

Dagsorden til HAMiU-møde d. 22. maj 2018

Dagsorden (ver. 2) til HAMiU-møde tirsdag d. 22. maj 2018 kl. 13:00 til 15:00

Sted: Aalborg: Fredrik Bajers Vej 7, lokale A1-112 "Lounge"
København: A.C. Meyers Vænge 15, lokale 2.1.021
Esbjerg: Niels Bohrs Vej, lokale B107
Virtuelt møderum: "Virtual Room AAU 7505001"

1. Godkendelse af dagsorden 13:00

2. Sygefraværstatistik og anvendelse af psykologisk rådgivning på AAU i 2017 13:05

Af bilaget fremgår sygefraværstatistik for 2017. Statistikken er fordelt på hovedområder, VIP/TAP, samt sammenholdt med udviklingen i sygefraværet på tværs af sektoren. Hovedpointen fra sygefraværstatistik for 2017 er et fald i sygefraværet for alle medarbejdere på AAU i forhold til 2016, samtidig med at universitetet fastholder en svag nedadgående tendens i det langvarige sygefravær.

Af bilaget fremgår anvendelsen af den psykologiske rådgivning i løbet af 2017, hvor der har været en mindre stigning i anvendelsen og samtidig en tilkendegivelse af stort udbytte fra medarbejdernes side.

Orientering (Helle Ejersbo, HR).

Bilag 1 og 2

3. Status på AT-sagen vedr. VIP i A.C. Meyers Vænge 15 13:30

Orientering (Antonino Castrone / Lars Brodersen)

4. Erfaringer fra AT-sagen vedr. VIP i A.C. Meyers Vænge 15 13:35

Arbejdstilsynets interesse for VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15 begyndte i sommeren 2016. Siden da har sagen fyldt meget i de berørte institutter og arbejdsmiljøsektionen. Arbejdsmiljøsektionen giver et bud på, hvad vi har lært af sagen indtil videre.

Orientering (Lars Brodersen).

5. Uddannelse af AAU's mellemledere og andre, der i praksis udfører personaleledelsesopgaven

14:00

AAU har mange, måske omkring ca. 300 mellemledere (viceinstitutedere, sektionsledere, områdeledere, koordinatore, forskningsgruppeledere og viceforskningsgruppeledere – og andre som i praksis udfører personaleledelsesopgaven), der i udførelsen af opgaven med den daglige personaleledelse sætter de et ganske væsentligt aftryk på arbejdsmiljøet. De er kun i få tilfælde uddannet i arbejdsmiljø eller introduceret til arbejdsmiljøfænomenet, hvilket efterlader et rum med mulighed for betydelige forbedringer til gavn for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøsektionen foreslår, at vi etablere et egentlig kursus "arbejdsmiljøarbejde for mellemledere og andre, der i praksis har personaleledelsesopgaven på AAU".

Orientering (Lars Brodersen) og drøftelse.

Bilag 3.

6. Kompensation for AMR's arbejdsmiljøarbejde

14:15

Det bør sikres, at alle institutter/afdelinger har dette på plads. Primært i form af reduktion i den krævede arbejdstid, for VIP fx nedsættelse af årsnormen for undervisning. I arbejdsmiljøloven § 8 står der:

Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøet, herunder at erhverve sig den fornødne viden eller uddannelse (stk. 2); lejlighed til at deltage i planlægningen (stk. 3) og mulighed for at koordinere deres samarbejde (stk. 4).

Selv om vurderingen og beslutningen om hvad "rimelig tid" nok bør ligge ved det enkelte institut hhv. FS-afdeling, kan der være behov for at fastsætte nogle minimumsstandarder centralt. Der er samtidig formentlig behov for at minde om eller indskærpe disse bestemmelser overfor de lokale ledere.

Der kunne også være en kompensation til de AMR – fx os i HAMiU og KRAM i Sydhavnen – der udfører tværgående arbejdsmiljøaktiviteter

Orientering (Ole Busck) og drøftelse.

7. Eventuelt

14:25



AALBORG UNIVERSITET

Til Hovedsamarbejdsudvalg og Hovedarbejds miljøudvalg

HR-afdelingen

Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Charlotte Spliid
Knudsen
Telefon: 9940 3883
Email: csk@adm.aau.dk

Dato: 26-03-2018

Aalborg Universitets sygefraværsstatistik for 2017

Nærværende rapport sammenfatter Aalborg Universitets sygefravær i 2017. Opgørelsen er lavet på baggrund af tal fra Moderniseringsstyrelsen og egne tal. Tallene i de første tabeller stammer fra Moderniseringsstyrelsen, hvorved en sammenligning med de øvrige universiteter og staten som helhed bliver mulig.¹

I det følgende sammenlignes AAU indledningsvist med universitetssektoren som helhed og i den forbindelse fremhæves nogle tendenser, som gør sig gældende for AAU. Efterfølgende beskrives udviklingen internt på AAU.

Overordnet set skal det bemærkes, at sygefraværet på AAU er faldet fra 2016 til 2017. Særligt fremhæves et fald for kvinders gennemsnitlige antal sygedage og det faktum, at der fortsat er en nedadgående tendens for det langvarige sygefravær på AAU.

I tabel 1 ses en oversigt over sygefraværet for danske universiteter og staten som helhed i perioden 1. januar 2017 – 31. december 2017 samt tilsvarende tal for 2016. AAU ligger med 6,6 gennemsnitlige sygefraværsdage pr. medarbejder på niveau med gennemsnittet for alle universitetsansatte (6,6) og lavere end gennemsnittet for staten som helhed (8,3), hvilket er en forbedring fra sidste år, hvor AAU lå 0,4 sygedag over gennemsnittet for universiteterne samlet set.

¹ Tallene stammer fra ISOLA (Statens Informations System Om Løn- og Ansættelsesvilkår).



TABEL 1: Oversigt over sygefraværet for staten og på danske universiteter

	Gnst. sygedage pr. ansat		Gnst. sygedag pr. kvinde		Gnst. sygedag pr. mand		Gnst. sygedag pr. ansat eks. langtidssygefravær		Antal årsværk	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Staten samlet	8,4	8,3	10,3	10,1	6,7	6,7	4,6	4,6	149.410,1	146.838,2
Universiteterne samlet	6,6	6,6	9,1	8,9	4,3	4,3	3,5	3,5	31.316,5	31.196,0
Aarhus Universitet	7,0	6,2	9,9	8,4	4,0	3,9	3,1	3,0	7.667,3	7.786,3
CBS	3,8	5,2	5,1	6,5	2,4	3,7	2,4	2,4	1.266,5	1.255,4
DTU	6,2	6,3	8,5	8,7	4,8	4,9	4,5	4,6	5.562,4	5.662,4
IT-Universitet	3,7	2,3	5,1	3,7	2,6	1,3	2,8	2,1	266,3	285,7
Københavns Universitet	6,2	6,2	8,1	8,5	4,0	3,6	3,5	3,4	9.220,9	8.830,0
Roskilde Universitet	8,9	8,5	11,6	11,1	5,7	5,3	4,4	4,7	839,4	783,0
Syddansk Universitet	8,3	9,4	10,4	12,3	5,9	6,0	2,9	3,0	3.279,6	3.302,9
Aalborg Universitet	7,0	6,6	10,5	9,3	3,8	4,3	3,4	3,4	3.214,2	3.290,3

Tabel 1 viser, at der på AAU har været et fald i antallet af gennemsnitlige antal sygedage pr. ansat i 2017 på 0,4 procentpoint, mens der for universiteterne som helhed ikke har været nogen ændring. Der er ligeledes et fald i gennemsnitlige antal sygedage for kvinder på AAU, som forholdsmæssigt er større end faldet blandt universiteterne samlet set. Kvinder på AAU har, som det fremgår, 9,3 sygedage i 2017 mod 10,5 sygedage i 2016. Det betyder, at gennemsnittet for kvinder på AAU nærmer sig gennemsnittet for universiteterne samlet set med en forskel på kun 0,4 sygedage i 2017 mod 1,4 sygedage i 2016. Modsat er der en mindre stigning i sygefravær for mænd på AAU fra 3,8 sygedage i 2016 til 4,3 sygedage i 2017. Aktuelt ligger sygefraværet for mænd på AAU på niveau med sygefravær for mænd på universiteterne samlet set.

Den generelle tendens i sygefraværet på det offentlige arbejdsmarked har været stigende fra 2013-2015². Fra 2015 til 2016 ses et mindre fald i statens sygefravær, hvis der ses bort fra de udflyttede arbejdspladser³. Nogle tendenser vi alt andet lige læner os op på AAU.

TABEL 2: Sygefraværets udvikling på AAU siden januar 2012

Årstal	Gnst. sygedag pr. ansat	Gnst. sygedag pr. mand	Gnst. sygedag pr. kvinde	Gnst. sygedag eks. langtidssygefravær	Antal årsværk
2017	6,6	4,3	9,3	3,4	3.290,3
2016	7,0	3,8	10,5	3,4	3.214,2
2015	7,6	4,0	11,7	3,3	3.140,4
2014	7,8	4,6	11,4	3,3	3.160,9
2013	5,8	3,3	8,6	2,8	3.241,9
2012	5,9	2,9	9,5	3,3	3.054,2

² Se "Sygefraværet stiger" fra Danmarks statistik: <http://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=23293>

³ Se "Sygefraværet falder i staten. Bare ikke på de udflyttede arbejdspladser, hvor det stiger kraftigt" http://www.ugebreveta4.dk/sygefravaeret-er-eksploderet-paa-de-udflyttede-arbejd_20752.aspx



I tabel 2 ses udviklingen af sygefravær på AAU siden 2012. Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage på AAU steg i 2014 og har siden været faldende. Når man udelader de langtidssyge, kan der konstateres en svag stigning i det gennemsnitlige antal sygedage siden 2013, bortset fra niveauet fra 2016-2017, hvor niveauet har været det samme.

Udviklingen for 2017 på Aalborg Universitet

De følgende opgørelser stammer fra universitetets lokale datavarehus (LDV)⁶ og da beregningen i statens ISOLA-tal og AAU's egne tal ikke beregnes efter samme metode, er der en lille forskel i tallene, men tendensen er den samme. Det skal imidlertid oplyses, at metoden for beregning af tal i ISOLA på længere sigt forventes at lægge sig op ad den mere retvisende måde, hvorpå vi på AAU beregner vores sygefraværstal.

Opgørelsen fra 2017 kan sammenlignes med opgørelserne fra 2015 og 2016, hvorimod sammenligninger med opgørelsen fra 2014 er forbundet med usikkerhed på grund af ændrede opgørelsesmetoder.

Af nedenstående tabel 3 ses udviklingen fra 2015-2017 i gennemsnitligt antal sygedage fordelt på hovedområder. Det ses, at alle hovedområder har oplevet et fald i gennemsnitligt antal sygedage undtagen HUM-fakultetet.⁷ Innovation og Fælles Service har begge oplevet et større fald i deres sygefravær fra 2016-2017. Innovation har oplevet det største fald fra 12,78 sygedage til 8,94 sygedage i gennemsnit og Fælles Service et fald fra 13,22 sygedage til 10,37. Innovation har hermed bevæget sig under gennemsnittet for Staten samlet set, hvorimod der fortsat eksisterer et udviklingspotentiale for Fælles Service. Det kan i den forbindelse fremhæves, at opgavernes karakter og uddannelsesniveau influerer på sygefraværet, hvorfor både Innovation og Fælles Service, som begge udelukkende består af TAP-ansatte, næppe vil kunne nå niveauet for et institut med både VIP og TAP ansatte.

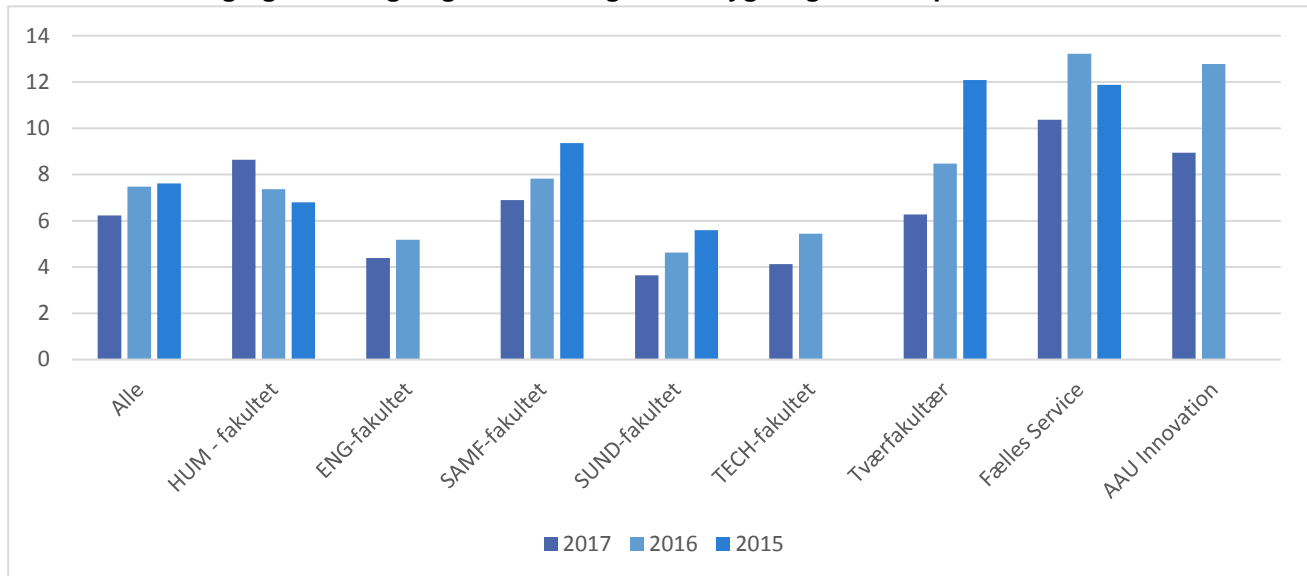
Det skal ligeledes bemærkes, at opgørelsen for HUM-fakultetet består af opgørelser for fakultetskontoret og Institut for kommunikation og psykologi og der er derved en forholdsvis større andel TAP end for SAMF-fakultetet. Hvis man alene kigger på Institut for kommunikation og psykologi har der været et fald i antal sygedage fra 2016 til 2017, hvorimod der har været en større stigning på fakultetskontoret, som samlet giver en stigning på HUM-fakultetet som helhed.

Ligeledes skal det bemærkes, at opgørelsen for ENG-fakultetet indeholder fakultetskontoret og dette hovedområde vil derfor også have en forholdsvis større andel af TAP end SUND og TECH.

⁶ I dette datasæt (LDV) foretager Moderniseringsstyrelsen en bearbejdelse af universitetets fraværsplysninger, så de lettere kan anvendes i den statistik, som Moderniseringsstyrelsen ønsker at anvende.

Moderniseringsstyrelsen har endnu ikke implementeret denne opgørelsesmetode fuldt ud i egne statistikker i ISOLA (Statens Informations System Om Løn- og Ansættelsesvilkår), men arbejder hen imod dette.

⁷ ENG, TECH og Innovation er nye organisatoriske enheder, hvorfor udviklingen kun kan følges 2016-2017.


Tabel 3: Fordeling og udvikling af gennemsnitlige antal sygedage fordelt på hovedområder

TABEL 4: Fordeling og udvikling (2016-2017) af sygefraværet procentuelt fordelt på hovedområde

	Sygefraværs - procent 2017	Sygefraværs - procent 2016	Procent under 30 dage 2017	Procent under 30 dage 2016	Procent over 30 dage 2017	Procent over 30 dage 2016
Alle	2,47	2,62	1,08	1,06	1,40	1,56
ENG-fakultet	1,74	1,82	0,95	0,88	0,79	0,94
Fælles Service	4,12	4,47	1,79	1,88	2,33	2,59
HUM - fakultet	3,43	3,07	0,98	1,02	2,45	2,05
SAMF-fakultet	2,74	2,84	0,95	0,88	1,78	1,96
SUND-fakultet	1,44	1,75	0,79	0,60	0,66	1,14
TECH-fakultet	1,64	1,80	0,81	0,77	0,82	1,02
Tværfakultær	2,49	2,38	0,90	0,95	1,59	1,43
AAU Innovation	3,55	5,16	1,50	1,57	2,05	3,59

Ved at kigge på sygefraværet procentuelt kan man se, hvor meget det korte og det lange sygefravær udgør af det samlede sygefravær på et område. I forhold til at få en succesfuld og langsigtet reduktion af sygefraværet, skal faldet findes i både det korte og det lange fravær. Dette ud fra en viden om, at medarbejdere med et atypisk og hyppigt sygefravær oppebærer øget risiko for langtidssygefravær.

Der har på AAU samlet set været en reduktion af det lange sygefravær fra 2016 til 2017, men samtidig været en lille stigning i det korte sygefravær. Dette giver anledning til at have fokus på opfølgning og dialog på netop denne type af sygefravær, da det har vist sig at have en effektiv virkning.

**TABEL 5: Fordeling og udvikling (2015-2017) af gennemsnitlige antal sygedage fordelt på VIP og TAP**

Stilling	2017	2016	2015
Alle	6,23	7,47	7,61
TAP	9,41	11,97	11,81
VIP	3,82	4,21	4,69

Det bemærkes, at der har været et fald i gennemsnitlige antal sygedage for både VIP og TAP fra 2016 til 2017.

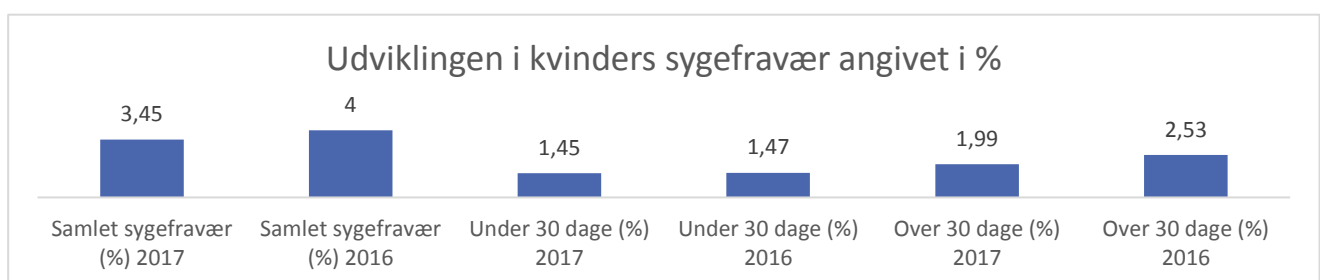
TABEL 6: Fordeling og udvikling (2015-2017) af gennemsnitlige antal sygedage fordelt på campus

Campus	2017	2016	2015
Alle	6,23	7,47	7,61
Esbjerg	5,38	8,15	3,14
København	5,24	6,76	8,35
Aalborg C	7,05	8,14	6,67
Aalborg Ø	6,29	7,46	7,87

Det bemærkes, at der har været et fald i gennemsnitlige antal sygedage på alle campusområder fra 2016 til 2017.

TABEL 7: Fordeling og udvikling (2015-2017) af gennemsnitlige antal sygedage fordelt på køn

Køn	2017	2016	2015
Alle	6,23	7,47	7,61
Kvinder	8,68	11,48	11,72
Mænd	4,04	3,97	3,87

TABEL 8: Fordeling og udvikling (2016-2017) procentuelt sygefravær samlet, kort og langt for kvinder

Tabel 7 viser, som tidligere beskrevet, at der har været en lille stigning for det samlede sygefravær hos mænd og at kvinderne har et større fald i antal sygedage. Hvis man endvidere kigger på opdelingen mellem det korte og lange sygefravær for kvinder ses et fald i forhold til både det korte og det lange sygefravær, dog med det markant største fald i det lange sygefravær på 0,54 procentpoint fra 2,53 % i 2016 til 1,99 % i 2017.



AALBORG UNIVERSITET

Afsluttende bemærkning

Sygefraværet på Aalborg Universitet er faldende i 2017 og er nu på niveau med gennemsnittet for alle universiteterne. Sidste år var der på AAU fokus på at få reduceret langtidssygefraværet, hvilket er lykkedes. Det er yderst positivt, at sygefraværet for kvinder på AAU er faldet og nu ligger næsten på niveau med gennemsnittet for universiteterne samlet set. Særlig positivt er det, at der har været et fald i både det korte og det lange sygefravær for kvinder.

For AAU samlet set kan et indsatsområde være fortsat at arbejde med at nedbringe det korte sygefravær. Det kan være meningsfyldt at kigge på det korte sygefravær opdelt i fravær under eksempelvis 7 dage, 7-14 dage og 14-30 dage for herved at få indblik i, hvordan fraværsløb fordeler sig over tid. Det vil også være meningsfyldt at arbejde mere intensivt med at reducere den del af det korte sygefravær, som er hyppigt og atypisk, hvilket kan ske ved rettidig opmærksomhed og dialog mellem leder og medarbejder.



AALBORG UNIVERSITET
HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Øst

Helle Ejersbo
HR-Souschef
Telefon: 99 40 83 91
Email: ejer@adm.aau.dk
Sagsnr.:

Dato: 16-05-2018

Anvendelse af psykologisk rådgivning i 2017

Nedenstående er baseret på data vedr. anvendelsen af den psykologiske rådgivning fra Dansk Krisekorps, som er AAU's nuværende leverandør. De historiske data for anvendelsen af psykologsamtaler er endvidere baseret på data fra Arbejdspsykolog.dk, som AAU entrerede med i perioden 2012-2015.

Kort om psykologisk rådgivning

Henvendelserne til den psykologiske rådgivning er jævnt fordelt henover året. Der er generelt flere TAP'er end VIP'er, som anvender den psykologiske rådgivning.

Normalt anvendes 3-5 samtaler pr. samtaleforløb, men enkelte samtaleforløb ender op med et behov for flere samtaler. De ekstra samtaler dækkes ikke af universitetets centrale pulje, men af enheden/afdelingen selv.

Samtaleforløb 2012-2017

Antal samtaleforløb 2012-2017

VIP/TAP	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TAP-forløb	50	54	58	70	75	83
VIP-forløb	41	36	41	37	45	38
SUM	91	90	99	107	120	121*

**Hertil kommer 12 forløb, som ikke er registreret på en funktion*



Antal samtaleforløb for 2015-2017 fordelt på stillingskategori

Stillingskategori	2015	2016	2017
VIP			
Professor	3	6	5
Lektor/Seniorforsker	11	15	15
Adjunkt/Postdoc	5	6	4
Ph.d.	16	16	10
Øvrige*	2	2	4
TAP			
AC-TAP	28	28	22
TAP	40	47	61
Øvrige VIP/TAP*	2	-	12

Øvrige dækker over f.eks. elever, forskningsassistenter m.fl.

Gennemgang af data for 2017

Der har i 2017 været 133 henvendelser til den psykologiske rådgivning, hvilket er en stigning på 10% ift. det foregående år. I samme periode er antallet af medarbejdere, der har benyttet rådgivningen, steget med 2,4%.

De 133 henvendelser skal ses i forhold til et samlet antal årsværk (ikke antal medarbejdere) på 3.515.

Henvendelserne var i 2017 fordelt på følgende hovedområder:

Hovedområde	Antal samtaleforløb		% -andel af den samlede anvendelse af rådgivningen		% af ansatte på hovedområdet	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Fælles Service inkl. Innovation i 2017	39	45	32,5 %	33,8%	5,7 %	6,3%
TEKNAT	39	-	32,5 %	-	2,2 %	-
TECH		20	-	15,0%	-	3,2%
ENG		19	-	14,3%	-	2,3%
SUND	5	4	4,2 %	3,0%	1,1 %	1,4%
SAMF	14	23	11,7 %	17,3%	3,5 %	6,2%
HUM	5	1	4,2 %	0,8%	1,8 %	0,4%
Tværnfakultære institutter	18	8	15,0 %	6,0%	5,9 %	2,6%
Fakultetskontorer	-	10	-	7,5%	-	6,8%

Hertil kommer 3 forløb, hvor der ikke har oplyst hovedområde.



Fordelingen af henvendelserne fordeler sig i øvrigt geografisk proportionalt med antallet af medarbejdere på de tre campus i henholdsvis Aalborg, Esbjerg og København.

Årsag til henvendelse

Dansk Krisekorps registrerer henvendelser fra medarbejdere på AAU under 23 forskellige årsager og en henvendelse kan registreres med flere forskellige årsager. De oplyser endvidere, at årsagerne til henvendelse for medarbejderne ved AAU ikke adskiller sig fra andre organisationer og virksomheder. Nedenstående er de primære årsager til henvendelse ved AAU:

- Funktionsproblemer (faglige, præstation m.m.)
- Højt arbejdspress/pressede deadlines
- Omstrukturering og forandring
- Samarbejdsproblemer med leder eller kollega

Der har været under 4 henvendelser vedr. oplevelse af chikane/mobning og ingen vedr. vold eller trusler om vold.

Ved afslutning af ethvert forløb svarer medarbejder og psykolog på følgende udsagn ud fra en skala fra 1-10, hvor 10 er højst:

	I hvilken grad har det været værdifuldt for den ansatte at tale med en psykolog?		I hvilken grad er problemet objektivt set blevet løst?		I hvilken grad opleves problemet ikke længere som et problem?	
	Ansæt	Psykolog	Ansæt	Psykolog	Ansæt	Psykolog
Gennemsnit af besvarede	9,0	8,5	7,4	6,9	7,2	7,0

Opfølgningssamtaler

Opfølgningssamtaler er ikke obligatoriske, men Dansk Krisekorps oplever en stigning i anvendelsen af opfølgningssamtaler (hvor medarbejder, leder, psykolog og evt. HR er inddraget), hvilket er positivt ift. handlingsplan for tilbagevenden til/fastholdelse på arbejdspladsen.

Bilag 3 - HAMiU-møde d. 22. maj 2018

Udkast til arbejdsmiljøuddannelse af AAU's mellemledere og andre, der i praksis udfører personaleledelsesopgaven

AAU har mange, måske omkring ca. 300 mellemledere (viceinstitutedere, sektionsledere, områdeledere, koordinatore, forskningsgruppeledere og viceforskningsgruppeledere – og andre som i praksis udfører personaleledelsesopgaven), der i udførelsen af opgaven med den daglige personaleledelse sætter de et ganske væsentligt aftryk på arbejdsmiljøet. De er kun i få tilfælde uddannet i arbejdsmiljø eller introduceret til arbejdsmiljøfænomenet, hvilket efterlader et rum med mulighed for betydelige forbedringer til gavn for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøsektionen foreslår, at vi etablere et egentlig kursus "arbejdsmiljøarbejde for mellemledere og andre, der i praksis har personaleledelsesopgaven på AAU".

Indhold:

1. Mellemlederens pligter og ansvar i relation til arbejdsmiljøet (det er det vigtigste i kurset), altså forståelsen af at de faktisk har en stor og vigtig opgave med stor effekt – og strafansvar, hvis det skulle komme dertil.
2. AAU's arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøarbejde
3. AAU's APV-koncept
4. Hvad er det så egentlig, mellemlederen skal lave i praksis. Overblik over det "Det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø" (jf. "Hvad har vi lært af AT-sagen)

Målgruppe:

Alle 300 (?) viceinstitutedere, sektionsledere, forskningsgruppeledere, vidensgruppeledere, områdeledere, souschefer og andre, der i praksis udfører personaleledelsesopgaven (og som ikke allerede har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse).

Deltagelse:

Invitationen distribuere via enhedernes AMO (dvs. i første række institutlederen hhv. FS-afdelingschefen). Uddannelsen er frivillig, men vi ønsker at lægge op til, at de lokale AMO'er drøfter og identificerer det konkrete uddannelsesbehov i enheden (jf. målgruppebeskrivelsen) og derefter tilrettelægger den nødvendige deltagelse.

Omfang:

En dag (8 timer)

Form:

Hold med 20 personer
Aktiv deltagelse med øvelser på dagen

Tid:

Fra en gang i oktober/november 2018 og frem

Bilag 3 - HAMiU-møde d. 22. maj 2018

Undervisere:

Ekstern (fra lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse) samt intern (AMS)

Omkostning:

Deltageregenbetaling

Yderligere uddannelse:

Specialviden om det fysiske, kemisk-biologiske, stress, konflikthåndtering, forandringsledelse m.v. kan fås på AMS' andre kurser (eller eksterne kurser).