

BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMiU) torsdag d. 19. april 2018

Kl. 13.00-15.30, Fib11-93

A-siden

Christian Nielsen (formand), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør)

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Jørgen Stamhus, Mie Bech

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag 1: Referat SU – 2018-03-05 – udkast til godkendelse

Bilag 2: Referat ekstraordinært SAMiU møde – 2018-03-15_ godkendt på mødet

Godkendt.

3. Opsamling fra sidste møde

a. Fordeling af VIP-timer

CN orienterede om status. Der er endnu ikke udmeldt timer fra fakultetet, og derfor er der endnu ikke sendt noget i skriftlig høring. Mie har spurgt hos økonomimedarbejderne på fakultetet, der tror, at det måske er besluttet at afskaffe timerne.

JLC gjorde opmærksom på, at timerne er en del af en arbejdstidsaftalen for VIP og derfor ikke bare kan forsvinde.

Det blev besluttet, at Mie kontakter fakultetet igen.

b. Status på udpegning af medlemmer for perioden 1. februar 2018-31. januar 2020.

Mie Bech er nu formelt udpeget som AC-TAP repræsentant for indeværende periode.

JLC meddelte, at Louise Kringelum er udpeget af Djøf til den vakante VIP-plads i SAMiU.

4. Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen

a. Udkast til handleplaner for det psykiske arbejdsmiljø

SAMiU drøftede udkast til handleplaner for det psykiske arbejdsmiljø og besluttede at godkende handleplanerne for 2018. Den eksisterende handleplan opdateres og lægges på intranettet.

5. Organisationsændringer LUKKET PUNKT

CN orienterede om overvejelser i forbindelse med forestående organisationsændringer.

SAMiU takkede for orienteringen og godkendte at CN fortsætter med de planlagte ændringer.

6. Opfølgning på panelbesøg og forskningsevaluering (Punkt fra årshjul)

CN orienterede om status efter panelbesøget.

Det sidste møde i styregruppen for forskningsevaluering afholdes d. 26. april og den færdige rapport med panelets anbefalinger trykkes i starten af maj.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

CN arbejder på udkast til proces for opsamling med grupperne, hvor grupperne får mulighed for at kommentere og reflektere over panelets anbefalinger. Disse drøftelser kan spille ind i den fremtidige diskussion af arbejdet henimod at blive en business school.

Derefter blev der inviteret til kommentarer fra SAMiU i forhold til processen.

JLC: Vilje i grupperne til at processen skal bruges til noget, da der er lagt mange ressourcer i det. De fleste var tilfredse, men det bør sikres, at de mange ressourcer, der er puttet i det, ikke er tabt.

JS: Gode betragtninger i anbefalingerne for alle grupperne, men nogle steder virkede det som om, der var manglende indsigt i præmisserne for de enkelte grupper. Men helt sikkert noget i anbefalingerne som alle grupperne kan arbejde videre med.

7. Mulig konflikt på det statslige område

JLC spurgte til, hvor mange VIP'ere, der ikke er omfattet af konflikten. CN er blevet gjort bekendt med 7 VIP'ere, hvoraf én er tjenestemand. CN har ikke modtaget oversigt fra HR om, hvor mange ansatte der er undtaget fra Lockout.

NR spurgte til om referatet angående, hvordan forskellige forhold i tilfælde af lockout håndteres sendes ud til alle.

CN svarede, at det sendes ud i tilfælde af konflikt. Dog vil der være behov for, at SAMiU hurtigt sætter sig sammen og ser om der er behov for opdateringer, hvis der bliver meldt om sammenbrud.

8. Meddelelser

a. Nyt fra FSU og HSU

i. HSU (Dagsorden til mødet d. 11. april 2018:

http://www.inside.aau.dk/digitalAssets/382/382804_dagsorden-hsu-moede-11.04.18_inkl.-bilag_revideret-10.04.2018.pdf)

JLC refererede fra HSU:

- Der sker et skifte fra regelbaserede personalepolitikker til mere værdibaserede personalepolitikker. Vi kan i SAMiU kigge de nye personalepolitikker igennem og se om der er nogen af dem vi særligt skal arbejde videre med.
- Der er foretaget en robusthedsundersøgelse af uddannelserne, og der er 28 uddannelser, der bliver sat i bero/lagt sammen primært på de våde områder.
- Der vil komme krav til minimumstimetal for undervisning og vejledning.

HFF kunne tilføje til det sidste punkt, at der også er sket en ændring af beregningsmodellen i forhold til, hvad der tæller som konfrontationstid, og det hjælper i forhold til vores uddannelser.

ii. Der har ikke været møde i FSU siden sidste SAMiU-møde.

b. Nedsættelse af planlægningsgruppe til Institutseminaret

CN meddelte, at han ser, at Business School vil være temaet for næste institutseminar.

MB kommenterede, at det er vigtigt, at vi ikke kun taler om, hvad akkreditering som Business School betyder for forskning, men også hvad det betyder for uddannelse og for administrationen.

JLC foreslog, at når forskningsevalueringen har peget på talentpleje som et område vi skal fokusere på, så kunne det eventuelt også være et emne.

Det blev også foreslået, at der skal være fokus på rum for eventuelle nye medarbejdere til instituttet som følge af organisationsændringer.

SAMiU havde umiddelbart ingen forslag til medlemmer til planlægningsgruppen. MB kan dog overtales til at deltage fra TAP.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

c. **DHL-stafet 2018**

SAMiU drøftede deltagelse i årets DHL-stafet. Det blev besluttet, at Institutet betaler deltagergebyr og GSV står for fælles tilmelding.

CN meddelte, at han til næste institutkaffe vil spørge om der kunne være interesse i at lave en løbeklub på instituttet som optakt til DHL-stafetten.

9. Kommunikation fra mødet

SAMiU besluttede, at informationer om APV-handleplaner på det psykiske arbejdsmiljø sendes ud i nyhedsbrevet.

10. Eventuelt

Intet under eventuelt.

BILAG 2



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i (SAMiU) tirsdag d. 29. maj 2018

Kl. 13.00-15.30, Fib11-93

A-siden

Christian Nielsen (formand), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør),

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Jørgen Stamhus, Mie Bech

Afbud: Louise Kringelum

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år; et bagudrettet perspektiv

Bilag 1: Referat fra sidste års Arbejdsmiljødrøftelse

Bilag 2: Statusoplæg fra på arbejdet med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i 2017. Statusopdatering behandlet d. 29. november 2017.

GSV orienterede om, at sygefraværdsstatistikker kommer på til et senere møde.

JLC ønskede at følge op på spørgsmålet om, at VIP kun registreres syge i forskningstiden, ikke i undervisningstiden (medmindre det er længerevarende (>10 dage) sygdom). Argumentet om at det ikke kan håndteres administrativt at registrere sygdom i undervisningstiden anvendes stadig, men som CN anførte på seneste møde må det være en teknisk, nemt løst detalje. Alle er enige om at det var rimeligt at undervisningsnormen nedskrives med 60 % af sygefraværet for Lektorer og Professorer og 50 % for adjunkter.

MB foreslog, at det kan evt. kan håndteres halvårligt i relation til lærefordelingen. Og at det er vigtigt, at det automatiseres, så folk ikke skal bede om det selv.

HFF kommenterede, at det vil være en fordel, hvis man i indeværende semester har sygedage, at det så først reduceres i forhold til det efterfølgende semester, ellers bliver det svært at håndtere for uddannelserne.

CN rejste spørgsmålet om, hvad det er muligt at gøre på institutniveau.

JLC kommenterede, at det ville være problematisk om vi indførte praksisser som stiller medarbejderne dårligere end på resten af Fakultetet, men ikke når det vender den anden vej. Går vi forrest, er det sandsynligt at de andre institutter følger med.

På baggrund af drøftelsen besluttede SAMiU, at der udmøntes en administrativ praksis, hvor der sker en automatisk nedskrivning i såvel undervisnings- som forskningstid i forbindelse med sygdom. Nedskrivningen sker i forhold til det efterfølgende semester.

Derefter drøftede SAMiU arbejdsmiljøets tilstand det seneste år.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

JS: I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, så er vi kommet rigtigt langt. Der er stadig visse udfordringer i forhold til træk, vindfang og rygning. I forhold til det psykiske, så har vi stadig nogle udfordringer. Der er stadig ting på VIP-siden som vi arbejder med ex. sammenhængende tid og anerkendelse,

CN: Enig. Vi har desuden haft nogle stress-sygemeldinger i TAP-gruppen, og vi har haft nogle konflikter i TAP-gruppen i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Det kunne være nogle af de ting, vi kan tale videre om.

HFF: Der er også ting i forhold til organisationsændringerne, som betyder at ting står i stampe. Der kan hurtigt blive pisket en stemning op, omkring ting der slet ikke er sket endnu. Det skal vi være opmærksomme på.

Det skal fremhæves som en succes, at der er sket en stigning i trivselsundersøgelsen fra 2016 til 2017.

JLC: Der er også en venteposition i forhold til de ting, der kommer ovenfra i forhold til anerkendelse. Vi kan lokalt arbejde med en anerkendende kultur, og så er der andre ting omkring strukturer, som må komme oppefra.

MB: Det vil være fint, hvis vi kunne påpege, hvad vi har gjort godt, og hvad der har virket. Eksempelvis har forløbet med Mette Bugge været en succes selvom det ikke har løst alle problemer.

HFF: Mht. til bedre kommunikation, så vil det sandsynligvis vedblive at være en udfordring. Selvom ledelsen kan forsøge at kommunikere bedre, så kan vi aldrig forhindre at der kan være folk, der danner sig deres egne billeder.

JH: I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, så skal vi måske til at se på, hvad vi kan gøre noget ved, og hvad vi ikke kan gøre noget ved. Vi kan i det her forum ikke gøre noget ved bygningernes tilstand. Men der er ting vi kan gøre noget ved: Hvad er eksempelvis status i forhold til gardinpolitik, og i forhold til vindfang?

GSV: Status i forhold til gardinpolitik er, at det har været skudt til hjørne i forbindelse med institutlederskiftet. I forhold til etablering af vindfang har vi fået tilbud fra CAS på ca. 180.000 kr. per vindfang. Tilbuddet er kommet efter budgettet for 2018 er fastlagt, så det er ikke budgetsat..

JS: Jeg synes, vi skal lade det ligge for nu. Opgaven med etablering af vindfang og nye vinduer ligger ud over hvad vi kan løse på instituttet.

Beslutning: SAMiU besluttede, at meddele dekanen, at Instituttet ikke kan løfte opgaven med etablering af vindfang og udskiftning af vinduer. SAMiU vil stadig i forbindelse med runderingerne melde identificerede problemer i forhold til træk (ex. defekte vinduer) til CAS.

3. Arbejdsmiljøets tilstand netop nu; den aktuelle situation efter runderingerne

Bilag 3: Resultat af AAUs trivselsundersøgelse 2017, da trivselsundersøgelsen for 2018 først foretages i efteråret 2018.

Bilag 4: Handleplaner vedtaget i SAMiU d. 5. marts 2018 på baggrund af tilbagemelding fra den fysiske rundering 2018

Bilag 5: Handleplaner vedtaget i SAMiU d. 19. april 2018 på baggrund af tilbagemelding fra den psykiske rundering 2018

Indledningsvist gav JH en mundtlig tilbagemelding på den fysiske og Psykiske rundering i CPH, der foregik d. 17. maj 2018.

JH: De fysiske rammer er blevet markant forbedrede i forhold til sidste år. Der er stadig udfordringer i forhold til solafskærmningerne, men der er blevet arbejdet på en løsning. Mht. det psykiske, så lader det til, at de har det godt med hinanden, men de vil gerne have mere kontakt med andre ansatte i København. Det arbejdes der på. De synes,



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

det går bedre med at prioritere deltagelse i arrangementer i Aalborg. I den forbindelse har JH gjort opmærksom på, at psykiske runderingsdage på instituttet også vil være meget relevante for dem at deltage i.

CN supplerede med, at der ikke var arbejdsmiljøproblemstillinger, der krævede handlingsplaner udover hvad SAMiU allerede har besluttet.

Herefter drøftede SAMiU, hvor tilfredse SAMiU er med arbejdsmiljøet.

MB: Det er faktisk ret ok. Vi må være i den øverste halvdel, men vi er nok ikke på en 10'er. Vi er nok på en 8'er.

HFF: Der er ikke nogle særlige udfordringer. Det går godt på mange punkter, men vi skal naturligvis holde fokus og sikre, at der er en fortsat positiv udvikling

SAMiU besluttede, at GSV opdaterer status på de universitetsspecifikke handlingsplaner, som skal indgå i afrapporteringen til dekanen.

4. Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år; det fremadrettede perspektiv

SAMiU drøftede om der er sket ting siden runderingerne og udarbejdelsen af handleplanerne for det kommende år, som vi skal tage med i det fremtidige arbejde.

JLC: Nogle ph.d.er har udtrykt, at de kan føle sig lidt ensomme. Nedlæggelsen af Delphi efterlader et tomrum.

JS: Kan det ikke være noget som ph.d. skolen løfter. Eller tænker du på et lokalt initiativ?

JLC: Vi har mange ph.d.-studerende på vores institut, og vi kunne godt gøre noget decentralt for at understøtte de ph.d.-studerende i at etablere et fællesskab. Evt. kunne vi organiserer og betaler for et stiftende møde, og derefter har de selv bolden.

JH spurgte til, hvordan arbejdsmiljøet skal være om et år.

Samtlige medlemmer svarede, at det skal være godt.

MB supplerede, at det til næste rundering vil være rart, hvis der bliver meldt tilbage, at der er klarhed over ledelsesreferencer og mere tydelig ledelseskommunikation.

MB: Vi skal nok ikke forvente os så meget af dette års trivselsmålinger, da den kommer til at falde sammen med organisationsændringerne.

HFF: Jeg tænker ikke det er rigtigt. Man kan måske spørge om, om man kan være tilfreds, hvis man sidder på et universitet og ikke forventer, der sker forandringer. Det handler om, om at folk inddrages og hvordan de inddrages.

JS: Det er rigtigt at der er noget med sammenfald. Vi kan sige, at vi ikke forventer fremgang i forhold til trivselsmålingerne, da det falder sammen med organisationsændringerne, men vi forventer, at vi vil kunne se positive tilbagemeldinger i forbindelse med runderingerne i foråret.

JS: Er der sket ændringer for VIP som vi skal tage højde for?

HFF: En reorganisering af forskningsgrupperne kan måske tricke noget i forhold til anerkendelse.

JS: Vi kan måske også nævne, at nogle af de anbefalinger som evalueringspanelet kom med i forbindelse med forskningsevalueringen kan betyde noget. Ex. sammenhængende tid etc.

JLC: Nogle ting er målbare, andre er ikke. Der er eksempelvis målbart at sætte et mål op om, at instituttets stiller med x-antal medarbejdere til x-antal af de workshops der afholdes i regi af FUSA-projektet om social impact.

SAMiU konkluderede, at ambitionen er som minimum at fastholde niveauet i de nuværende trivselsmålinger.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

5. Hvordan har vi arbejdet med arbejdsmiljøet, og hvordan vil vi organisere os fremover

Som opfølgning på seneste institutsparring drøftede SAMiU om det vil være en idé med en AMR i hver bygning.

HFF: Umiddelbart ser jeg ikke at det er nødvendigt.

GSV: Kan det være en idé med en i København?

SAMiU konkluderede, at det ikke på nuværende tidspunkt vurderes, at der er behov for AMR i hver bygning.

MB: Det fungerer godt, at vi både har en AMR der er VIP og en der er TAP, selvom de formelt er AMR for alle ansatte, så giver det måske en større tryghed i forhold til at gå til en, der er ligesom en. Når det er sagt, så synes jeg, det virkede godt, at både VIP og TAP sad sammen til runderingerne.

JH: Vi kan næste år lave en light-udgave af den fysiske rundering, hvor vi ikke går rundt på hvert kontor.

6. Har vi de nødvendige kompetencer til det fremtidige arbejdsmiljøarbejde?

SAMiU drøftede, hvorvidt SAMiU har de nødvendige kompetencer til det fremtidige arbejdsmiljøarbejde, og konkluderede at det er tilfældet.

GSV spurgte til, om SAMiU har kompetencerne til at forestå de psykiske runderinger, når vi de seneste år har hyret en udefra.

SAMiU konkluderede, at kompetencerne er tilstede, og at det har været andre årsager end manglende kompetencer til at få hjælp udefra til de psykiske runderinger.

7. Hvad skal vi kommunikere fra mødet

At SAMiU har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Lille notits i nyhedsbrev for juni.

8. Eventuelt

JH orienterede om, at hun har været på ergonomikursus, og spurgte i den forbindelse om SAMiU vidste, hvor lang tid man må arbejde ved en bærbar computer om dagen?

Svaret er 2 timer om dagen!

JH orienterede om, at vi skal have institutsparring i efteråret med sociologi og socialt arbejde og statskundskab. CN har foreslået følgende datoer: 4.-6. september, 10. 11 og 13. september 17. 18 og 19. september.

BILAG 3



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
Postboks 159
9100 Aalborg

Til godkendelse i SAMiU

Dit navn
Telefon: 9940 #####
Email: xxx@xxx.aau.dk

Dato: 13-06-2018

Fordeling af tildelte puljetimer Foråret 2018 og Efteråret 2018

FORSLAG UD FRA NUVÆRENDE PRINCIPPER

Instituttet har fået tildelt **310,60 puljetimer** til fordeling blandt samf.-VIP for foråret 2018 og **310,60 puljetimer** til fordeling blandt samf.-VIP for efteråret 2018.

Fordelingen følger de principper, som blev vedtaget af Instituttets SU den 28. november 2013, men med en opjustering af timekompensationen for deltagelse i Institutråd vedtaget i SU den 22. juni 2016. Kompensationen gælder for et år med virkning fra efteråret 2018.

Kompensation pr. år:

- Akademisk Råd (faste medlemmer): 40t
- Institutråd (faste medlemmer): 40t
- Instituttets SU (faste B-medlemmer, dog undtagen TR): 20t
- Ph.d.-udvalg: 20t
- Tilbageværende pulje anvendes til konkrete opgaver

Timepulje Foråret 2018:

Akademisk Råd		60
Mogens Ove Madsen	20	
Poul Houman Andersen	20	
Louise Hansen	20	
Institutråd		80
Reimer Ivang	20	
Louise Hansen	20	
Jacob Rubæk Holm	20	
Allan Næs Gjerding	20	
SU		20
Louise Kringelum	10	
Jørgen Stamhus	10	
Ph.d.-udvalg		10
Christian R. Østergaard	10	
Ad hoc opgaver		140,60
John Kuada, Tidsskriftsredaktør	50	



Robin Roslender	50	
NN+NN+NN	40,60	
I alt		310,60

Timepulje Efteråret 2018:

Akademisk Råd		60
Mogens Ove Madsen	20	
Poul Houman Andersen	20	
Louise Hansen	20	
Institutråd		80
Reimer Ivang	20	
Louise Hansen	20	
Jacob Rubæk Holm	20	
Allan Næs Gjerding	20	
SU		10
Louise Kringelum (Barsel)	0	
Jørgen Stamhus	10	
Ph.d.-udvalg		10
Christian R. Østergaard	10	
Ad hoc opgaver		150,60
John Kuada, Tidsskriftsredaktør	50	
Robin Roslender, Tidsskriftsredaktør	50	
NN+NN+NN	50,60	
I alt		310,60

BILAG 4

Gro Stengaard Villumsen

From: Jeanette Hvarregaard
Sent: Tuesday, May 29, 2018 3:48 PM
To: Gro Stengaard Villumsen; Jørgen Stamhus
Subject: FW: Valg af arbejdsmiljørepræsentanter på AAU - aug.-sept. 2018
Attachments: what does a occupational health and safety representative do_ENGLISH_AMS-09maj2018.pdf; hvad-laver-en-arbejdsmiljørepræsentant_AMS-09maj2018.pdf; procedure_for_valg_af_arbejdsmiljørepræsentanter-AAU_AMS-LBR_16maj2018.docx; valg-arbejdsmiljørepræsentanter-AAU_AMS-LBR-LN_16maj2018-ENGLISH.docx

Follow Up Flag: Follow up
Flag Status: Flagged

From: Lars Brodersen
Sent: 29. maj 2018 13:12
To: Henrik Brohus; Ulla Gjølring; Elisabeth Kuhr Rasmussen; Anders Schmidt Kristensen; Martin Vive Ivø; Hans Jørgen Andersen; Maj Rosenstand; Peter Bak Frigaard; Mogens Juul Møller; Kristian G. Olesen; Børge Lindberg; John K. Pedersen; Henrik H. Søndergaard; Peter Rasmussen; Mikael Vetner; Flemming Koch; Ulla Steen; Michael Toft Overgaard; Søren Pihlkjær Hjortshøj; Marianne Rostgaard; Søren Højsgaard; Kjeld Pedersen; Kim Dremstrup; Tine Herreborg Jørgensen; Thorkild Ærø; Trond Beldo Klausen; Anette Borchorst; Lone Vestergaard; Christian Nielsen; Morten Winterberg; Annette Lorentsen
Cc: Ellen Karlsen; Niels Aasberg Husted Madsen; Peter Skotte; Benjaminn Nordahl Nielsen; Andreas Rasmussen; Ulla Øland; Charlotte Skindbjerg Pedersen; Inge Pedersen; Jette Thorsen Gade; Hanne Milano; Martin Mølholm; Michael Collin; Hanne Kragh; Ole Schjødt Kjær; CGS Contact; Horia Cornean; Jette Marie Christensen; Karina Boller Jensen; Brita Holst Serup; Erika G. Spaich; Jane Dyhr; Nils Lykke Sørensen; Johanne Kær Berg; Palle Steen Hansen; Jeanette Hvarregaard
Subject: Valg af arbejdsmiljørepræsentanter på AAU - aug.-sept. 2018

Kære institutleder/FS-afdelingschef (med kopi til arbejdsmiljøkontaktpersonerne i institutter og FS-afdelinger)

AAU's hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMiU) besluttede på sit møde i februar 2018, at der gennemføres ensartet, samtidigt valg af alle arbejdsmiljørepræsentanter ved AAU i løbet af 2018 på samme måde som i 2016. Baggrunden for dette er, at vi skal blive ved med at styrke og støtte AAU's arbejdsmiljøorganisation og bl.a. derfor skal vi have styr på den. Arbejdsmiljøloven kræver også at arbejdsgiveren har styr på arbejdsmiljøorganisationen.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) er på valg samtidigt på hele AAU, og derfor "nulstiller" vi alle arbejdsmiljørepræsentanter i forbindelse med valget (efter beslutning i hovedarbejdsmiljøudvalget). Det er ifølge arbejdsmiljøloven arbejdsgiveren, som skal sørge for, at valget finder sted. Derfor har vi stilet denne vejledning til institutlederen/FS-afdelingschefen.

Valg-deadline er sat til senest d. 7. september 2018. Valget skal placeres i slutningen af august og en uge ind i september, fordi alle medarbejdere skal kunne deltage i valget. Vi kan fx ikke placere valget i juli og begyndelsen af august, da mange medarbejdere er på ferie, eller i september for så ekskluderer vi reelt VIP'erne fra valget pga. semesterstart.

Arbejdsmiljøsektionen vil gerne opfordre til, at du inkluderer dine eventuelle nye medarbejdere fra fakultetskontorerne i AMR-valget, selv om de først flytter ind hos dig d. 1. oktober 2018, dvs. både inkluderes i kandidatopstillingen og i valget.

Vi kan beklageligvis ikke lave et centralt styret/organiseret valg (hvor arbejdsmiljøsektionen udsender en email til alle medarbejdere), fordi vi hverken har datagrundlag eller valgsoftware. Derfor bliver vi nødt til at overlade designet af selve valgbehandlingen til det enkelte tjenestested, og det gik jo også udmærket i 2016. Der er fuld metodefrihed mht. selve valgbehandlingen; stormøde med håndsoprækning, hemmelig brevafstemning med en stemmeboks hos institut-/FS-afdelingssekretæren, Doodle-afstemning eller ...

Er der noget i vejledningen, der er uklart, eller har du spørgsmål, er du selvfølgelig meget velkommen til at kontakte os [Lars Brodersen](#) eller [arbejdsmiljøsektionen](#).

Du finder vedhæftet denne email en procesvejledning (på dansk og engelsk) som en side med "reklame" for arbejdsmiljørepræsentanthvervet. Den kan du måske bruge i din korrespondance med medarbejderne, printe og hænge op eller hvad I finder hensigtsmæssigt. Det er jo desværre nok næppe alle "menige" medarbejdere, der er fuldt informeret om, hvad en arbejdsmiljørepræsentant egentlig laver, og derfor denne lille reklame mhp. flere kandidater; længe leve kampvalget!

Venlige hilsner

Lars



AALBORG UNIVERSITET

Lars Brodersen

Arbejdsmiljøsektionen (AMS)
HR-afdelingen

Telefon: (+45) 9940 7214 | Email: lbr@adm.aau.dk | Web: www.hr.aau.dk
Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 7F | 9220 Aalborg Øst

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter ved Aalborg Universitet (AAU) 2018

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter på AAU i 2018

Kære institutleder/FS-afdelingschef

AAU's hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMiU) besluttede på sit møde i februar 2018, at der gennemføres ensartet, samtidigt valg af alle arbejdsmiljørepræsentanter ved AAU i løbet af 2018 på samme måde som i 2016. Baggrunden for dette er, at vi skal have styr på vores arbejdsmiljøorganisation på AAU – for at den og arbejdsmiljøarbejdet kan styrkes. Alle arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) er på valg samtidigt på hele AAU, og derfor "nulstiller" vi alle arbejdsmiljørepræsentanter i forbindelse med valget.

Det er ifølge arbejdsmiljøloven arbejdsgiveren, som skal sørge for, at valget finder sted. Derfor har vi stilet denne vejledning til institutlederen/FS-afdelingschefen.

Valg-deadline er sat til senest d. 7. september 2018. **Valget skal placeres i slutningen af august og en uge ind i september, fordi alle medarbejdere skal kunne deltage i valget.** Vi kan fx ikke placere valget i juli og begyndelsen af august, da mange medarbejdere er på ferie, eller i september for så ekskluderer vi reelt VIP'erne fra valget pga. semesterstart.

Arbejdsmiljøsektionen vil gerne opfordre til, at dine eventuelle nye medarbejdere fra fakultetskontorerne bliver inkluderet i valget, selv om de først flytter ind hos dig d. 1. oktober 2018, dvs. både inkluderes i kandidatopstillingen og i valget.

Vi kan beklageligvis ikke lave et centralt styret-organiseret valg (hvor arbejdsmiljøsektionen udsender en email til alle medarbejdere), fordi vi hverken har datagrundlag eller valgsoftware. Derfor bliver vi nødt til at overlade designet af selve valghandlingen til det enkelte tjenestested. Der er fuld metodefrihed mht. selve valghandlingen; stormøde med håndsoprækning, hemmelig brevafstemning med en stemmeboks hos institut-/FS-afdelingssekretæren, Doodle-afstemning eller ...

Er der noget i vejledningen, der er uklart, eller har du spørgsmål, er du selvfølgelig meget velkommen til at kontakte os [Lars Brodersen](#) eller [arbejdsmiljøsektionen](#).

Bagerst i vejledningen (dette dokument) er der en side med "reklame" for arbejdsmiljørepræsentanthvervet. Den kan du måske bruge i din korrespondance med medarbejderne, printe og hænge op eller hvad I finder hensigtsmæssigt. Det er jo desværre nok stadig de færreste medarbejdere, der er fuldt informeret om, hvad en arbejdsmiljørepræsentant egentlig laver, og derfor denne lille reklame.

Venlige hilsner
Lars
arbejdsmiljøsektionen

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter ved Aalborg Universitet (AAU) 2018

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og udpegning af arbejdsledere ved Aalborg Universitet (AAU), 2018

1. skridt

Hvert institut/FS-afdeling skal definere og navngive jeres arbejdsmiljøgrupper. Arbejdsmiljøgruppen er fundamentet for instituttets/FS-afdelingens arbejdsmiljøorganisation (AMO), hvorfor det er der, AMO defineres.

(se eksempler næste side).

2. skridt

Institutlederen/FS-afdelingschefen meddeler til alle medarbejdere i instituttet/FS-afdelingen, at der bliver afholdt valg til arbejdsmiljørepræsentant med valg-deadline d. 7. september 2018, og at medarbejderne er velkomne til at stille op som kandidater. Opstilling og valg sker til en specifik arbejdsmiljøgruppe. De nuværende arbejdsmiljørepræsentanternes funktionsperiode udløber pr. 30. september 2018, og de valgte funktionsperiode starter derfor d. 1. oktober 2018.

(se eksempler på næste side).

3. skridt

Medarbejderne stiller op som kandidater til valget af arbejdsmiljørepræsentanter ved at meddele dette til institutlederen/FS-afdelingschefen. Medarbejderne kan melde sig individuelt eller diskutere opstilling på møder.

4. skridt

Institutlederen/FS-afdelingschefen udsender valglister, så medarbejderne kan overveje deres stemmeafgivning inden valget.

(se eksempler næste side)

5. skridt

Hvis der er udsigt til kampvalg, må der føres valgkampagner. Hvis der er en kandidat pr. arbejdsmiljøgruppe, er der valgt pr. fredsvalg.

6. skridt

Valget afholdes.

Man kan stemme på en kandidat til den arbejdsmiljøgruppe, som man er omfattet af.

7. skridt.

Valgresultatet meddeles til institutlederen/FS-afdelingschefen, som så videreformidler valgresultatet til alle medarbejderne i instituttet/FS-afdelingen og en samlet tilbagemelding for hele instituttet/FS-

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter ved Aalborg Universitet (AAU) 2018

adelingen til AAU's centrale arbejdsmiljøsektion (AMS) for registrering

(arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk) inkl. information om, hvorvidt de valgte har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse eller ej.

Hvis medarbejderen er organiseret i en fagforening, hvilket ikke er et krav for at blive arbejdsmiljørepræsentant, kan medarbejderen vælge at informere sin faglige organisation om valget og det nye tillidshverv. Dette kan ikke ske fra centralt hold

8. skridt.

Efter valg af arbejdsmiljørepræsentant(-er) udpeger chefen en arbejdsleder pr. arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen udgør tilsammen arbejdsmiljøgruppen.

9. skridt

Alle nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere skal ifølge arbejdsmiljøloven inden 3 måneder fra valget have gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Hvis en nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant ikke allerede har gennemført uddannelsen (skal i så fald være gennemført efter 1991), skal den gennemføres inden udgangen af 2018.

Arbejdsmiljøsektionen arrangerer to kurser med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i efteråret 2018: 13.-15. november 2018 og 27.-29. november 2018.

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter ved Aalborg Universitet (AAU) 2018

Eksempler på definition af arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupper defineres ud fra et *nærhedsprincip*, som arbejdsgiver og medarbejdere beslutter i fællesskab. Et nærhedsprincip kan være, at der skal være en arbejdsmiljøgruppe pr. adresse, instituttet/FS-afdelingen bor på. Et andet kan være en arbejdsmiljøgruppe for VIP og en for TAP. Et tredje eksempel er en arbejdsmiljøgruppe for værksteder og en for kontorer. Et fjerde eksempel kan være opdeling efter jobtype. Der kan sagtens være andre typer nærhedsprincip. Essensen er, at alle medarbejderne skal kunne være i daglig kontakt med deres arbejdsmiljøgruppe.

En arbejdsmiljøgruppe består af en valgt arbejdsmiljørepræsentant (medarbejder) og en udpeget arbejdsleder (ledelsesrepræsentant).

Institut/FS-afdeling for AA	arbejdsleder (AL)	arbejdsmiljørepræsentant (AMR)
Arbejdsmiljøgruppe Campus Aalborg	NN	MM
Arbejdsmiljøgruppe Campus København	OO	PP
Arbejdsmiljøgruppe Campus Esbjerg	RR	SS

Institut/FS-afdeling for BB	arbejdsleder (AL)	arbejdsmiljørepræsentant (AMR)
Arbejdsmiljøgruppe VIP	TT	UU
Arbejdsmiljøgruppe TAP	XX	VV

Institut/FS-afdeling for CC	arbejdsleder (AL)	arbejdsmiljørepræsentant (AMR)
Arbejdsmiljøgruppe kontorer	HH	EE
Arbejdsmiljøgruppe værksteder og laboratorier	GG	FF

Institut/FS-afdeling for DD	arbejdsleder (AL)	arbejdsmiljørepræsentant (AMR)
Arbejdsmiljøgruppe forskere og undervisere	DD	EE
Arbejdsmiljøgruppe snedkere og tømrere	GG	FF
Arbejdsmiljøgruppe kontorassistenter, jura og økonomi	HH	JJ
Arbejdsmiljøgruppe konsulenter	LL	KK

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter ved Aalborg Universitet (AAU) 2018

Eksempel på indkaldelse til opstilling til valg som arbejdsmiljørepræsentant

Chefen udsender beskrivelsen af arbejdsmiljøgrupperne, som der skal vælges arbejdsmiljørepræsentanter til, fx således:

Kære medarbejdere i institut/FS-afdelingen for AA

AAU's hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMiU) ønsker ensartet og samtidigt valg af alle arbejdsmiljørepræsentanter ved AAU for at styrke AAU's arbejdsmiljøorganisation og dermed det samlede arbejdsmiljøarbejde ved AAU. Derfor afholder vi valg af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) d. xx/xx 2018. Jeg indkalder derfor kandidater til valget. Alle medarbejdere med mere end 10 timers ansættelse pr. uge er opstillingsberettigede og stemmeberettigede. Vores arbejdsmiljøorganisation består af de tre arbejdsmiljøgrupper, som I ser her, og der skal derfor vælges tre arbejdsmiljørepræsentanter; en til hver gruppe, AMR 1, AMR 2 og AMR 3. Valgperioden er to år og løber fra 1. oktober 2018 til 30. september 2020.

Institut/FS-afdeling for AA	arbejdsleder (AL)	arbejdsmiljørepræsentant (AMR)
Arbejdsmiljøgruppe Campus Aalborg	NN	AMR 1
Arbejdsmiljøgruppe Campus København	OO	AMR 2
Arbejdsmiljøgruppe Campus Esbjerg	RR	AMR 3

HAMiU har også besluttet, at vi nulstiller/opsiger alle eksisterende valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Ellers er det ikke muligt at starte på en frisk, hvor alle pladser vælges samtidigt og ensartet for hele AAU. Alle eksisterende arbejdsmiljørepræsentanter, som har et ønske om at forblive arbejdsmiljørepræsentant, skal derfor genopstille til valget. Ansatte med ledelsesbeføjelser kan hverken opstille eller deltage i valget.

Skriv venligst til mig, hvis du vil opstille til valget. Deadline for opstilling er d. xx/xx 2018.

Hvis der er udsigt til kampvalg, vil jeg udsende information om, hvem der opstiller til hvilke arbejdsmiljøgrupper. Så kan der føres valgkamp op til valget. Selve valghandlingen foregår ved at ... (chefen beskriver). Hver enkelt medarbejder kan stemme på en kandidat opstillet til den arbejdsmiljøgruppe, som medarbejderen er omfattet af. Efter valget vil jeg meddele jer resultatet.

Hvis der ikke er flere kandidater, end der skal vælges, en AMR pr. gruppe, vil jeg betragte de pågældende valgt ved fredsvalg og meddele jer resultatet.

Læs mere om det at være arbejdsmiljørepræsentant [ved at klikke her](#).

Læs mere om Aalborg Universitets arbejdsmiljøorganisation [ved at klikke her](#).

Venlige hilsner

Instituttleder/FS-afdelingschef A

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter ved Aalborg Universitet (AAU) 2018

Eksempel på information om opstillede kandidater til valg som arbejdsmiljørepræsentant

Chefen udsender beskrivelsen af arbejdsmiljøgrupperne, som der skal vælges arbejdsmiljørepræsentanter til, fx således:

Kære medarbejdere i institut/FS-afdelingen for AA

Der har vist sig god interesse for at blive valgt som arbejdsmiljørepræsentant. I to af de tre arbejdsmiljøgrupper er der endda flere kandidater, som I kan se her:

Institut/FS-afdeling for AA	arbejdsleder (AL)	arbejdsmiljørepræsentant (AMR) <i>kandidater</i>
Arbejdsmiljøgruppe Campus Aalborg	NN	Peter Petersen Hans Hansen
Arbejdsmiljøgruppe Campus København	OO	Pia Piasen Jens Jensen Bodil Bodilsen
Arbejdsmiljøgruppe Campus Esbjerg	RR	Frederik Hansen

Til arbejdsmiljøgruppe Campus Esbjerg er der kun en kandidat, hvorfor jeg betragter Fredrik Hansen valgt som arbejdsmiljørepræsentant til den arbejdsmiljøgruppe ved fredsvalg.

Arbejdsmiljørepræsentanterne til de øvrige to arbejdsmiljøgrupper vælges som tidligere omtalt ved valget d. xx/xx 2018. Ansatte med ledelsesbeføjelser kan ikke deltage i valget, hvilket i vores institut/FS-afdeling er følgende personer (chefen beskriver).

Selve valghandlingen foregår ved at ... (chefen beskriver). Hver enkelt medarbejder kan stemme på en kandidat opstillet til den arbejdsmiljøgruppe, som medarbejderen er omfattet af.

Efter valget vil jeg meddele jer resultatet.

Venlige hilsner
Institutleder/FS-afdelingschef A

Hvad laver en arbejdsmiljørepræsentant?

En arbejdsmiljørepræsentant (AMR) er de ansattes talerør til ledelsen i spørgsmål om arbejdsmiljøforhold.

Hovedopgaven for en arbejdsmiljørepræsentant er at samarbejde med instituttets eller FællesService-afdelingens ledelse for et bedre arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørepræsentanten danner sammen med en arbejdsleder en arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgruppen skal i det daglige arbejde hjælpe ledelsen med at sørge for et godt arbejdsmiljø i det område af instituttet eller FS-afdelingen, som gruppen dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanten vil også som regel have plads i instituttets eller FS-afdelingens arbejdsmiljøudvalg, hvor de strategisk, generelle aspekter i arbejdsmiljøet bliver drøftet.

Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen skal blandt andet:

- Holde øje med arbejdsmiljøet, både organisatorisk, socialt og fysisk, i gruppens område og søge at påvirke gruppen og den enkelte kollega til en arbejdsmiljømæssig god adfærd
- Sikre, at den enkelte instrueres ordentligt, så alle kan arbejde med mindst mulig risiko
- Deltage i arbejdet med arbejdspladsvurderingerne (APV)
- Samarbejde med ledelsen om at planlægge alle forhold, der har indflydelse på arbejdsmiljøet både organisatorisk, socialt og fysisk
- Deltage ved undersøgelse af eventuelle arbejdsulykker
- Med ledelsen drøfte konsekvenser for arbejdsmiljøet i forbindelse med omorganisering, nyindkøb, ombygning m.m.
- Bistå ledelsen med at tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres forsvarligt
- Sørge for at forhold som stress, nedslidning, ondt i ryggen, støjproblemer, organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø, indretning, sygefravær osv. bliver betragtet som arbejdspladsens opgave at løse og forebygge – og ikke den enkeltes problem.



What is the role of an occupational health and safety representative?

Occupational health and safety representatives provide a link between staff members and management in matters concerning the working environment.

The principal task of health and safety representatives is to cooperate with management in improving the working environment.

Along with an appointed supervisor, the health and safety representative is part of the local health and safety group. As part of their day-to-day work, the role of the local health and safety group is to assist management in creating a healthy and positive working environment in the particular area or among the particular group of staff members who are represented by the group.

As a general rule, being a health and safety representative also includes membership of the department's/FS-unit's occupational health and safety committee; the committee is responsible for discussing the overall strategic aspects of workplace health and safety.

The role of health and safety representatives and supervisors include:

- Continually reviewing the physical, organizational and social work environment aspects of the working environment of their area of responsibility while seeking to promote a positive health and safety culture among its members
- Seeking to prevent unnecessary risks by ensuring that individual staff members receive clear and adequate instruction
- Taking part in workplace assessments (APV)
- Cooperating with management in assessing and improving conditions affecting the physical, organizational and social aspects of the working environment
- Taking part in investigating accidents at the workplace
- Discussing with management any possible health and safety issues related to reorganisations, procurements, renovations, etc.
- Assisting management in organising work activities and ensuring that such activities can be performed safely
- Creating and maintaining a culture in which the responsibility of solving and preventing health and safety issues, such as stress, burnout, backaches, noise problems, poor physical, organizational and social work environment, furniture and equipment, sickness absence, etc. lies with the workplace and not with the affected staff members.

Hvad laver en arbejdsmiljørepræsentant?

En arbejdsmiljørepræsentant (AMR) er de ansattes talerør til ledelsen i spørgsmål om arbejdsmiljøforhold.

Hovedopgaven for en arbejdsmiljørepræsentant er at samarbejde med instituttets eller FællesService-afdelingens ledelse for et bedre arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørepræsentanten danner sammen med en arbejdsleder en arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgruppen skal i det daglige arbejde hjælpe ledelsen med at sørge for et godt arbejdsmiljø i det område af instituttet eller FS-afdelingen, som gruppen dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanten vil også som regel have plads i instituttets eller FS-afdelingens arbejdsmiljøudvalg, hvor de strategisk, generelle aspekter i arbejdsmiljøet bliver drøftet.

Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen skal blandt andet:

- Holde øje med arbejdsmiljøet, både organisatorisk, socialt og fysisk, i gruppens område og søge at påvirke gruppen og den enkelte kollega til en arbejdsmiljømæssig god adfærd
- Sikre, at den enkelte instrueres ordentligt, så alle kan arbejde med mindst mulig risiko
- Deltage i arbejdet med arbejdspladsvurderingerne (APV)
- Samarbejde med ledelsen om at planlægge alle forhold, der har indflydelse på arbejdsmiljøet både organisatorisk, socialt og fysisk
- Deltage ved undersøgelse af eventuelle arbejdsulykker
- Med ledelsen drøfte konsekvenser for arbejdsmiljøet i forbindelse med omorganisering, nyindkøb, ombygning m.m.
- Bistå ledelsen med at tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres forsvarligt
- Sørge for at forhold som stress, nedslidning, ondt i ryggen, støjproblemer, organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø, indretning, sygefravær osv. bliver betragtet som arbejdspladsens opgave at løse og forebygge – og ikke den enkeltes problem.



BILAG 5

Gro Stengaard Villumsen

Subject: FW: Statistik over sygefravær for 2017
Attachments: Hjælpetekster_sygefraværsstatistik_2018.pdf; Sygefraværstatistik for Aalborg Universitet for 2017.pdf; Sygefraværstatistik for hovedområde SAMF for 2017.pdf; Sygefraværstatistik til Alle for 2017.pdf; Sygefraværstatistik til Institut for Økonomi og Ledelse for 2017.pdf

Fra: ADM HR-afdelingen <hr@adm.aau.dk>
Svar til: Charlotte Spliid Knudsen <csk@adm.aau.dk>
Dato: tirsdag den 13. marts 2018 kl. 08.50
Til: Christian Nielsen <chn@business.aau.dk>
Emne: Statistik over sygefravær for 2017

Kære Christian

Vedlagt sender jeg hermed statistik over sygefravær for 2017 gældende for Institut for Økonomi og Ledelse. Ligeledes finder du en statistik over de øvrige enheder på SAMF og for AAU som helhed samt hjælpetekster til forståelsen af statistikken.

Vi har forenklet dette års statistik med et ønske om, at give dig de sygefraværstal, som giver størst værdi, både for ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen. Vi har i den forbindelse lagt vægt på, at I kan se fordelingen mellem det korte og lange sygefravær, langtidsfriskfrekvensen kvartalsvist og udviklingen fra året før.

Du får herudover mulighed for at se sygefraværet opgjort på sektions-/områdeniveau eller teamniveau til og med niveau 5, såfremt det er registreret i de administrative systemer. Vi anbefaler derfor, at I samtidig med læsning af vedlagte statistik orienterer jer i seneste [oversigt over tjenestesteder](#) med henblik på løbende afklaring af jeres niveauinddeling.

Statistikken kan selvfølgelig ikke stå alene, men bør danne afsæt for en generel drøftelse af, hvor I er nu og hvor I gerne vil hen arbejdsmiljø- og sygefraværs mæssigt på det organisatoriske plan. I anbefales på denne baggrund at anvende statistikken i forbindelse med jeres arbejdsmiljødrøftelse i jeres arbejdsmiljøudvalg eller sammenlagte samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

Det er vigtigt, at du som leder løbende er bekendt med og forholder dig til omfanget af sygefravær/nærvær i afdelingen med henblik på et sundt og sikkert arbejdsmiljø, for eksempel ved at reducere sygefravær og øge andelen af langtidsfriske medarbejdere (øget nærvær).

Hvis du har spørgsmål til anvendelsen af vedlagte, er du mere end velkommen til at kontakte undertegnede og hvis du har spørgsmål til dataudtræk, kontakt venligst Lars Mose. Hvis I som afdeling ønsker sparring og inspiration i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, er I velkommen til at kontakte jeres kontaktpersoner i AMS (Arbejdsmiljøsektionen).

Med venlige hilsner
Charlotte Spliid Knudsen

Hjælpetekster til læsning af fraværsstatistikken 2017

Sygefraværsstatistikken for Aalborg Universitet 2017 er baseret på data fra statens opgørelser.

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.

LANGTIDSRISK defineres som ansatte med maks 5 sygedage om året i en periode på 2 år.

ANTAL ÅRSVÆRK opgøres som summen af den ansattes arbejdsdage ganget med beskæftigelsesgraden for den pågældende periode. Ansatte registreret som værende på orlov er ikke indregnet.

NIVEAU angiver, hvilket organisatorisk niveau opgørelsen gælder. NIV 2 er hovedområde, NIV 3 er institut/afdelingsniveau, NIV 4 er sektions-/områdeniveau, NIV 5 er teamniveau. Der vil være tilgængelige opgørelser svarende til et institut eller en afdelings organisationsstruktur, hvis de er beskrevet og registreret i de administrative systemer (registrerede tjenestesteder i HR-systemet Scanpas). Det anbefales, at oversigt over tjenestesteder læses sammen med statistikken/opgørelserne

KOLONNER:

GNST. ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT (ALLE) er det gennemsnitlige antal sygedage en ansat har for en given periode.

SYGEPROCENT Alle angiver andelen, som sygefraværet udgør af den samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværsstatistikken.

SYGEPROCENT <30 DAGE angiver andelen, som det kortere sygefravær udgør af den samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværsstatistikken.

SYGEPROCENT ≥ 30 DAGE angiver andelen, som det længerevarende sygefravær udgør af den samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværsstatistikken.

Bemærk, at den korte og lange sygefraværsprocent udregnes efter et nyt princip for at tydeliggøre fordelingen mellem det korte og lange sygefravær. Alle sygefraværsprocenter opgøres nu for hele populationen (alle årsværk).

ÆNDR. angiver i procentpoint, hvor meget sygeprocenten eller langtidsfriskfrekvensen er henholdsvis steget og/eller faldet sammenlignet med samme opgørelsesperiode året før.

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

- Har været ansat i de seneste 8 kvartaler
- Har i samme periode for hvert år (4 kvartaler) højst haft 5 sygedage pr år
- "Alle" angiver medarbejdere, der har været langtidsfriske i alle årets kvartaler

Bemærk, at langtidsfriskfrekvensen udregnes efter et nyt princip for at kunne angives kvartalsvist. Dette betyder et ændret opgørelsesprincip for året, da en medarbejder for at kunne figurere i "Alle" rækken skal have været langtidsfrisk i alle årets kvartaler. Beregningen af langtidsfrisk sker for både 2016 og 2017 med henblik på at kunne opgøre ændringen mellem de 2 år. Beregningsreglen er den samme for de 2 år, men da vi for 2016 ikke råder over oplysninger fra 2014 er det alene muligt for dette år at beregne for 4. kvartal. Derfor er ændringsprocenten mellem 2017 og 2018 lig med Procenten for 2017 for de øvrige kvartaler.

Sygefravær for 2017

Aalborg Universitet



Gruppering - sorteret alfabetisk	Gnst. antal sygedage pr. ansat	Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent						Lantids-frisk (%)	Ændret langtidfrisk	Antal Årsværk
			Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.			
Alder											
Alle	6,32	0,51	2,51	-0,11	1,07	0,01	1,44	-0,12	34,48	34,48	3038,46
Over eller 45	7,07	0,49	2,81	-0,07	1,12	0,02	1,68	-0,1	48,57	48,57	1236,58
Under 45	5,8	0,52	2,3	-0,11	1,03	0	1,27	-0,11	25,93	25,93	1801,88
Geografi											
Alle	6,32	0,51	2,51	-0,11	1,07	0,01	1,44	-0,12	34,48	34,48	3038,46
Esbjerg	4,99	0,46	1,98	-0,35	0,82	0,1	1,16	-0,45	44,9	44,9	74,3
København	5,45	0,47	2,16	-0,18	1,05	0,11	1,11	-0,29	35,81	35,81	386,68
Aalborg C	6,95	0,49	2,76	0,01	0,97	0,09	1,79	-0,08	32,75	32,75	329,47
Aalborg Ø	6,42	0,52	2,55	-0,11	1,09	-0,04	1,45	-0,08	34,16	34,16	2248
Kvartal											
Alle	6,32	0,51	2,51	-0,11	1,07	0,01	1,44	-0,12	34,48	34,48	3038,46
Kvartal 1	1,97	0,3	3,04	-0,1	1,54	-0,05	1,49	-0,06	49,79	49,79	2932,6
Kvartal 2	1,34	0,19	2,27	-0,13	0,94	-0,03	1,33	-0,1	50,46	50,46	2977,03
Kvartal 3	1,25	0,19	1,92	-0,04	0,85	0,14	1,07	-0,18	48,44	48,44	3024,35
Kvartal 4	1,76	0,25	2,79	-0,11	1,24	-0,15	1,55	0,04	48,07	-4,01	3152,04
Køn											
Alle	6,32	0,51	2,51	-0,11	1,07	0,01	1,44	-0,12	34,48	34,48	3038,46
K	8,85	0,65	3,51	-0,49	1,44	-0,03	2,07	-0,46	26,67	26,67	1457,46
M	3,99	0,38	1,58	0,18	0,73	0,03	0,86	0,16	41,82	41,82	1581,01
Stilling											
Alle	6,32	0,51	2,51	-0,11	1,07	0,01	1,44	-0,12	34,48	34,48	3038,46
TAP	9,54	0,72	3,79	-0,24	1,7	-0,05	2,09	-0,19	30,88	30,88	1349,09
VIP	3,74	0,34	1,49	-0,03	0,56	0,04	0,92	-0,08	37,03	37,03	1689,37

Sygefravær for 2017 fordelt pr. hovedområde



AALBORG UNIVERSITET

Hovedområde: SAMF

Institut/afdeling - sorteret alfabetisk og med flere end 5 årsværk	Gnst. antal sygedage pr. ansat	Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent						Lantids-frisk (%)	Ændret langtidsfrisk	Antal Årsværk
			Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.			
	6,9	0,45	2,74	-0,1	0,95	0,07	1,78	-0,18	40	40	371
Juridisk Institut	18,66	0,76	7,4	3,96	1,3	0,04	6,11	3,93	22,41	22,41	45,86
Sociologi og Socialt Arb., Institut	9,06	0,5	3,6	-0,43	1,26	-0,06	2,33	-0,38	30,56	30,56	110,13
Statskundskab, Institut	1,31	0,28	0,52	-1,36	0,52	-0,14	0	-1,22	50,6	50,6	68,47
Økonomi og Ledelse, Institut	4,21	0,4	1,67	-0,57	0,82	0,27	0,85	-0,84	47,89	47,89	146,54

Sygefravær for 2017 fordelt pr. område



AALBORG UNIVERSITET

Niv: 2

Niv 2: SAMF

Niv 3:

Niv 4:

Niv 5:

Gruppering - sorteret alfabetisk	Gnst. antal sygedage pr. ansat	Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent						Lantids-frisk (%)	Ændret langtidfrisk	Antal Årsværk
			Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.			
Alder											
Alle	6,9	0,45	2,74	-0,1	0,95	0,07	1,78	-0,18	40	40	371
Over eller 45	8,34	0,42	3,31	0,5	0,9	0,14	2,41	0,36	53,23	53,23	167,71
Under 45	5,72	0,47	2,27	-0,6	1	0	1,27	-0,6	30,29	30,29	203,29
Geografi											
Alle	6,9	0,45	2,74	-0,1	0,95	0,07	1,78	-0,18	40	40	371
København	4,97	0,36	1,97	-0,67	0,72	0,03	1,25	-0,7	35,14	35,14	25,12
Aalborg Ø	7,04	0,46	2,79	-0,07	0,97	0,07	1,82	-0,14	40,41	40,41	345,88
Kvartal											
Alle	6,9	0,45	2,74	-0,1	0,95	0,07	1,78	-0,18	40	40	371
Kvartal 1	2,38	0,27	3,67	0,99	1,49	0,38	2,18	0,61	52,98	52,98	364,38
Kvartal 2	1,52	0,18	2,57	-0,19	0,88	0,28	1,69	-0,47	51,21	51,21	369,64
Kvartal 3	1,22	0,18	1,88	-0,6	0,89	0,11	0,99	-0,71	50,24	50,24	373,3
Kvartal 4	1,71	0,24	2,72	-0,09	1,12	-0,13	1,59	0,03	50,23	-6,02	383,56
Køn											
Alle	6,9	0,45	2,74	-0,1	0,95	0,07	1,78	-0,18	40	40	371
K	9,29	0,59	3,69	-0,15	1,37	0,06	2,31	-0,22	29,43	29,43	208,12
M	3,85	0,28	1,53	0,01	0,42	0,1	1,11	-0,09	53,33	53,33	162,88
Stilling											
Alle	6,9	0,45	2,74	-0,1	0,95	0,07	1,78	-0,18	40	40	371
TAP	12,32	0,77	4,89	0,58	1,87	0,03	3,01	0,54	31,15	31,15	101,88
VIP	4,85	0,33	1,93	-0,34	0,61	0,1	1,32	-0,44	43,06	43,06	269,12

Sygefravær for 2017 fordelt pr. område



AALBORG UNIVERSITET

Niv: 3

Niv 2: SAMF

Niv 3: Økonomi og Ledelse, Institut

Niv 4:

Niv 5:

Gruppering - sorteret alfabetisk	Gnst. antal sygedage pr. ansat	Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent						Lantids-frisk (%)	Ændret langtidfrisk	Antal Årsværk
			Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.			
Alder											
Alle	4,21	0,4	1,67	-0,57	0,82	0,27	0,85	-0,84	47,89	47,89	146,54
Over eller 45	5,48	0,4	2,18	-0,63	0,75	0,23	1,42	-0,87	61,45	61,45	66,77
Under 45	3,15	0,39	1,25	-0,44	0,87	0,29	0,38	-0,73	37,38	37,38	79,76
Geografi											
Alle	4,21	0,4	1,67	-0,57	0,82	0,27	0,85	-0,84	47,89	47,89	146,54
Aalborg Ø	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
Kvartal											
Alle	4,21	0,4	1,67	-0,57	0,82	0,27	0,85	-0,84	47,89	47,89	146,54
Kvartal 1	1,63	0,21	2,5	0,36	1,33	0,57	1,17	-0,21	60,82	60,82	146,16
Kvartal 2	0,9	0,15	1,52	-0,24	0,75	0,28	0,77	-0,52	58,68	58,68	147,85
Kvartal 3	0,74	0,16	1,13	-1,02	0,77	0,33	0,36	-1,35	57,65	57,65	146,52
Kvartal 4	0,92	0,19	1,47	-0,73	0,9	0,17	0,57	-0,9	57,14	-3,47	153,16
Køn											
Alle	4,21	0,4	1,67	-0,57	0,82	0,27	0,85	-0,84	47,89	47,89	146,54
K	6,96	0,6	2,76	-1,13	1,5	0,48	1,27	-1,6	35,63	35,63	68,74
M	1,78	0,22	0,7	0,02	0,22	0,12	0,49	-0,08	58,25	58,25	77,8
Stilling											
Alle	4,21	0,4	1,67	-0,57	0,82	0,27	0,85	-0,84	47,89	47,89	146,54
TAP	8,57	0,72	3,4	-1,49	1,83	0,44	1,57	-1,93	36	36	41,44
VIP	2,49	0,27	0,99	-0,15	0,42	0,22	0,57	-0,36	52,14	52,14	105,09

Sygefravær for 2017 fordelt pr. område



AALBORG UNIVERSITET

Niv: 4

Niv 2: SAMF

Niv 3: Økonomi og Ledelse, Institut

Niv 4: Økonomi og Ledelse, Institut

Niv 5:

Gruppering - sorteret alfabetisk	Gnst. antal sygedage pr. ansat	Gnst. antal sygeperiode	Sygeprocent						Lantids-frisk (%)	Ændret langtidsfrisk	Antal Årsværk
			Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.			
Alder											
Alle	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
Over eller 45	5,55	0,4	2,2	-0,65	0,75	0,22	1,45	-0,87	63,75	63,75	65,57
Under 45	3,1	0,38	1,23	-0,46	0,84	0,33	0,39	-0,79	39	39	76,14
Geografi											
Alle	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
Aalborg Ø	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
Kvartal											
Alle	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
Kvartal 1	1,66	0,2	2,55	0,52	1,34	0,74	1,21	-0,22	62,2	62,2	141,5
Kvartal 2	0,85	0,14	1,45	-0,35	0,66	0,2	0,79	-0,55	59,88	59,88	143,84
Kvartal 3	0,76	0,16	1,17	-1,06	0,8	0,34	0,37	-1,4	59,15	59,15	142,19
Kvartal 4	0,94	0,18	1,49	-0,8	0,9	0,14	0,59	-0,94	58,68	-2,96	146,9
Køn											
Alle	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
K	7,04	0,58	2,79	-1,12	1,46	0,51	1,33	-1,63	38,27	38,27	65,67
M	1,82	0,22	0,72	0,01	0,22	0,11	0,5	-0,1	59,6	59,6	76,05
Stilling											
Alle	4,24	0,39	1,68	-0,59	0,8	0,28	0,88	-0,87	50	50	141,72
TAP	8,65	0,72	3,43	-1,51	1,82	0,54	1,61	-2,06	38,3	38,3	40,41
VIP	2,48	0,26	0,98	-0,2	0,39	0,18	0,59	-0,38	54,14	54,14	101,31

Sygefravær for 2017 fordelt pr. område



AALBORG UNIVERSITET

Niv: 4

Niv 2: SAMF

Niv 3: Økonomi og Ledelse, Institut

Niv 4: Økonomi og Ledelse, Kbh.

Niv 5:

Gruppering - sorteret
alfabetisk

Gnst. antal
sygedage pr.
ansat

Gnst. antal
sygeperiode

Sygeprocent

Lantids-frisk
(%)

Ændret
langtidsfrisk

Antal
Årsværk

Alle

Ændr.

< 30 dag

Ændr.

>= 30 dag

Ændr.

Kvartal

Kvartal	Gnst. antal sygedage pr. ansat	Gnst. antal sygeperiode	Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.	Lantids-frisk (%)	Ændret langtidsfrisk	Antal Årsværk
Kvartal 4	0,55	0,32	0,87	0,87	0,87	0,87	0	0	25	-8,33	6,26