

Referat fra HAMiU-møde torsdag d. 7. september 2017

Tilstedeværende:

Per Michael Johansen, Antonino Castrone (pr. video og indtil kl. 9:45), Kim Dremstrup (indtil kl. 10:45), Lars Brodersen, Martin Mølholm, Søren Rudbæk Juul (pr. video), Ole Busck, Henrik H. Søndergaard, Henriette Giese, Thorkild Ærø, Marianne Meyer Jønsson, Jette Thorsen Gade, Louise Danielsen, Trond Beldo Klausen og Peter Fojan.

Afbud:

Rudi P. Nielsen, Annette Lorentsen og Mogens Juul Møller.

1. Godkendelse af dagsorden

Ingen kommentarer til dagsorden.

Orientering om, at Peter Nielsen (tidl. arbejdsmiljørepræsentant. ved Institut for Statskundskab) er trådt ud af HAMiU, og Peter Fojan (arbejdsmiljørepræsentant, lektor ved Institut for Materialer og Produktion) er trådt ind i stedet.

2. Arbejdstilsynets afgørelse på CRECEA's redegørelse inkl. supplerende oplysninger vedr. psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15

Den 7. juli 2017 indsendte AAU CRECEA's redegørelse inkl. de supplerende oplysninger, som Arbejdstilsynet havde udbedt sig. Den 1. september 2017 sendte Arbejdstilsynet sin reaktion efter AT's tilsynsbesøg i 2016 og CRECEA's redegørelse i 2017. Reaktionen er en partshøring af sagsfremstillingen forud for påtænkte påbud samt vejledning. Der er svarfrist for partshøringen d. 14. september 2017.

Bilag 7, 8, 9 og 10 (bilagene eftersendt til udvalget efter den oprindelige dagsordens udsendelse).

Orientering (Antonino Castrone).

HAMiU udtrykte et ønske om at få klarlagt, hvilke kriterier der er for, om et givet psykisk arbejdsmiljø er sikkert og sundt eller det modsatte. Hvis Arbejdstilsynet giver påbud i sagen, ville det være ønskeligt at tage spørgsmålet op på et eventuelt vejledningsmøde med Arbejdstilsynet.

HAMiU tog i øvrigt orienteringen til efterretning.

3. AAU's digitaliseringsstrategi i en arbejdsmiljøkontekst

Orientering om AAU's digitaliseringsstrategi mht. formålet med strategien, processen i forhold til udviklingen af strategien samt om involvering af medarbejderne alt sammen i set en arbejdsmiljøkontekst.

Bilag 1.

Referat fra HAMiU-møde d. 7. september 2017

Orientering (Antonino Castrone).

Rektor pointerede, at i relation til arbejdsmiljøkonteksten er det overordnede sigte med digitaliseringsstrategien at gøre arbejdet mere sømløst og dermed mindre belastende via en oplevelse af færre systemer. Det er en strategi for AAU's digitalisering og ikke en strategi for IT-Services.

HAMiU udtrykte ønske om tidsplaner for digitaliseringsstrategiens implementering og planer for inddragelse af relevante medarbejdere m.fl. i implementeringsplanlægningen herunder opmærksomhed på, hvordan implementeringen passer sammen med årshjul mv. i institutter og afdelinger.

HAMiU udtrykte endvidere ønske om, at digitaliseringsstrategien bliver sendt i høring i HAMiU og HSU med begrundelsen, at forandringerne, som digitaliseringsstrategien lægger op til, vil kunne påvirke arbejdsmiljøet. I CRECEA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt VIP i A.C. Meyers Vænge 15 blev det bl.a. påpeget, at it-systemer kan opleves som stressfaktorer, når de fx ikke fungerer sammen.

Endelig opfordrede HAMiU til, at der laves test i mindre grupper eller enheder, inden den store udrulning på hele AAU, bl.a. mhp. at teste arbejdsmiljøaspektet.

Rektor konkluderede, at digitaliseringsstrategien sendes i høring i HAMiU og HSU.

4. Trivselsbarometer 2018 (APV)

Efter beslutning på HAMiU's møde d. 23. maj 2017 fremlægges forslag til revideret trivselsbarometer.

Bilag 2 og 3.

Orientering (Ole Busck og Lars Brodersen) og beslutning.

Efter debat gav HAMiU udtryk for, at det primære formål med udvidelsen af trivselsbarometeret er at forsøge at rette op manglen på information om mobning og chikane i det generelle APV-arbejde, sekundært et ønske om bedre oplysning om udbredelsen af stress på AAU.

I debatten om formålet med udvidelsen blev det i øvrigt udtrykt,

- at det kan overvejes om der skal spørges til, om man kender og bruger handlingsmulighederne, når man oplever problemer i arbejdsmiljøet,
- at det fortsat er ønskeligt at måle udviklingen hen over årene (ved at gentage de samme spørgsmål),
- at det er ledelsen, der har ansvaret for arbejdsmiljøet og bl.a. derfor må holde sig orienteret om arbejdsmiljøets tilstand gennem det daglige arbejde, MUS, GRUS mv.,
- at det grundlæggende princip i APV-konceptet om dialog i arbejdsmiljøarbejdet skal fastholdes.

Referat fra HAMiU-møde d. 7. september 2017

Rektor konkluderede, at arbejdsgruppen udarbejder et (og kun et) endeligt udkast til udvidet trivselsbarometer, som fremlægges på næste HAMiU-møde, men pointerede samtidig at vi fortsætter med de fire oprindelige spørgsmål, såfremt der ikke kan opnås enighed om en version for det udvidede trivselsbarometer.

Lars Brodersen oplyste, at deadline for ændringer i trivselsbarometeret er ca. 1. december, hvis det skal nås at implementere ændringer inden udsendelsen af trivselsbarometerspørgsmålene i begyndelsen af februar.

5. Opfølgning på handlingsplaner i APV-arbejdet

I hvilket omfang og til hvilket formål ønsker HAMiU at blive orienteret og forholde sig til handlingsplaner på institutterne i det løbende APV-arbejde? Det drejer sig om både det psykiske, fysiske og kemisk-biologiske arbejdsmiljø's handlingsplaner.

Drøftelse (Ole Busck).

Lars Brodersen oplyste, at de to fakultetskontorer (EST og HUM-SAMF) og arbejdsmiljøsektionen er i gang med at udvikle en fælles model for dekanernes opfølgning på de respektive institutters APV-arbejde, herunder at der sikres fokus på fremdrift og effekten af arbejdet. HAMiU udtrykte tilfredshed med dette initiativ i relation til dagsordenpunktet og udtrykte samtidigt, at HAMiU ikke skal forholde sig til handlingsplanerne som sådan, da den opgave er placeret i ledelsesstregen.

6. AAU's nye arbejdsmiljøpolitik 2018-og-frem

Forslag til arbejdet med den nye arbejdsmiljøpolitik:

- HAMiU-møde d. 7. september 2017 tager stilling til planen for udarbejdelsen af ny arbejdsmiljøpolitik.
- HAMiU nedsætter en arbejdsgruppe med deltagere fra HAMiU.
- Arbejdsgruppen laver et første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik (foreløbigt oplæg fremlægges fra arbejdsmiljøsektionen).
- Udkastet sendes til kommentering i HAMiU inden høring.
- Udkastet sendes i høring i institutternes og Fælles Services afdelingers arbejdsmiljøorganisationer/AMiU'er.
- Opsamling og input til arbejdsgruppen.
- Tre åbne-for-alle halvdagsseminarer (1 x Aalborg, 1 x København, 1 x Esbjerg), hvor man drøfter udkastet.
- Arbejdsgruppen udarbejder endeligt forslag til ny arbejdsmiljøpolitik.
- Inden HAMiU-møde d. 15. februar 2018 sendes det endelige forslag til skriftlig kommentering i HAMiU, og så kan politikken forhåbentligt vedtages på HAMiU-mødet d. 15. februar 2018.

Orientering og kort drøftelse (Lars Brodersen).

Referat fra HAMiU-møde d. 7. september 2017

HAMiU tog planen for arbejdet med den nye arbejdsmiljøpolitik til efterretning og udtrykte samtidigt ønske om at få arbejdsgruppens første udkast til skriftlig kommentering inden udsendelse til AAU's AMO og afholdelsen af de tre seminarer, og at 1 seminar i Aalborg er tilstrækkeligt. Der blev orienteret om HSU's mål om at forenkle AAU's politikker og lade dem være mere værdibårne og mindre detaljerede samt om de nye retningslinjer for formulering af politikker ved AAU.

Arbejdsgruppen blev nedsat med følgende medlemmer: Marianne Meyer Jønsson, Jette Thorsen Gade, Ole Busck, Mogens Juul Møller, Kim Dremstrup og Lars Brodersen.

7. AAU's arbejdsmiljøkonference og AAU's arbejdsmiljøpris

Status på AAU's arbejdsmiljøkonference 2017, som finder sted torsdag d. 26. oktober 2017 i Rendsburggade 14, Aalborg.

Arbejdsmiljøsektionen fremlægger kandidater til at modtage arbejdsmiljøprisen.

Bilag 4 og 5.

Orientering (Tanja Busk Sloth) og beslutning.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og besluttede at følge arbejdsmiljøsektionens indstilling til nominerede til AAU's arbejdsmiljøpris.

8. Arbejdsulykker på AAU i 2017

Status på arbejdsulykker på AAU. I 2017 har der været 16 tilskadekomster. Heldigvis ingen alvorlige. De 16 ulykker fordeler sig således:

- 5 tilskadekomne ved fald, snublen m.v.
- 3 tilskadekomne ved skærende værktøjer eller instrumenter
- 3 tilskadekomne ved trusler eller lign.
- 2 tilskadekomne ved løft
- 3 tilskadekomne ved andet

Bilag 6.

Orientering (Lars Brodersen).

På grund af det fremskredne tidspunkt blev der kun ganske kort orienteret om emnet.

9. Eventuelt

Rektor orienterede om, at HSU-formandskabet og HAMiU-formandskabet har truffet beslutning om et fælles møde mellem HAMiU og HSU d. 8. maj 2018. Emnet for mødet er ikke fastlagt endnu.

Referat fra HAMiU-møde d. 7. september 2017

Der blev fremsat ønske om emne til næste HAMiU-møde: "sikkerheds- og beredskabsarbejdet på AAU med reference til den nylige brand i Gigantium og det efterfølgende varslings- og beredskabsarbejde på AAU".

Orientering vedrørende digitaliseringsstrategien i en arbejdsmiljøkontekst

A. Formål med digitaliseringsprocessen:

*AAU's digitaliseringsstrategi, **som pt er under udformning**, har til formål at understøtte Viden for verden ved at folde ud, hvordan en strategisk brug af digitalisering kan løfte kvaliteten af kerneaktiviteterne – forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Digitaliseringsstrategien er derfor struktureret på samme måde som Viden for verden.*

Digitaliseringsstrategien er en samlet strategi for AAU for de kommende års digitalisering, så vi til stadighed er i stand til at udnytte nye digitale teknologier og trends.

*Idet strategien er undervejs kan betydningen af de kommende strategiske indsatser som følger af strategien, endnu ikke konkretiseres. **Indsatserne** vil naturligvis tage højde for gældende AM-lovgivning, herunder inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen.*

B. Processen

Indtil nu har arbejdet med udformningen af strategien omfattet involveringen af en bred vifte af personer. Herunder medarbejdere, studerende og eksterne samarbejdsparter, der via interviews og workshops har leveret bidrag til udvikling af strategien. Digitalisering og nye teknologiske muligheder rummer i sig selv potentialer, der kan påvirke universitetets varetagelse af kerneopgaverne. Interviews og workshops er derfor kombineret med en analyse, som har set på teknologiske trends og på, hvordan andre universiteter i ind- og udland arbejder strategisk med digitalisering. Endelig er strategien blevet beriget gennem en høring på AAU.

I. Forventet proces fremad indtil strategien godkendes:

Digitaliseringsstrategien blev indstillet til Direktionen på deres møde den 29. juni 2017.

Efterfølgende, er der blevet nedsat en projektgruppe i ITS, som arbejder målrettet på at sikre de justeringer som direktionen har ønsket. Hensigten er at indstille en justeret strategi på et direktionsmøde i løbet af efteråret 2017.

C. Involvering af medarbejderne – hvem er blevet hørt:

Høringsparter:

ENG (incl. Sbi)

TECH

SUND incl. Akademisk Råd for SUND

HUM

SAMF

AUB

AAU Innovation

Eksterne:

Michael Thomsen, Managing Director Aalborg
Portland

Torben Abildgaard, managing partner Curia

Dorthe Stigsgaard, direktør Region Nordjylland

Ditte Marie Schouenborg, Center for Byudvikling

Københavns Kommune

Aalborg Handelsgymnasium

Det Strategiske Uddannelsesråd
Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation
Det Strategiske Digitaliseringsråd
Den administrative ledergruppe
Akademisk Råd, HUM og SAMF
Institut for økonomi og Ledelse

Direkte involverede medarbejdere på AAU er følgende:

Uddannelse:

Prorektor Inger Askehave
Thomas Ryberg, professor inst. for Kommunikation
Hans Hüttel, lektor inst. for Datalogi
Annette Kolmos, forsker PBL, AAU-ekspert og UNESCO chair in Problem Based Learning.
Christian Nøhr, professor inst. for Planlægning
Morten Misfeldt, professor inst. for Læring og Filosofi
Vivien Hodgson, professor inst. for Kommunikation
Jakob Stoustrup, prodekan Tech.
Studerende (fokusgruppeinterview) med seks deltagere

Administration:

Antonino Castrone, universitetsdirektør
Morten Winterberg, formand ISR-AD
Tina Vangsgaard, fakultetsdirektør HumSamf
Christian Breddam, fakultetsdir. ENG, SCIENCE, MED
Morten Bang Henriksen, Chefkonsulent
Vibeke Fitzhugh, Indkøbschef
Gitte Hartung, budgetchef
ITS: Diverse arkitekter og systemejere

Forskning:

Per M. Johansen, rektor
Mogens Rysholt, dekan Ingeniør- og Naturvidenskab
Christian Torp Poulsen, professor SUND
Lars Hvilsted, dekan for SUND
Charles Møller, leder af center for industriel kommunikation
Elizabeth Jochum, Robotics
Christian S. Jensen, professor datalogi
Frede Blaabjerg, professor inst. For Energiteknik
Thomas Garm Pedersen, professor inst. For Fysik
Per Heiselberg, professor inst. Byggeri og Anlæg
Børge Lindberg, formand ISR-FF
Pernille Kræmmergaard, professor statskundskab

Aalborg Tekniske Gymnasium

PBL og Uddannelse:

Prorektor Inger Askehave
Thomas Ryberg, professor inst. for Kommunikation
Christian Nøhr, professor inst. for Planlægning
Studerende Martin Cholewa Jørgensen (Idræt og Samfundsfag)
Hanne Dauer Keller
Christina Breddam
Jacob Davidsen

Studerende og alumner:

Antonino Castrone
Morten Winterberg
Christina Breddam
Søren Damgaard
Tina Vangsgaard
Christian S. Jensen
Lars Hvilsted

Forskning og eksterne samarbejder

Per M. Johansen, rektor
Mogens Rysholt, dekan Ingeniør- og Naturvidenskab
Christian Torp Poulsen, professor SUND
Lars Hvilsted, dekan for SUND
Christian S. Jensen, professor datalogi
Per Heiselberg, professor inst. Byggeri og Anlæg
Søren Damgaard, FHV. innovationsdirektør
Thomas Ryberg, professor inst. for Kommunikation
Styregruppe:

Prorektor Inger Askehave
Dekan Mogens Rysholt
Dekan Henrik Halkier
Universitetsdirektør Antonino Castrone
IT-Direktør Flemming Koch
Projektgruppe:
Strategi- og Porteføljechef Per Hejgaard
Digitaliseringspartner Jakob Cloos Bojesen
Enterprise arkitekt Thomas Krumbak

Bilag 2, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Trivsel

		Meget tilfreds 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Meget utilfreds 1
1	Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?										
2	Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?										

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
3	Jeg føler mig motiveret i mit arbejde.										
4	Jeg ser altid frem til at gå på arbejde.										

(fortsættes næste side)

Bilag 2, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Psykisk arbejdsmiljø**Arbejdets tilrettelæggelse**

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
5	Jeg oplever, at jeg ved siden af mit arbejdsliv har tid og energi til mit familie- og privatliv.										
6	Jeg oplever gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver inden for den normerede arbejdstid.										

Arbejdspres

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
7	Jeg oplever et konstant og belastende, højt arbejdspress.										
8	Jeg har inden for de seneste 12 måneder haft et eller flere af disse symptomer, som jeg mener skyldes mit arbejde: <i>(sæt kun et kryds)</i> - fysiske (udkørt, hjertebanken, indre uro, mavesmerter, appetitløshed, muskelspændinger) - psykiske (følelsesmæssigt udmattet, hukommelsesbesvær, koncentrationsbesvær, opgivelse, ængstelighed, skyldfølelse, ligegyldighed) - adfærdsmæssige (indsovningsbesvær, dårlig/urolig søvn, irriteret, ubeslutsomhed, isoleret mig socialt)										

(fortsættes næste side)

Bilag 2, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

		1-2 dage	3-5 dage	Mere end 1 uge	Ikke relevant
9	Jeg har som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet markant nedsat arbejdsevne indenfor de sidste 12 måneder.				

Mobning og chikane

		dagligt	ugentligt	månedligt	af og til	nej
10	Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane.					

Bilag 3, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Trivsel

		Meget tilfreds 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Meget utilfreds 1
1	Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?										
2	Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?										

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
3	Jeg føler mig motiveret i mit arbejde.										
4	Jeg ser altid frem til at gå på arbejde.										

(fortsættes næste side)

Bilag 3, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Psykisk arbejdsmiljø

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
5	Mine arbejdsopgaver gør det muligt for mig at have en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv.										
6	Der er god sammenhæng mellem mine arbejdsopgaver og den tid, jeg har til rådighed til at løse dem.										

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
7	Jeg trives med det arbejdspress, der er i mit job.										

8 Jeg har inden for de seneste 12 måneder oplevet længerevarende symptomer på stress (hjerterbanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer, osv.).

Ja Nej

9 Hvis ja, har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder eller arbejdsmiljøorganisation?

Ja Nej

Mobning og chikane

10 Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.

Ja Nej

11 Hvis ja, har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder eller arbejdsmiljøorganisation?

Ja Nej

Tanja Busk Sloth
AAU-HR/AMS

1. september 2017

AAU's arbejdsmiljøkonference 2017, 26. oktober, Rendsburggade 14 i Aalborg

Arbejdsmiljøkonferencen 2017 bærer titlen "Et sygt (godt) arbejdsmiljø – hvordan skaber vi det ". Titlen bærer et dobbelttydigt fokus; Omkring 1/3 af fraværstidene i Danmark er ifølge Det Nationale Forskningscenter Arbejdsmiljø (NFA) forårsaget af forhold i arbejdsmiljøet. Omdrejningspunktet for konferencen er at skabe indblik i, og dialog om, hvordan vi undgår at skabe arbejdsmiljøer, der gør medarbejderne syge, et *sygt arbejdsmiljø* – og i højere grad grund for en bevægelse mod processer, procedurer og arbejdsmiljøarbejde, der fremmer "et *sygt godt arbejdsmiljø*".

Formålet med konferencens indhold og opbygning, er dels at formidle relevant og aktuel viden indenfor arbejdsmiljøområdet og dels at skabe rum for at kunne udveksle og omsætte de store mængder erfaringer, fælles problemstillinger og viden om virkningsfulde greb, på en sådan dag, hvor en stor del af AAUs arbejdsmiljøorganisation mødes.

Konferencen indledes med oplæg v. seniorforsker Merete Labriola. Labriola har forsket i bl.a. arbejdsmiljø, helbred, sygefravær, tilbagevenden til arbejde. Hun vil fortælle om kendte sammenhænge mellem arbejdsmiljø, helbred og fravær; hvorfor og hvornår bliver vi syge af arbejdet, hvilke konsekvenser har "sygenærvær", og hvor ligger potentialerne i arbejdsmiljø- og fravær-/nærværarbejdet?

Workshops

Tre parallelle workshops afholdes i sidste halvdel af eftermiddagen, hvor deltagerne via oplæg og fælles refleksionsrum, får mulighed hente inspiration og udveksle idéer. De forskellige temaer er valgt med henblik på at give deltagerne muligheden for at fordybe sig et emne der har relevans ift. deres arbejdsmiljøarbejde. Temaerne spænder derfor vidt; fra dialogmetoder i runderingen og oplæg om forandringsprocesser til inspiration til det gode kemisk-biologiske arbejdsmiljøarbejde.

- *Tendenser i det fysiske og kemiske-biologiske arbejdsmiljøarbejde* v. overlæge på Arbejdsmedicinsk Enhed, Region Nordjylland Sigve W. Christensen
- *De gode arbejdsmiljøprocesser (metodeværksted)*, v. udviklingskonsulent Inger-Marie Wiegman, TeamArbejdsliv og associate professor/arbejdsmiljørepræsentant Mads Lauridsen, Institut for Elektroniske systemer
- *Kunsten at tilpasse sig det uventede - hjernen som med- og modspiller i forandringsprocesser* v. Hjerneforsker Kjeld Fredens, arbejdsplads.

Program

11.45 – 12.30: Sandwich og registrering

12.30 – 13.00: Velkomst og uddeling af arbejdsmiljøpris v. Rektor Per Michael Johansen

Bilag 4, HAMiU-møde d. 7. september 2017

13.00 – 14.00: Oplæg ” Myter og fakta om arbejde, trivsel og helbred ” v. Seniorforsker Merete Labriola
14.00 – 14.30: Dialogfora/plenumsession
14.30 – 15.00: Pause
15.00 – 16.30: Workshops

Tilmelding

Der er 60 tilmeldte pr. 1. september 2017.

Workshoptilmelding blev åbnet 1. september 2017

Indstillinger, AAU's arbejdsmiljøpris 2017

For tredje år i træk indstilles kandidater til AAU's arbejdsmiljøpris. Prisen overrækkes til den eller de personer, der har stået for en arbejdsmiljøindsats, der har udmærket sig på AAU. Alle har kunnet indstilles eller indstille andre.

Indstillingerne er indsamlet i juli og august måned (frist for indstilling 31. august 2017) og seks indstillinger er i denne periode modtaget.

HAMiU skal på dette møde, på baggrund af Arbejdsmiljøsektionens vurdering, udpege en vinder og i alt tre nominerede, som præsenteres på arbejdsmiljøkonferencen d. 26. oktober 2017.

De indstillinger Arbejdsmiljøsektionen har udvalgt til de tre nominerede er:

- **Sundhedsambassadører, Susanne Aarup, Malene Karmisholt og Cirkeline Kappel ved Institut for Kultur og Globale studier**
AMS indstiller til, at sundhedsambassadørerne v. Institut for Kultur og Globale Studier vinder årets arbejdsmiljøpris. Bevæggrundene er bl.a., at de ved relativt små og let implementerbare initiativer, har skabt synlig forandring og engagement i en stor medarbejdergruppe.
De har arbejdet proaktivt med sundhed i relation til både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Modtagelsen i medarbejdergruppen og det handlingsorienterede arbejde er et eksempel på, hvordan ved hjælp af enkle værktøjer og greb kan gøre et ekstraordinært arbejde med sundheds- og trivselsfremmende initiativer.
- **Lektor og udpeget arbejdsleder Rudi P. Nielsen, Institut for Kemi og Biovidenskab**
Rudis systematiske arbejde med at være tovholder på laboratoriearbejdet og udarbejde procedurer har gjort en mærkbar forskel for både medarbejdere og studerende. Hans arbejde har skabt et større kendskab til sikkerhedsprocedurer for stedet og givet en oplevelse af at kunne arbejde mere trygt, særligt ift. det kemisk-biologiske arbejde. Herudover beskrives hans handlinger som ekstraordinære og bemærkelsesværdige ved at have fokus på kontinuerlig opfølgning og informationer på tværs af arbejdsmiljøudvalg.
- **Tillidsvalgte ved Statens Byggeforskningsinstitut, Annette Charlotte Johnsen, Jacob Norvig Larsen, Lone Hedegaard Mortensen og Nils Lykke**
I fire af de seks indstillinger er indsatser i forbindelse med små og større forandringer fremhævet. Denne indstilling mener AMS udmærker sig, ved at skildre tillidsvalgtes potentielt vigtige rolle i at kunne skabe større tryghed og god kommunikation mellem ledere og medarbejdere. De tillidsvalgte på SBI har positioneret sig som talerør og bindeled mellem en medarbejdergruppe og ledelse i en situation, hvor eksistensgrundlaget var truet. Arbejdsmiljøsektionen opfordrer til nominering af denne kandidat, for at anerkende de tillidsvalgte centrale rolle i at skabe et fortsat fokus på kerneopgaven og skabt stabilitet i en situation, hvor fremtiden var usikker.

	Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde	Enhed som indsatsen er udført i	Indstillet af
1	AMR, Niels Madsen, og Campuschef, Martin Ivø	Fælles Service, Campus København	HR-medarbejder, Bente Juhl
2	Lektor Rudi P. Nielsen, Institut for Kemi og Biovidenskab	Institut for Kemi og Biovidenskab – Sektion for Kemiteknologi, Esbjerg	Sektionsleder Jens Muff (Institut for Kemi og Biovidenskab – Sektion for Kemiteknologi, Esbjerg) og campuschef Anders Schmidt Kristensen
3	Ulla Søndergaard, Institut for Planlægning	Institut for Planlægning	Marianne Sørensen på vegne af PLAN i Campus Aalborgs vegne
4	Sundhedsambassadører, Susanne Aarup, Malene Karmisholt og Cirkeline Kappel	Institut for Kultur og Globale Studier	Sekretariatsleder, Henriette Badsberg
5	Sektionsleder Bio Peter Stephensen Lübeck, Bæredygtig Bioteknologi	Institut for Kemi og Biovidenskab	Instituttleder, Henriette Giese
6	Tillidsrepræsentanter i / for Statens Byggeforskningsinstitut, Annette Charlotte Johnsen; Jacob Norvig Larsen; Lone Hedegaard Mortensen og Nils Lykke Sørensen (SBI)	SBI	Ph.d, Rikke Skovgaard Nielsen

Indstilling nr. 1

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
AMR, Niels Madsen, og Campuschef, Martin Ivø
Enhed som indsatsen er udført i
Fælles Service, Campus København
Beskrivelse af indsatsen
<p>I Fælles Service CPH, har AMR, Niels Madsen, og Campuschef, Martin Ivø, været en drivkraft i at sikre det gode arbejdsmiljø og bevare et allerede højt niveau af tillid og respekt medarbejderne og ledelsen imellem. Begge har ikke ladet sig nøje med et godt resultat af trivselsbarometeret - men har arbejdet for at opretholde og endda forbedre arbejdsmiljøet i enheden.</p> <p>Fælles Service CPH har gennem de sidste år, arbejdet med et internt udviklingsprojekt om kontinuerlig forbedring af vores samarbejde og services, bl.a. ved at arbejde aktivt med projektplaner, kommunikation og feedback.</p> <p>Særligt de to sidstnævnte emner, har krævet at medarbejderne, har åbnet op for både at give og modtage</p>

kommentarer/kritik af deres personlige måde at udtrykke sig på og måden hvorpå de udfører deres arbejde - hvilket kan gå tæt på den enkelte medarbejders privatsfære. Det har derfor krævet gensidig tillid og respekt at lykkes med denne udvikling uden, at det er gået ud over det psykiske arbejdsmiljø.

Derudover, har Fælles Service CPH også været ramt af besparelserne (ligesom det øvrige Fælles Service), som også havde potentiale til at påvirke arbejdsmiljøet i en negativ retning.

Martin har som leder støttet og prioriteret ressourcer til de områder som medarbejderne i APV'en har ønsket en forbedring af. Det gælder særligt udviklingsprojektet, som i 2017 adresserer et af medarbejdernes mest efterspurgte ønsker; mere kommunikation og bedre samarbejde mellem enhedens teams. Her har Martin skabt rammer for, at medarbejderne selv kan drive projektet ved at tage de overordnede ansvar for projektet og afsætte tid og ressourcer på månedsmøder, til personaleseminarer, videreuddannelse og konsulentassistance (delvist finansieret af FUSA midler). Pladsen til at arbejde medarbejderdrevet med de følsomme emner, kommunikation og feedback, har givet grobund for et højt engagement og 'teamspirit' blandt medarbejderne.

Niels er en meget synlig AMR, som aktivt opfordrer kolleger til at 'bruge ham' til at bringe AM-emner på dagsordenen, som sparringspartner, registrant af hændelser mm. Han venter ikke til problemer opstår, men sætter selv forebyggende emner på dagsordenen, og tager potentielle spændinger i opløbet, ved at sætte gang i dialogen om svære emner såsom, tiltaleformer & kønnet sprogbrug, og kollegernes reaktion/opførsel ift. de medarbejdere, der blev ramt af besparelserne. Desuden er Niels en af de drivende medarbejdere i udviklingsprojektet, hvor han formår at integrere arbejdsmiljøbetragtninger i den kontinuerlige forbedring af enhedens arbejde.

I samarbejdet som formand og næstformand for det lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg (FSA CPH), har Niels og Martin desuden sikret en meget høj grad af gennemsigtighed i udvalgets arbejde ved bl.a. at sende udvalgets referater til alle enhedens medarbejdere, og opfordre til dialog og input om arbejdsmiljøet i Fælles Service CPH.

Forandringer indsatsen har medført?

Se ovenstående

Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...

Se ovenstående

Indstilling nr. 2

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde

Lektor Rudi P. Nielsen, Institut for Kemi og Biovidenskab

Enhed som indsatsen er udført i

Institut for Kemi og Biovidenskab – Sektion for Kemiteknologi, Esbjerg

Beskrivelse af indsatsen

Rudi har i forbindelse med Sektion for Kemiteknologis flytning til spritnye laboratorier i C2-fløjen på campus Esbjerg været foregangsmand i en øget fokusering på og opgradering af specielt sikkerhed i kemilaboratorierne. Det omhandler blandt andet implementering af nye procedurer for ansatte og ikke mindst studerende i forhold til ny kompleks lovgivning indenfor mærkning af kemikalier og blandinger. Det er et rigtig stort arbejde, der er kommet oven i en proces med at finde sig til rette i nye omgivelser, og som

samlet er medvirkende til en endnu højere grad af professionalisering af arbejdet i laboratorierne under sektionen. Konkret har Rudi udarbejdet laboratoriesikkerhedsmanual for studerende og ansatte, implementeret en online sikkerhedstest, som alle studerende skal bestå ved opstart af hvert semester, indført jævnlig rundring og opfølgning, sørget for udvidet sikkerhedskursus for nye studerende på 1. og 7. semester, og gået forrest i diskussioner og stillingtagen til spørgsmål om sikkerhedsmæssige forhold vedr. indretning i de nye laboratorier. Rudi er en ildsjæl indenfor sikkerhedsarbejdet og yder en stor indsats internt i sektionen og i instituttets arbejdsmiljøudvalg og "ekstern" som repræsentant for campus Esbjerg i Hovedarbejdsmiljøudvalget, hvor han giver vigtige og konstruktive tilbagemeldinger om hvad der foregår på universitets niveau. Rudi sørger dagligt for at sikkerhed og arbejdsmiljø bliver italesat på kvalificeret vis og er i høj grad en værdig modtager af AAU's Arbejdsmiljøpris for en indsats ud over det forventelige.
Forandringer indsatsen har medført?
Se ovenstående
Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...
Se ovenstående

Indstilling nr. 3

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
Ulla Søndergaard, Institut for Planlægning
Enhed som indsatsen er udført i
Institut for Planlægning
Beskrivelse af indsatsen
PLAN har igennem de seneste x år været gennem 3 fyringsrunder. Ulla Søndergaard har gennem alle disse år med stort engagement og ihærdig vedholdenhed arbejdet for specielt TAP'ernes psykiske arbejdsmiljø - gennem de psykisk belastende perioder med afværgesforanstaltninger, opsigelsesperioder for de kollegaer, der er blevet uansøgt afskediget og opgaverokeringer for de kollegaer, der er tilbage, og som skal have hverdagen til at fungere for Instituttet. Ulla er meget konstruktiv og lyttende. Hun er aktivt opfølgende på de trivselsproblemer, der er i gruppen og har øje for alle.
Forandringer indsatsen har medført?
Ulla har været en stor drivkraft i, at TAP-gruppen samlet og med forståelse for hinanden er kommet gennem disse belastende perioder
Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...
Ulla's indsats er utroligt stabil og engageret. Hun har på intet tidspunkt givet op, men vedholdent holdt fast i alle.

Indstilling nr. 4

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
Sundhedsambassadører, Susanne Aarup, Malene Karmisholt og Cirkeline Kappel
Enhed som indsatsen er udført i
Institut for kultur og Globale Studier
Beskrivelse af indsatsen
Som nyuddannede sundhedsambassadører har de tre piger i den grad formået at skabe nye initiativer og forbedre eksisterende tilbud, der alle kan virke forebyggende og samtidig bidrage til god daglig trivsel. Alt sammen under skyldig hensyntagen til at være stort set omkostningsfrie tiltag og med fokus på både den mentale og fysiske sundhed. Konkret har indsatserne bl.a. været koncentreret om:

- Bedre elastiktræning med variation og involvering af studerende, der uddanner sig i idræt,
- Juiceforedrag
- Indretning af stillezone, specielt for de, der sidder i storrumskontorer
- Lydisolering af frokoststue, som gør, at flere nu bruger den Lydisolering på de storrumskontorer, der havde særlige behov
- Ugentlige gåture som en del af frokostpausen
- Uddeling af smileys i julemåneden.
- Spørgeskema til evaluering af de forskellige tiltag

Forandringer indsatsen har medført?

Tiltagene har afstedkommet god omtale med forsidehistorie i HK Nordjyllands medlemsblad, og kommer i NORDJYSKEs tillæg "Virksomheder i fokus" i september.

Ud over at skabe god omtale og fokus på trivslen bidrager sundhedsambassadørerne til at markedsføre vores institut som et godt sted at være, hvilket er både selvforstærkende og et godt signal udadtil, f.eks. i forbindelse med rekruttering. Vi oplever ekstra mange grin på gangene.

Der er fortsat nogle kolleger, der ikke tager del i alle tiltagene, og det er vigtigt for gruppen, at sådan skal det også være. Ingen skal tvinges. Institutleder og ledelsen i øvrigt har bakket godt op om initiativerne.

Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...

Indsatsen er ekstraordinær, meget selvrevet og med et stort engagement for at ville gøre en forskel indenfor trivsel hos en gruppe af medarbejdere, der ofte er udsat pga. mange nye systemer, omstruktureringer etc. Der er ikke tale om blot gode hensigter, men MASSER af konkret handling.

Indstilling nr. 5

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde

Sektionsleder Bæredygtig Bioteknologi Bio Peter Stepensen Lubeck

Enhed som indsatsen er udført i

Institut for Kemi og Biovidenskab

Beskrivelse af indsatsen

Sektionen for Bæredygtig Bioteknologi, har gennemgået personale justeringer og tilpasning af fysiske rammer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Sektionen gennemgik en personale analyse foretaget af psykolog. På basis af anbefalinger i psykolog rapport blev der foretaget personale justeringer, indretning af kontorer og forbedring af studiemiljø rammer.

Peter S. Lübeck blev indsat som sektionsleder og har sørget for modtagelse af nye medarbejdere og gennemført planlægning og opfølgning på byggeprocessen. Han har indført klare rutiner, gennemsuelighed i processer og medansvar for undervisningsplanlægning. Der er fastlagte medarbejder møder og sociale arrangementer.

Fra at have haft et meget ubehageligt psykisk arbejdsmiljø er der nu en god stemning med tilfredse medarbejdere.

Peters kæmpe engagement er årsagen til at vi nu kan være stolte af vores psykiske arbejdsmiljø i sektionen for Bæredygtig Bioteknologi.

Forandringer indsatsen har medført?

De fysiske rammer er blevet betydelig bedre, et rodet uoverskueligt kontorlandskab er forandret til lyse venlige rum og undervisningslokaler. Et miljø med kuede utilfredse medarbejdere er erstattet med tilfredse og glade mennesker

Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...

Der har krævet en ekstraordinær indsats at skabe et godt miljø under forhold med for meget undervisning, usikkerhed og bygge rod. Den daglige ledelse og tilstedeværelse har været altafgørende for det gode

resultat.

Indstilling nr. 6

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
Tillidsvalgte i Statens Byggeforskningsinstitut (SBI)
Enhed som indsatsen er udført i
SBI
Beskrivelse af indsatsen
<p>TR'erne gjorde en imponerende indsats, da SBI i efteråret var ved at blive fjernet fra Finansloven, hvilket ville true hele instituttets eksistensgrund lag. TR'erne indgik i dialog med ledelsen og bidrog på alle tænkelige måder til ledelsens arbejde med at imødegå udfordringen. Det var i sig selv betryggende for medarbejderne.</p> <p>Samtidig gjorde de en stor og uvurderlig indsats for at sikre fokus på medarbejderne s situation, såvel ved en eventuel effektivering af finanslovsbesparelsen som i selve usikkerhedsfasen mens vi ventede på afgørelsen af instituttets skæbne. Særligt sidstnævnte var afgørende for, at medarbejderne klarede sig igennem usikkerheden på en måde, hvor der stadig kunne bibevares fokus på vores arbejde med forskning og undervisning.</p> <p>De fungerede i høj grad som bindeled mellem ansatte og ledelse og bidrog til at ledelsen fik yderligere fokus på medarbejdernes ønsker, inputs og trivsel i de usikre måneder.</p>
Forandringer indsatsen har medført?
<p>Den holdt os oven vande i en meget usikker fase og sikrede at vi følte os hørt og at vi opretholdt vores arbejde, hvilket ellers kunne have ført til ekstra pres, da truslen endeligt drev over.</p> <p>De hjalp os til at komme ud på den anden side, uden at usikkerheden førte til al for meget intern fnidder om hvem der kostede hvad og hvem der kunne spares væk. De var afgørende for at vi som medarbejdere stod sammen.</p>
Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...
<p>Det er jo en unik situation, at instituttets eksistens pludseligt er truet med al den usikkerhed det medfører. De trådte til og løftede det store arbejde, det krævede, at hjælpe os godt igennem det selvom det skete på bekostning af deres egen tid, og gjorde deres egen dagligdag langt mere presset. Det bør de anderkendes for.</p>



Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 5
9220 Aalborg Øst

Tilsynscenter Øst
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Vejledning

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg den 5. september 2016 hos Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15, 2450 København SV. Vi talte med institutsleder Peter Stephensen Lübeck, institutleder Martin Heide Jørgensen, institutleder Marianne Rostgaard, AC-TAP Maia Ingvarson og lektor Lazaros Nalpantidis.

En vejledning er ikke en afgørelse, men alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres.

Nærværende vejledning retter sig især mod følgende institutter, Statens byggeforskningsinstitut (SBI Forskning), Institut for Kommunikation, Institut for Læring og Filosofi, Institut for Kultur og Globale Studier og Institut for Kemi og Biovidenskab.

Som vi oplyste på besøget, vil vi gerne vejlede jer om følgende arbejdsmiljøforhold:

Vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres

Stor arbejdsmængde og tidspres kan bl.a. karakteriseres ved, at de ansatte oplever, at mængden af arbejdsopgaver igennem en længere periode (fx et år) ikke kan løses inden for den tid, der er afsat til arbejdet, og at de er nødt til at arbejde i et meget højt tempo for at nå opgaverne. Forebyggelsen af stor arbejdsmængde og tidspres kan møntes på forskellige forhold afhængigt af den konkrete situation i arbejdet. Herunder kan der ses på tilrettelæggelse og fordeling af opgaver og ressourcer, forventningsafstemning og tydeliggørelse af kvalitets- og serviceniveau samt målsætninger og tidsrammer for arbejdet. Nedenfor er angivet en generel vejledning samt henvisninger til fagligt materiale, der kan anvendes i forbindelse med forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres.

Stor arbejdsmængde og tidspres kan bl.a. medføre stress og udbrændthed. Stress er ikke en sygdom i sig selv, men langvarig stress kan have alvorlige konsekvenser for den enkeltes helbred, livskvalitet og arbejdspræstationer.

Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet

31. august 2017

Sagsnummer:
20160041748/36

Sagsansvarlig:
Charlotte Frantz Hansen

CVR-nr.29102384
P-nr.1017491810

Ved forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres og evt. arbejdsbetinget stress kan det anbefales at være omhyggelig med at kortlægge baggrund og virkninger ved fx at vurdere, om der er et passende forhold mellem bemanding og arbejdsmængde, og at arbejdet ikke foregår i et usundt højt tempo. Det kan være relevant, at kortlægningen dækker ansatte både med og uden mellemliderfunktioner.

Desuden kan det anbefales, at der bruges tid på at drøfte, hvordan ansatte oplever stressfaktorenes betydning for trivsel og udvikling samt hvilke faktorer, der fungerer som positive stødpuder mod arbejdsbetinget stress. Der kan ses på, hvorvidt der er længerevarende bemandingsproblemer på grund af sygdom, personalemangel eller stor personaleomsætning, samt om tidspreset er større i bestemte perioder. Dette kan kortlægges ud fra en kombination af de mere objektive observationer samt fakta på arbejdspladsen og af de ansattes mere subjektive beskrivelser af tidspreset og dets konsekvenser for arbejdsmiljø og helbred (fx kronisk stress, angst for at begå fejl, mangel på forudsigelighed i arbejdet, samarbejdsproblemer, psykisk nedslidning, udbrændthed eller andre symptomer).

Det er vigtigt, at arbejdsperioder med stor arbejdsmængde og tidspres afløses af mere rolige perioder både inden for samme arbejdsdag og set over en periode. Herved kan de ansatte restituere ovenpå en ekstraordinær og intens arbejdsindsats.

Med hensyn til ressourcer kan der arbejdes med de positive aspekter i arbejdet, der giver energi. Nogle af de forhold, der kan give energi i arbejdet, er indflydelse på eget arbejde, meningsfuldhed, variation, støtte, feedback og anerkendelse fra ledelse og kolleger og mulighed for udvikling i arbejdet. Der kan arbejdes med værdsættelse og anerkendelse, således at den enkelte ansatte går hjem med en oplevelse af at have gjort en positiv forskel i stedet for at fokusere på de arbejdsopgaver der ikke er nået.

Endvidere kan der arbejdes målrettet på at reducere arbejdsbetinget stress ved bl.a. at arbejde med følgende:

- Opstille klare og skriftlige retningslinjer for mål, løsning og prioritering af arbejdsopgaver. Der kan fx arbejdes ud fra en fravalgspyramide, som beskriver hvilke opgaver der kan nedprioriteres ved spidsbelastninger.
- Skabe klarhed om det kvalitets- og service niveau som de ansatte skal levere. Dette kan eventuelt gøres i samarbejde med alle de berørte parter og skal være klart for både ansatte og ledelse.
- At ledelsen er synlig og tydelig for de ansatte i forbindelse med at udarbejde eksempelvis fravalgspyramide og kvalitetsniveau og i forhold til støtte og opfølgning i det daglige arbejde.
- Afklare og afstemme forventninger til forskellige arbejdsopgaver, så der sikres tydelig rolle- ansvars- og kompetencefordeling internt mellem personalet og mellem ledelse og personale.
- Skabe tilstrækkelig mulighed for faglig sparring på for både de ansatte og ledelsen. Fx ved faste mødestrukturer eller ved tydeliggørelse af kommunikationsvejene i virksomheden.

- Sørge for at de ansatte både kan udføre det planlagte arbejde og de uforudsete opgaver på en forsvarlig måde.
- Være opmærksom på at de ansatte ikke stilles over for krav der er modsætningsfyldte.
- Synliggøre hvad et godt og veludført arbejde er, herunder hvordan de ansattes indsats og resultater anerkendes og respekteres af kollegaer og ledere.
- Arbejde med den fælles kultur og det fælles fodslag både på centerplan og på afdelingsplan for at håndtere de individuelle coping-strategier, som de enkelte ansatte benytter sig af i hverdagen.

Der henvises til følgende materialer fra Arbejdstilsynet:

- Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø. At-vejledning nr. D.4.1.
- Publikation om Stress; april 2006.
- Håndbog om psykisk arbejdsmiljø.

Materialet kan findes på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

Herudover kan der henvises til www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/stress.

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge langvarig stor arbejdsmængde og tidspres. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge langvarig stor arbejdsmængde og tidspres, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

For at forebygge problemerne med langvarig stor arbejdsmængde og tidspres kan I fx være en god idé at udbrede gode løsninger og initiativer til andre og lignende dele af virksomheden.

I kan også hente information om stor arbejdsmængde og tidspres på <http://www.stressfrihverdag.dk/> og http://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/social_kapital/prioritering-af-kerneopgaven.

I kan læse mere om, hvordan I kan arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø i virksomheden i pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø – hver dag" på adressen www.at.dk/psykisk-hver-dag.

Vi opfordrer jer til at orientere arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af vejledningen, om den.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på online.at.dk.

Ring, hvis I har spørgsmål

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til vejledningen.

Venlig hilsen

Charlotte Frantz Hansen
Tilsynsførende



Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 5
9220 Aalborg Øst

Tilsynscenter Øst
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Høring om sagens oplysninger

Arbejdstilsynet var den 5. september 2016 på tilsynsbesøg hos Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15, 2450 København SV, hvor vi talte med institutsleder Peter Stephensen Lübeck, institutleder Martin Heide Jørgensen, institutleder Marianne Rostgaard, AC-TAP Maia Ingvardson og lektor Lazaros Nalpantidis.

Som vi oplyste på besøget, overvejer vi at give virksomheden påbud om:

- At sikre, at stor arbejdsmængde og tidspres på Institut for Arkitektur og Medieteknologi ikke forringer ansattes sikkerhed og sundhed.

På næste side kan I se vores beskrivelse af sagens oplysninger, som vi beder jer læse igennem. Hvis I mener, at beskrivelsen er forkert, eller der mangler noget, så kan I skrive jeres bemærkninger til os inden den **14. september 2017**. I kan bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt.

Jeres bemærkninger vil så indgå i vores endelige vurdering af, om der er grundlag for at træffe afgørelse.

Hvis vi ikke har hørt fra jer inden fristen, vil vores endelige vurdering ske på baggrund af de oplysninger, som I kan se nedenfor.

En eventuel afgørelse vil blive sendt til jer.

Venlig hilsen

Charlotte Frantz Hansen
Tilsynsførende

31. august 2017

Sagsnummer:
20160041748/34

Sagsansvarlig:
Charlotte Frantz Hansen

CVR-nr.29102384
P-nr.1017491810

Sagens oplysninger

Virksomheden

Aalborg Universitet i København.

Afdelingen

Institut for Arkitektur og Medieteknologi har i alt 32 videnskabelige personaler og nærværende påbud rettes mod dem. For læsevenlighedens skyld skal det nævnes at *ansatte* og *VIP* bruges synonymt gennem hele påbuddet om denne gruppe. I CRESEAs redegørelse deltog 11 ansatte fra instituttet i fokusgrube-interviews og tre ansatte i individuelle interviews.

Om Institut for Arkitektur og Medieteknologis undervisningspligter og -tilrettelæggelse i forårssemesteret 2017 oplyses det at "I sammenhæng med drøftelse af arbejdstilrettelæggelse for VIP refereres af og til en generel fordelingsnøgle mellem forskningstid, undervisningstid og administrationstid gældende for hele AAU, ofte betegnet "40-50-10". Der findes ikke en sådan fast fordelingsnøgle. Nedenstående beskriver undervisningstilrettelæggelsen de otte institutter og er medtaget i tillæg til de supplerende oplysninger (bilag 1 i dette dokument) for at informere om de faktiske undervisningspligter og undervisningstilrettelæggelse i de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15. Informationerne er leveret af de respektive institutledere og gengives efter aftale med disse."

Grundlag for påbuddet

Denne afgørelse er truffet på baggrund af oplysninger i virksomhedens tilbagemelding på Arbejdstilsynets påbud om at undersøge om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen - herunder om der forekommer stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare krav, som forringer de ansattes sikkerhed og sundhed.

Virksomheden fremsendte deres tilbagemelding den 20. april 2017 med en redegørelse udarbejdet af CRESEA, hvorefter Arbejdstilsynet bad virksomheden om at fremsende supplerende oplysninger.

Virksomheden fremsendte den 7. juli 2017 en udvidet redegørelse med supplerende oplysninger udarbejdet af CRESEA.

Følgende skriftlige bilag til redegørelsen er blevet fremsendt og er indgået i sagen:

- Resultater fra AAU's trivsels barometer på Campus København opgjort den 7. februar 2017.
- Opgørelse over undervisningsnormer på de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15.
- AAU-handlingsplan efter AT-påbuddet vedrørende VIP i A.C. Meyers Vænge 15.

Forekomst af stor arbejdsmængde og tidspres

Der fremgår følgende af CRESEAs redegørelse vedrørende rådgivningspåbud om forekomsten af stor arbejdsmængde og tidspres:

"CRECEAs indtryk er, at arbejdet på Institut for Arkitektur og Medieteknologi er præget af, at kravene til arbejdsmængde er høje og tidspreset er stort. Årsagerne til dette er flere: Dels instituttets opstart i København med dårlig økonomi på hele instituttet og mange ledelsesskift. Endvidere en opgavetype, hvor projektarbejde fordrer en anden styring på både institut, forskningsgruppe og på medarbejderniveau end instituttet har formået, for at kunne regulere de ansattes arbejdsmængde. Desuden presser arbejdet i storrumskontoret ansattes oplevelse af støj, uro og afbrydelser samt vanskeligheder med fx at gennemføre telefonsamtaler for ikke at forstyrre de andre i storrummet."

På spørgsmålet: "Hvordan oplever du krav og arbejdsmængde? Fordeler de ansattes udsagn fra, at arbejdsmængden er ok og fair til at den er helt urealistisk høj. Flere oplever en meget ujævn arbejdsmængde over tid, - altså perioder med alt for travlt og perioder, hvor der er tid til udvikling og fordybelse. Hovedparten oplever dog, at kravene er for høje det meste af tiden og at kravene afstedkommer et stort pres på den enkelte for at nå alle opgaver."

"Også for dem der oplever selve omfanget af arbejdsmængden, som rimelig er der generelt på instituttet udtrykt større mistriksel. Dette skyldes både instituttets historie med blandt andet dårlig økonomi og til dels vanskeligheder med at få de administrative styringssystemer til at understøtte de ansatte. En ansat udtrykker det således om arbejdsmængden og kravene: "Fair, just demanding during certain periods of the semester, when often, they get reorganised or they start encountering many last minutes changes, (new exams, new censoring, re- exams and substitutions for other colleagues)".

Om omfanget af arbejde ud over almindelig arbejdstid på instituttet oplyses følgende i redegørelsen, der er kun oplysninger fra den del af de ansatte, der har deltaget i interviews og som samtidig har ført timeregistrering. Tallene omfatter andelen heraf, som har arbejdet ud over almindelig arbejdstid:

Timer pr. uge	37 – 39 timer	40 – 44 timer	45 – 49 timer	50 – 54 timer	55 – timer
Antal personer	0	1	4	3	3

Generelt for samtlige institutter fremgår det af redegørelsen, at:

- "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".

Om intensivt arbejde fremgår det af redegørelsen, at det er en generel udfordring blandt alle institutterne at "friholde tid til fordybelse - for de fleste bliver de hele tiden afbrudt - og "turnover" tiden tilbage til fordybelsen er frustrerende."

Om arbejdets intensitet på Institut for Arkitektur og Medieteknologi fremgår det af redegørelsen at "de studerende stiller krav til at få svar på spørgsmål her og nu og hvordan der manglede en fælles kulturnorm for, hvornår mails fra studerende skulle besvares."

Virksomhedens forebyggelse

Om forebyggelsen generelt for samtlige institutter fremgår det af redegørelsen, at:

"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 ansatte og ledere er enige om, at kerneopgaven 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 arbejdsmængde, når flere projekter pludselig opnår bevilling samtidigt. Hvordan disse arbejdsvilkår kan blive en ledelsesopgave ved at prioritere og understøtte den enkeltes ansattes tidsplanlægning diskuteres nu bredt i universitetets ledelse."

Aalborg universitet har besluttet at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø gennem 11 indsatsområder, det blev vedtaget på Hovedarbejdsmiljøudvalget 24. april 2017. I det medsendte bilag med AAU-handlingsplan fremgår der følgende om forløbet:

"Det psykiske arbejdsmiljø på AAU skal forbedres. De udvalgte indsatsområder og handlingsplaner skal sikre, at det psykiske arbejdsmiljø for både VIP og TAP på hele AAU udvikler sig i en gunstig retning, således at de problemområder, CRECEA's redegørelse påpeger, reduceres så hurtigt som muligt og på længere sigt elimineres gennem forebyggende indsatser.

De 11 indsatsområder og tilhørende handlingsplaner er besluttet på baggrund af arbejdsmiljørådgiveren CRECEA's redegørelse efter Arbejdstilsynets påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 og på baggrund af styregruppens og Arbejdsmiljøsektionens erfaringer med det psykiske arbejdsmiljø på AAU."

Det fremgår af AAU-handlingsplanen at Institut for Arkitektur og Medieteknologi ikke har udarbejdet en særlig handleplan for instituttet.

Det fremgår endvidere af redegørelsen generelt for institutterne, at:

"Der er desuden igangsat en del initiativer til at løse problemerne, herunder at få ombygget storrumskontoret til bedre arbejdsrammer."

I CRESEAs redegørelse fremgår det, at der blandt der generelt for de ansatte på institutterne er en oplevelse af manglende support fra systemer og organiseringen om arbejdet, hvilket beskrives som følger:

- "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".

Det fremgår endvidere, at "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."

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

I Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud oplyste de ansatte at, såfremt de ansatte nedsatte arbejdstiden til de forventede 37 timer ville kvaliteten i forskning og undervisning falde, der ville ikke være tid til at søge forskning midler, og administrative frister ville blive overskredet.

I CRESEA's redegørelse bekræftes og underbygges disse oplysninger med udsagn fra ansatte på Institut for Arkitektur og Medieteknologi, hvor det fremgår det at:

- "En ansat prioriterer forskning først og at dette er en "dårlig" prioritering, fordi forberedelse til undervisning venter til sidste øjeblik."
- "En anden skriver, at det er vigtigere at undgå at sidde om aftenen og arbejde, så nogle gange afleveres lidt dårligere kvalitet end man selv kunne ønske."
- Der er ansatte, der har hørt, at "der er kolleger, der er gået ned med stress, og at de resterende skal løseopgaverne."



Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 5
9220 Aalborg Øst

Tilsynscenter Øst
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Høring om sagens oplysninger

Arbejdstilsynet var den 5. september 2016 på tilsynsbesøg hos Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15, 2450 København SV, hvor vi talte med institutsleder Peter Stephensen Lübeck, institutleder Martin Heide Jørgensen, institutleder Marianne Rostgaard, AC-TAP Maia Ingvardson og lektor Lazaros Nalpantidis.

31. august 2017

Sagsnummer:
20160041748/37

Sagsansvarlig:
Charlotte Frantz Hansen

Som vi oplyste på besøget, overvejer vi at give virksomheden påbud om:

CVR-nr.29102384
P-nr.1017491810

- At sikre, at stor arbejdsmængde og tidspres på Institut for Materialer og Produktion ikke forringer ansattes sikkerhed og sundhed.

På næste side kan I se vores beskrivelse af sagens oplysninger, som vi beder jer læse igennem. Hvis I mener, at beskrivelsen er forkert, eller der mangler noget, så kan I skrive jeres bemærkninger til os inden den **14. september 2017**. I kan bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt.

Jeres bemærkninger vil så indgå i vores endelige vurdering af, om der er grundlag for at træffe afgørelse.

Hvis vi ikke har hørt fra jer inden fristen, vil vores endelige vurdering ske på baggrund af de oplysninger, som I kan se nedenfor.

En eventuel afgørelse vil blive sendt til jer.

Venlig hilsen

Charlotte Frantz Hansen
Tilsynsførende

Sagens oplysninger

Virksomheden

Aalborg universitet i København.

Afdelingen

Institut for Materialer og Produktion har i alt 29 videnskabelige personaler (VIP) og nærværende påbud rettes mod dem. For læsevenlighedens skyld skal det nævnes at *ansatte og VIP* bruges synonymt gennem hele påbuddet om denne gruppe. I CRESEA's redegørelse deltog ni ansatte fra instituttet i fokusgruppe-interviews og tre ansatte i individuelle interviews.

Om Institut for Materialer og Produktions undervisningspligter og -tilrettelæggelse i forårssemesteret 2017 oplyses det at "I sammenhæng med drøftelse af arbejdstilrettelæggelse for VIP refereres af og til en generel fordelingsnøgle mellem forskningstid, undervisningstid og administrationstid gældende for hele AAU, ofte betegnet "40-50-10". Der findes ikke en sådan fast fordelingsnøgle. Nedenstående beskriver undervisningstilrettelæggelsen de otte institutter og er medtaget i tillæg til de supplerende oplysninger (bilag 1 i dette dokument) for at informere om de faktiske undervisningspligter og undervisningstilrettelæggelse i de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15. Informationerne er leveret af de respektive institutledere og gengives efter aftale med disse."

Hertil tilføjes det at specifikt fra instituttet at "Vi kører ikke med en norm som sådan, men hovedreglen er: Lektor / prof 550-600 timer og adjunkt 450 timer".
Grundlag for påbuddet

Denne afgørelse er truffet på baggrund af oplysninger i virksomhedens tilbagemelding på Arbejdstilsynets påbud om, at undersøge om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen - herunder om der forekommer stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare krav, som forringer de ansattes sikkerhed og sundhed.

Virksomheden fremsendte deres tilbagemelding den 20. april 2017 med en redegørelse udarbejdet af CRESEA, hvorefter Arbejdstilsynet bad virksomheden om at fremsende supplerende oplysninger.

Virksomheden fremsendte den 7. juli 2017 en udvidet redegørelse med supplerende oplysninger udarbejdet af CRESEA.

Følgende skriftlige bilag til redegørelsen er blevet fremsendt og er indgået i sagen:

- Resultater fra AAU's trivsels barometer på Campus København opgjort den 7. februar 2017.
- Opgørelse over undervisningsnormer på de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15.
- AAU-handlingsplan efter AT-påbuddet vedr. VIP i A.C. Meyers Vænge 15.

Forekomst af stor arbejdsmængde og tidspres

Det fremgår af redegørelsen, at:

"CRECEAs indtryk er, at oplevelser af stor arbejdsbelastning relateret til ugentlige arbejdstimer, ikke alene er udslagsgivende for belastningsreaktioner, men at oplevelser af belastning optræder i forbindelse med, at tid til forskning opleves som stærkt begrænset, indtjeningsmål er udfordrende og kan for nogle føre til en bekymring for om deres CV er stærkt nok til at søge stillinger på universiteter i udlandet. Instituttets ca. 25 procent udenlandske forskere er desuden yderligere udfordret af at lære at navigere på det danske arbejdsmarked.

Arbejdsintensiteten er ikke ubetydelig og der er ingen tvivl om, at den før sammenlægningen af de to afdelinger og før der kom lokal ledelse i København, var endnu højere. Men samtlige udtalte i interviewene, at arbejdsintensiteten ikke er den eneste kilde til oplevelser af pres. Derimod fortælles om, at konstante krav/forventninger til, at kunne ændre på planlagte opgaver, omstille sig til at svare på spørgsmål fra studerende og kolleger er et mindst lige så stort om ikke større pres. Dette er også CRECEAs indtryk. I forbindelse med at der nu er lokal ledelse i København fortælles om øget transparens i organisation og beslutninger, hvilket vurderes at aflaste oplevelsen af, at der er langt til Aalborg og at de ansatte tidligere ikke oplevede at møde forståelse og indsigt i personlige arbejdsbelastninger."

"Nedenstående er centrale udsagn fra samtlige gennemførte fokusgruppeinterviews, hvori der deltog ansatte fra Institut for Mekanik og Produktion.

Følgende beskrives om arbejdsmængde og tidspres:

- Arbejdsmængden er høj, for høj. Let en arbejdsuge på over 50 timer.
- I work from 8.00 to 18.00 sometimes later than that. Sometimes this workload also during weekend and holidays.
- Jeg arbejder over 60 timer om ugen. Der er alt for meget at lave.
- Regarding education: Requirements are unclear. No introduction/information. Research: again Unclear, but in that case I set them based on my ambitions. (Very high regarding to research/budget independence).
- Work load is ok.
- Meget store krav og meget stor arbejdsmængde. Delvist skabt af interesse - eksterne bevillinger. Delvist skabt af organisationsopgaver.
- Ok. Prioriterer efter deadlines. Undervisning/studerende.
- Kan i vid udstrækning selv tilpasse arbejdsmængden. Prioriterer med hårdhændet fokus på det eksterne: Styrelserne og EU."

Om omfanget af arbejde ud over almindelig arbejdstid på instituttet oplyses følgende i redegørelsen der er kun oplysninger fra den del af de ansatte, der har deltaget i interviews og som samtidig har ført timeregistrering. Tallene omfatter andelen heraf, som har arbejdet ud over almindelig arbejdstid:

Timer pr. uge	37 – 39 timer	40 – 44 timer	45 – 49 timer	50 – 54 timer	55 – timer
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	------------

Antal personer	2	4	1	0	0
----------------	---	---	---	---	---

"Ugentlig arbejdstid svinger mellem 37 til 45 timer. Det fortælles, at arbejdspresset opleves, at være blevet reduceret efter at der er kommet lokal ledelse i København. Fx er det en hjælp, at tid til forskning og undervisning er blevet specificeret, så man ved, hvor meget tid man kan anvende inden for rammen." "Desuden fortælles om, at inddragelse af aftener og weekends ofte forekommer."

Generelt for samtlige institutter fremgår det af redegørelsen, at:

- "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".

Om intensivt arbejde fremgår det af redegørelsen, at det er en generel udfordring blandt alle institutterne at "friholde tid til fordybelse - for de fleste bliver de hele tiden afbrudt - og "turnover" tiden tilbage til fordybelsen er frustrerende."

Om intensivt arbejde på Institut for Materialer og Produktion svar ansatte på spørgsmålet, der "lød som følger: Hvordan prioriterer du dine arbejdsopgaver? Hvordan regulerer du arbejdsmængde og oplevelse af tidspres i dagligdagen? Der fortælles om, at anvendelse af kalenderen er et uvurderligt værktøj i forhold til, at kunne administrere og håndtere store opgaver et par måneder frem i tiden."

Virksomhedens forebyggelse

Om forebyggelsen generelt for samtlige institutter fremgår det af redegørelsen, at:

"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 ansatte og ledere er enige om, at kerneopgaven 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 arbejdsmængde, når flere projekter pludselig opnår bevilling samtidigt. Hvordan disse arbejdsvilkår kan blive en ledelsesopgave ved at prioritere og understøtte den enkelte ansattes tidsplanlægning diskuteres nu bredt i universitetets ledelse."

Aalborg universitet har besluttet at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø gennem 11 indsatsområder, det blev vedtaget på Hovedarbejdsmiljøudvalget 24. april 2017. I det medsendte bilag med AAU-handlingsplan fremgår der følgende om forløbet:

"Det psykiske arbejdsmiljø på AAU skal forbedres. De udvalgte indsatsområder og handlingsplaner skal sikre, at det psykiske arbejdsmiljø for både VIP og TAP på hele AAU udvikler sig i en gunstig retning, således at de problemområder, CRECEA's redegørelse påpeger, reduceres så hurtigt som muligt og på længere sigt elimineres gennem forebyggende indsatser. De 11 indsatsområder og tilhørende handlingsplaner er besluttet på baggrund af arbejdsmiljørådgiveren CRECEA's redegørelse efter Arbejdstilsynets påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 og på baggrund af styregruppens og Arbejdsmiljøsektionens erfaringer med det psykiske arbejdsmiljø på AAU."

Det fremgår af AAU-handlingsplanen at Institut for Materialer og Produktion ikke har udarbejdet en særlig handleplan for instituttet.

I CRESEAs redegørelse fremgår det, at der blandt der generelt for de ansatte på institutterne er en oplevelse af manglende support fra systemer og organiseringen om arbejdet, hvilket beskrives som følger:

- "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".
- "Kontakten til support i Nordjylland er ikke optimal".

De ansatte på Institut for Materialer og Produktion oplyser, at der har været "for lidt ledelse til at få skabt undervisningsplanlægning - for få timer til koordinering, for lidt struktur og mangelfulde systemer."

Det fremgår endvidere, at "Aalborg Universitet abonnerer på en landsdækkende psykologtjeneste med et tilbud til alle ansatte om anonym henvendelse og op til fem samtaler med en psykolog. Der opfordres desuden til en afsluttende samtale, hvor den nærmeste leder informeres om forebyggende tiltag på arbejdspladsen."

Arbejds-mæssige- og personlige konsekvenser

I Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud oplyste de ansatte at, såfremt de ansatte nedsatte arbejdstiden til de forventede 37 time ville kvaliteten i forskning og undervisning falde, der ville ikke være tid til at søge forskning midler, og administrative frister ville blive overskredet.

I CRESEA's redegørelse oplyses, der om arbejdsmæssige konsekvenser på institut for Materialer og Produktion:

"De studerende er desuden en kontant og konstant reminder om, at undervisning og vejledning er nødsaget til at prioriteres højt – og det sker ikke sjældent på bekostning af afsat tid til forskning, udvikling af projekter og indretning af laboratorier samt opbygge et netværk af virksomheder. Den daglige, hårde prioritering opleves som en kontinuerlig og vedvarende belastning".

"De arbejdsrelaterede sygemeldinger grundet stress har vi mødt direkte hos tre ansatte på henholdsvis Institut for Materialer og Produktion, Institut for Planlægning og Institut for Kultur og Globale Studier".



Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 5
9220 Aalborg Øst

Tilsynscenter Øst
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Høring om sagens oplysninger

Arbejdstilsynet var den 5. september 2016 på tilsynsbesøg hos Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15, 2450 København SV, hvor vi talte med institutsleder Peter Stephensen Lübeck, institutleder Martin Heide Jørgensen, institutleder Marianne Rostgaard, AC-TAP Maia Ingvardson og lektor Lazaros Nalpantidis.

Som vi oplyste på besøget, overvejer vi at give virksomheden påbud om:

- At sikre, at stor arbejdsmængde og tidspres på Institut for Planlægning ikke forringer ansattes sikkerhed og sundhed

På næste side kan I se vores beskrivelse af sagens oplysninger, som vi beder jer læse igennem. Hvis I mener, at beskrivelsen er forkert, eller der mangler noget, så kan I skrive jeres bemærkninger til os inden den **14. september 2017**. I kan bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt.

Jeres bemærkninger vil så indgå i vores endelige vurdering af, om der er grundlag for at træffe afgørelse.

Hvis vi ikke har hørt fra jer inden fristen, vil vores endelige vurdering ske på baggrund af de oplysninger, som I kan se nedenfor.

En eventuel afgørelse vil blive sendt til jer.

Venlig hilsen

Charlotte Frantz Hansen
Tilsynsførende

31. august 2017

Sagsnummer:
20160041748/35

Sagsansvarlig:
Charlotte Frantz Hansen

CVR-nr.29102384
P-nr.1017491810

Sagens oplysninger

Virksomheden

Aalborg universitet i København.

Afdelingen

Institut for Planlægning har i alt 60 videnskabelige personaler (VIP) og nærværende påbud rettes mod dem. For læsevenlighedens skyld skal det nævnes at *ansatte og VIP* bruges synonymt gennem hele påbuddet om denne gruppe. I CRESEA's redegørelse deltog 16 ansatte fra instituttet i fokusgruppe-interviews og tre ansatte i individuelle interviews.

Om Institut for Planlægnings undervisningspligter og -tilrettelæggelse i forårsemesteret 2017 oplyses det at "I sammenhæng med drøftelse af arbejdstilrettelæggelse for VIP refereres af og til en generel fordelingsnøgle mellem forskningstid, undervisningstid og administrationstid gældende for hele AAU, ofte betegnet "40-50-10". Der findes ikke en sådan fast fordelingsnøgle. Nedenstående beskriver undervisningstilrettelæggelsen de otte institutter og er medtaget i tillæg til de supplerende oplysninger (bilag 1 i dette dokument) for at informere om de faktiske undervisningspligter og undervisningstilrettelæggelse i de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15. Informationerne er leveret af de respektive institutledere og gengives efter aftale med disse."

Institut for Planlægning

Lektor og professor	550
adjunkt og post.doc.	450
videnskabelig ass. og studielektor	700
PhD-stud.	133

"For en lektor giver det udgangspunkt forskningstid på 33 procent af arbejdstiden og for adjunker 45 procent af arbejdstiden. Et rammevilkår for at øge forskningstiden er, at vi søger eksternt funding til projekter. De eksterne midler, vi hjemtager, øger forskningstiden og reducerer timenormen således, at den gennemsnitlige forskningstid for VIP i PLAN er omkring 50 procent. Institutternes tildeling af midler fra Fakultetet svarer til at vi skal have en timenorm på 1.200 timer og 25 procent forskningstid før hjemtagning af eksterne midler. Det er vores hjemtagning af eksterne midler, der gør at den enkelte forsker kan reducere sin timenorm og øge sin forskningstid. Igen, det er et rammevilkår, at vi skal søge og hjemtage eksterne midler for at øge vores forskningstid. Vi har i PLAN stor fokus på at sikre hjemtagning af eksterne midler til forskningsgrupperne, hvor succesraten er forskellig. Vi har en fundingkoordinator (specialkonsulent) og sender VIP på kurser i "den gode ansøgning", projektlederkurser m.m."

Grundlag for påbuddet

Denne afgørelse er truffet på baggrund af oplysninger i virksomhedens tilbagemelding på Arbejdstilsynets påbud om at undersøge om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen - herunder om der

forekommer stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare krav, som forringer de ansattes sikkerhed og sundhed.

Virksomheden fremsendte deres tilbagemelding den 20. april 2017 med en redegørelse udarbejdet af CRESEA, hvorefter Arbejdstilsynet bad virksomheden om at fremsende supplerende oplysninger.

Virksomheden fremsendte den 7. juli 2017 en udvidet redegørelse med supplerende oplysninger udarbejdet af CRESEA.

Følgende skriftlige bilag til redegørelsen er blevet fremsendt og er indgået i sagen:

- Resultater fra AAU's trivselsbarometer på Campus København opgjort den 7. februar 2017.
- Opgørelse over undervisningsnormer på de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15.
- AAU-handlingsplan efter AT-påbuddet vedrørende VIP i A.C.Meyers Vænge 15.

Forekomst af stor arbejdsmængde og tidspres

Der fremgår følgende af CRESEA's redegørelse vedrørende rådgivningspåbud om forekomsten af stor arbejdsmængde og tidspres:

"CRECEA's indtryk er, at arbejdet på Institut for Planlægning er præget af, at kravene til arbejdsmængde er høje og tidspreset er stort. Årsagerne til dette er flere: Dels instituttets opstart i København med dårlig økonomi på hele instituttet og mange ledelsesskift. Endvidere en opgavetype, hvor projektarbejde fordrer en anden styring på både institut, forskningsgruppe og på medarbejderniveau end instituttet har formået, for at kunne regulere de ansattes arbejdsmængde. Desuden presser arbejdet i storrumskontoret ansattes oplevelse af støj, uro og afbrydelser samt vanskeligheder med fx at gennemføre telefonsamtaler for ikke at forstyrre de andre i storrummet."

På spørgsmålet: "Hvordan oplever du krav og arbejdsmængde? Fordeler de ansattes udsagn fra, at arbejdsmængden er ok og fair til at den er helt urealistisk høj. Flere oplever en meget ujævn arbejdsmængde over tid, - altså perioder med alt for travlt og perioder, hvor der er tid til udvikling og fordybelse. Hovedparten oplever dog, at kravene er for høje det meste af tiden og at kravene afstedkommer et stort pres på den enkelte for at nå alle opgaver."

"Også for dem der oplever selve omfanget af arbejdsmængden som rimelig er der generelt på instituttet udtrykt større mistro. Dette skyldes både instituttets historie med blandt andet dårlig økonomi og til dels vanskeligheder med at få de administrative styringssystemer til at understøtte de ansatte. En ansat udtrykker det således om arbejdsmængden og kravene: "Fair, just demanding during certain periods of the semester, when often, they get

reorganised or they start encountering many last minutes changes, (new exams, new censoring, re- exams and substitutions for other colleagues)".

Om omfanget af arbejde ud over almindelig arbejdstid på instituttet oplyses følgende i redegørelsen, der er kun oplysninger fra den del af de ansatte, der har deltaget i interviews og som samtidig har ført timeregistrering. Tallene omfatter andelen heraf, som har arbejdet ud over almindelig arbejdstid:

Timer pr. uge	37 – 39 timer	40 – 44 timer	45 – 49 timer	50 – 54 timer	55 – timer
Antal personer	4	1	1	2	1

"I fem ud af ti af de skriftlige udsagn fra de interviewede finder vi eksplicit, at weekender og aftener inddrages til arbejde og vi har i interviewene hørt, at dette er en praksis for de fleste ansatte på Institut for Planlægning. Andre oplever arbejdsintensiteten ved at måtte arbejde hurtigt og skippe pauser, en fravælger alle interne instituttmøder - også fordi det dræner at høre om dårlig økonomi og ledelse. En angiver at afholde en dag ugentligt til forskning, men har svært ved at holde den dag fri for andre opgaver, mens en anden holder fast i en dag ugentligt til faglig fordybelse og skriver, at det er meget op til en selv at navigere mellem opgaverne. Flere af instituttets ansatte oplyser, at ”storrumskontoret gør det umuligt at arbejde på universitetet og at høj undervisningsnorm opleves som alt for højt krav."

Generelt for samtlige institutter fremgår det af redegørelsen, at:

- "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".

Om intensivt arbejde fremgår det af redegørelsen, at det er en generel udfordring blandt alle institutterne at ”friholde tid til fordybelse - for de fleste bliver de hele tiden afbrudt - og ”turnover” tiden tilbage til fordybelsen er frustrerende”.

Om de ansattes oplevelse af kravene på Institut for Planlægning oplyses følgende i redegørelsen: ”En (oplever kravene) som ”fluffy” og af en anden som til tider uklare og forskelligartet. Dette henviser til kravene om at skaffe projektmidler hjem, hvor et par nævner, at ansøgningerne om forsknings- og projektmidler opleves som et stort pres og at fokus på ansøgningerne har en tendens til at overskygge udførelsen af projekter og forskning”.

Om forebyggelsen generelt for samtlige institutter fremgår det af redegørelsen, at:

"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 ansatte 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 arbejdsmængde, når flere projekter pludselig opnår bevilling samtidigt. Hvordan disse arbejdsvilkår kan blive en ledelsesopgave ved at prioritere og understøtte den enkeltes ansattes tidsplanlægning diskuteres nu bredt i universitetets ledelse."

Aalborg universitet har besluttet at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø gennem 11 indsatsområder, det blev vedtaget på Hovedarbejdsmiljøudvalget 24. april 2017. I det medsendte bilag med AAU-handlingsplan fremgår der følgende om forløbet:

"Det psykiske arbejdsmiljø på AAU skal forbedres. De udvalgte indsatsområder og handlingsplaner skal sikre, at det psykiske arbejdsmiljø for både VIP og TAP på hele AAU udvikler sig i en gunstig retning, således at de problemområder, CRECEA's redegørelse påpeger, reduceres så hurtigt som muligt og på længere sigt elimineres gennem forebyggende indsatser.

De 11 indsatsområder og tilhørende handlingsplaner er besluttet på baggrund af arbejdsmiljørådgiveren CRECEA's redegørelse efter Arbejdstilsynets påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 og på baggrund af styregruppens og Arbejdsmiljøsektionens erfaringer med det psykiske arbejdsmiljø på AAU."

Det fremgår af AAU-handlingsplanen at Institut for Planlægning ikke har udarbejdet en særlig handleplan for instituttet.

Det fremgår endvidere af redegørelsen generelt for institutterne, at: "Der er desuden igangsat en del initiativer til at løse problemerne, herunder at få ombygget storrumskontoret til bedre arbejdsrammer".

I CRESEA's redegørelse fremgår det, at der blandt der generelt for de ansatte på institutterne er en oplevelse af manglende support fra systemer og organiseringen om arbejdet, hvilket beskrives som følger:

- "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".
- "Manglende administrative support".

Det fremgår endvidere, at "Aalborg Universitet abonnerer på en landsdækkende psykologtjeneste med et tilbud til alle ansatte om anonym henvendelse og op til fem samtaler med en psykolog. Der opfordres desuden til en afsluttende samtale, hvor den nærmeste leder informeres om forebyggende tiltag på arbejdspladsen".

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

I Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud oplyste de ansatte at, såfremt de ansatte nedsatte arbejdstiden til de forventede 37 time ville kvaliteten i forskning og undervisning falde, der ville ikke være tid til at søge forskning midler, og administrative frister ville blive overskredet.

I CRESEAs redegørelse oplyses der yderligere om arbejds-mæssige og personlige konsekvenser:

- "En ansat angiver at sænke kvaliteten af nogle opgaver".
- "Ansatte prøver at hjælpe hinanden, og er der også flere der må sige fra overfor opgaver."
- "Ansatte er vidende om, at flere kolleger er "nede" med stres".

Det fremgår videre, at "De arbejdsrelaterede sygemeldinger grundet stress har vi mødt direkte hos tre ansatte på henholdsvis Institut for Mekanik og Produktion, Institut for Planlægning og Institut for Kultur og Globale Studier, som har fortalt om deres sygemelding".