	89	103
I alt	90	104

# BILAG 5

## Handleplaner Fysisk APV

Godkendt i SAMiU d. 6. april 2017

### **Problemstilling:**

Manglende viden om indstilling/indretning af kontorarbejdsplads

### **Forslag til handlingsplan:**

Invitér Svend Ole Hosbond Poulsen fra Campusservice til generel intro og efterfølgende individuel hjælp.

### **Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

Svend Ole inviteres til arrangement i juni evt. i forbindelse med institutkaffe i maj. GSV tager kontakt.

**Problemstilling:**

Problemer med frokoststuen i Fib2

- Akustik
- Kulde

**Forslag til handlingsplan:**

- Indkøb af filt-puder til stole
- Undersøg problem med akustik nærmere – opsæt evt. akustikplader på væggene.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

Dorthe O bliver bedt om at indkøbe puder til frokoststuen i Fib2 og bestilling af filtplader til endevæggen i frokoststuen.

**Problemstilling:**

Træk fra yderdøre – Generelt problem i Fib2, Fib4 og Fib11

**Forslag til handlingsplan:**

- Renovering/tætning af hovedindgange: Følg op på igangværende dialog med Campus service
- Etablering af vindfang mellem 105-107: Følg op på igangværende dialog med Campus service

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

Der laves et samlet skriv til CS og GSV tager kontakt til Tommy Kragballe for opdatering.

**Problemstilling:**

Manglende viden om førstehjælp/hjertestarter/evakueringsplan

**Forslag til handlingsplan:**

- Der udarbejdes materiale som omdeles til alle. Udkast medbringes til møde i SAMiU d. 6. april
- Svend Ole Hosbond Poulsen inviteres til at komme og holde oplæg om beredskabsplan etc. på Aalborg Universitet (ca. 1 time).

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

JH har udarbejdet informationsmateriale som omdeles ultimo april til opsætning i alle lokaler.

GSV aftaler tidspunkt for oplæg med Svend Ole.

**Problemstilling:**

Manglende eller defekte fuger mellem fliser i gangarealerne (primært Fib2)

**Forslag til handlingsplan:**

Få tjekket op på problemets omfang og kontakt Campus service for at få defekte fuger repareret.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

MB går en tur rundt i Fib2 med Dorthe O og får noteret, hvor fuger direkte mangler og skriver til Campusservice-email. JH går en tur i Fib11, GSV går en tur i Fib4.

Derudover indgår fugernes generelt dårlige stand i samlet skriv til CS.

**Problemstilling:**

Mangelfuld rengøring. Tilbage melding fra alle bygninger. (toiletter, tømning af skraldespande, generel rengøring i kontorer ex. hjørner og bag døre).

**Forslag til handlingsplan:**

- Drøft i SAMiU om vi overhovedet skal have skraldespande på kontorerne. Hvis vi selv tager skrald med ud til køkken og printerrum kan det frigive tid til mere rengøring.
- Bring problemstillingen videre til FSU/HSU for at få belyst hvilken rengøringsstandard vi har, og hvilken standard der ønskes.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

JLC bliver bedt om at tage rengøringsstandard med til HSU og FSU. Ex. differentieret behov for rengøring af toiletter der ligger i forbindelse med seminarrum.

ANG kontakter Mary og foreslår forsøg med at skraldespande fjernes fra kontorer til gengæld for ekstra daglig rengøring af toiletter ved seminarrum/studieområder.

**Problemstilling:**

Stadig problemer med ledninger i enkelte kontorer og seminarrum. Dog klar forbedring i forhold til sidste år.

**Forslag til handlingsplan:**

Samlet henvendelse til Support om hjælp til opsætning af ledninger.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

GSV laver samlet oversigt til support.

**Problemstilling:**

Passiv rygning som følge af rygning lige udenfor indgange samt i indre gård.

**Forslag til handlingsplan:**

- Start dialog med Campusservice om forskellige muligheder.
- Nedsæt en arbejdsgruppe, der skal komme med et konkret forslag, der kan behandles i SAMiU.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

BG udpeger en arbejdsgruppe som får til opgave at komme med konkrete forslag til rygepolitik på instituttet samt tiltag til at minimere passiv rygning til drøftelse og godkendelse i SAMiU d. 8. juni.

**Problemstilling:**

Støj fra studenterområder/sofaområder

**Forslag til handlingsplan:**

- Tjek indretning og undersøg om der nogle steder kan opsættes glas
- Tjek evt. løsninger i Kroghstræde 3 for inspiration.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

BG inddrager Helle T., som skolens ansvarlige for studenterområder, i forslag til løsninger.

**Problemstilling:**

Tunge/akavede skub og løft i forbindelse med omrokering i seminarrum, når de ikke skal bruges til tavleundervisning.

**Forslag til handlingsplan:**

Bed Skolen undersøge behovet for indretning af et lokale til mere fleksibel undervisning, herunder komme med forslag til mulig indretning af et sådan lokale.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

ANG beder Skolen undersøge behovet for indretning af et lokale til mere fleksibel undervisning, herunder komme med forslag til mulig indretning af et sådan lokale. SAMiU får status på mødet d. 8. juni.

**Problemstilling:**

Manglende kendskab til hvem der skal kontaktes i forskellige tilfælde – herunder også hvem er nærmeste pårørende.

**Forslag til handlingsplan:**

- Definer hvilke situationer, hvor der skal være særskilte information om kontaktpersoner
- Udarbejd oversigt over nærmeste pårørende

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

GSV beder Svend Ole inddrage informationer om kontaktpersoner i oplægget om beredskab.

BG/HK skriver ud til samtlige ansatte og beder dem oplyse, hvem der er nærmeste pårørende. Det er frivilligt og informationerne lægges på intranettet.



**Problemstilling:**

Kløende øjne og tørre slimhinder (Fib4) og (Fib11)

**Forslag til handlingsplan:**

I forbindelse med runderingen blev de berørte medarbejdere opfordret til at øge luftfugtigheden på kontorerne. Følg op på om der er sket en forbedring, hvis ikke skal Campus Service kontaktes for at udelukke andre problemstillinger.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

ANG følger op.

**Problemstilling:**

Ønsker om gardiner og persienner, der kan lukke af ud mod gangen, da det opleves som generende/forstyrrende at folk kan kigge ind.

**Forslag til handlingsplan:**

Drøft i SAMiU hvornår afskærmning skal tilbydes samt hvilke løsninger der tilbydes.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

Drøftes som særskilt punkt på SAMiU d. 6. april 2017.

**Problemstilling:**

To kontorer i hver bygning vil ikke kunne benytte deres vindues som nødudgang, da de har kontor ud til en kælderskakt.

**Forslag til handlingsplan:**

Kontakt Campusservice for at undersøge hvilke muligheder der er.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

Indgår i samlet skriv til CS.

**Problemstilling:**

Defekte og punkterede vinduer (Primært Fib4 og Fib11)

**Forslag til handlingsplan:**

Send opdateret oversigt til Campusservice og spørg til hvornår vinduerne i Fib4 og Fib11 bliver udskiftet.

**Beslutning på SAMiU d. 6. april 2017:**

Skriv til CS og spørg til, hvornår vinduer i Fib4 og Fib11 bliver skiftet.

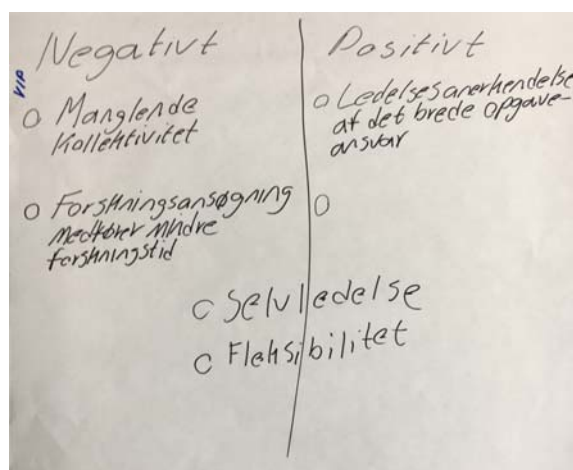
# BILAG 6

# OUTPUT FRA DE PSYKISKE RUNDERINGER

27. APRIL 2017



## VIP 1/3



## VIP 2/3

VIP		PROBLEMER	LOSNINGER
	<u>Vidgenomsigtighed</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Kommunikationskanaler</li> <li>→ Mail</li> <li>→ Browser</li> <li>→ Relevante vs. irrelevant information</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skræbner mere kritiske</li> <li>1 mail tick</li> <li>Standarder for info</li> </ul>
	<u>Buddy-ordningen</u>	både systematiseres!	<ul style="list-style-type: none"> <li>Better samarbejde</li> <li>Deltage</li> </ul>
	<u>Sammenhold</u>	VIP-TAP Forskingsapparat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frivillig</li> <li>Teambygning netværk</li> <li>Fremme/kollegaer</li> <li>Research process</li> </ul>



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## VIP 3/3

POSITIVT
<p><u>KOLLEGAER</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I SAMME BÅD</li> <li>- GODT NÅR DET FUNGERER</li> <li>- (LITET) ALTERNATIV</li> <li>- VENLIG</li> </ul> <p><u>FRIHED OG ANSVAR</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PÅ GODT OG ONDT</li> </ul>
<p><u>NEGATIVT</u></p> <p>FRUSTRATION OVER REGISTRERING</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UVELLEDE NORMER</li> <li>- MÅNGLERNE GENKENDT</li> <li>- UBEKENDT STATUS</li> <li>→ EGET ANSVAR MEN HAR IKKE INDDTIL AT LØSE OPGAVEN</li> </ul>



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## TAP 1/6

NEGATIVT	POSITIVT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANGLENDE FEED-BACK FRA LEDEREN</li> <li>• TILBAGEMELDING PÅ LØNFORHANDLING</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GLADE OG POSITIVE KOLLEGER</li> <li>• FRIBED UNDER ANSVAR</li> <li>• PLADS TIL HUMOR I HVERDAGEN</li> </ul>
<b>FOKUSPUNKTER</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BEVARE POSITIVITETEN</li> <li>• BEVARE FRIBED UNDER ANSVAR</li> <li>• BEVARE RESPEKTEN FOR FØRSEKELLIGHED</li> </ul>	



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

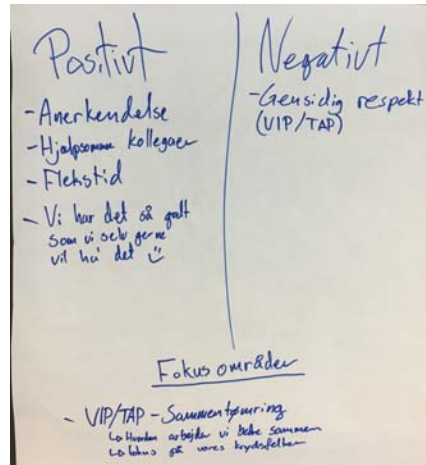
## TAP 2/6

F	N
Frihed under ansvar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flex tid</li> <li>• Arbejde hjemme fra</li> </ul>	Information <ul style="list-style-type: none"> <li>• mængde</li> <li>• Relevans</li> </ul>
	Systemhelvede!

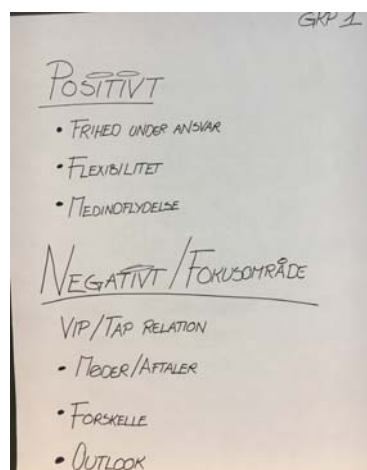


AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## TAP 3/6



## TAP 4/6



## TAP 5/6

Negativt	Positivt
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samarbejdsproblemer fylder for alle medarb. ↳ hurtig involvering fra ledelsens side</li> <li>- Uklarhed om standard-situationer ↳ evt. udarbejdelse af medarbejderhåndbog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mulighed for uddannelse og kurser men... mangel på tid</li> <li>- Gode muligheder for planlægning af egne opgaver men kan spores af udefrakommende opgaver med korte deadlines</li> </ul>



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## TAP 6/6

Positivt
<p>Frihed under ANSVAR</p> <p>Tilid omkring Flexekema. Opmærksomhed omkring at forskerne kan ses af alle. → fælles optagelse / deltag / aktivt med hold.</p>
<p>NEGATIVT</p> <p>Friddet smitter. Læringsforløb: konflikt løsning skal prioriteres Brug SAMU og. Mød med SAMU i tilslutning → Hvad kan vi bringe dem til.</p> <p> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">Fokus</span>           MERE kommunikation:            Læringsforløb: informel            TAP-rytter            Hver punkt         </p> <p>→ ændring i arbejds- Sådan bliver hvilket resultat arbejdsforløbet</p>



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK



# BILAG 7



**CRECEA**

Redegørelse vedr. rådgivningspåbud

Ordre nr.:	2016-55013
Kunde nr.:	89544
Deres ref.:	Lars Brodersen
Vores ref.:	Liv Starheim
Dato:	28. marts 2017
AT-sagsnr.:	20160041748/21
P-nr.:	1017491810

## Indledning

AALBORG UNIVERSITET har haft et rådgivningsforløb med CRECEA A/S om rådgivning til at efterkomme nedenstående rådgivningspåbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø efter § 27 jf. bek. nr. 59.

Herefter følger redegørelsen for rådgivningsforløbet.

Med venlig hilsen  
CRECEA A/S

Liv Starheim  
Organisationspsykolog, ph.d.  
Mobil 28577437  
E-mail: [lst@crecea.dk](mailto:lst@crecea.dk)

# Rådgivningspåbud: Undersøgelsespåbud psykisk arbejdsmiljø

## Kunde:

AALBORG UNIVERSITET

Fredrik Bajers Vej 7 F

9220 Aalborg Øst

CVR: 29102384

Kontaktperson: Lars Brodersen, Arbejdsmiljøsektionen

## Rådgivningspåbud

Arbejdstilsynet har afgivet følgende rådgivningspåbud:

AT-løbenr.	Rådgivningspåbud
21	Virksomheden påbydes at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at foretage undersøgelsen af arbejdsmiljøforholdene i afdelingen for at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
	Virksomheden påbydes at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen. Herunder om der er konkrete forhold i arbejdet på universitet, der medfører stor arbejdsmængde og tidspres, samt uklare krav for vip personalet, som ikke er forebygget tilstrækkeligt. Undersøgelsen skal gøre det muligt at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

## Beskrivelse af rådgivningsforløbet

Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15, 2450 København SV har modtaget rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet omhandlede undersøgelse af VIP personalets psykiske arbejdsmiljø.

Påbuddet er modtaget af CRECEAs organisationspsykolog Liv Starheim og blev drøftet telefonisk med Lars Brodersen, arbejdsmiljøsektionen. På baggrund af disse første informationer skitserede CRECEA et rådgivningsforløb, hvor en styregruppe med ledelses- og medarbejderrepræsentanter blev nedsat til at gennemføre AT forløbet. Styregruppen har fungeret som gennemgående beslutningsforum i undersøgelsen og den efterfølgende udarbejdelse af implementeringsplan. Forløbet er drøftet og fastlagt i denne styregruppe med deltagelse af leder- og medarbejderrepræsentanter og med universitetsdirektøren som formand. Styregruppen har drøftet indsatser på baggrund af resultater og på det tredje møde har rektor deltaget og drøftet CRECEAs anbefalinger i det fremlagte udkast til den afsluttende redegørelse til Arbejdstilsynet. På styregruppens fjerde møde skal den implementeringsplan udarbejdes, som styregruppen vil indstille til ledelse og arbejdsmiljøorganisation om at igangsætte.

**Procesplan for styregruppen:**

- 18. januar 2017 kl. 9 – 11  
Styregruppens første møde med CRECEA. Fastlæggelse af rådgivningsforløbet i detaljer. Styregruppens kommissorium drøftes og vedtages.
- 17. marts 2017 kl. 9 – 11  
CRECEA fremlægger foreløbige data for styregruppen til drøftelse af indsatser til forebyggelse.
- 28. marts 2017 kl. 8 – 10  
Styregruppen forelægges CRECEAs udkast til redegørelse til Arbejdstilsynet.
- 4. april 2017 kl. 8.30-10.30  
Styregruppen drøfter implementeringsplan for forebyggelsestiltag som skal iværksættes, som følge af undersøgelsens anbefalinger.

Forløbet er gennemført som planlagt. Både styregruppemøder, interviews og observationsdelene af undersøgelsen er tilrettelagt af Arbejds miljøsektionen ved Lars Brodersen og alle aftaler, møder og informationer er gennemført optimalt.

Som en del af opstart af forløbet indkaldte rektor til møde med hele ledelsesgruppen i København den 12. januar 2017. Rektor indledte mødet med at orientere om påbuddet og understregede ledelsesgruppens fælles ansvar for at løse de eventuelle problemer, som AT havde rettet søgelyset mod og som undersøgelsen skulle be- eller afkræfte. På mødet understregede rektor desuden, at de forbedringsindsatser, som ville blive sat i gang i A.C. Meyers Vænge 15 også kunne anvendes på hele Campus København samt på Universitetets andre adresser.

Undervejs har CRECEA deltaget på det koordinerende arbejdsmiljøråd på Campus København (KRAM) s møde inden undersøgelsen gik i gang samt efterfølgende på møde den 3. april for at præsentere og diskutere undersøgelsens resultater med hele AMO på Campus København.

Alt i alt har vi oplevet seriøsitet og engagement i at få gennemført en grundig undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, som grundlag for efterfølgende forbedringsindsatser.

**Undersøgelses metoder**

Undersøgelsen bestod af to dele: Dels af observation/interview af enkeltpersoner, med fokus på planlægning af tid og prioritering af opgaver. Vi afsatte 30 – 45 minutter ved medarbejderens arbejdsplads. Et registreringskema blev udsendt til brug for egen registrering af tidsforbrug i en uge op til interviewet. D. 7., 10., og 14. februar 2017 afvikledes denne del af undersøgelsen, hvor vi observerede og interviewede 15 ansatte.

Derefter gennemførte vi 10 fokusgruppeinterviews indenfor hver af de tre hovedområder: TECH, ENG og HUM for henholdsvis forskningsgruppeledere/professorer, fastansatte medarbejdere og tidsbegrænsede medarbejdere. Desuden et gruppeinterview med ledere med personaleansvar på tværs af de tre hovedområder. Fokusgruppeinterviewsene gennemførtes i uge 8 og 9 på følgende datoer: 20., 23., 24., 27. og 28. februar og varede alle 2½ time hver. I alt deltog 70 ansatte.

Deltagere i undersøgelsen blev fundet af den lokale AMO på hvert institut og Arbejds miljøsektionen sikrede at der var repræsentanter fra alle institutter og fra flest mulige forskningsgrupper. Deltagerne blev lovet fortrolighed om deres udsagn og at vi kun gengav forhold, som vi hørte fra flere forskellige kilder.

Alle deltagere modtog på mail invitationer til at deltage med baggrund, formål og interview spørgsmål. 5 gruppeinterview blev gennemført på engelsk og en del af de individuelle interviews blev gennemført på en blanding af dansk og engelsk. Invitationer til at deltage i interviews 'ene blev af Ålborg Universitets eget oversættelseskantor oversat til engelsk og udsendt til de ikke-dansk talende VIP-medarbejdere.

Vi anvendte en spørgeguide til fokusgruppeinterviewene, med følgende temaer:

- Hvordan ser en god arbejdsdag ud?
- Hvilke arbejdsopgaver består din arbejdsdag af og hvordan fordeler de sig ca. procentvis?
- Hvordan opleves kravene i arbejdet?
- Hvordan opleves arbejds mængden?
- Hvilke værktøjer anvender du, for at prioritere dine arbejdsopgaver?
- Hvilke indsatser til at regulere din arbejds mængde og oplevelse af tidspres anvender du i dagligdagen?
- Hvilke ændringer i arbejdsmiljøet har positivt eller negativt ændret dit psykiske arbejdsmiljø?
- Hvilke indsatser til at øge balancen mellem arbejds mængden og tidspres kunne være effektive for dig?

Interviewet indledtes med, at hver deltager i 10 minutter kommenterede spørgsmålene skriftligt. Efter dialogen i gruppeinterviewet indsamledes disse skriftlige besvarelser, som indgår i det samlede datamateriale.

Undersøgelsen er foretaget af organisationspsykologerne Ninna Brinch Jensen og Liv Starheim og fokusgruppeinterviewsene blev ført til referat af CRECEAs studentermedhjælper. Henholdsvis Lars Brodersen og Tanja Busk Sloth fra Arbejdsmiljøsektionen deltog på alle fokusgruppeinterviews, men var ikke tilstede ved de individuelle observationer/interviews.

Undersøgelsens resultater baserer sig på de interviewedes oplevelser af og erfaringer med arbejdsmiljøet, som er fremkommet under interviewene, suppleret med drøftelser i ledelsesgruppen, styregruppen, og arbejdsmiljøorganisationen, og understøttet af modtaget skriftligt materiale.

### **Anden skriftlig dokumentation om det psykiske arbejdsmiljø**

Vi har som supplement til undersøgelsen modtaget skriftlig dokumentation fra en række kilder:

- Trivselsbarometer for Campus København 2016-2017
- Rapport over gennemført forbedringsproces på Institut for Kemi og Biovidenskab
- "Skriv" som opfølgning på Universitetets AMO konference om Hvor er universitetet anno 2016: *Ny integration og disintegration af forskning og undervisning*
- Diverse mails med ansattes beskrivelser og overvejelser over deres psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med undersøgelsen
- Sygefraværsopgørelse
- Personaleomsætningsopgørelse

### **Undersøgelsens resultater generelt**

Undersøgelsen er opdelt på de tre fakultetsområder: TECH, ENG OG HUM. Rapporteringen følger institutorganisationen som et resultat af, at der tidligt i undersøgelsen viste sig forskelle på institutniveau. Resultaterne præsenteres først som de generelle resultater for hele A.C. Meyers Vænge 15 og dernæst præsenteres de specifikke forhold i arbejdsmiljøet for de otte institutter, der er omfattet af undersøgelsen, som er i tillæg til de generelle resultater.

### **De positive sider af det psykiske arbejdsmiljø generelt for A.C. Meyers Vænge 15**

- Alle er MEGET glade for deres arbejde med både undervisning og forskning
- Flexibilitet i arbejdstilrettelæggelse er et gode
- At arbejde på et universitet opleves som et privilegie
- Alle, med meget få undtagelser, arbejder langt over 37 timer, mange med stor arbejdsglæde
- Stor arbejdsglæde er *betinget af*:
  - Styr på undervisningsplanlægningen
  - Forudsigelighed om opgaverne

- Tid til drøftelser i de positive faglige fællesskaber
- Adgang til stabil administrativ support
- Kollektive fordelinger af undervisning, administration og forskningsansøgninger fremfor individuelle aftaler

### **De negative sider af det psykiske arbejdsmiljø generelt for A.C. Meyers Vænge 15**

- Alt for meget af det gode - der arbejdes alt mellem 37 og 80 timer. Anslået gennemsnitligt mellem 42 – 60 timer ugentlig og både med lange dage, i weekender og i ferier
- Undervisning og administration fortrænger forskning og skrivning. Ofte udføres forskningsdelen efter at 37 timer er leveret til undervisning og administration
- De yngre ansatte har langt mindre muligheder for at styre prioriteringer i arbejdet end de erfarne
- Der mangler transparens i økonomien; ”Hvorfor denne undervisningsnorm og hvor bliver pengene af, når jeg underviser så meget?”
- Der er langt til Nordjylland, når der er brug for administrativ-, projekt- og økonomisupport
- De administrative systemer er ikke optimale, fx Moodle og rejseafregning og manglende koordinering af undervisningstimer og tidspunkter
- Forskning og forberedelse kræver fordybelse = langsom tid
- Koordinering og besvarelse af mails = hurtig tid, som oversvømmer den langsomme tid
- For nogle lykkes det at samle de hurtige arbejdsopgaver i klumper og dermed friholde tid til fordybelse - for de fleste bliver de hele tiden afbrudt - og ”turnover” tiden tilbage til fordybelsen er frustrerende
- Individuelle BFI måltal og individuelle måltal for undervisning skaber individualisering og skævrider opgaver.

Campus København er et nyt campusområde, med en sammenflytning af Aalborg Universitets aktiviteter i Ballerup og SBI i Hørsholm samt en markant udvidet medarbejderstab i de nye lokaler i Sydhavnen i 2012. Udfordringer med den nye og stærkt voksende universitetsafdeling har været mange; Ombygningen var ikke klar før både ansatte og studerende rykkede ind og der er udviklet nye kurser med et voksende antal studerende samtidig med, at de administrative og undervisningsplanlæggende værktøjer ikke var på plads. Alt i alt en 5 årig opstart, som har sat sine spor i medarbejdernes trivsel. Ved indflytningen i 2012 viste der sig desuden et meget stort økonomisk underskud på nogle institutter. Ledelses- og stabsfunktioner lå som udgangspunkt i Aalborg, hvilket ikke gjorde opstarten lettere.

En del af disse udfordringer er nu forbedret. Flere institutter har valgt at ombygge fra storrumskontorer til mindre enheder og der er søgt at sætte loft på antallet af studerende og at etablere lokal ledelse, som nogle af de vigtigste forbedringsområder. Ny øverste ledelse på Universitetet har øget fokus på arbejdsmiljøet, således har den samlede ledelse været indkaldt til møde i København om dette undersøgelsespåbud med et klart rektorsignal om, at problemer i arbejdsmiljøet skal findes og løses og at det er et fælles anliggende for alle ledere i organisationen.

Alt i alt viser forbedringstiltag og enkelte institutters fokuserede indsats, at det kan lade sig gøre at minimere belastningen ved at være ansat på et universitet. Også selvom alle medarbejdere og ledere er enige om, at kernopgaven forskning og undervisning kræver mange timers fordybelse og at det er denne fordybelse, som både motiverer og belaster. I dette ”interesse arbejde”, som strækker sig ud over almindelig arbejdstid, findes også engagementet i at søge om projekter, som efterfølgende bliver til en forpligtigelse og et ansvar med en stor arbejds-mængde, når flere projekter pludselig opnår bevilling samtidigt. Hvordan disse arbejdsvilkår kan blive en ledelsesopgave ved at prioritere og understøtte den enkeltes medarbejders tidsplanlægning diskuteres nu bredt i universitetets ledelse.

## Undersøgelsens resultater specifikt på de enkelte institutter

De følgende afsnit beskriver de specifikke forhold som er tydelige for de enkelte institutter, men som ikke nødvendigvis er karakteristiske for det samlede billede. Oplistingen af de specifikke forhold er tiltænkt de enkelte institutters videre arbejde med at løse deres udfordringer og følges ikke af konkrete anbefalinger i denne redegørelse.

### **Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)**

#### **SBI, Forskning**

- Stabil medarbejdergruppe med stabile supportsystemer og infrastruktur
- Storrumskontoret presser mange
- Prioriteringen er klart rettet mod deadlines på de ministerielle opgaver
- Nogle ledere prioriterer i antal opgaver for forskerne
- Dårlig projektledelse presser den enkelte
- Projektlederne oplever vanskeligheder med løsninger, når en medarbejder pga. for mange andre opgaver ikke leverer til deadlines
- Support til undervisningsplanlægning er manglende - fx har studiesekretærene ikke adgang til de nye studerendes mail
- Yngre forskere skal foretage faglige valg om deltagelse på opgaver mm., som bliver overladt til dem selv, selv om de opsøger råd
- Ledelsen er lydhør, men medarbejdernes forslag og meninger ses sjældent medtaget i ledelsens beslutninger

SBI er en af de ældste dele af Aalborg Universitet i København, med en lang historie fra deres lokaler i Hørsholm, hvor de stadig har et laboratorium. Den lange historie afspejler sig i en meget stabil infrastruktur, både arbejdsmæssigt, ledelsesmæssigt og socialt. For de erfarne forskere er det derfor ikke et stort problem, at de lægger mange timer i deres arbejde og de er fortrolige med at håndtere de hurtige og vigtige deadlines fra de opgaver som styrelser rekvirerer som en del af SBI's tilskud på Finansloven.

Tre forhold presser dog på SBI:

- 1) Storrumskontoret, hvor de nu er sidste del af AAU i København som ikke har igangsat en byggeproces, som løser ulemperne ved storrumskontoret
- 2) Projektledelse af de enkelte projekter, når tid og bemanning skrider. Projektlederen oplever belastningen og må i sidste ende selv må levere opgaven. For de yngre er det stressende ikke at have klare tids- og ansvarsområder
- 3) For de yngre forskere betyder integreringen i et universitet, at de ikke kun skal levere gode projekter, men også deltage i undervisning og artikelskrivning til internationale tidsskrifter - to spor, som det kan være vanskeligt at honorere samtidigt

### **Humanistisk Fakultet (HUM)**

#### **Institut for kommunikation**

- Høj intensitet og stor arbejdsmængde
- Enkelte hasteopgaver fra ledelsen, men ellers oplevelse af god ledelse
- Investeringen af de mange timer til ny undervisning begynder nu at kunne mærkes positivt, har været underbemandet
- Ordentlig compensation for arbejdsopgaver, men stadig nogle usynlige opgaver
- Fællesskaber om undervisning kræver meget tid til koordinering
- Tendens til, at de studerende bliver "kunder" og deres tilfredshed styrende



**Humanistisk Fakultet (HUM)****Institut Læring og Filosofi**

- Stabil medarbejdergruppe - mange trives godt
- Gode faglige fællesskaber
- Efterlyser klarere kompetence og ansvarsfordeling mellem ledere og medarbejdere
- Mails kommer fra ledelsen aften/nat/weekender uden angivelse af vigtighed
- Besparelserne bør ske med udviklingstimer til at finde de optimale løsninger
- Usynlige arbejdsopgaver skal med i timebudgettet - og anerkendes

**Humanistisk Fakultet (HUM)****Institut for Kultur og Globale Studier**

- Overvejende trivsel, men enkelte er udfordret af stress
- Alle opgaver bliver tidsbudgetteret
- Teamarbejdet højt prioriteret - hjælper med at holde normer for kvalitet ved nedskæringer i tid
- Mentorordning for adjunkter
- Desværre TAP silo og VIP silo
- Bedre intro af nye efterlyses - med tildelt tid
- Kritik af forslag om incitament strukturer som lønforhøjelse ved større studenteroptag
- Efterlyser visioner og strategier 5-7 år frem i tiden
- Efterlyser internationale visioner og strategier

De tre humanistiske institutter har alle oplevet en svær periode indtil sidste år, hvor man begyndte at få styr på både undervisnings- og tidsplanlægning for den enkelte. Alle tre institutter har på hver deres måde gjort en indsats for at afklare rammerne om undervisning og skabe tydelige ledelses forventninger.

**Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)****Institut for Kemi og Biovidenskab**

- Gennemgået organisationsudviklingsproces med hjælp fra organisationspsykolog, hvilket har forbedret arbejdsmiljøet på instituttet meget
- Storrum ombygget til mindre enheder - stort plus
- Kollektiv undervisningsplanlægning - overskud til at passe på de nyansatte og ikke overvælde dem med arbejde
- Har overtaget en del administrative funktioner omkring undervisning, som stadig ikke opleves som en retfærdig fordeling
- Transparens i økonomi – men oplever at besparelserne ikke kan blive ved

Institut for Kemi og Biovidenskab har undergået en så positiv forandring, at andre institutter med fordel kan lade sig inspirere af, hvordan de har arbejdet med deres udfordringer. De arbejder stadig meget. Men alle inklusive de yngre ansatte og Ph.d.er har tydelige opfattelser af, hvad der forventes af dem og hvordan de kan indfri disse forventninger.

**Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)****Institut for Mekanik og Produktion**

- For mange studerende – nu fastlagt loft for antal
- For meget undervisning - anslået mangler 25% undervisningsressourcer
- For mange nye kurser - fælles normer for undervisningsgange?
- For lidt ledelse til at få skabt undervisningsplanlægning - for få timer til koordinering, for lidt struktur og mangelfulde systemer

- Forskning og opbygning af nye områder (netværk, virksomheds-kontakter og laboratorie) fortrænges af uro om undervisning
- Kontor og laboratorium ikke optimale
- Udenlandske ansatte får for lidt hjælp til opstart
- Kontakten til support i Nordjylland er ikke optimal
- Manglende transparens i økonomien
- Store forventninger til ny sektionsleder

Ovenstående viser en række problemer på det nyligt fusionerede institut. Problemerne rækker tilbage i tiden, og er opstået i en periode med stor fremgang i både kurser og studerende samtidigt med, at de basale arbejdsprocesser med fordeling og afvikling af undervisning ikke var på plads. Hovedparten af medarbejderne udtrykker stor frustration over arbejdsforholdene og fortidens manglende initiativer til at løse dem. Alle nikker positivt til fusionen og har tiltro til, at den nye sektionsleder vil kunne medvirke til at løse problemerne.

### **Det tekniske fakultet for IT og Design (TECH)**

#### **Institut for Arkitektur og Medieteknologi**

- For meget undervisning, men det var endnu værre før
- Overarbejdet undervisning er blevet sløjfet - oplevelsen af retfærdighed er truet
- Flere gode initiativer til at samle afdelinger og grupper omkring fælles projekter
- Vil gerne have mere fællesskab omkring både undervisning, ansøgning og forskning
- Lider under tendensen til intern konkurrence

Instituttet har undergået en positiv udvikling, men fortidens oplevelser med stort overarbejde og at overarbejdet ikke blev kompenseret dominerer medarbejdernes oplevelse. Flere fælles projekter er sat i søen og der er et stort ønske om, at fælles faglige platforme bliver styrket til glæde for den enkelte og grupperne. På instituttet er der antydninger af, at nogle personkonstellationer ikke er konstruktive og at der er en svag tendens til unødigt intern konkurrence.

### **Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (TECH)**

#### **Institut for Planlægning**

- Dårlig økonomi og manglende gennemsigtighed om økonomi overskygger arbejdsglæden
- Fyringsrunder slider og gør alle utrygge
- Høj undervisningsnorm opleves som alt for højt krav
- Samtidigt trækkes mange projekter hjem uden at man oplever anerkendelse fra ledelse
- God projektledelse og tidsstyring af de enkelte projekter er afgørende for den enkeltes trivsel
- Storrumskontoret gør det umuligt at arbejde på universitetet
- Affolkningen af storrumskontoret tages også som udtryk for, at fællesskabet smuldrer fordi alle knokler

På instituttet har vi mødt nogle af de mest belastede medarbejdere, som efter en lang periode med dårlig økonomi og fyringsrunder ikke har fundet et stabilt fodfæste. Instituttets medarbejdere formår at søge om og få mange projekter og har dermed en stor del af deres økonomi fra eksternt finansierede projekter. Samtidigt oplever medarbejderne ikke, at de får anerkendelse for deres evne til at få bevilget og gennemført projekter, men at de primært bliver mødt med den dårlige økonomi som en begrænsning. Instituttets nye leder har igangsat, GRUS - samtaler og kan tillige fortælle at økonomien er vendt. Der er desuden igangsat en del initiativer til at løse problemerne, herunder at få ombygget storrumskontoret til bedre arbejdsrammer.

### **Andre relevante risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø inden for Arbejdstilsynets reaktionsområde**

Vi har ikke fundet tegn på andre risikofaktorer end ovenstående. Generelt beskrives samarbejdet med kolleger som godt, viljen til at støtte og hjælpe hinanden er stor og forholdet mellem fx ph.d. studerende og vejledere beskrives som støttende og positivt fra begge sider. Enkelte steder nævnes presset fra de studerende som stigende, men der er bred enighed om at grupperne vil kunne lægge normen for fx svar tider på mail til studerende eller om studerende kan henvende sig på underviserens kontor og forvente et svar med det samme.

De fysiske rammer på A.C. Meyers Vænge 15 er stort set på plads og giver ikke anledning til bemærkninger, bortset fra de to institutter, hvor arbejdet i storrumskontorerne belaster medarbejderne.

### **Anbefalinger til forebyggende indsatser:**

Følgende anbefalinger er rettet mod de generelle forhold, som vi ser kan forbedres på adressen. Nogle af anbefalingerne rækker desuden ud til at omhandle hele Campus København. Vi har IKKE udarbejdet anbefalinger til de enkelte institutter, men har anbefalet at hvert instituts arbejdsmiljøorganisation gennemfører et dialogforløb på instituttets københavner afdeling for at diskutere og finde løsninger på deres specifikke udfordringer.

### **Anbefalinger generelt for hele A.C. Meyers Vænge**

Organisering af forbedringsforløb:

- Forbedringsforløb på hvert institut, hvor indsatser besluttet og evalueres i fællesskab
- Fasthold at arbejdsmiljøet kan og skal forbedres - ikke at alting er vilkår, som der ikke kan ændres på
- Arbejdsmiljøorganisationen evt. suppleret med TR er tovholder for processen på hvert institut

På Campus København

- Alle enheder bør have lokale administrative medarbejdere, der kan svare på små og store spørgsmål og fungere som sammenhængskraft
- Ansæt studentermedhjælpere som støtte til den administrative support
- Lav netværk i København for: 1) Ph.d.er, 2) Adjunkter/Post. Docér og 3) Udenlandske forskere
- Tilbud om mentorordning for alle nye og udenlandske ansatte, med en budgetteret tidsramme
- Skriveworkshop med opfordring til at deltage i skrivegrupper

På institutniveau

- Skab et semesterhjul, hvor undervisningsplanlægningen foregår i god tid
- Vis sammenhæng mellem økonomien og undervisningsnormen til grupperne
- Lav realistiske semesterbudgetter, hvor alle større aktiviteter er med, fx AMO og SU arbejdet
- Sørg for, at ingen drukner i for meget undervisning

På Forskningsgruppe/individniveau

- Støt op om rytmer om at samle hurtige og langsomme opgaver
- Hold fast i fælles frokost
- Diskuter normer for mail besvarelser

## Konklusion på resultater

Undersøgelsen dokumenterer, at risikofaktoren "Arbejds mængde og tidspres" er tilstede i varierende grad på A.C. Meyers Vænge. De medarbejdere hvor trivslen er truet er kendetegnet ved, at andre forhold omkring organisering af specielt undervisning påvirker deres arbejdsmiljø negativt. Typisk vil de unge have vanskeligere ved at sige nej til opgaver, idet konsekvenserne for deres videre karriere opleves som usikker. I interviews har medarbejdere beskrevet, hvordan den enkeltes normtal for undervisning, administration og forskning for så vidt er klar, men at der i karrierevejen gennem universitetets stillingsstruktur er mange og forskelligartede forhold, der afgør om man opnår en fast stilling. Denne usikkerhed og kamp om de få faste stillinger er kendetegnende for hele sektoren. Usikkerheden bliver til dels afhjulpnet af social støtte fra Ph.d. vejledere og forskningsgrupper, men kan også styrkes gennem etablering af netværks- og skrivegrupper samt mentorordninger.

Planlægning og koordinering af undervisning ser ud til at være den enkeltfaktor, som har størst betydning for oplevelsen af trivslen. Der er enighed om, at styringsværktøjerne ikke er optimale, men det ser ud til at det fokus, som nogle institutter har på gennemgående semesterkoordinatorer, en høj grad af social støtte i forskningsgrupperne om fælles fordeling af opgaverne samt stabil TAP støtte fra studiesekretærer på stedet kan afbøde store dele af problemerne med at planlægge undervisning og eksaminer.

Overordnet er det Aalborg Universitets intention, at alle dele af Campus København skal have lokal ledelse med base i København. Det ser ud til at den tættere ledelse vil give mulighed for, at der kan reageres på de udfordringer, som medarbejderne oplever i hverdagens arbejdstilrettelæggelse. Et ledelsesudviklingsprogram for alle ledere er under udvikling og sigter mod at styrke ledelseskompetencer for ledere både med og uden personaleansvar.

Arbejdsmiljøorganisationen opkvalificeres i øjeblikket med grundkurser til alle og med supplerende tilbud om kompetenceudvikling indenfor generelt arbejdsmiljøarbejde og Social Kapital. Den koordinerende arbejdsmiljøorganisation i Campus København mødes jævnligt og har også drøftet denne undersøgelse.

### **Oplysninger om sygefravær og personaleomsætning.**

Vi har modtaget sygefraværstatistik opgjort for hele Aalborg Universitet og for Campus København for 2016. Desuden en delopgørelse hvor sygefraværet er opgjort på alders-, køn-, stillings- og institutparametre - igen både for hele Universitetet og for Campus Aalborg C, Aalborg Øst, Esbjerg og København. Sygefraværstallene giver ikke anledning til kommentarer. Opgørelserne viser et generelt rimeligt sygefravær og at der desuden er et langtidssygefravær, hvor noget kunne være arbejdsbetinget. Her støtter vi os til de udsagn vi har hørt i interviewene, hvor arbejdsbetinget sygefravær nævnes, men som talmæssigt meget få.

Aalborg Universitet abonnerer på en landsdækkende psykologtjeneste med et tilbud til alle ansatte om anonym henvendelse og op til 5 samtaler med en psykolog. Der opfordres desuden til en afsluttende samtale, hvor den nærmeste leder informeres om forebyggende tiltag på arbejdspladsen. Tilbuddet er beskrevet på Arbejdsmiljøsektionens hjemmeside og i personalehåndbogen. Hvor stor søgning der er på denne tjeneste og med hvilke problemer ansatte henvender sig opgøres i øjeblikket, men den er et kendt og anvendt tilbud for de ansatte i København.

Vi har modtaget og har ingen kommentarer til tallene fra personaleomsætning fra 2011 til 2016, Opgørelsen er udarbejdet for alle institutter på adressen i København og viser en jævn gennemstrømning, som er karakteristisk for sektoren, hvor både ph.d.er, forskningsassistenter, adjunkter og post Doc stillinger er i tidsbegrænsede ansættelser.

## Inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljøorganisationen er inddraget i undersøgelsen gennem repræsentanter i styregruppen og ved at undersøgelsen er blevet diskuteret to gange i det koordinerende arbejdsmiljøråd, hvor samtlige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen i Campus København var inviteret. Arbejdsmiljøgrupperne har desuden fundet deltagere til både de individuelle observationer og til fokusgruppeinterview, hvilket har været grundlaget for, at vi har kunne interviewe 85 ansatte i undersøgelsen.

Undersøgelsen og styregruppens forslag til handlingsplan (implementeringsplan) bliver forelagt HSU og HAMiU på deres fælles møde til drøftelse den 24. april 2017.

Efter drøftelse af udkast til redegørelsen i styregruppen den 28. marts udsendes den endelige redegørelse til orientering til alle ansatte på Campus København.

## Virksomhedens pligter

I henhold til rådgiverbekendtgørelsen har virksomheden i forhold til denne redegørelse pligt til:

1. At kunne på Arbejdstilsynets anmodning dokumentere, at CRECEA i denne redegørelse har bekræftet, at rådgivningspåbuddet og det eller de påbud, der udløste rådgivningspåbuddet, er efterkommet.
2. At sikre, at denne redegørelse forefindes i virksomheden og er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.
3. At videregive redegørelsen til arbejdsmiljøorganisationen eller til en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation.
4. At vedhæfte denne redegørelse inklusive eventuelle bilag ved tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet om, at rådgivningspåbuddet og det eller de påbud, der danner grundlag herfor, er efterkommet.

Med denne redegørelse bekræfter CRECEA, at rådgivningspåbuddet og den eller de afgørelser, der har dannet grundlag for rådgivningspåbuddet, er efterkommet efter arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Er der nogle spørgsmål, er I velkomne til at kontakte undertegnede.

Liv Starheim  
Organisationspsykolog, ph.d.

Ninna Brinch Jensen  
Organisationspsykolog