

## Referat fra HAMiU-møde tirsdag d. 22. maj 2018

Tilstedeværende:

Per Michael Johansen, Kim Dremstrup, Henrik H. Søndergaard, Louise Danielsen, Jette Thorsen Gade, Trond Beldo Klausen, Mogens Juul Møller, Martin Mølholm, Karina Boller Jensen, Peter Fojan, Lars Brodersen og per video Antonino Castrone, Ole Busck, Søren R. Juul, Thorkild Ærø og Rudi P. Nielsen samt Helle Ejersbo (punkt 2)

Afbud:

Henrik Pedersen, Annette Lorentsen

### 1. Godkendelse af dagsorden

Ingen kommentarer.

### 2. Sygefraværstatistik og anvendelse af psykologisk rådgivning på AAU i 2017

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 medarbejderens side.

Orientering (Helle Ejersbo, HR).

Bilag 1 og 2

HAMiU tog orienteringen til efterretning. Der blev udtrykt ønske om bredere formidling af AAU's tilbud om psykologisk rådgivning samt ønske om, at det bliver undersøgt, om der er mulighed for og om det vil være hensigtsmæssigt at trække flere informationer ud af brugen af den psykologiske rådgivning i relation til problemtyper, der søges hjælp til.

### 3. Status på AT-sagen vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Orientering (Antonino Castrone / Lars Brodersen)

HAMiU modtog d. 19. april 2018 orientering om vores tilbagemelding på Arbejdstilsynets påbud vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i CREATE, MAKE og PLAN i A.C. Meyers Vænge 15. Tilbage-meldingen blev endvidere sendt til alle ansatte i AAU-København, ligesom den kan læses på AAU-Inside.

Referat fra HAMiU-møde d. 22. maj 2018

Den 2. maj 2018 modtog AAU brev fra Arbejdstilsynet om, at de kommer på tilsynsbesøg på A.C. Meyers Vænge 15 d. 14. august 2018. Vi har på baggrund af brevet talt med Arbejdstilsynet og fået at vide, at Arbejdstilsynet vurderer, at CREATE har efterkommet påbuddet om at gøre VIP'ernes arbejdsmiljø sundt og sikkert. Vedrørende MAKE og PLAN er Arbejdstilsynet ikke sikre på, at påbuddet er efterkommet.

Den 14. august ønsker Arbejdstilsynet dels at snakke med MAKE og PLAN, hvor vi får mulighed for at komme med supplerende oplysninger i sagen, inden Arbejdstilsynet træffer afgørelse i sagen med påbuddene til CREATE, MAKE og PLAN. Dels vil Arbejdstilsynet gennemføre et risikobaseret tilsyn på hele adressen, dvs. alle otte institutter i hele bygningen på A.C. Meyers Vænge 15. Tilsynet er en semi-automatisk reaktion på ethvert påbud fra Arbejdstilsynet, hvoraf AAU jo som bekendt har modtaget fire i sagen om VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø. Tilsynet kan afstedkomme enhver form for afgørelse, som Arbejdstilsynet kan træffe.

De otte institutledere er informeret om besøget d. 14. august og indkaldt til at mødes med Arbejdstilsynet den dag.

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

#### **4. Erfaringer fra AT-sagen vedr. VIP i A.C. Meyers Vænge 15**

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).

Igennem de halvandet år, vi har arbejdet med VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15 og Arbejdstilsynets påbud om samme, er der næsten udelukkende talt om "organisatoriske og sociale" aspekter i arbejdsmiljøet, næsten intet om det "psykiske". Det falder i god tråd med AAU's nye arbejdsmiljøpolitik, hvor skiftet fra "psykisk arbejdsmiljø" til "organisatorisk og socialt arbejdsmiljø" er gennemført.

AAU har ca. 300 mellemledere (viceinstitutledere, sektionsledere, områdeledere, koordinatorer, professorer, forskningsgruppeledere og viceforskningsgruppeledere – m.fl.), som, i mange tilfælde uden at have en formel ledelsesopgave, reelt har opgaven med den daglige personaleledelse og dermed arbejdsmiljøarbejdet i gruppen. De er kun i meget få tilfælde uddannet i arbejdsmiljø eller introduceret til arbejdsmiljøfænomenet. Det har i en række tilfælde betydelige negative konsekvenser for det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø.

Forandringsvilligheden i arbejdsmiljødimensionen er behersket, selvindsigt og selvkritik er ikke det, man hører mest af. En vis træghed præger ændringer af eget organisatorisk og socialt arbejdsmiljø – og i mellemtiden skyder man på "de andre". Den gode udvikling i arbejdsmiljøet bæres ofte af en række fantastiske ildsjæle, som bidrager på fremragende vis.

Referat fra HAMiU-møde d. 22. maj 2018

De steder, hvor man har et godt organisatorisk og socialt arbejdsmiljø, viser AMS' erfaring, at det stort set drejer sig om almindelig, ordentlig omgang mellem medmennesker og om almindelige forhold i grundlæggende ledelsesprincipper. På intet tidspunkt er der identificeret særlige, ekstraordinære "mirakeltiltag". På grundlag af de mange samtaler med ledere på alle institutter har AMS opstillet en liste på 17 punkter, som er de forhold, disse ledere refererer til som virksomme i relation til at skabe og vedligeholde et godt organisatorisk og socialt arbejdsmiljø. Listen ses i bilag.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med den konkrete udlægning, i form af de 17 punkter, af hvad vi har lært. Der blev fremsat kommentar om, at den læring, AMS formidler, sætter fokus på ledelseskvaliteten. Rektor gjorde opmærksom på, at alle ledere forventes at gennemgå lederudviklingsforløb bl.a. for at imødekomme den type behov, som AT-sagen i A.C. Meyers Vænge 15 peger på. Lars Brodersen gjorde opmærksom på, at 17-punktslisten ikke skal tages som et udtryk for, at alle pligter fremover kun ligger på ledelsens skuldre, men mere som et udtryk for, at nødvendigheden af et godt samarbejde mellem leder og arbejdsmiljøorganisation er blevet endnu tydeligere, uden at det på den anden side fritager ledelsen for dens ansvar og pligter jf. arbejdsmiljøloven.

#### **5. Uddannelse af AAU's mellemedere og andre, der i praksis udfører personaleledelsesopgaven**

AAU har mange, måske omkring ca. 300 mellemedere (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 etablere et egentlig kursus i arbejdsmiljøarbejde, som kan tilbydes mellemedere og andre, der i praksis har personaleledelsesopgaven på AAU.

Orientering (Lars Brodersen) og drøftelse.

Bilag 3.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og tilsluttede sig initiativet. Det blev drøftet, om uddannelsen skal være obligatorisk eller frivillig, og der var enighed om, at den skal være frivillig, bl.a. fordi det er umuligt fra centralt hold at definere en liste med mellemedere og andre, der i praksis udfører personaleledelsesopgaven. Det er langt sikrere for den lokale chef og arbejdsmiljøorganisation at identificere og pege på de relevante ansatte og tilskynde dem til at tage uddannelsen. AMS vil sikre, at de lokale chefer og arbejdsmiljøorganisationer bliver gjort særskilt opmærksom på denne opgave. Der blev fremsat forslag til overvejelse om, hvorvidt uddannelsen kunne udformes som en workshop til afholdelse lokalt i enheden og om at slå på begrebet "Den uformelle leders opgaver herunder arbejdsmiljø".

Referat fra HAMiU-møde d. 22. maj 2018

## 6. Kompensation for AMR's arbejdsmiljøarbejde

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.

Efter drøftelse opfordrede rektor til, at problemer med at få stillet den nødvendige tid til rådighed af den lokale chef skal bringes til kendskab for næste, højere ledelseslag (i praksis dekan hhv. universitetsdirektøren eller HR-chefen), som så må sikre, at det sker. Rektor konkluderede endvidere, at AAU's ledelses opmærksomhed igen må henledes på § 8 i arbejdsmiljøloven, samt at emnet med omfanget af "den nødvendige tid" tages op på næste HAMiU-møde, og at der i mellemtiden skal indsamles information fra alle tjenesteder om, hvordan "den nødvendige tid" håndteres både i relation til drøftelsen af arbejdstilrettelæggelsen (leder - AMR) og eventuel kvantificering af "den nødvendige tid". Der var også enighed om, at medarbejderrepræsentanterne i HAMiU må bringe emnet op igen i HAMiU, såfremt arbejdsmiljørepræsentanterne i AAU's arbejdsmiljøorganisation oplever problemer med at få stillet den nødvendige tid til rådighed efter henvendelse til næste, højere ledelseslag eller HR-chefen.

## 7. Eventuelt

Lars Brodersen fremlagde statistik for download af HAMiU-referaterne fra juni 2014 til februar 2018. Statistikken fremgår af bilag.

Orientering om det videre forløb med den generelle handlingsplan efter HAMiU-HSU-fællesmødet d. 8. maj 2018 (Lars Brodersen). På HAMiU-HSU-fællesmødet d. 8. maj 2018 blev der i seks grupper arbejdet med revision af den generelle handlingsplan vedr. VIP'ernes organisatoriske og sociale arbejdsmiljø og med udarbejdelse af handlingsplaner for TAP'ernes organisatoriske og sociale arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøsektionen (AMS) har i skrivende stund (23. maj) ikke modtaget input fra alle seks grupper endnu. Så snart alle seks gruppers input foreligger udarbejder AMS et udkast til revideret handlingsplan (både VIP og TAP). Udkastet bliver behandlet på HAMiU's næste møde d.

Referat fra HAMiU-møde d. 22. maj 2018

15. september 2018. Såfremt HAMiU vedtager handlingsplanen, vil den efterfølgende blive for-  
midlet til AAU's institutter og FS-afdelinger mhp. indarbejdelse i institutternes hhv. FS-  
afdelingernes arbejdsmiljøarbejde.



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](mailto:csk@adm.aau.dk)

Dato: 26-03-2018

### **Aalborg Universitets sygefraværstatistik 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.<sup>1</sup>

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 sygefraværdsdage 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.

---

<sup>1</sup> 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	<b>8,3</b>	10,3	<b>10,1</b>	6,7	<b>6,7</b>	4,6	<b>4,6</b>	149.410,1	<b>146.838,2</b>
Universiteterne samlet	6,6	<b>6,6</b>	9,1	<b>8,9</b>	4,3	<b>4,3</b>	3,5	<b>3,5</b>	31.316,5	<b>31.196,0</b>
Aarhus Universitet	7,0	<b>6,2</b>	9,9	<b>8,4</b>	4,0	<b>3,9</b>	3,1	<b>3,0</b>	7.667,3	<b>7.786,3</b>
CBS	3,8	<b>5,2</b>	5,1	<b>6,5</b>	2,4	<b>3,7</b>	2,4	<b>2,4</b>	1.266,5	<b>1.255,4</b>
DTU	6,2	<b>6,3</b>	8,5	<b>8,7</b>	4,8	<b>4,9</b>	4,5	<b>4,6</b>	5.562,4	<b>5.662,4</b>
IT-Universitet	3,7	<b>2,3</b>	5,1	<b>3,7</b>	2,6	<b>1,3</b>	2,8	<b>2,1</b>	266,3	<b>285,7</b>
Københavns Universitet	6,2	<b>6,2</b>	8,1	<b>8,5</b>	4,0	<b>3,6</b>	3,5	<b>3,4</b>	9.220,9	<b>8.830,0</b>
Roskilde Universitet	8,9	<b>8,5</b>	11,6	<b>11,1</b>	5,7	<b>5,3</b>	4,4	<b>4,7</b>	839,4	<b>783,0</b>
Syddansk Universitet	8,3	<b>9,4</b>	10,4	<b>12,3</b>	5,9	<b>6,0</b>	2,9	<b>3,0</b>	3.279,6	<b>3.302,9</b>
Aalborg Universitet	7,0	<b>6,6</b>	10,5	<b>9,3</b>	3,8	<b>4,3</b>	3,4	<b>3,4</b>	3.214,2	<b>3.290,3</b>

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 2013-2015<sup>2</sup>. Fra 2015 til 2016 ses et mindre fald i statens sygefravær, hvis der ses bort fra de udflyttede arbejdspladser<sup>3</sup>. 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

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

<sup>3</sup> 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](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)<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup> 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.

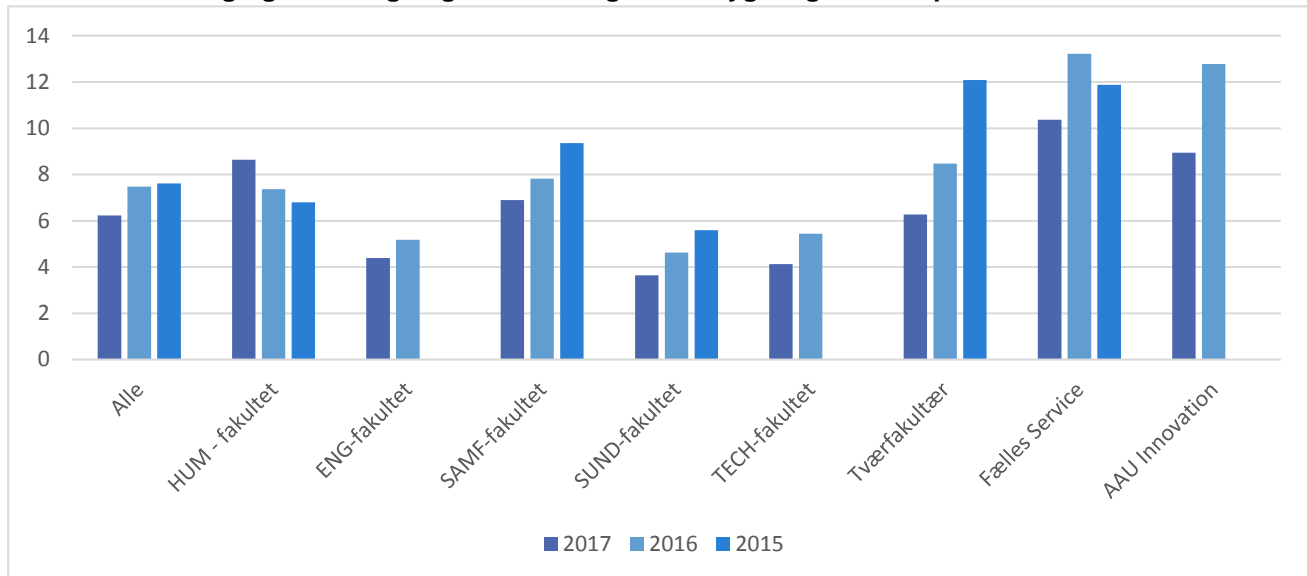
Ligeledes skal det bemærkes, at opgørelsen for ENG-fakultetet indeholder fakultetskontoret og dette hovedområde vil derfor også have en forholdsvis større andel af TAP end SUND og TECH.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

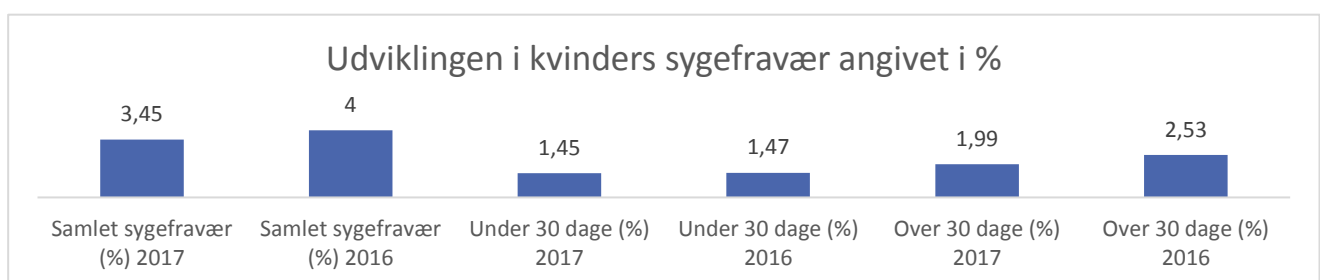
**TABEL 6: Fordeling og udvikling (2015-2017) af gennemsnitlige antal sygedage fordelt på campus**

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](mailto: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*

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

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



Antal samtaleforløb for 2015-2017 fordelt på stillingskategori

Stillingskategori	2015	2016	2017
<b>VIP</b>			
Professor	3	6	5
Lektor/Seniorforsker	11	15	15
Adjunkt/Postdoc	5	6	4
Ph.d.	16	16	10
Øvrige*	2	2	4
<b>TAP</b>			
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
<b>Fælles Service inkl. Innovation i 2017</b>	39	<b>45</b>	32,5 %	<b>33,8%</b>	5,7 %	<b>6,3%</b>
<b>TEKNAT</b>	39	-	32,5 %	-	2,2 %	-
<b>TECH</b>		<b>20</b>	-	<b>15,0%</b>	-	<b>3,2%</b>
<b>ENG</b>		<b>19</b>	-	<b>14,3%</b>	-	<b>2,3%</b>
<b>SUND</b>	5	<b>4</b>	4,2 %	<b>3,0%</b>	1,1 %	<b>1,4%</b>
<b>SAMF</b>	14	<b>23</b>	11,7 %	<b>17,3%</b>	3,5 %	<b>6,2%</b>
<b>HUM</b>	5	<b>1</b>	4,2 %	<b>0,8%</b>	1,8 %	<b>0,4%</b>
<b>Tværfakultære institutter</b>	18	<b>8</b>	15,0 %	<b>6,0%</b>	5,9 %	<b>2,6%</b>
<b>Fakultetskontorer</b>	-	<b>10</b>	-	<b>7,5%</b>	-	<b>6,8%</b>

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/presede 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:**

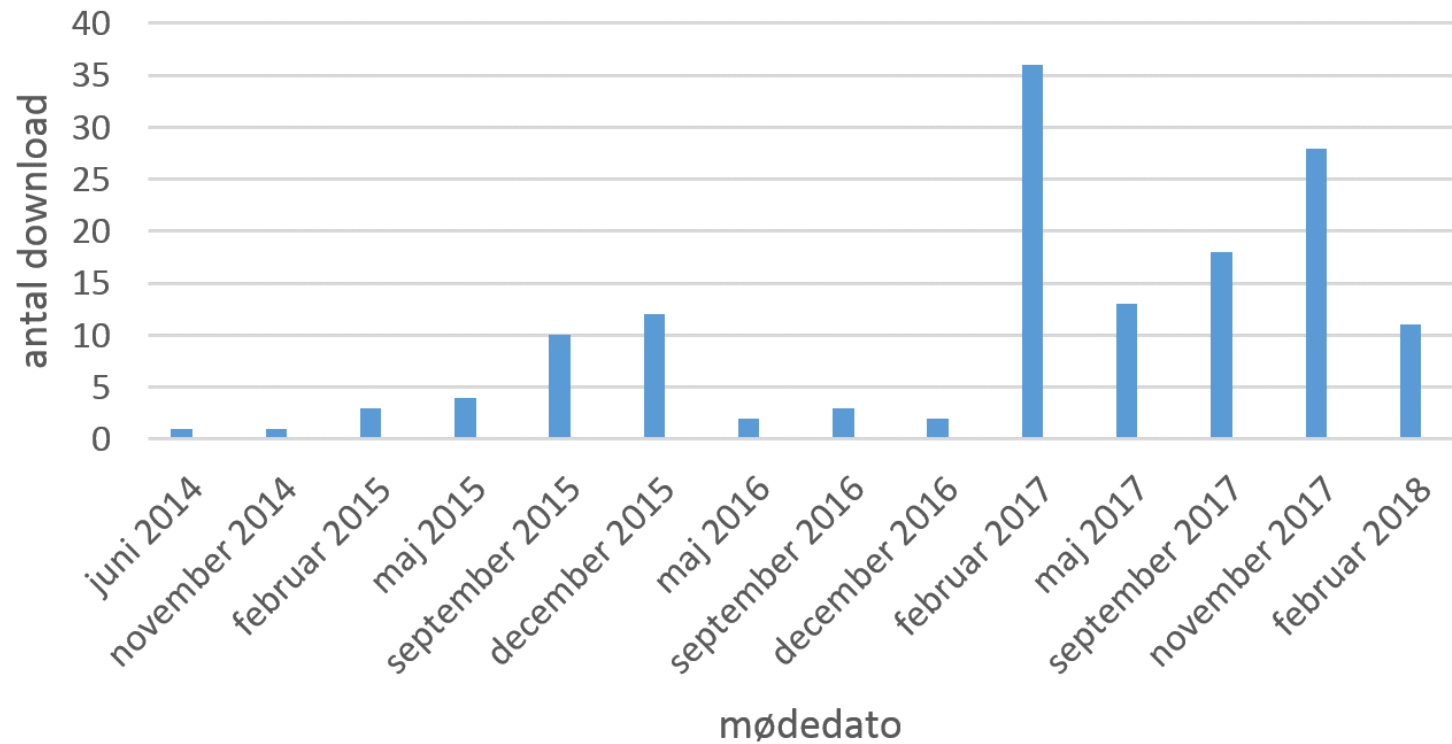
Deltageregenbetaling

**Yderligere uddannelse:**

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



## download af HAMiU-referater

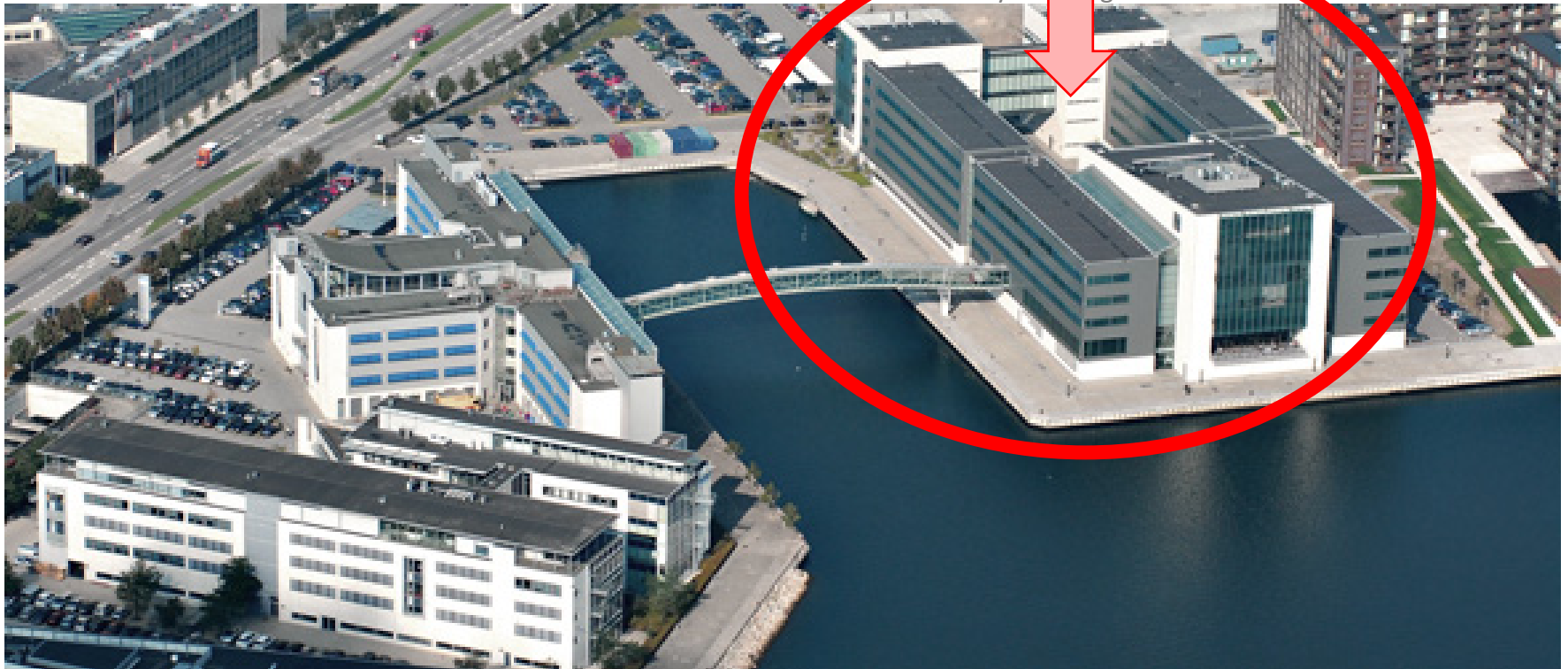


Praktiske erfaringer i forebyggende arbejde med

# psykisk arbejdsmiljø på AAU

baseret på en langvarig sag med påbud fra Arbejdstilsynet  
om VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø

8 institutter (fordelt på 4 fakulteter)  
220 VIP





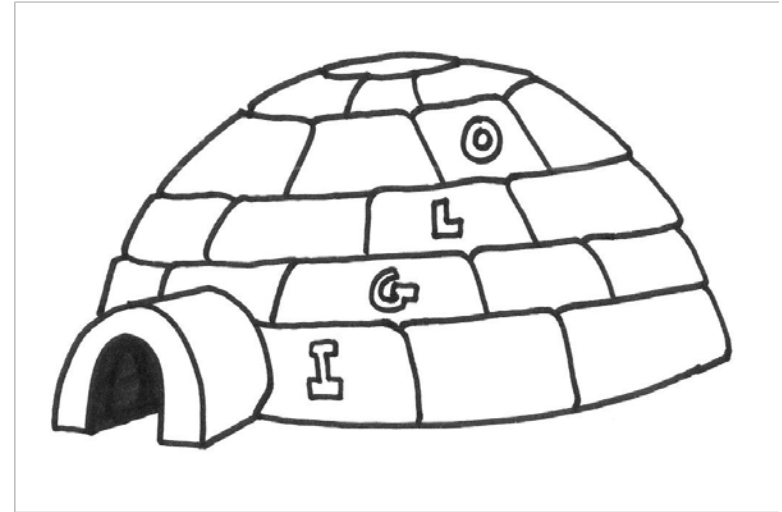
Siden sommeren 2016 har vi:

- fået undersøgelsespåbud fra Arbejdstilsynet (AT) vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø (alle 8 institutter i A.C. Meyers Vænge 15 med 220 VIP)
- gennemført en undersøgelse af VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø ved CRECEA
- udarbejdet handlingsplaner både centralt og decentralt (110 sider)
- fået påbud fra Arbejdstilsynet vedr. 3 institutter om at gøre VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø sundt og sikkert
- arbejdet intensivt med forbedring af det psykiske arbejdsmiljø
- gennemført en opfølgende undersøgelse ved CRECEA
  
- haft dialog med i alt 120 VIP'ere (ud af 220 mulige)
- 120 VIP x 2 timer = 240 VIP-timer (bare til fokusgruppeinterviewene)
- 55 timers fokusgruppeinterview i alt (CRECEA og AAU's arbejdsmiljøsektion)
- fået udarbejdet rapporter fra CRECEA på i alt 116 sider

# Vi har lært:

98% af snakken i sagen har drejet sig om det **organisatoriske og sociale**.  
Næsten intet har handlet om "det psykiske".

# Organisatorisk og socialt



~~Psykisk~~



Hvilke konsekvenser har det for den enkelte medarbejder, at skifte fra "*psykisk*" til "*organisatorisk og socialt*"?

# Vi har lært:

98% af snakken i sagen har drejet sig om det **organisatoriske og sociale**. Næsten intet har handlet om "det psykiske".

AAU har ca. 300 **mellemledere** (viceinstitutedere, sektionsledere, områdeledere, koordinators, professorer, forskningsgruppeledere og viceforskningsgruppeledere – m.fl.), som reelt har opgaven med den daglige personaleledelse og dermed arbejdsmiljøarbejdet i gruppen. De er kun i meget få tilfælde uddannet i arbejdsmiljø eller bare introduceret til arbejdsmiljøfænomenet.

**Forandringsvilligheden i arbejdsmiljødimensionen er behersket**, selvindsigt og selvkritik er ikke det man hører mest af, en vis træghed præger ændringer af eget organisatorisk og socialt arbejdsmiljø – og i mellemtiden skyder man på "de andre". Lige bortset fra en række fantastiske ildsjæle.





Hvad har man gjort de steder, hvor man har  
et godt organisatorisk og socialt arbejdsmiljø?





de særlige

\_\_\_\_\_ ypperlighedsskillelinje \_\_\_\_\_

normaltilstanden





## De steder, hvor man har eller har skabt et godt psykisk arbejdsmiljø, har det handlet om:

1. lederen snakker med medarbejderne som ligeværdige mennesker om sorger og glæder; i grupper og med individer.
2. der er nærværende, lokal ledelse med personaleansvar.
3. lederen går forrest og sikrer en ordentlig omgangstone.
4. færre tal som værktøj i udøvelse af ledelsesgerningen, mere nærværende ledelse af mennesker og kvalitativ vurdering. (Til en vis grad, i hvert fald når det drejer sig om grundlæggende vilkår).
5. man får anerkendelse, og der gives mulighed for at vise sig kompetent.
6. lederen bruger arbejdsmiljøgruppen/-repræsentanten som sparringspartner i sammenhæng med det organisatoriske og sociale (psykiske) arbejdsmiljø.
7. gennemskuelig om vilkår og regler (fx økonomi, krav til VIP-præstationer).
8. ensartede vilkår for alle og åbenhed om aftaler (ingen "lokumssæraftaler").
9. mobning, chikane, trusler og vold mødes med nul-tolerance (ud af vagten).
10. lederen støtter – frem for at kontrollere (fx i MUS).
11. frihed under ansvar til forskningsgrupper (med lederen som støttefunktion i baggrunden).
12. entydighed i ansvar og pligter.
13. krav og målinger af præstation er i forhold til forskningsgrupper, ikke til individer.
14. sørg for at der samarbejdes internt i forskningsgrupperne.
15. lederen leder og fordeler undervisningsarbejdet (til en vis grad).
16. planlæg arbejdsmiljøarbejdet og AMiU-SU-arbejdet, sæt det i kalenderen, sæt struktur på og overhold strukturen.
17. og i det konkrete-temamæssige:
  - projektansøgningsstøtte
  - undervisningsplanlægningsstøtte/-systemer
  - budget og regnskabshjælp

De steder, hvor man har eller har skabt et godt psykisk arbejdsmiljø, har det handlet om:

- ganske almindelig, ordentlig omgang mellem mennesker
- gøre som der står i kapitel 1 i "Grundbog om ledelse"



Og det handler IKKE om, at nu er det kun ledelsen, der skal gøre noget, og alle andre kan læne sig tilbage. Slet ikke. Tværtimod!



de særlige

\_\_\_\_\_ ypperlighedsskillelinje \_\_\_\_\_

normaltilstanden





normaltilstanden

---

mangelskillelinje

---

de særlige



Rekruttering af nye medarbejdere, så de passer ind i den nye normaltilstand.

Hvilke egenskaber/kvaliteter har sådan en medarbejder?



# Arbejdsmiljøgruppens funktion

## Arbejds miljøgruppens funktion

- observere arbejdsmiljøet på næsten-daglig basis
- sparringspartner for chefen og arbejdsmiljøudvalget
- analysere det unormale
- udtænke løsningsmodeller
- fungere som procesfacilitator