



AALBORG UNIVERSITET

Til medlemmerne af FSA

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Navn: Stine Vestergaard
Telefon: +4599403880
E-mail: sve@adm.aau.dk

Dato: 05-03-2019

Dagsorden til møde i Fælles Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget (FSA) i Fælles Service, onsdag d. 20. marts 2019, kl. 13-15 Frederik Bajers Vej 5, lokale 207

Der serveres kaffe, te, vand og frugt til mødet.

- 1. Godkendelse af dagsorden/ Antonino Castrone, 13.00 (5 min)**
- 2. Godkendelse af referat / Antonino Castrone, 13.05 (5 min)**
Bilag 2.1: Forhåndsgodkendt referat, FSA-møde 22. januar 2019
- 3. Orientering fra universitetsdirektøren inkl. status på besparelse for 2020 og 2021/ Antonino Castrone, 13.10 (15 min)**
- 4. Orientering fra medarbejdersiden / Louise Danielsen, 13.25 (10 min)**
- 5. Information om årsregnskab og budget 2019 for FS og AAU / Økonomiafdelingen, Jacob Ole Jacobsen, 13.35 (15 min)**
- Pause, 13.50 (10 min)**
- 6. Sygefravær og nærvær i Fælles Service 2018 / HR-afdelingen, Charlotte S. Knudsen, 14.00 (15 min)**
Bilag 6.1: Fælles Service – Sygefraværstatistik
Bilag 6.2: Hjælpetekster til læsning af sygefraværstatistikken
- 7. Evaluering af FS's indsatsområder for kompetenceudvikling / HR-afdelingen, Kaveh Shamshiri-Petersen, 14.15 (15 min)**
Bilag 7.1: AAU's kompetencestrategi
Bilag 7.2: Den administrative strategi
- 8. Drøftelse af AAU's trivselsbarometer / Antonino Castrone, 14.30 (25 min)**
Bilag 8.1: Trivselsbarometer 2018 – Fælles Service
Bilag 8.2: Trivselsbarometer 2018 – AUB
Bilag 8.3: Trivselsbarometer 2018 – CAS
Bilag 8.4: Trivselsbarometer 2018 – FS Esb.
Bilag 8.5: Trivselsbarometer 2018 – FS Cph.
Bilag 8.6: Trivselsbarometer 2018 - HR
Bilag 8.7: Trivselsbarometer 2018 - ITS

Bilag 8.8: Trivselsbarometer 2018 – Rektorsekretariatet
Bilag 8.9: Trivselsbarometer 2018 – Studieservice
Bilag 8.10: Trivselsbarometer 2018 – ØA
Bilag 8.11: Drøftelse af Trivselsbarometer 2018 på AL møde 24.01.2019

9. Eventuelt, 14.55 (5 min)

Kommende møder:

Tirsdag den 11. juni 2019

Onsdag den 9. oktober 2019



Til medlemmerne af FSA

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Navn: Stine Vestergaard
Telefon: +4599403880
E-mail: sve@adm.aau.dk

Dato: 05-02-2019

Referat af møde i Fælles Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget (FSA) i Fælles Service, tirsdag den 22. januar 2019, kl. 13-15, Frederik Bajers Vej 5, lokale 207

Medlemmer	Til stede	Afbud X	Suppleant fremmødt X	Suppleant
Antonino Castrone (AC)	X			
Louise Danielsen (LD)	X			
Bo Hovgaard Thomasen	X			
Kaj Zacho Nedergaard (KN)	X			
Helle Kjær (HK)	X			Bente Siggaard Andersen
Kim Kristensen (KK)	X			Per Knudsen
Repræsentant for PROSA - Vakant				
Ole Gørsdal Hansen (OH)	X			Morten Denaa
Anna Marie Svendstrup (AS)	X			Lotte Stehouwer Øgaard
Lone Vestergaard (LV)	X			
Henrik Søndergaard (HHS)		X		
Martin Vive Ivø (MVI)	X (Video)			

Administrativt personale: Stine Vestergaard (SVE) (ref.)

Desuden deltog: Helle Ejersbo (HE) vedr. pkt. 2 samt Michael Sandersen (MS) og Jacob Ole Jacobsen (JOJ) vedr. pkt. 7

1. Godkendelse af dagsorden / Antonino Castrone

Udvalget godkendte dagsordenen.

2. Godkendelse af referat / Antonino Castrone

Bilag 2.1: Udkast til referat, FSA-møde 06.11.2018

Under punkt 5: "Orientering fra medarbejdersiden" blev det besluttet, at HR-afdelingen skulle undersøge, om det var muligt at give en status på medarbejdersidens bekymring for, at der er en stigning i personalesager, hvor tillidsrepræsentanterne inddrages. I HHS fravær deltog HE på mødet.

HR-afdelingen har ikke noget data, der kan be- eller afkræfte denne bekymring. Ligeledes orienterede HE om, at der afholdes mange møder uden indblanding af HR-afdelingen. Det er dog HR-afdelingens vurdering, at der afholdes flere samtaler som opfølgning på sygefravær i henhold til universitetets fraværs- og fastholdelsespolitik. HR-afdelingen vurderer ligeledes, at der kan være tale om en stigning i forhold til afholdelse af samtaler som led i disciplinære forhold, hvor møderne afholdes med henblik på at sikre rettidig forventningsafstemning og proportionalitet. Der er afholdt kurser for lederne og tillidsrepræsentanterne inden for begge områder.

AC gjorde opmærksom på, at en stigning i antallet af samtaler både kan være tegn på et stigende problem og et stigende fokus. LV kommenterede, at vi skal være meget skarpe på, hvad vi ønsker at bruge evt. data til, og hvorvidt det giver mening at trække diverse statistikker.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede muligheden for at finde kvantitativ data, herunder også hvad data evt. skal anvendes til. Det blev besluttet, at medarbejdersiden drøfter observationerne i deres bagland og undersøger baggrunden for oplevelsen af et stigende antal møder nærmere.

3. Orientering fra universitetsdirektøren / Antonino Castrone

AC orienterede kort om Arbejdsmiljø sagen samt besparelsesrunden på fakulteterne.

Udvalget tog orienteringerne til efterretning.

4. Orientering fra medarbejdersiden / Louise Danielsen

Medarbejdersiden foreslog, at man i Fælles Service afsætter tid til at lære hinanden at kende på tværs af afdelingerne. Dette kunne eksempelvis være ved fælles arrangementer med fagligt indhold. Arrangementerne kan være alt fra et par timer til en hel dag.

MVI gjorde opmærksom på, at det kan være problematisk for medarbejderne i København at deltage i arrangementer som alene er af et par timers varighed. LV kommenterede, at der efter reorganiseringen forsat er behov for, at de enkelte enheder internt lærer hinanden at kende. LV foreslog derfor, at man venter til efteråret med at kigge nærmere på denne mulighed.

Udvalget tog forslaget til efterretning og drøftede muligheden.

5. Status på organisationsændringen / Antonino Castrone

AC orienterede kort om organisationsændringen. Projektet er pr. 1. januar 2019 overgået til drift. Opgaver og udfordringer skal fremadrettet varetages i de enkelte enheder og i linjeledelsen.

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

6. Godkendelse af mødeplan og årshjul for 2019 / Stine Vestergaard

Bilag 6.1: Årshjul for 2019

OG orienterede om, at han fratræder sin stilling med udgangen af februar. Han vil derfor ikke være tilstede ved årets resterende møder. Morten Denaa vil deltage på mødet den 26. marts.

Udvalget var enige om, at budget 2020 skal indgå som et fast punkt på alle møderne i 2019.

Udvalget drøftede årshjulet og kom med enkelte kommentarer. SVE samler udvalgets kommentarer og færdiggøre det endelige årshjul. Årshjulet ligges på FSA's hjemmeside og fremsendes til udvalget.

7. Orientering om økonomiske konsekvenser for 2020 og 2021 / Økonomiafdelingen, Michael Sandersen og Jacob Ole Jacobsen

Medarbejdersiden fremlagde ønske om, at materialet til økonomipunkterne fremadrettet udsendes inden mødet, da dette giver udvalget et bedre udgangspunkt for en drøftelse. AC tog ønsket til efterretning og kommenterede, at det har været et teknisk dokument som ligger bag denne præsentation, og at der forsat er mange faktorer for budget 2020 som er ukendte. Formålet har derfor været, at give udvalget en orientering og et overblik over beløbet som FS på nuværende tidspunkt skal spare.

MS gennemgik sin præsentation. Præsentationen er vedlagt som bilag til dette referat. AC kommenterede i forlængelse af præsentationen, at vi i den kommende periode skal kigge på alle de tiltag, som vi kan skære ned på, og hvor vi kan bidrage positivt til den fremtidige økonomi.

OG gjorde opmærksom på, at en fortætning i belægningen kan påvirke trivslen negativt. MVI refererede i denne forbindelse til FS CPH, som har skåret ned med 40% i boligareal. Det er en god måde at spare på, og man kan godt få det til at fungere. LV spurgte ind til medarbejdersidens umiddelbare tanker omkring fyrringer versus fastholdelse, fortætning, og mindre kompetenceudvikling.

Medarbejdersiden spurgte afslutningsvis indtil, om FS kan risikere at skulle foretage personalereduktioner i 2019. MS kommenterede, at vi endnu ikke har det endelige overblik over økonomien, men at vi forventer at rebudgetteringen og vakancer kan få budgettet i balance for 2019. Såfremt der skulle opstå økonomiske konsekvenser, som på nuværende tidspunkt ikke er kendte, vil FSA blive indkaldt til et ekstraordinært møde.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og havde en drøftelse af den videre proces med bugetterne.

8. Drøftelse af AAU's trivselsbarometer / Antonino Castrone

På grund af manglende tid behandles dette punkt på det kommende FSA møde den 26. marts 2019. FSA opfordrer de lokale SA til at drøfte deres eget trivselsbarometer.

Evaluering af FS's indsatsområder for kompetenceudvikling / HR-afdelingen, Kaveh Shamshiri-Petersen

På grund af manglende tid behandles dette punkt på det kommende FSA møde den 26. marts 2019.

9. Eventuelt, 14.55 (5 min)

Udvalget havde ingen kommentarer til eventuelt.

Kommende møder:

Tirsdag den 26. marts 2019

Tirsdag den 11. juni 2019

Onsdag den 9. oktober 2019



*Kan frit distribueres
Til drøftelse*

Sagsbehandler:
Charlotte Spliid Knudsen

HR-afdelingen

Dato: 20-03-2019

Sagsnr.: 2019-234-00108

Sagsfremstilling til møde i FSA den 20. marts 2019

6. Sygefravær og nærvær i Fælles Service 2018

Bilag

- 6.1: Fælles Service – Sygefraværstatistik
- 6.2: Hjælpetekster til læsning af fraværstatistikken

Sagsfremstilling

På mødet gives et kort oplæg over væsentlige pointer i sygefravær- og nærværstatistikken. Bilaget indeholder oversigt over 2018.

Vi har lagt vægt på, at I kan se fordelingen mellem det korte og lange sygefravær, langtidsfriskfrekvensen kvartalsvist og kan følge udviklingen fra året før.

Involvering

Sygefravær- og nærværstatistikken er et træk fra AAUs personaleadministrative systemer.

Indstilling

Det indstilles til, at FSA tager orienteringen til efterretning og har en efterfølgende drøftelse.

Kommunikation

Orienteringen og den efterfølgende drøftelse vil fremgå af referatet fra FSA mødet, hvori FS medarbejdere og ledere kan orientere sig.

Sygefravær for 2018 fordelt pr. område



AALBORG UNIVERSITET

Niv: 2

Niv 2: Fælles Service

Niv 3:

Niv 4:

Niv 5:

Gruppering - sorteret alfabetisk	Sygedage pr ansat		Sygeprocent						Langtidsfrisk		Antal Årsværk
	Dage	Ændr.	Alle	Ændr.	< 30 dag	Ændr.	>= 30 dag	Ændr.	Andel i %	Ændr.	
Alder											
Alle	12,39	0,69	4,98	0,34	2,32	0,26	2,66	0,07	23,51	4,23	605,84
Over eller 45	13,66	2,73	5,49	1,15	2,21	0,21	3,27	0,93	29,59	6,67	272,24
Under 45	11,36	-1,11	4,56	-0,39	2,41	0,29	2,15	-0,68	18,99	3,17	333,6
Geografi											
Alle	12,39	0,69	4,98	0,34	2,32	0,26	2,66	0,07	23,51	4,23	605,84
Esbjerg	7,67	-1,59	3,08	-0,59	3,08	1,61	0	-2,21	33,33	0	16,64
København	18,52	5,57	7,44	2,3	3,21	0,68	4,22	1,61	13,89	2,46	31,57
Aalborg C	13,06	5,31	5,25	2,17	3,51	0,43	1,73	1,73	0	0	9,96
Aalborg Ø	12,17	0,41	4,89	0,22	2,23	0,19	2,66	0,03	24,16	4,73	547,67
Kvartal											
Alle	12,39	0,69	4,98	0,34	2,32	0,26	2,66	0,07	23,51	4,23	605,84
Kvartal 1	3,56	-0,33	5,74	-0,24	3,79	0,66	1,95	-0,9	34,03	0,75	547,77
Kvartal 2	2,54	0,15	4,23	0,18	1,87	0,22	2,36	-0,04	35,12	0,72	549,39
Kvartal 3	2,76	0,58	4,25	0,9	2,21	0,47	2,04	0,44	33,45	-2,29	549,89
Kvartal 4	3,27	0,14	5,28	0,31	2,39	0,02	2,88	0,27	34,27	-1,02	611,1
Køn											
Alle	12,39	0,69	4,98	0,34	2,32	0,26	2,66	0,07	23,51	4,23	605,84
K	13,64	0,51	5,48	0,27	2,7	0,36	2,78	-0,09	19,39	5,25	335,08
M	10,85	0,89	4,36	0,41	1,85	0,13	2,51	0,27	28,96	2,77	270,76
Stilling											
Alle	12,39	0,69	4,98	0,34	2,32	0,26	2,66	0,07	23,51	4,23	605,84
TAP	12,4	0,66	4,98	0,32	2,32	0,26	2,66	0,06	23,55	4,36	605,43

Hjælpetekster til læsning af fraværsstatistikken 2018

Sygefraværsstatistikken for Aalborg Universitet 2018 er baseret på data fra statens opgørelser.

BEGREBER

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

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

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

Bemærk, at det altid vil være eksisterende årsværk (ansatte), der præsenteres i statistikken. Organisationsændringer eller større forandringer i personalesammensætningen vil påvirke resultatet, da datagrundlaget ændres.

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

ANTALSBEGRÆNSNING, grupperinger med mere end 5 årsværk præsenteres ikke i statistikken.

Bemærk, at "Alle" rækken kan falde for antalsbegrænsningen, selvom der er sygefraværsdata præsenteret i "Kvartalsrække(rne)".

KVARTALSTAL OG ÅRSTAL, Angives i henholdsvis Alle- og Kvartalsrækkerne. En ansat tæller med i de fulde kvartaler vedkommende er ansat, både ved tiltrædelser, fratrædelser og orlov. Ansatte, der ikke tæller med i alle årets kvartaler vil indgå forholdsmæssigt i årstallene.

KOLONNER:

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

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

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

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

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

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

Bemærk, at nye enheder, administrativ inddeling i niveauer (fx inddeling i niveau 4 og 5) eller øvrige organisationsændringer, vil fremgå som totalstigning i procentpoint i indeværende statistik, såfremt de overstiger antalsbegrænsningen.

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

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



Sagsfremstilling til møde i FSA den 20. marts 2019

7. Drøftelse af FS's indsatsområder for kompetenceudvikling

Bilag

- 7.1 AAU's Kompetencestrategi
- 7.2 Den administrative strategi

Sagsfremstilling

Samarbejdsudvalget har jf. samarbejdsaftalen og cirkulærer om aftale om kompetenceudvikling til opgave at drøfte kompetenceudvikling mindst én gang om året.

Ifølge AAU's overordnede kompetencestrategi skal hovedområderne, samt samarbejdsudvalgene knyttet hertil, identificere indsatsområder for kompetenceudvikling under hensyntagen til AAU's strategi, AAU kompetencestrategi og egne strategier. FSA bør derfor drøfte indsatsområder for kompetenceudvikling i Fælles Service.

FSA skal i deres drøftelse vurdere, om der er indsatsområder, som Fælles Service skal arbejde efter lokalt. De lokale indsatsområder kan findes ved, at udvalget forholder sig til eksisterende og fremtidige mål og opgaver for Fælles Service, for herigennem at have en dialog om hvilke indsatsområder der kan være relevante at tage fat på i Fælles Service. FSA kan i den forbindelse evt. drøfte følgende spørgsmål:

- Er der behov for at iværksætte overordnede udviklingsaktiviteter for Fælles Service?
- Er der specifikke områder, som FSA vil opfordre til at de lokale samarbejdsudvalg behandler?
- Har reorganiseringen givet anledning til at fastlægge indsatsområder?

Indstilling

Det indstilles, at FSA drøfter relevante indsatsområder for kompetenceudvikling i Fælles Service.

Kommunikation

Udvalgssekretæren videreformidler relevante drøftelser og konklusioner til udvalgssekretærerne i de lokale samarbejdsudvalg under FSA.

AALBORG UNIVERSITETS KOMPETENCE- STRATEGI

Del af Aalborg Universitets strategi 2016 - 2021





INDHOLD

INTRODUKTION

04

DEL 1 – PERSPEKTIVER PÅ KOMPETENCEUDVIKLING PÅ AAU

06

DEL 2 – PRIORITEREDE KOMPETENCEUDVIKLINGSINDSATSER

08

DEL 3 – VEJLEDNING TIL KOMPETENCEUDVIKLING PÅ AAU

12

DEL 4 – KOMPETENCEBEGREBET OG TRANSFER

24

Introduktion

BAGGRUND

Aalborg Universitets strategi, *Viden for Verden*, beskriver de strategiske indsatsområder frem mod visionen for 2021. Aalborg Universitets kompetencestrategi har til formål at understøtte opnåelsen af de i *Viden for Verden* opstillede mål, ved at sætte fokus på udvalgte kompetencer, og anviser tilgange der understøtter lokal kompetenceudvikling for alle medarbejdere på Aalborg Universitet (AAU). Kompetencestrategien danner rammen for kompetenceudvikling på AAU og gælder for alle medarbejdere og ledere indenfor undervisning, forskning, administration, servicefunktioner og andre funktioner ved universitetet. Kompetencestrategien er dermed et rammedokument for samarbejdet mellem medarbejdere og ledere om at sikre kompetenceudvikling.

HVORDAN KOMMER VI FRA VISION TIL HANDLING?

Kompetenceudvikling skal være involverende og engagerende for at virke. Engagement er forudsætningen for kompetenceudvikling og involvering af AAU's medarbejdere og ledere er derfor en forudsætning for en succesfuld kompetenceudvikling. Samtidig skal kompetenceudvikling give mening.

AAU's kompetencestrategi er tænkt ud fra fire perspektiver, som danner baggrund for metoder til at gennemføre kompetenceudvikling. Ledere og medarbejdere får hermed et værktøj, som angiver konkrete handlingsmuligheder i arbejdet med kompetenceudvikling. På den måde skal kompetencestrategien medvirke til, at kompetenceudviklingen sker i praksis.

AAU'S KOMPETENCE-STRATEGI BESTÅR AF 4 DELE

DEL 1 uddyber de fire perspektiver, som danner en fælles referenceramme for kompetenceudvikling på AAU. Perspektiverne uddybes i del 3 og 4, hvor sammenhængen mellem perspektiverne, de valgte metoder, samt handlinger beskrives.

DEL 2 er en beskrivelse af de kompetencer som er prioriteret fra Direktionens og Hovedsamarbejdsudvalgets side. Denne del af strategien er fleksibel og skal evalueres mindst en gang om året gennem samarbejds- og ledelsessystemet. Derved sikres en løbende identificering og prioritering af fælles og lokale kompetenceudviklingsbehov og -tiltag.

DEL 3 er en vejledning til arbejdet med kompetenceudvikling på AAU. Dette afsnit beskriver bl.a. opgaver og ansvar, herunder hvordan kompetenceudvikling ses som en del af et årshjul. Ligeledes henvises der til hjælpeværktøjer og skabeloner.

DEL 4 beskriver kompetencebegrebet og kompetenceudvikling på AAU. Det såkaldte udvidede kompetencebegreb og transferbegrebet som er centrale for kompetenceudvikling udfoldes i denne del.

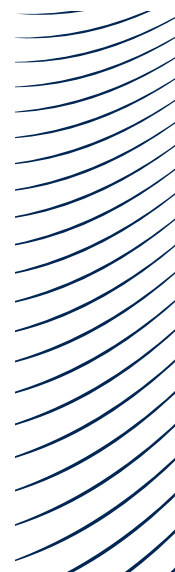
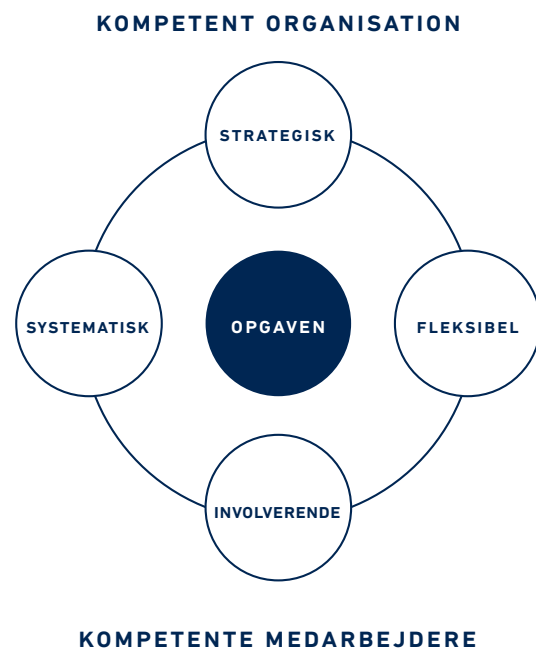
*Henrik Halkier
Direktionsansvarlig for Kompetence, Organisation og Ledelse*



Del 1 – Perspektiver på kompetenceudvikling på AAU

Det er afgørende for vellykket kompetenceudvikling på AAU, at fælles og overordnede indsatser understøtter og supplerer den lokale dialog mellem leder og medarbejder, der er grundlaget for udviklingen af kompetencer. Illustrationen herunder af kompetenceudviklingens fire perspektiver beror på en tankegang om, at top down og bottom up-processer kan supplere hinanden, således at organisationens strategiske behov og medarbejdernes individuelle/kollektive ønsker om faglig udvikling indgår i en dynamisk vekselvirkning.

Kompetenceudvikling på Aalborg Universitet skal skabe en kompetent organisation understøttet af kompetente medarbejdere.



Kompetenceudvikling på AAU **tager udgangspunkt i opgaven**. Det gælder både de nuværende opgaver og de fremtidige opgaver.

For at løse de nuværende opgaver er det centralt at funktioner og roller samt forventninger til resultater er dokumenterede sådan at alle medarbejdere forstår de opgaver de er ansat til at løse. Dette er en forudsætning for kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling **skal være strategisk** derved, at ledere og medarbejdere forholder sig til relevante dele af AAU styrings- og strategidokumenter, samt samfundstendenser, når der iværksættes konkret kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling **skal være involverende**. Opgaven og den afledte kompetenceudvikling skal drøftes blandt ledere og medarbejdere og sættes ind i og give mening i den lokale kontekst. De enkelte ledere og medarbejdere har detailkendskabet til egen enhed og det er afgørende for AAU's succes. Den lokalt forankrede kompetenceudvikling skal koble medarbejdernes kompetenceudvikling til enhedens opgaver.

Kompetenceudvikling **skal bl.a. ske gennem systematiske aktiviteter** for at understøtte AAU's målsætninger samt medarbejdernes og ledernes egen løbende kompetenceudvikling. Dette sker bl.a. gennem en fokuseret og prioriteret tilgang fra ledelsens side, kompetenceudvikling er en integreret del af diskussionen om instituttets, afdelingens eller gruppens mål. Kompetenceudvikling skal derfor indarbejdes som en naturlig del, når organisationen opsætter mål og skal implementere disse. Budgettering, årshjul, LUS, GRUS og MUS er en del af de systematiske aktiviteter.

Kompetenceudvikling **skal bl.a. ske gennem en fleksibel tilgang**, hvor løbende dialog mellem medarbejdere og ledere supplerer de systematiske aktiviteter. Kompetenceudvikling sker ikke kun én gang om året. Kompetencebehovene ændrer sig når nye opgaver og krav stilles. AAU skal derfor være i stand til at ændre kompetenceudvikling efter behov. Kompetenceudvikling skal derfor fleksibelt kunne iværksættes når behovet opstår, hvilket forudsætter at økonomi og tid dertil prioriteres.

Kompetenceudvikling på Aalborg Universitet **skal skabe en kompetent organisation understøttet af kompetente medarbejdere** som løser nuværende og fremtidige opgaver indenfor forskning, uddannelse, vidensamarbejde og det administrative område. Det fordrer at ledere og medarbejdere arbejder målrettet med kompetenceudvikling.

Del 2 – Prioriterede kompetenceudviklingsindsatser

De prioriterede kompetenceudviklingsindsatser retter sig imod få overordnede kompetencer, som universitetet i sin implementering af *Viden for Verden* sætter særligt fokus på fra strategiperiodens begyndelse. De er således ikke udtryk for, at der ikke er behov for, foregår og kommer til at foregå udvikling af mange andre kompetencer. Arbejdet med kompetencestrategien skal som minimum evalueres i HSU en gang om året.

De udvalgte kompetencer er udvalgt på baggrund af arbejdet i:

- Styregruppen vedr. kompetence, organisation og ledelse
- Arbejdsgruppen vedr. kompetencestrategi, som bl.a. har taget udgangspunkt i oplæg fra strategi-handleplangrupperne for indsatsområderne, forskning, uddannelse og vidensamarbejde
- Workshopen for AAU medarbejdere afholdt den 12. april 2016.

Herudover er input fra dialogen med de enkelte FSU'er, ASA og ITS/SU inddraget.

Arbejdsgruppe kompetence og ressource under den administrative strategi har ligeledes bidraget med input.

Som anvist i *Viden for Verden* skal lederudviklingen på AAU sikre en kompetent ledelse af universitetet. Lederudvikling er derfor prioriteret højt i hele strategiperioden. Et formelt lederudviklingsforløb etableres i løbet af 2016-2017 og vil i første omgang omfatte ledere på niveau 3. Senere vil ledere på niveau 1 og 2 blive koblet på det formaliserede lederudviklingsforløb.

I erkendelse af, at en stor del af den daglige ledelse foregår på niveau 4, vil der i strategiperioden også være fokus på dette niveau. Prioriteringen medfører, at der i 2016 og i begyndelsen af 2017 vil blive gennemført et pilotprojekt på udvalgte tjenestesteder med henblik på at samle erfaringer om, hvordan kompetenceudvikling af bl.a. forskningsledere, sektionsledere, studienævnsmænd og administrative mellemledere på niveau 4, skal gribes an. Pilotprojektet vil også omhandle AAU's kommende karriere- og talentudviklingsprogram, da det er en indlejret del af den samlede kompetenceudvikling på AAU.

2.1. LEDERUDVIKLING, VIP OG TAP



**Kompetenceudvikling på Aalborg
Universitet skal skabe en kompetent
organisation understøttet af
kompetente medarbejdere.**

2.2. KOMPETENCER TIL AT KUNNE INDGÅ I PROJEKTARBEJDE

Allerede fra 2016 suppleres de formaliserede lederudviklingsforløb med et antal vidensbaserede kurser af mere praktisk karakter. Disse gennemføres fortløbende, og vil være en del af introduktionen til nye ledere på AAU, samt et stående tilbud til eksisterende ledere.

Derudover etableres i 2018 et ledelsesakademi, som tilbyder korte afgrænsede tilbud som et supplement til de etablerede ledelsesforløb. Der vil ligeledes fra 2018 blive gennemført et lederevalueringforløb, der har til formål at udvikle og styrke lederens personlige kompetencer yderligere.

Lederudvikling tager udgangspunkt både i den opgave lederen har og den kontekst lederen indgår i. De faglige kvalifikationer er vigtige for opgaveløsningen, mens de personlige egenskaber, som lederen besidder, er vigtige for bl.a. personaleledelse, følgeskab, trivsel m.m.. Det såkaldte udvidede kompetencebegreb udgør derfor en tilpas bred referenceramme for lederudvikling på AAU, da det udvidede kompetencebegreb handler om mere end blot faglige kvalifikationer. Derudover fokuseres der på transferbegrebet, så kompetenceudviklingen overføres til lederens hverdag, og skaber en forskel for de medarbejdere, der til daglig arbejder sammen med lederen.

Mange opgaver løses ikke gennem den sædvanlige linjeorganisation. Langt de fleste udviklings- og forandringsprojekter sker i tværgående, midlertidige og ofte komplekse sammensatte projektorganisationer. Der er derfor brug for at styrke medarbejdernes og lederens kompetencer til at kunne arbejde på tværs af organisationen og indgå i forskellige typer af projekter. Kompetencen skal bibringe en fælles baggrund og forståelse for de opgaver og ansvar, der ligger i forbindelse med projektarbejde, og dermed skabe en mere effektiv gennemførelse af projektarbejde på AAU.

Tilgangen til projektarbejde skal tage udgangspunkt i opgaven, hvilket betyder, at en differentieret tilgang til projektkompetencer på visse områder, såsom forskningsledelse og IT-ledelse, kan være nødvendig. Forskelligheden skal dog stadig bygge på en fælles og organisatorisk forståelse for projektarbejde på AAU. Hvis ikke de involverede parter har en fælles forståelse for processerne i et tværgående projektarbejde, er der fare for at arbejdet, der ofte involverer forskellige faggrupper og organisatoriske enheder og niveauer, sker mindre succesfuldt.

2.3. UNDERVISNINGS- KOMPETENCER

Størrelsen af projekter spænder bredt lige fra større strategiimplementeringsprojekter som Viden for Verden over mindre effektiviserings- eller udviklingsprojekter, til styring af forskningsprojekter og udvikling af robuste uddannelser. Alle roller i projektarbejdet skal derfor styrkes gennem kompetenceudvikling. Det gælder lige fra projektdeltager over projektleder til beslutningstager i form af styregruppedeltager og styregruppeformand.

Forskningsbaseret uddannelse er en af kerneopgaverne for AAU. Der er et bestandigt fokus på kvaliteten af vores uddannelser, og der arbejdes konstant med at videreudvikle uddannelsernes kvalitet og relevans. Uddannelserne afhænger af mange funktioner for at opnå disse høje ambitioner. En af de væsentligste er underviserens pædagogiske kompetencer til at planlægge, gennemføre og evaluere forskningsbaseret undervisning og vejledning. Metoder til undervisning, vejledning og evaluering udvikler sig hele tiden, ikke mindst som følge af den teknologiske udvikling af it og medier til undervisningsbrug. Den nye viden skal stilles til rådighed for underviserne i forbindelse med løbende pædagogiske kompetenceudvikling i overensstemmelse med den vedtagne politik for pædagogisk kompetenceudvikling, men underviserne har også selv en forpligtigelse til løbende at opsøge kompetenceudvikling på området. Derudover skal det være muligt for underviserne at få den nødvendige sproglige opkvalificering, såfremt en uddannelse udbydes på engelsk.

I dag gennemføres adjunkt-pædagogikum, som en obligatorisk del af adjunkturet på AAU. En opkvalificering af de pædagogiske kompetencer både før og efter adjunktpædagogikum, vil kunne løfte undervisningskvaliteten. En tidlig involvering af f.eks. post. doc. og løbende pædagogisk efteruddannelse af lektorer og professorer vil være med til at skabe en højere kvalitet af undervisningen på AAU.

Derudover ses der et behov for at styrke undervisnings- og formidlingskompetencer for administrative medarbejdere, der i stigende grad gennemfører undervisning indenfor deres fagområder.

Del 3 – Vejledning til kompetenceudvikling på AAU

Denne del af kompetencestrategien beskriver en række aktiviteter, der alle skal være med til at understøtte strategisk kompetenceudvikling på AAU. Kompetenceudvikling er et omfattende og i forvejen velbeskrevet tema, og kapitlet er derfor langt fra udtømmende, men tjener som inspiration for medarbejdere og ledere på AAU.

Overordnet set tager del 3 udgangspunkt i sammenhængen mellem AAU's strategi, *Viden for Verden*, og det reelle kompetenceudviklingsbehov i henholdsvis organisationen, gruppen og hos den enkelte medarbejder. De forskellige organisatoriske niveauer på AAU og deres rolle i forbindelse med kompetenceudvikling uddybes ligeledes.

Herefter præsenteres et eksempel på et årshjul, hvor arbejdet med kompetenceudvikling illustreres gennem en række aktiviteter.

KOMPETENCEUDVIKLING SKER LOKALT MED STRATEGISK AFSÆT

En drøftelse af nuværende og fremtidige opgaver er relevant for alle medarbejdere og ledere på AAU og er afgørende for at definere nuværende og fremtidige kompetenceudviklingsbehov. Denne drøftelse bør ske flere steder i organisationen, herunder i samarbejdsudvalgene, i afdelinger og institutter samt mellem den enkelte leder og medarbejder.

Viden for Verden udløser i sig selv mange udviklingsbehov i form af krav om nye kompetencer og forstærket fokus på eksisterende kompetencer. AAU's kompetencestrategi understøtter derfor en generel kompetenceopbygning på AAU gennem de tre indsatser beskrevet i del 2, som er udvikling af leder-, projekt- og undervisningskompetencer.

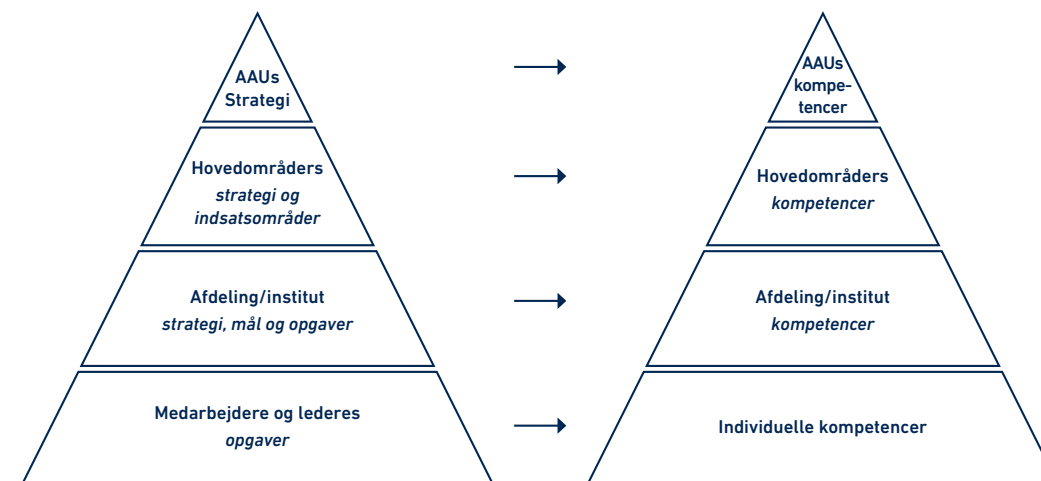
På samme tid vil der være behov for udvikling og styrkelse af kompetencer hos den enkelte medarbejder, der skal løse en specifik opgave, samt teamkompetencer i de enkelte institutter og afdelinger. Denne forskellighed i de organisatoriske niveauers strategier, indsatsområder, mål og opgaver afføder forskellige kompetencebehov, som skal behandles lokalt. Samtidig med dette lokale fokus er det væsentligt at orientere sig om AAU's organisatoriske opgaver og udviklingsbehov. På denne måde skabes der sammenhængskraft i organisationen.

Der er således både et lokalt og nærværende perspektiv samt et tværgående organisatorisk og strategisk perspektiv, som gør sig gældende, når man skal forholde sig til nuværende og fremtidige kompetencebehov.

Opgaver og ansvar i forbindelse med kompetenceudvikling på AAU ansues på fire organisatoriske niveauer:

1. Aalborg Universitet
2. Hovedområder
3. Afdelinger/institutter
4. Medarbejdere og ledere

Sammenhæng mellem strategi, mål og opgaver samt kompetencer på flere organisatoriske niveauer



SAMARBEJDSUDVALG

1. Både direktionen og hovedsamarbejdsudvalget (HSU) har ansvar for at fastlægge de overordnede strategiske kompetenceområder på AAU på baggrund af AAU's mission, vision og strategi. Kompetenceområderne drøftes og evalueres én gang årligt i regi af HSU. Det påhviler både direktion og HSU at drøfte finansieringen af kompetenceudviklingsaktiviteterne.

2. Hovedområderne og samarbejdsudvalgene identificerer egne indsatsområder for kompetenceudvikling under hensyntagen til AAU's strategi. Samtidig skal samarbejdsudvalgene drøfte finansieringen af kompetenceudviklingsaktiviteterne.

Hovedområderne er desuden ansvarlige for udmøntningen af midlerne fra Kompetencefonden. Denne del uddybes i et senere afsnit.

3. Afdelingerne og institutterne fastlægger sammen med de lokale samarbejdsudvalg (LSU) de konkrete mål for afdelingens/instituttets kompetenceudvikling på baggrund af de eksisterende strategier og fremtidige mål og opgaver. Denne afdækning kan ske gennem en dialog om enhedens mål og opgaver i forbindelse med f.eks. en lokal temadag. Gruppeudviklingssamtaler (GRUS) kan efterfølgende være en del af en sådan proces.

4. Medarbejdere og ledere identificerer de individuelle kompetenceudviklingsmål ifm. medarbejder- eller lederudviklingssamtale (MUS/LUS). I forlængelse heraf aftales konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter. De konkrete aftaler nedfældes i en individuel handleplan, som udgør planen for den videre udvikling og efterfølgende evaluering af kompetenceudviklingen.

Jf. samarbejdsaftalen gælder det, at kompetenceudvikling skal indgå som en del af samarbejdsudvalgenes arbejde og skal evalueres en gang årligt.

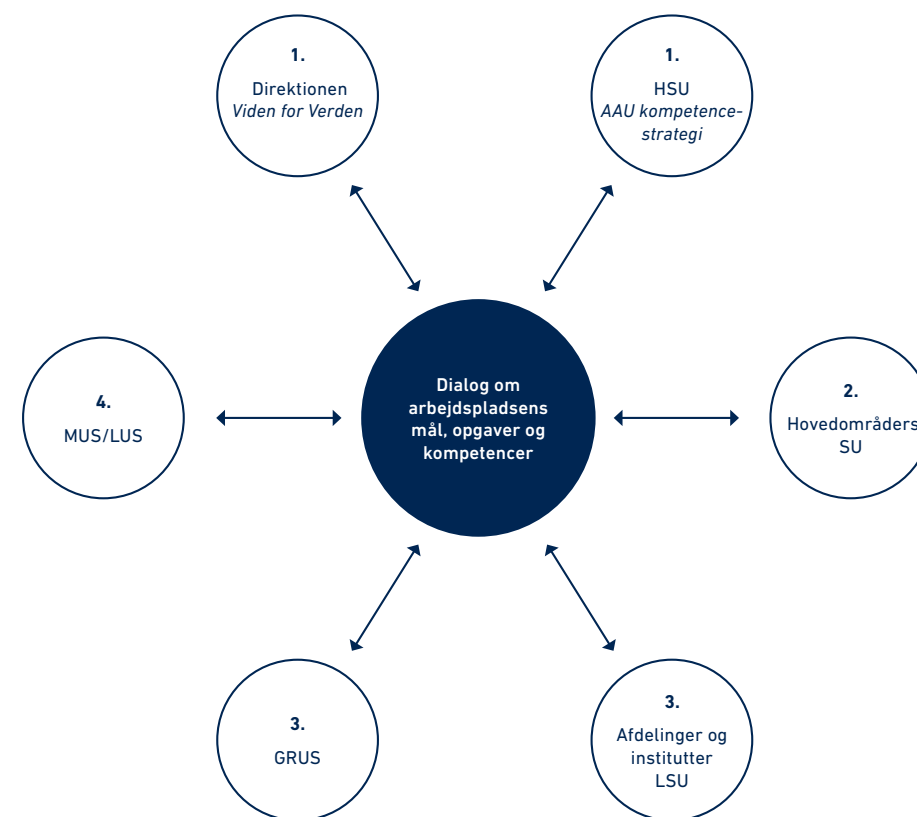


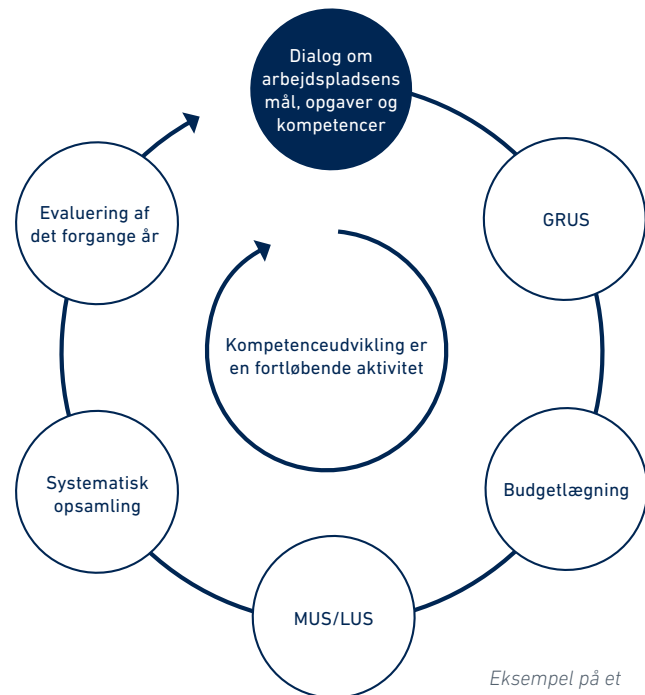
Illustration der viser hvordan de forskellige samarbejdsudvalg samt GRUS og MUS bidrager til dialogen om arbejdspladsens mål, opgaver og kompetencer.

KOMPETENCEÅRSHJUL - ET SYSTEMATISK VÆRKTØJ HVOR FLEKSI- BILITET ER NØDVENDIGT

En systematisk tilgang til kompetenceudvikling kan gøre det muligt at skabe sammenhæng mellem eksisterende og fremtidige opgaver og den kompetenceudvikling, der skal ske i enheden og hos den enkelte medarbejder.

Samtidig med en systematisk tilgang til kompetenceudvikling, er forandringer et grundvilkår, og der sker løbende ændringer i både opgaver og det økonomiske råderum, der gør, at et systematisk perspektiv ikke kan stå alene. Både medarbejdere og ledere skal være i stand til fleksibelt at omdisponere både økonomi, tid og kompetenceudviklingsaktiviteter. Så samtidig med at kompetenceudvikling foregår systematisk, skal leder og medarbejdere forholde sig til, at ændringer i opgaver og økonomi vil kunne ændre den planlagte aktivitet, og det er derfor også nødvendigt at anlægge en fleksibel tilgang.

Herunder gives et eksempel på et årshjul for kompetenceudvikling efterfulgt af en uddybning af de enkelte nævnte aktiviteter. Det skal understreges, at især budgetlægningsprocessen i den enkelte enhed kan have indflydelse på, hvordan man mest hensigtsmæssigt strukturerer sit årshjul.



Eksempel på et
kompetenceårshjul

DIALOG OM ARBEJDSPLADSENS MÅL, OPGAVER OG KOMPETENCER

Det er væsentligt, at medarbejdere og ledere minimum årligt forholder sig eksplicit til de eksisterende og fremtidige mål og opgaver, for derigennem at have en dialog om, hvorvidt de nødvendige kompetencer er til stede på arbejdspladsen. Omfanget af en sådan dialog er afhængigt af, hvor omfattende og radikale ændringer arbejdspladsen står over for. Ved store, radikale ændringer kan det være nødvendigt at involvere alle medarbejdere hen over en periode, mens mindre tilpasninger kan ske i den enkelte gruppe hen over en kortere periode.

Det er i denne dialog, at det strategiske perspektiv bliver suppleret med det involverende perspektiv, hvor medarbejdere bidrager til processen omkring systematisk kompetenceudvikling.

At arbejde systematisk og strategisk med kompetenceudvikling betyder bl.a., at medarbejdere og ledere med jævne mellemrum forholder sig til, om de nødvendige kompetencer er til stede på arbejdspladsen. Dette kan bl.a. gennemføres i form af en gap-analyse, hvor medarbejdere og ledere forholder sig til arbejdspladsens eksisterende og fremtidige opgaver stillet op imod de kompetencer, det vil kræve for at løse fremtidens opgaver. En SWOT-analyse er et andet hjælpeværktøj, der kan bruges til at starte en dialog omkring arbejdspladsens kompetencebehov.

GRUS

Overordnet set er gruppeudviklingssamtalen (GRUS) en fremadrettet og udviklingsorienteret samtale, der fokuserer på gruppens fælles opgaver og ansvarsområder. Det er en samtaleform, der er særligt nyttig, når arbejdsgrupper, forskningsgrupper eller teams skal arbejde sammen igennem længere tid og derfor har behov for en fælles forståelse af mål, opgaver, roller og samarbejdsform.

GRUS er særligt anvendelig i sammenhæng med ovenstående årshjul:

- som opfølgning på eller i tilknytning til en strategidag om arbejdspladsens nuværende og fremtidige opgaver og kompetencer
- som optakt til MUS, da gruppens kompetenceudviklingsbehov kan afdækkes her
- kan også benyttes efter MUS, hvor man deler udviklingsområder og planlægger de fremadrettede arbejdsgange

BUDGETLÆGNING

En central del af strategisk kompetenceudvikling er en stillingtagen til de økonomiske og tidsmæssige ressourcer, der er behov for at gennemføre aktiviteten.

Med udgangspunkt i dialogen om arbejdspladsens mål, opgaver og kompetencer samt en evt. videre afdækning ifm. GRUS vil man indledningsvist kunne udarbejde et økonomisk overslag for de kommende kompetenceudviklingsaktiviteter. Dette overslag kan indgå i budgetlægningen for det kommende år. Når det endelige budget er fastlagt, vil den enkelte leder vide, hvor stor en økonomisk ramme der er til rådighed for kompetenceudvikling, og derfor have mulighed for at prioritere kompetenceudviklingsaktiviteterne i forhold til de kommende MUS/LUS.

En anden model er at gennemføre MUS/LUS forud for budgetlægningen og dermed udarbejde en behovsopgørelse for den nødvendige økonomiske ramme for det kommende års kompetenceudviklingsaktiviteter.

MUS/LUS

Medarbejder- og lederudviklingssamtalen (MUS/LUS) er en individuel samtale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder og er derved en vigtig del af deres indbyrdes gode dialog. MUS/LUS er et væsentligt element i sikring af løbende kompetenceudvikling af medarbejderne. MUS/LUS er en naturlig del af et ansættelsesforhold på Aalborg Universitet og skal afholdes årligt.

En vigtig del af MUS/LUS er forberedelsen. Som leder har du et særligt ansvar for at få indkaldt til, forberedt og afholdt MUS/LUS. Som medarbejder har du et særligt ansvar ift. at give input til kompetenceudvikling. Under disse samtaler har den enkelte medarbejder indflydelse på dialogen omkring fremtidige arbejdsopgaver og kompetencebehov.

Det påhviler medarbejder og leder at aftale, hvordan opfølgningen på samtalen skal finde sted. Som en del af udviklingssamtalen er det vigtigt, at både leder og medarbejder forud for en udviklingsaktivitet har planlagt, hvordan de nyerhvervede kompetencer efterfølgende bliver sat i spil.

Der henvises i øvrigt til AAU-håndbogen, som beskriver alle relevante forhold ifm. afholdelse af MUS/LUS på AAU.

www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/890

SYSTEMATISK OPSAMLING

Efter afholdelse af MUS bør den enkelte leder lave en systematisk opsamling på de samtaler, der er blevet afholdt. Her identificeres om der er sammenfald eller overlap på udviklingsområder mellem medarbejderne. Herefter er det en god idé, at ledelsen samles til en opsamling og evaluering, så der kan dannes et overblik over afdelingens/instituttets samlede udbytte af MUS-runden og behov for udvikling. Derudover giver et sådant fælles overblik mulighed for evt. at prioritere den samlede økonomiske ramme. Drøftelsen i ledelsen kan f.eks. tage udgangspunkt i følgende:

- Hvilke behov for kompetenceudvikling blev afdækket?
- Stemmer kompetenceudviklingsønskerne overens med afdelingens/instituttets fremtidige opgaver?
- Hvordan vil I prioritere midlerne til kompetenceudvikling?

Efter en fælles drøftelse i ledelsen kan man efter aftale med den enkelte medarbejder gennemføre et personalemøde, hvor man informerer om prioriteringer og baggrunden herfor.

Som opfølgning kan de enkelte teams gennemføre GRUS for at koordinere og forankre de temaer og udviklingsområder som er kommet frem under MUS. En sådan opfølgning vil styrke teamets samlede kompetencer gennem en koordineret tilgang til opgaveløsningen.

En god opfølgning er afgørende for oplevelsen af, at MUS har effekt. Det er derfor væsentligt for hele udbyttet af MUS, at medarbejderen oplever at der følges op på MUS og de aftalte aktiviteter iværksættes og evalueres.

EVALUERING AF DET FORGANGNE ÅR

Kompetenceudviklingsindsatsen skal evalueres minimum en gang om året. Evalueringen skal ske i regi af de enkelte samarbejdsudvalg. Kompetenceudvikling skal evalueres med fokus på, hvilken læring og hvilket reelt udbytte der er opnået på baggrund af indsatsen og ikke blot være en kvantitativ opsummering. Derfor er identificeringen af sammenhængen mellem kompetenceudviklingsaktiviteten og dagligdagens praksis et centralt perspektiv i evalueringen. Dette stiller krav til samarbejdsudvalgene om aktivt at foretage en undersøgelse heraf. Hvordan evalueringen skal ske bør allerede indgå i de indledende drøftelser i samarbejdsudvalget.

Derudover skal der ske en løbende dialog mellem medarbejdere og ledere ifm. de enkelte kompetenceudviklingsaktiviteter. Dvs. at evalueringen skal indarbejdes som en del af den opfølgning, der sker ifm. kompetenceudvikling, ligesom den skal fremgå som et punkt i den fastlagte handleplan fra MUS/LUS.

Evalueringen kan f.eks. ske ved, at medarbejder og leder vælger at gennemføre en opfølgende MUS/LUS, der samler op og evt. justerer på den aftalte handleplan.

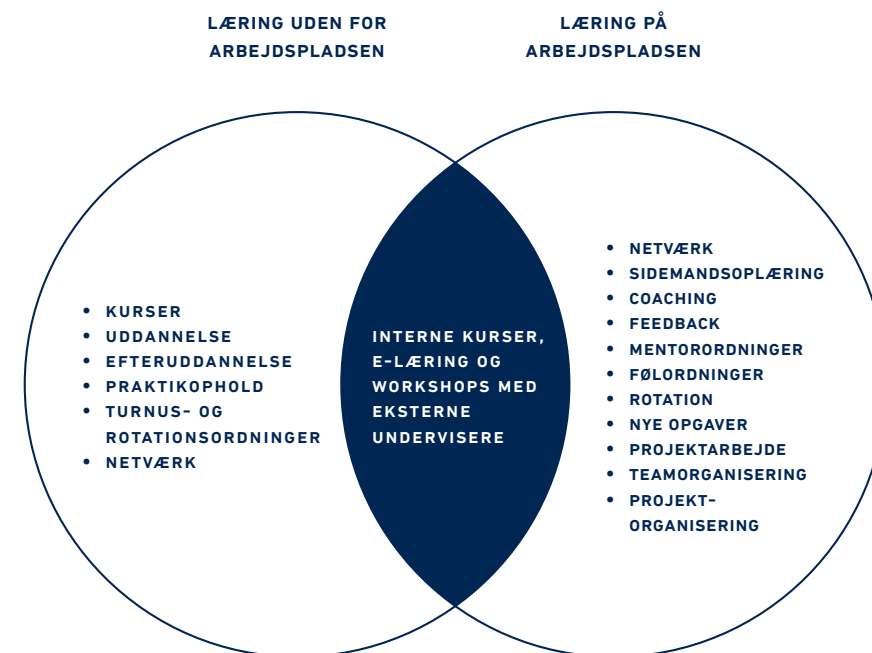


KOMPETENCEUDVIKLING ER EN FORTLØBENDE AKTIVITET

Kompetenceudvikling er andet og mere end bare kurser. Der findes en række forskellige metoder til udvikling af medarbejdernes kompetencer, som kan tages i brug og kombineres alt efter, hvad udviklingsmålet er. Læring internt på arbejdspladsen er ofte en hurtig og effektiv måde at gennemføre kompetenceudvikling på, mens mere omfattende, formaliserede læringsforløb kan understøtte større organisatoriske forandringsprocesser og kompetenceløft.

Samtidig er der forskel på, hvad der motiverer mennesker, og hvordan man lærer bedst. Den valgte metode bør også afhænge af, om udviklingsprocessen retter sig imod enkeltpersoner, en gruppe eller hele organisationen.

Eksempler på forskellige læringsmiljøer



Kilde: Kompetencesekretariatet

KOMPETENCEFONDEN

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne får AAU tildelt midler fra Kompetencefonden til støtte for individuel kompetenceudvikling. Dette er et supplement til den kompetenceudvikling, der allerede planlægges i enheden. På AAU er det hovedområderne, der beslutter, hvordan midlerne fra Kompetencefonden udmøntes. AAU's kompetencestrategi danner sammen med hovedområdernes indsatsområder baggrunden for udmøntningen af midlerne fra Kompetencefonden. Det er vigtigt at bibringe medarbejderne viden om denne mulighed for økonomisk støtte, hvilket f.eks. kan ske gennem MUS eller på et medarbejdermøde. Udmøntningen skal ske i overensstemmelse med de retningslinjer, der fremgår af AAU-håndbogen: Kompetencefonden – vejledning og ansøgningsprocedure.

www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/2509

PÆDAGOGISK KOMPETENCEUDVIKLING SOM DEL AF KVALITETSSIKRINGEN PÅ AAU

Underviseren er den vigtigste ressource i forhold til at skabe god kvalitet i undervisningen og uddannelserne. Det er afgørende, at der pågår en kontinuerlig udvikling af undervisernes pædagogiske og fagdidaktiske kompetencer, så der ligeledes sker en udvikling i undervisningsmetoder og læringsformer.

Institutlederen har ansvaret for, at adjunkter og fastansatte lektorer og professorer regelmæssigt deltager i pædagogisk kompetenceudvikling, hvilket bl.a. kan tilrettelægges med udgangspunkt i undervisningsevalueringer og de årlige MUS-samtaler. Institutlederen har endvidere ansvaret for, at D-VIP'er sikres en passende kompetenceudvikling, som tager hensyn til de enkelte uddannelsers tilrettelæggelse af undervisningen.

Institutlederen har i samarbejde med studienævn og studieleder ansvaret for at følge op på evaluering af uddannelse og undervisning inden for de områder, hvor instituttet leverer undervisning. Underviseren har ansvaret for dokumentation af sin egen pædagogiske kompetenceudvikling. Dokumentation skal foreligge i form af en fortløbende port folio/CV, som udarbejdes af den enkelte underviser, og som omfatter underviserens kompetenceudvikling og eventuelle mål herfor.

Pædagogisk kompetenceudvikling indgår som et element af AAU samlede kvalitetssikringssystem og uddybes på:

www.kvalitetssikring.aau.dk/paedagogisk-kompetenceudvikling/



Del 4 – Kompetencebegrebet og tranfer

(Udarbejdet i samarbejde med Institut for Læring og Filosofi)

Kompetence er evnen til at udføre handlinger, både i arbejdslivet og i andre sammenhænge. I en klassisk opfattelse handler kompetence om at have den nødvendige viden, kunnen og holdning til at kunne handle kompetent. Men Knud Illeris understreger kompetencebegrebets helhedsprægede karakter, når han definerer det på følgende måde:

”Kompetence udgøres af helhedsbetonede fornufts- og følelsesmæssigt forankrede dispositioner, potentialer og kapaciteter, der er relateret til mulige handlingsområder og realiseres gennem vurderinger, beslutninger og handlinger i relation til kendte og ukendte situationer.”

Kompetence er således et begreb, og det kan ikke undre, at det ofte bruges i forskellige betydninger. Man kan især støde på to forståelser af kompetence. For det første kan elementer af kompetencebegrebet forstås som personers egenskaber og ressourcer i form af f.eks. erfaringer, viden og færdigheder. For det andet kan kompetence forstås som egenskaber og ressourcer, som udfoldes og benyttes i arbejds- og praksissituationer. Begge forståelser indgår i Illeris' brede definition, idet den omfatter både potentialer og disses realisering gennem handlinger. Men det kan i nogle tilfælde være nyttigt at synliggøre forskellen mellem kompetence som potentiale og kompetence som faktiske handlinger. Det har bl.a. den pointe, at personer kan besidde kompetencer, som ikke umiddelbart bliver synlige i deres udøvelse af arbejde, fordi rammerne i arbejdet er for snævre.

FREMTIDIGE KOMPETENCER

Behovet for kompetence forandrer sig i takt med udviklingen i arbejdslivet og i samfundet. Analyser peger ofte på tre centrale drivkræfter for forandring. For det første ny teknologi (herunder ikke mindst informationsteknologi), som på mange måder forandrer arbejdsprocesserne og virksomheders og institutioners samspil med markeder og brugere. For det andet globaliseringen, som kan betyde, at markeder i andre lande bliver virksomheders nye nærmarkeder, og at virksomheder og institutioner samarbejder med mange dele af verden. Og endelig nye krav fra markeder, forbrugere og brugere, herunder f.eks. sikkerhed og hensyntagen til miljøet. Sådanne forandringer peger mod en arbejdsorganisation og en virksomhedskultur, hvor fleksibilitet, vilje til fornyelse og åbenhed over for omverdenen er centrale kvaliteter. Og det påvirker igen virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetencer.

Der er gjort mange forsøg på at beskrive de generelle kompetencer, medarbejdere har brug for i dag. Seks af disse nøglekompetencer er:

- Informationsstyring, evnen til at udvælge de relevante informationer, organisere dem og indoptage dem.
- Selvorganisation, evnen til selv at organisere sine arbejdsprocesser i skiftende situationer og med skiftende partnere.
- Tværfaglighed, evnen til at bevæge sig i og hente viden fra grænsefladen mellem forskellige videns- og praksisområder.
- Personlig og interpersonel kommunikation, evnen til at kunne udtrykke viden, erfaringer og følelser for at kunne arbejde effektivt i teams og i andre sammenhænge.
- Refleksion og evaluering, evnen til at kunne analysere og træffe beslutninger omkring sig selv på grundlag af en forståelse af værdier og mål.
- Risiko, evnen til at forudse, håndtere og lære af de mangfoldige risici (f.eks. arbejdsløshed, personlige konflikter og helbredsproblemer), som mennesker møder igennem livet i nutidens samfund.

FORUDSÆTNING FOR GOD KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling handler om at lære. Nærmere bestemt er det læring, som i sin tilrettelæggelse er orienteret mod at opbygge kompetencer.

Kompetenceudvikling må således bygge på en forståelse af, hvordan læring foregår. Ifølge psykologiske modeller for læring, foregår læring sideløbende i to "rum": Et ydre fysisk og socialt rum, hvor vi handler og oplever konsekvenser af vore handlinger, og et indre mentalt rum, hvor vi forsøger at forstå og begribe sammenhængen mellem vore handlinger og disse handlingers konsekvenser.

Forestillingen om det "ydre og indre rum" beskriver Knud Illeris som praksis og refleksion. Praksis som konteksten kompetenceudvikling udfolder sig i, og refleksion som en indre tankeproces der fastholder læringen og sætter den i relation til allerede lærte kompetencer. Knud Illeris beskriver tre grundforudsætninger for, at succesfuld kompetenceudvikling finder sted:

Engagement – Praksis – Refleksion.

Forud for ethvert kompetenceudviklingsforløb er det derfor vigtigt at understøtte den enkelte persons eller teams engagement i udviklingsforløbet, da læringsudbyttet af forløbet i så fald bliver højere.

UFORMEL ELLER FORMEL KOMPETENCEUDVIKLING

Man kan skelne mellem to sociale rum, hvor kompetenceudvikling kan foregå: på den ene side arbejdspladsens og arbejdssituationens rum og på den anden side et selvstændigt skole- eller kursusrum uden for arbejdspladsen.

På arbejdspladsen kan læringen være et integreret led i de almindelige arbejdsgange, f.eks. når man bliver hjulpet eller vejledt af kolleger, eller læringen kan indgå i mere systematisk organiserede forløb på arbejdspladsen. Andre tilgange til kompetenceudvikling fremhæver, at praktisk kompetence læres bedst ved deltagelse i praksis. Her ses arbejdsorganisationen som et socialt fællesskab, hvor den nødvendige praktiske viden opretholdes og overleveres. Nye medlemmer inddrages gradvist i dette praksisfællesskab og lærer arbejdsoperationer og faglige kvalitetskriterier samtidig med, at de bliver indført i kulturen omkring arbejdet.

Praksislæring er et vigtigt element i erhvervelsen af professionel kompetence. Men det er samtidig vigtigt, at en del af læringen har basis i selvstændige institutionelle rum for undervisning og læring. I skole- eller kursusrummet vil læringen nødvendigvis skulle organiseres selvstændigt, men med sigte mod de kompetencer, der skal bruges i arbejdet. I sådanne rum kan erfaringerne tematiseres og knyttes sammen med en systematisk formidling af viden; man kan eksperimentere med forskellige måder at arbejde på; og man kan tillade sig at arbejde med faglig viden, som ikke umiddelbart skal bruges i arbejdet, men kan styrke den bredere faglige kompetence.

OVERFØRELSE AF LÆRING TIL OPGAVER – TRANSFER

Man lærer i princippet med henblik på at bruge det lærte. Men det viser sig i mange situationer at være vanskeligt at overføre det lærte til den praksis, man som person indgår i. Det kaldes for et transferproblem. Transfer handler om, hvordan og under hvilke omstændigheder viden og færdigheder overføres fra én sammenhæng til en anden. I forbindelse med kompetenceudvikling er det især transfer fra uddannelse – hvad enten det er grunduddannelse eller efteruddannelse – til arbejde, som er relevant og samtidig vanskeligt.



Mange forhold kan vanskeliggøre transfer mellem uddannelse og arbejde. Den faglige viden, man har tilegnet sig i uddannelsen, kan være organiseret efter en systematik, som giver mening og sammenhæng i undervisningssituationen, men i arbejdssituationen kan de faglige elementer optræde i kombinationer, som ikke kan håndteres ud fra systematikken. Arbejdssituationen kan rumme et tidspres, som gør det vanskeligt at anvende den faglige viden. Arbejdspladsen har procedurer, som ikke indgik i uddannelsen. Sådanne faktorer vanskeliggør transfer og udfoldelse af kompetencerne i nye situationer.

Transfer må understøttes gennem koblinger mellem den sammenhæng, hvor kompetencen er tilegnet, og den sammenhæng, hvor kompetencen skal anvendes. Når en medarbejder starter eller vender tilbage efter et uddannelsesforløb, kan man f.eks. i en periode tilpasse vedkommendes arbejdsopgaver, således at ny-tilegnede kompetencer bliver afprøvet. Hvis kompetenceudvikling har form af et kursus, kan man organisere det således, at der er løbende samspil med arbejdspladsen, og opgaver fra det daglige arbejde tages op til nærmere undersøgelse og udvikling på kurset. Koblinger kan etableres via mentorordninger, og der er andre muligheder. Understøttelse af transfer er vigtigt, både for at få udbytte af organisationers og medarbejdernes investering i kompetenceudvikling, men også for at nye idéer og redskaber kan få mulighed for at slå igennem i arbejdet.



AALBORG UNIVERSITETS KOMPETENCESTRATEGI

STRATEGI FOR DE ADMINISTRATIVE OMRÅDER

Del af Aalborg Universitets strategi 2016 - 2021





INDHOLD

FORORD

04

DE 5 PRINCIPPER FOR VÆRDISKABENDE ADMINISTRATION OG SERVICE

06

INDSATSER FOR STRATEGIGENNEMFØRELSE PÅ DE ADMINISTRATIVE OMRÅDER

12

Forord

Formålet med strategien for de administrative områder på AAU er at opfylde den overordnede ambition for den administrative opgaveløsning, som er defineret i universitetets strategi, *Viden for verden* - for perioden 2016-2021:

”Vision for administration og service”

AAU’s administrative processer og supportfunktioner bidrager til værdiskabelsen på universitetet ved at være proaktive, relevante, service- og løsningsorienterede samt knyttet til universitetets kerneaktiviteter. Det er vores ambition, at den administrative opgavevaretagelse understøtter forankring og sikring af viden, kompetence og læring på tværs af universitetet. Gode løsninger ét sted kommer hele universitetet til gode. Vi ønsker ligeledes at sikre, at de administrative processer og systemer er effektive, enkle og kendetegnet ved tydelige roller og ansvar.

Indsats 12.1: Der udvikles en strategi for det administrative område. Det overordnede formål med indsatsen er at sikre, at den administrative opgavevaretagelse præcist understøtter universitetets ambitioner for kerneaktiviteterne”.

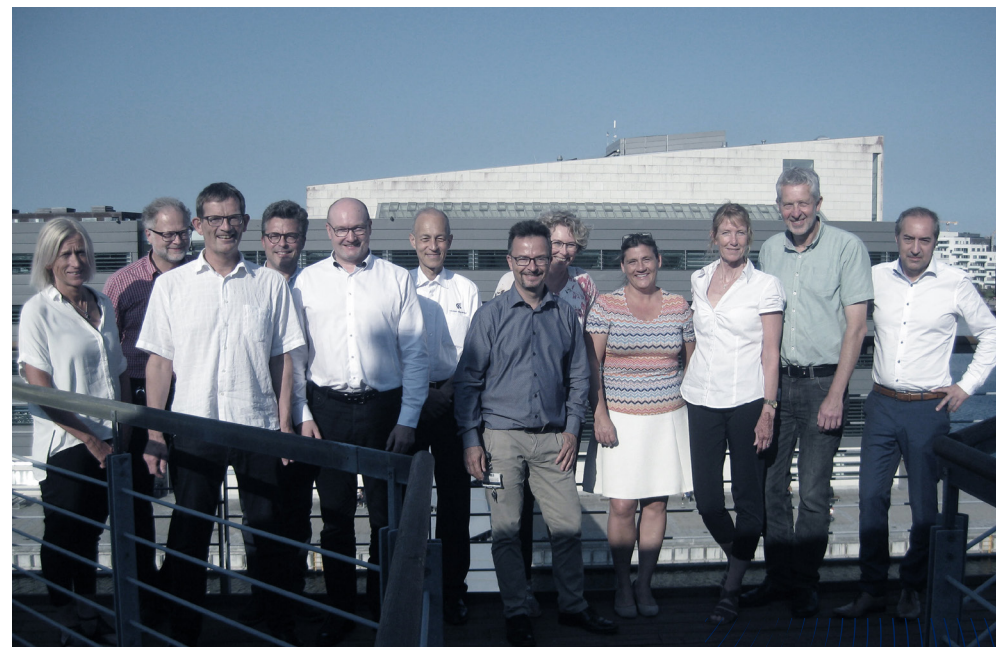
Strategien for det administrative område gælder for al administration på alle niveauer på AAU. Den omfatter for det første fem principper, som karakteriserer den måde, vi arbejder med administration og service på i alle administrative funktioner på universitetet. Dernæst fire indsats, som vi sideløbende har valgt at fokusere på. De fire indsats, skal sammen med vores øvrige administrative arbejde sikre, at principperne bliver forankret i organisationen og i særlig grad understøtte, at vi i 2021 er i mål med den overordnede ambition.

De fire indsats udmøntes via konkrete handleplaner, udarbejdet af hver sin handleplangruppe. Hver handleplan beskriver 2-3 konkrete handlinger og tiltag.

Strategien er udarbejdet på grundlag af en analyse i 2015 af de administrative funktioner. Analysen viste, at brugerne ønskede mere modtagerfokus, bedre sammenhæng i opgaveløsningen, mere brugerinvolvering, hurtigere sagsbehandling og fokus på enkle og ensartede processer, samtidig med at kompleksiteten og nærheden i organisationen respekteres.

Alle vores 5 principper indledes med ”Vi”. ”Vi” i såvel principper som indsats omfatter alle relevante teknisk-administrative ledere og medarbejdere på AAU.

Betegnelsen ”brugeren” benyttes her i forordet og flere andre steder i den administrative strategi. ”Brugeren” er modtageren af den administrative serviceydelse i hvert enkelt tilfælde. Brugeren kan derfor være en VIP-kollega, en studerende, en TAP-kollega, en ekstern interessent, ledelsen, bestyrelsen osv.



Den administrative ledergruppe på seminar ved AAU CPH i september 2016

De 5 principper

PRINCIP 1

Vi leverer løsningsorienteret og værdiskabende administration og service

Det gør vi ved at:

- *Hjælpe brugeren med at nå sit mål bedst muligt, evaluere vores opgaveløsning og lære af det*
- *Kommunikere modtagerorienteret, forstå brugerens opgaver og mål samt tilføre værdi med egen stærke faglighed*
- *Tage stilling til den nødvendige kvalitet, omfang af opgaven og placere beslutningskompetence tæt på opgaverne*

Løsningsorienteret og værdiskabende administration og service er kernen i de administrative enheders opgaveløsning, og begreberne – det løsningsorienterede og værdiskabende hhv. administration og service – hænger uløseligt sammen.

Administrative opgaver og løsninger indgår i komplekse sammenhænge, hvor bl.a. lovgrundlag, systemunderstøttelse og ressourceforhold spiller en rolle.

Ambitionen er at bringe den administrative faglighed i spil i en sammenhæng, hvor den enkelte bruger oplever at blive serviceret med høj kvalitet, samtidig med at de administrative løsninger er hensigtsmæssige og fungerer som en helhed.

Vi sikrer at give hinanden god kollegial feedback og skaber dermed læring ved at opfordre til, at tilfredshed såvel som utilfredshed med ydelsen åbent kommunikeres direkte til opgaveløser.

Vi kommunikerer modtagerorienteret, idet vi lytter, spørger og taler i et forståeligt sprog, som giver en god dialog og afklarer brugerens behov. Vi hjælper altid brugeren til en løsning og inddrager eventuelt den kollega, der har den nødvendige faglighed til at løse opgaven. Vi bliver i processen, indtil opgaven er afsluttet.

Vi tager stilling til den nødvendige kvalitet, omfang af opgaven og placerer generelt beslutningskompetencerne tæt på opgaverne. Sammen med brugeren forventningsafstemmer vi således tid, indhold, kvalitet og ressourceforbrug. Vi sikrer, at den formelle og faglige beslutningskompetence er direkte tilstede hos opgaveløser.

PRINCIP 2

Vi leverer organisatorisk helhedssyn

Det gør vi ved at:

- *Samarbejde og have blik for viden i organisationen, der kan bidrage og anvendes kreativt*
- *Repræsentere det fælles frem for egeninteresser og hjælpe kolleger på tværs*
- *Anerkende gensidige afhængigheder og fælles ansvar*

Gode administrative løsninger er helhedsorienterede og tager højde for AAU's samlede interesser. Dette indebærer, at den centrale administration inddrager den lokale og omvendt.

Vi vil dele viden ved at indgå i samarbejde og dialog på tværs. Vi har en ambition om at opnå fælles forståelse i forhold til opgaveløsning. Vi anerkender, at vi arbejder med afsæt i egen del af organisationen, men forventer, at alle særinteresser er i overensstemmelse med AAU's helhedsinteresser. Det er vigtigt, idet administrative opgaver ofte indgår i en sammenhængende række af opgaveløsninger, og derfor har betydning for hele AAU.

Vi vil have blik for de faglige fællesskaber, udnytte de kollegiale muligheder, både med henblik på faglig udvikling og med henblik på optimering af løsninger og ressourceforbrug. I opgaveløsningen forholder vi os til de sammenhængende processer og det flow, der skal være mellem de enkelte led såvel vertikalt som horisontalt, så opgaver bringes smidigt i mål med god kvalitet. Vurderinger af de administrative løsningers kvalitet og effektivitet sker med udgangspunkt i en helhedsbetragtning.

PRINCIP 3

Vi leverer relevant standardisering

Det gør vi ved at:

- Sikre effektive processer, fælles systemer og ensrettede løsninger til ensartede opgaver
- Søge enkle løsninger med færrest mulige arbejdsgange og løbende optimere arbejdsgange
- Være opmærksom på behov for særlige løsninger

Vi ønsker at reducere den administrative kompleksitet og herved sikre effektive og kvalificerede arbejdsprocesser i forhold til vores brugere. Relevant standardisering er et af midlerne.

Universitetets drift giver anledning til mange ensartede opgaver, som ofte er forankret mange forskellige steder på universitetet. Ensartede opgaver udføres som udgangspunkt på en ensartet måde i fælles standardiserede processer, så der som udgangspunkt kun skal udvikles og vedligeholdes ét sæt af processer. Med denne tilgang til opgaverne skaber vi samtidig det bedste udgangspunkt for overskud til at håndtere de særlige sager, som indimellem opstår.

Vi lægger vægt på, at vores processer er udformet med størst mulig enkelhed, brug af best practice og generelle statslige aftaler. Målgruppen for processerne skal involveres og høres i forbindelse med procesbeskrivelserne.

Administrative regler, arbejdsgange, og løsninger evalueres løbende, og der er en særlig opmærksomhed rettet mod at forenkle og optimere, så ressourceforbruget til de administrative opgaver står mål med opgaveudførelsens værdi.

PRINCIP 4

Vi bidrager til et attraktivt og udviklende arbejdsmiljø

Det gør vi ved at:

- Udvikle kompetencer til gavn for den enkeltes og den fælles opgaveløsning
- Lægge vægt på en god omgangstone og gensidig respekt for hinandens arbejdsopgaver og faglighed
- Sikre rammer, der motiverer til at gøre en forskel og nå vore mål

Medarbejderne er en afgørende ressource for universitetet, og universitetet er afhængig af, at medarbejderne forstår at bruge egne og andres viden og kompetencer i løsning af de fælles opgaver samt at samarbejde på tværs.

Vi vil styrke opbygning og udvikling af en stærk faglighed i alle dele af administrationen og understøtte, at medarbejderne til stighed besidder de nødvendige faglige kompetencer. Vi skal have øje for talentet og give plads til, at det kan udvikle sig, så det kan være med til fagligt at løfte andre medarbejdere og de faglige fællesskaber, de indgår i.

Vi vil sikre et vedvarende godt arbejdsmiljø, som præges af gensidig respekt og anerkendelse af andres indsats og faglighed. Vi skal kommunikere respektfuldt med hinanden og om hinanden.

Vi vil skabe gode rammer for medarbejderne både i forhold til det fysiske, psykiske og sociale arbejdsmiljø. Det omfatter også de rette it-systemer, øvrige arbejdsredskaber og processer. Vi ønsker en arbejdskultur, hvor medarbejderne forfølger nye idéer for at nå frem til bedre løsningsmuligheder.

PRINCIP 5

Vi udviser god ledelse og godt samarbejde

Det gør vi ved at:

- Omsætte strategi til lokale mål og prioritere engagerende kommunikation
- Uddelegere, involvere, prioritere og samtidig tage ansvar for beslutninger og resultater
- Udvide loyalitet i holdning og handling ved at efterleve målsætninger, beslutninger og fælles værdier

Ledelse skal udøves med respekt, integritet og god dømmekraft overalt, og samtidig skal god ledelse respekteres. Når beslutninger er taget, efterlever vi beslutningerne, fordi vi ønsker en ensartet og effektiv administration og vil bruge vores ressourcer fokuseret.

Den enkelte leder har ansvaret for at kommunikere klart om politiske og administrative beslutninger. Lokale drifts- og udviklingsopgaver sættes i sammenhæng med overordnede mål for eget funktionsområde – for hele administrationen og for universitetets strategiske indsatser og generelle virke. Retning, rammer og råderum for medarbejderne skal tydeliggøres gennem dialog og inddragelse.

Vi har en løbende dialog i universitetets forskellige ledelseslag og mellem ledelse og medarbejdere om, hvordan konkrete beslutninger skal implementeres bedst muligt. Dialogen skal give plads til nytænkning og udfordre 'plejer'.

Ledelse og medarbejdere vil bidrage proaktivt til forbedring og udvikling af eget opgaveområde, egen enhed og hele det administrative område. Vi evaluerer systematisk vores gældende praksis, og vi vil handle og tage initiativ, hvis noget ikke fungerer optimalt. Der vil være en klar forventningsafstemning mellem ledere og medarbejdere, ligesom der skal gives konstruktiv feedback både i relationen mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejderne.



Indsatser for strategigennemførelse på de administrative områder

1. SAMMENHÆNGSKRAFT MELLEM DE ADMINISTRATIVE OMRÅDER

Sammenhængskraften i og mellem de administrative områder og niveauer er afgørende for at kunne efterleve AAU's strategiske ambitioner for administration og service. Indsatsområdet skal sikre kort afstand mellem ledelse og medarbejdere og mellem de enkelte administrative enheder.

Med indsatsen sættes fokus på, at vi anerkender og udnytter vores forskelligheder, at vi fremmer vi-tænkning fremfor silo-tænkning. Vi skaber gensidig forståelse og tillid i organisationen, og derved får den enkelte, og de enkelte afdelinger, adgang til ressourcer og løsninger, som man ellers ikke ville få adgang til.

Indsatsen skal fremme et øget overblik, øget videndeling og styrket faglighed i beslutningerne. Beslutningsstrukturer og -processer skal være tydelige for alle, ligesom fokus skal rettes mod hele tiden at have den mest velegnede organisatoriske opbygning. Indsatsen skal tillige sætte fokus på opgaveløsningen, herunder klarhed om ansvar og snitflader. Der opstilles rammer for evaluering af opgaveløsningen og hvordan evalueringen bruges til at skabe læring i organisationen og til at sikre den korrekte organisering og processer.

2. KOMPETENCER OG RESSOURCER

Indsatsområdet for kompetencer og ressourcer skal fremme AAU's administrative opgaveløsning og arbejdsprocesser.

Med indsatsen sættes fokus på en arbejdskultur kendetegnet ved delegation, effektivitet og enkelhed, hvor opgaver løses smidigt og med høj kvalitet uden unødvendige sagsgange. Opgaveløsningen understøttes af rådgivning og sparring fra kolleger og ledere, og med fokus på den enkeltes og organisationens læring og fortsatte udvikling. Høj faglighed og godt lederskab er forudsætninger for at nå i mål med indsatsen.

Gennem systematisk kompetenceudvikling og anvendelse og udvikling af medarbejderes ressourcer vil vi effektivisere og forenkle arbejdsgange samt minimere kontrolbehov. Med kompetencerne til stede blandt medarbejderne, og når disse sættes relevant i spil, vil opgaver kunne løses smidigt, effektivt og med høj kvalitet.

Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere skal bidrage til denne udvikling, og indsatsen omkring kompetenceudvikling i AAU's strategi, *Viden for verden*, understøtter ledere og medarbejdere i opgaveløsningen og i den fortsatte personlige og faglige udvikling.



3. DET DIGITALE AAU

Indsatsområdet for det digitale AAU skal styrke og effektivisere de administrative processer og støtte op om digitaliseringen af AAUs kerneaktiviteter.

De digitale teknologier gør det muligt at studere og forske på nye måder. Her skal AAU være på forkant og leve op til de studerendes og forskernes behov. Indsatsen skal ske i nøje samarbejde med strategi og planer for IKT-udvikling i AAUs strategi, Viden for verden.

Teknologierne gør det samtidig muligt at styrke og effektivisere de administrative arbejdsgange, som nu enten er delvis digitaliserede eller endnu ikke er det. AAU skal systematisk afdække digitaliseringsmulighederne, som følger af den teknologiske udvikling, og forenkle og ensarte og dermed effektivisere de administrative processer.

AAU skal derfor bl.a. udarbejde en fremsynet digitaliseringsstrategi, som skal være grundlaget for en prioritering af de digitale indsatser og planer, som giver mest værdi for AAU som helhed.

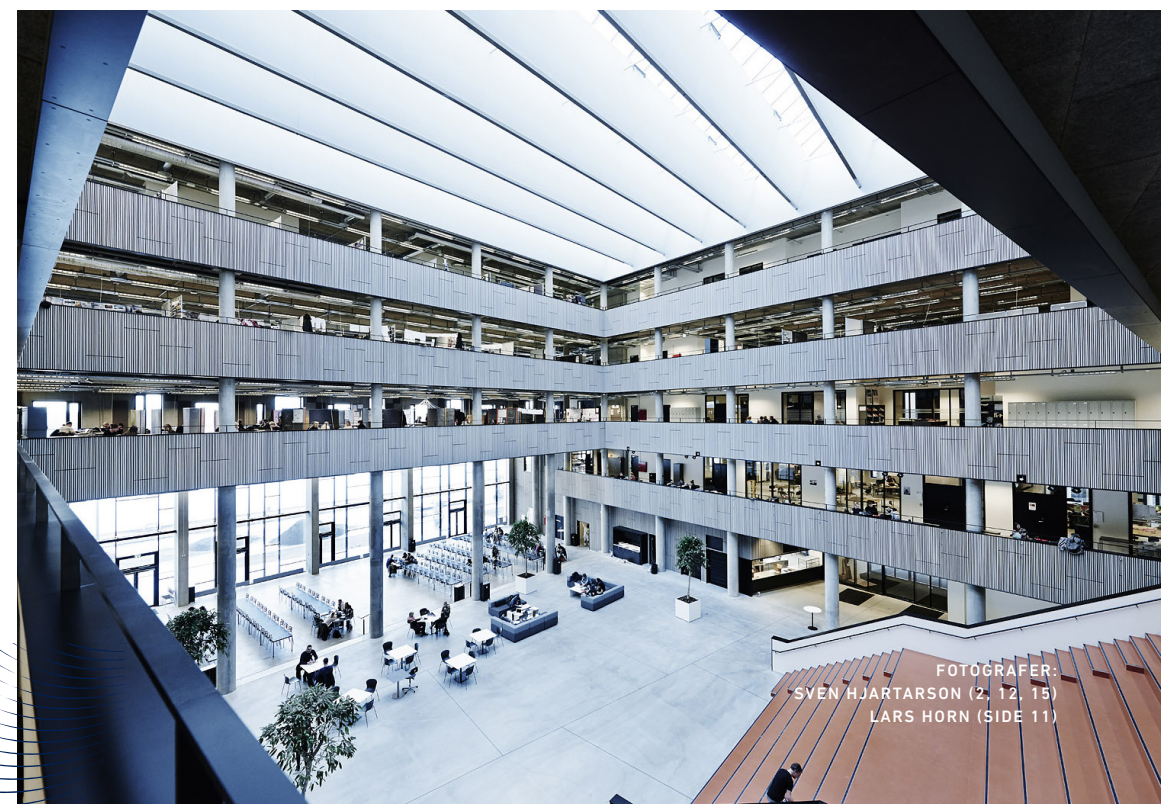
4. FORENKLING – REGLER OG PROCESSER

Indsatsområdet for forenkling af regler og processer skal understøtte relevant og hurtig opgaveløsning og vejledning for medarbejdere og studerende, som har brug for administrative ydelser.

Indsatsen vil have fokus på, at administrative procedurer og retningslinjer er overskuelige og enkle. De skal derfor være afpasset opgavens kompleksitet. Denne graduering støtter princippet om, at opgaverne skal løses hurtigt og effektivt.

Rammerne for opgaveløsningen skal være så tæt på selve opgaveløsningen som muligt. Tværgående procedurer og retningslinjer anvendes, hvor det tilføjer værdi. Disse skal være korte og præcise, og der følges løbende op på, om procedurer og retningslinjer har ovenstående egenskaber og fører til de ønskede resultater.

Forslag til procedurer og retningslinjer udformes med inddragelse af relevante målgrupper med henblik på at sikre relevans, forståelighed og passende omfang.



FOTOGRAFER:
SVEN HJARTARSON (2, 12, 15)
LARS HORN (SIDE 11)

AALBORG UNIVERSITETS STRATEGI FOR DE ADMINISTRATIVE OMRÅDER



Sagsfremstilling til møde i FSA den 20. marts 2019

8. Drøftelse af AAU's Trivselsbarometer

Bilag

- 8.1 Trivselsbarometer 2018 – Fælles Service
- 8.2 Trivselsbarometer 2018 – AUB
- 8.3 Trivselsbarometer 2018 – CAS
- 8.4 Trivselsbarometer 2018 – FS Esb.
- 8.5 Trivselsbarometer 2018 – FS Kbh.
- 8.6 Trivselsbarometer 2018 – HR
- 8.7 Trivselsbarometer 2018 – ITS
- 8.8 Trivselsbarometer 2018 – Rektorsekretariatet
- 8.9 Trivselsbarometer 2018 – Studieservice
- 8.10 Trivselsbarometer 2018 – ØA
- 8.11 Referat fra drøftelse i den Administrative ledergruppe

Sagsfremstilling

Trivselsbarometret er AAU's årlige trivselsmåling. Spørgeskemaet udsendes i november for at markere "startskuddet" på et nyt APV-år. Trivselsbarometret består af ni spørgsmål, som er en del af universitetets APV. Der er udarbejdet en overordnet rapport for Fælles Service samt en rapport for hver afdeling.

Resultatet fra trivselsbarometret skal bruges som inspiration til dialog om fremadrettet og forebyggende arbejdsmiljøarbejde og FSA bør derfor tage en drøftelse af resultaterne. Drøftelsen foretages på baggrund af nedenstående spørgsmål:

- Hvor er FS steget/faldet og hvad kan det være udtryk for?
- Er der resultater, som er særligt overraskende?
- Hvilke umiddelbare reaktioner/kommentarer har I som FSA-repræsentanter fået fra medarbejderne efter resultaterne blev offentliggjort?
- Er der resultater, som kræver handling fra FSA?

Indstilling

Det indstilles, at FSA drøfter trivselsmålingerne og vurderer, om resultaterne kræver handling fra FSA.

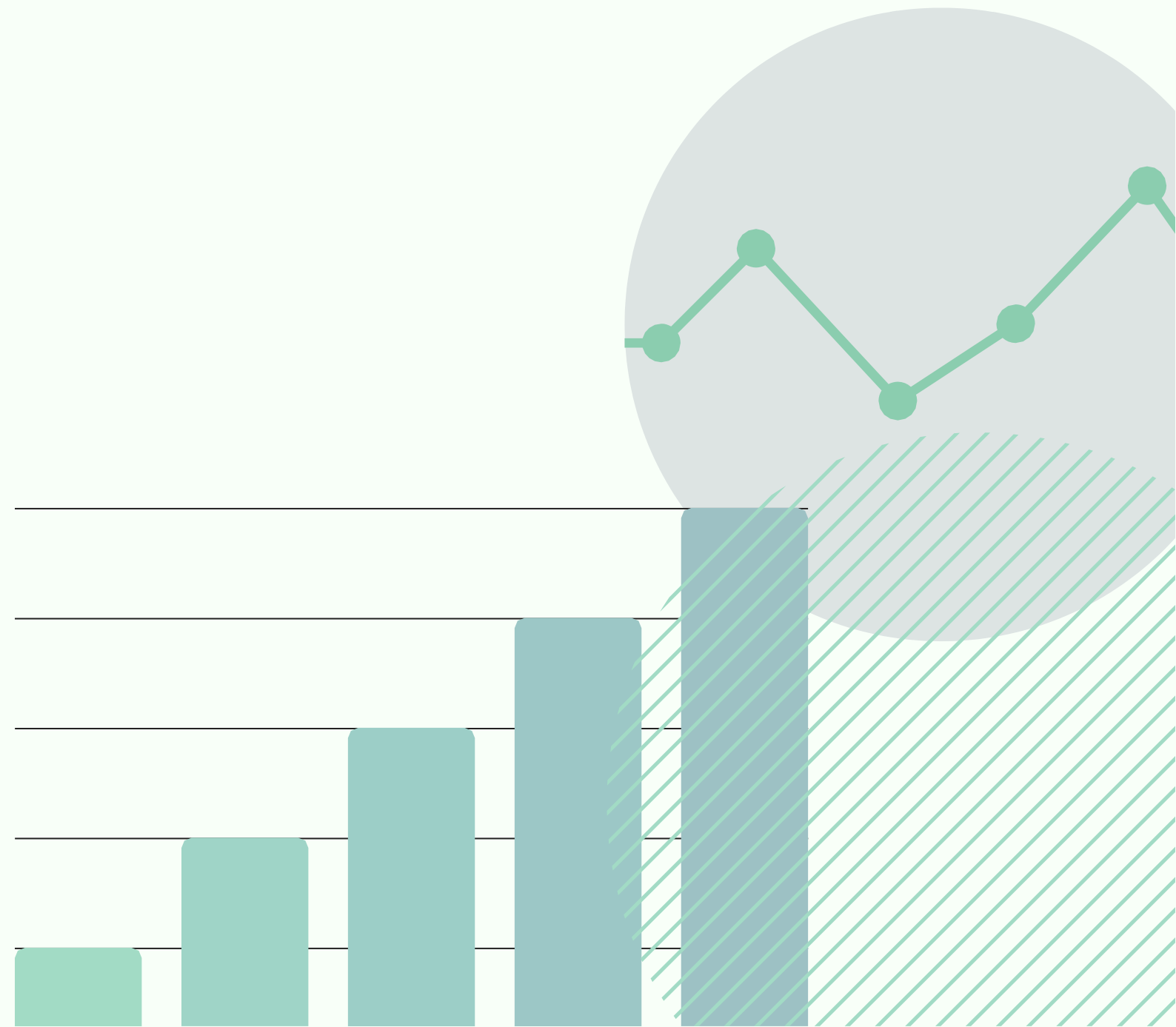


ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

AAU FÆLLES SERVICE

2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

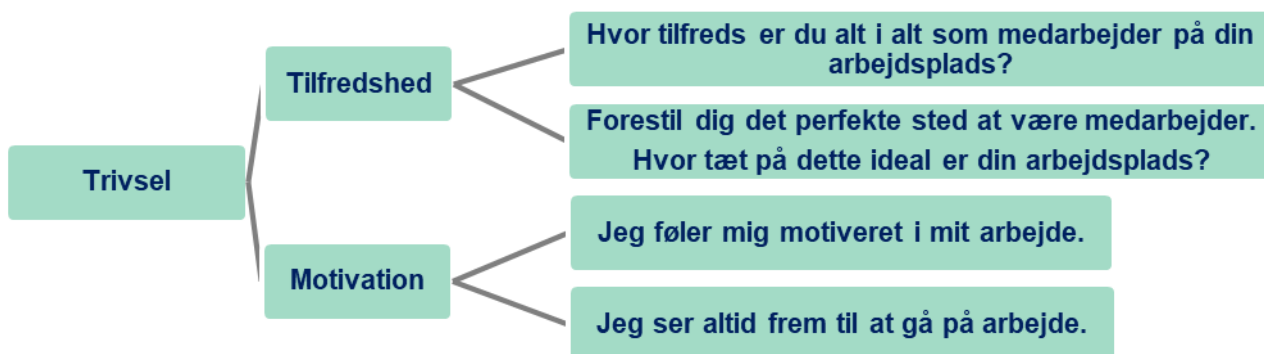
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

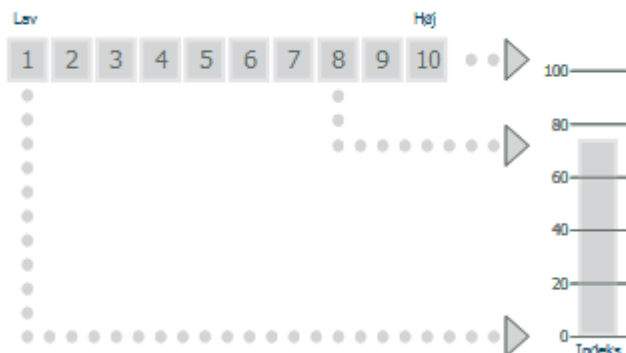
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Fælles Service

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9*2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

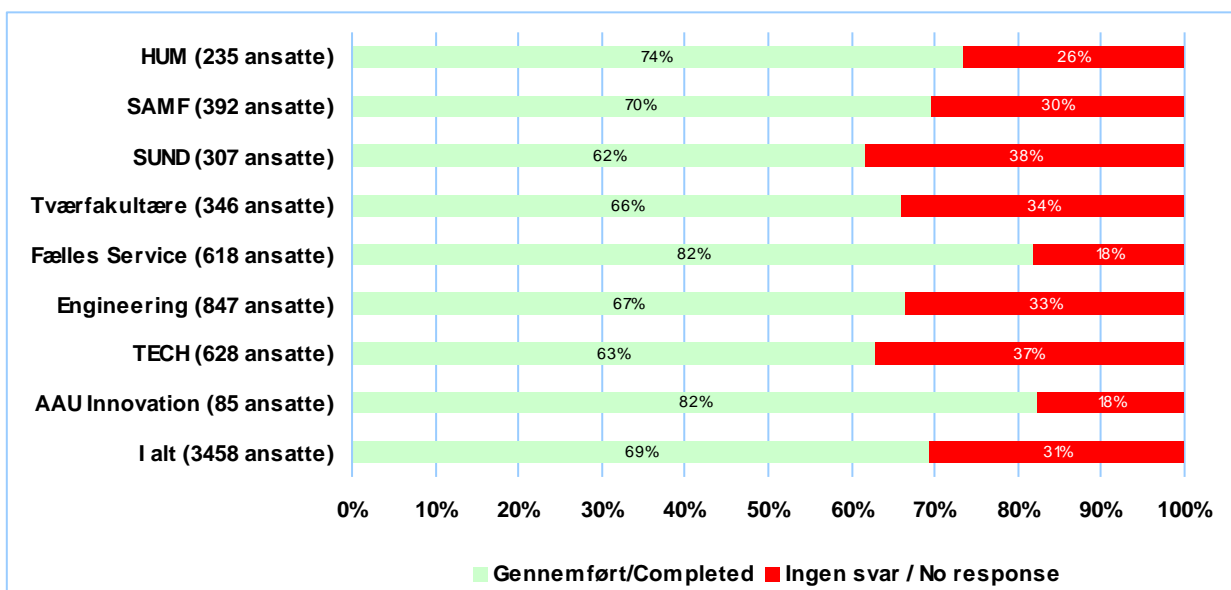


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORTDELT PÅ HOVEDOMRÅDER

Herunder er hovedområdernes svarprocenter illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parenteser. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.

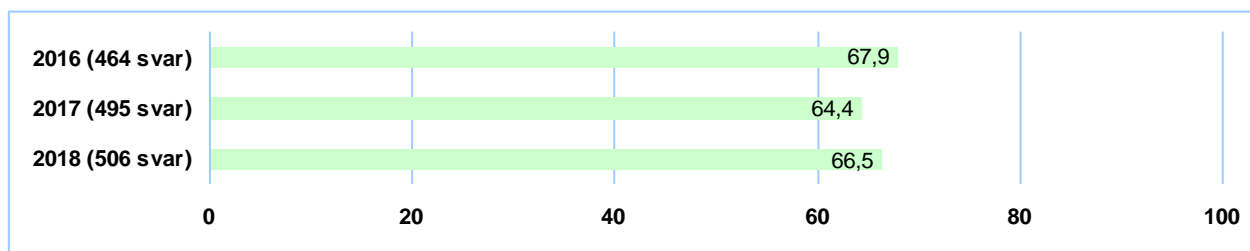


TRIVSELSBAROMETER FOR AAU FÆLLES SERVICE

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

TRIVSEL

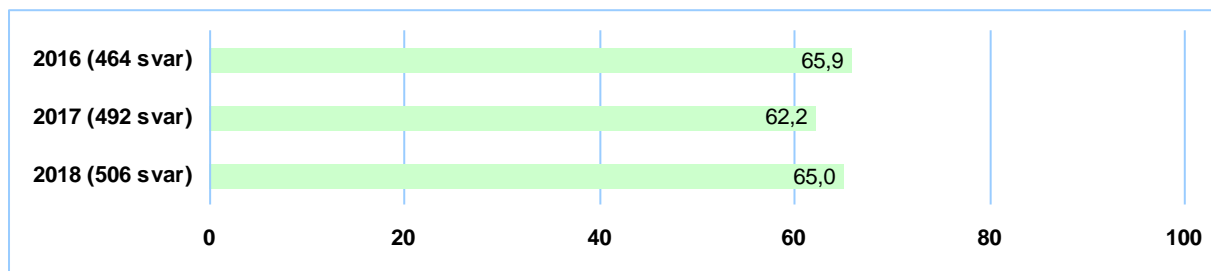
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR AAU FÆLLES SERVICE

TILFREDSHED

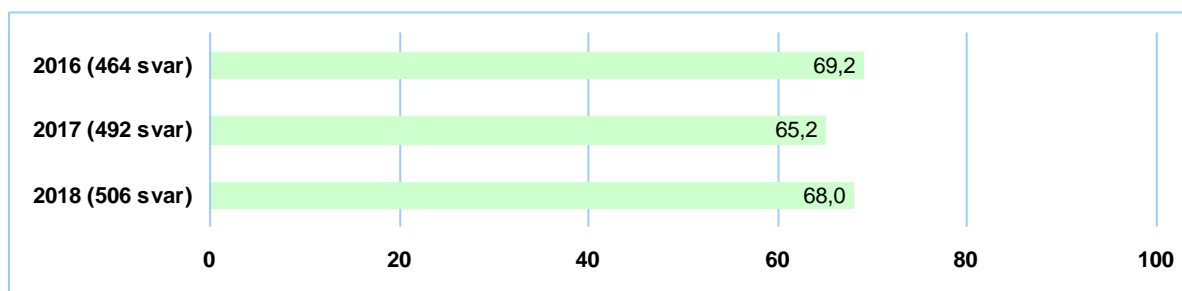
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

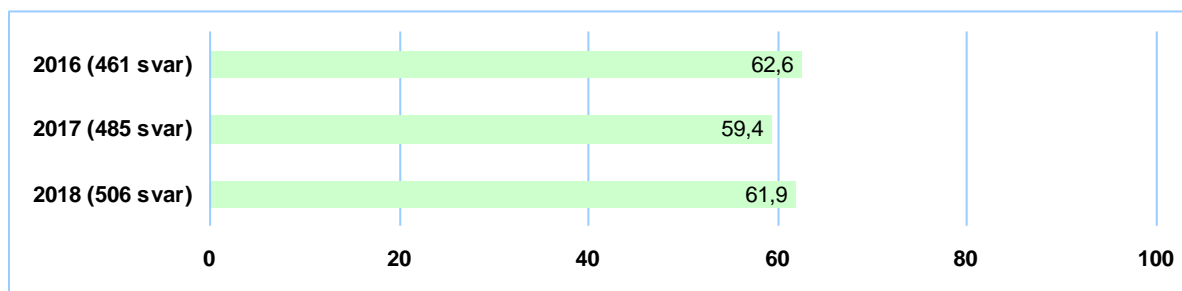
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

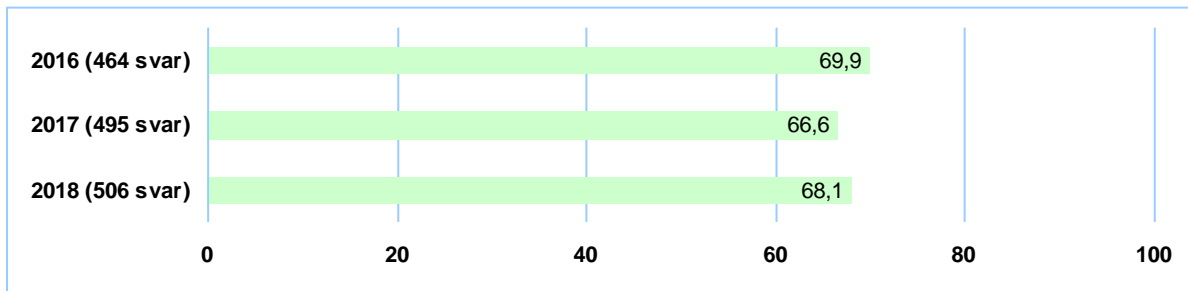
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR AAU FÆLLES SERVICE

MOTIVATION

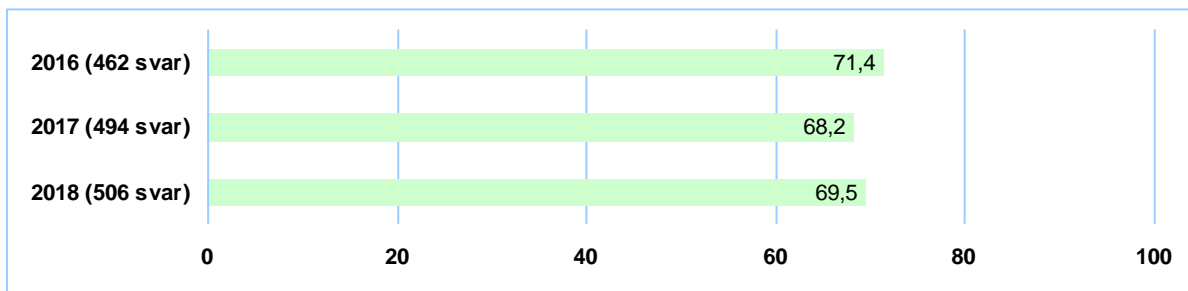
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

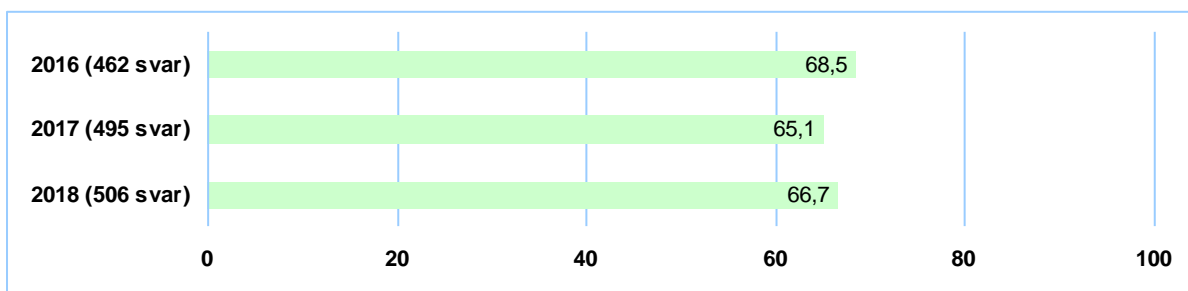
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

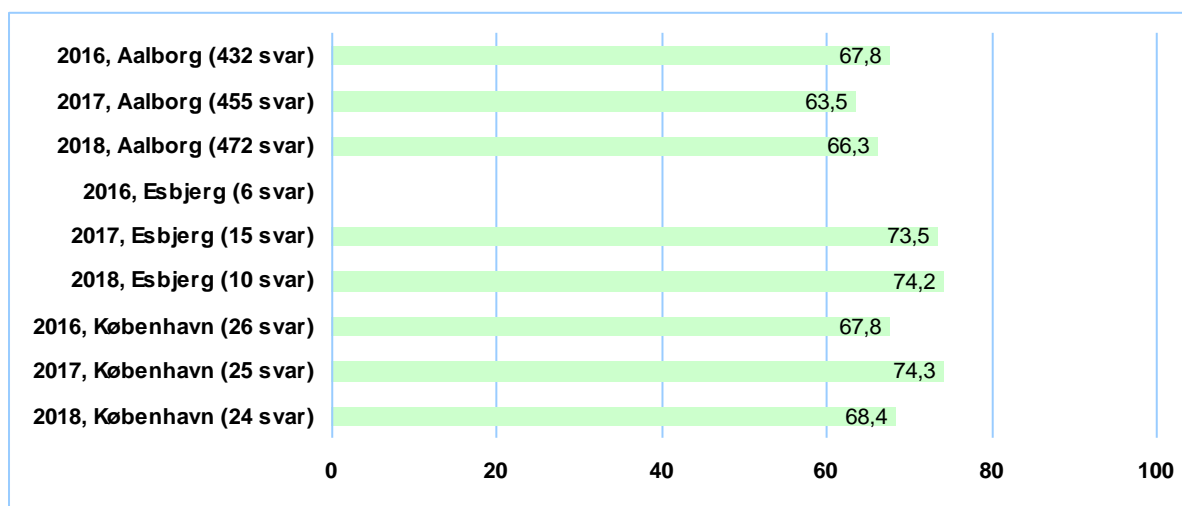
Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

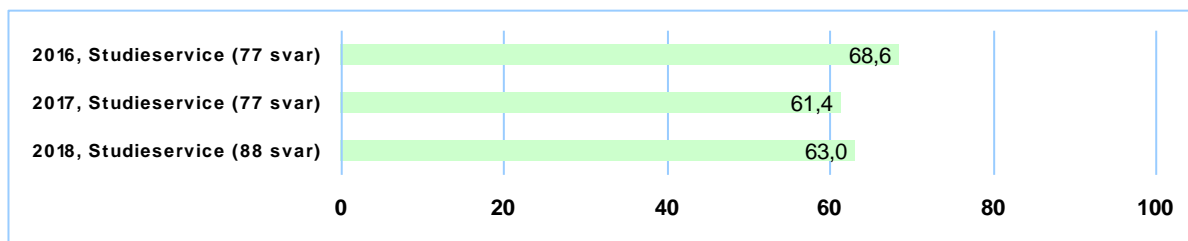
Opdelt på: Geografisk Placering



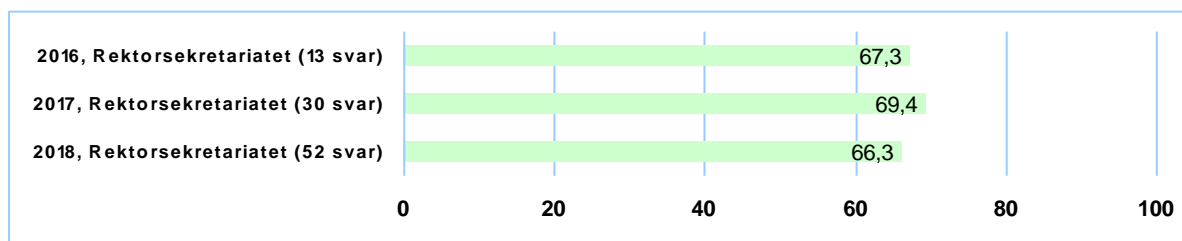
TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdelinger

Studieservice



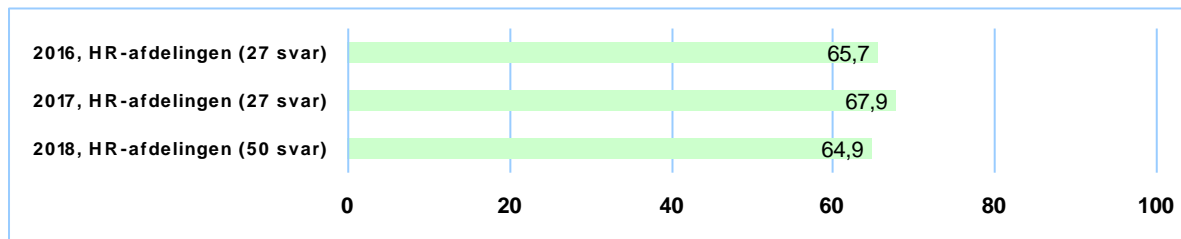
Rektorsekretariatet



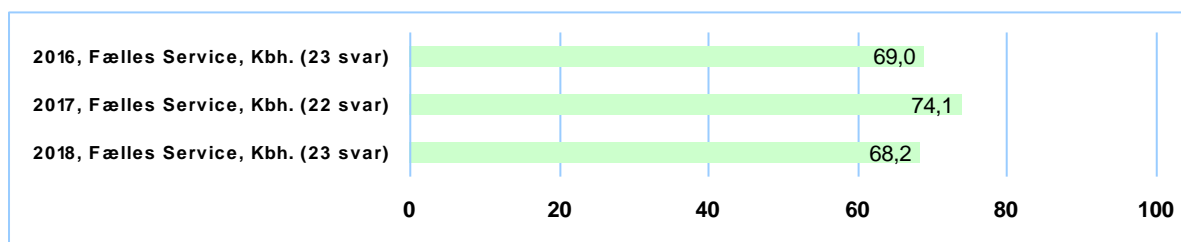
Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018

Resultater for Fælles Service

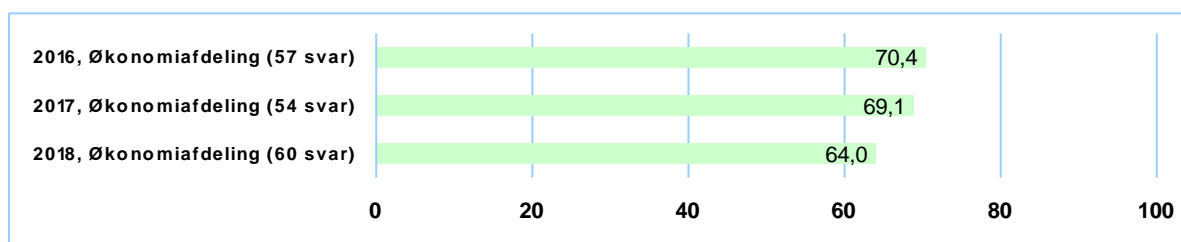
HR-afdelingen



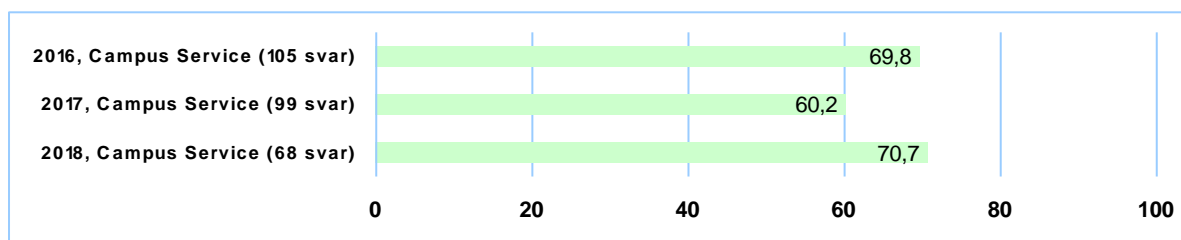
Fælles Service, Kbh.



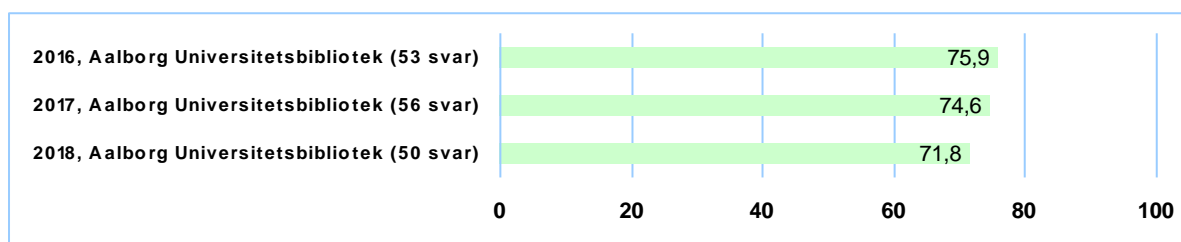
Økonomiafdeling



Campus Service

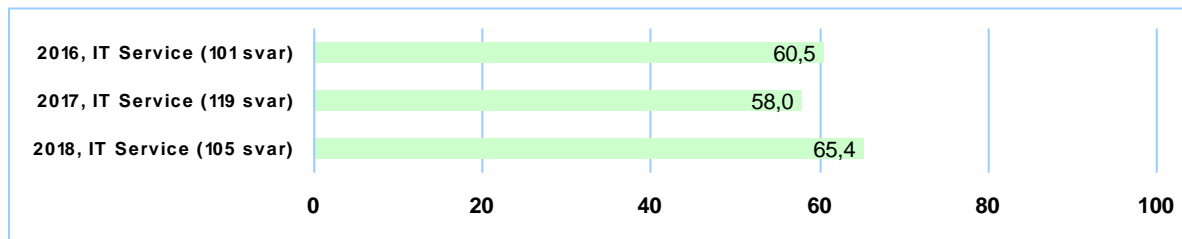


Aalborg Universitetsbibliotek

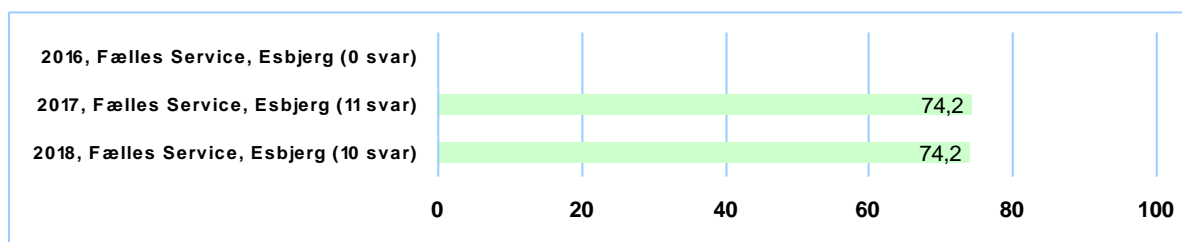


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Fælles Service

IT Service



Fælles Service, Esbjerg



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Fælles Service

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (1)	. (2)	.
TAP	. (464)	. (494)	. (492)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	65,5 (187)	64,1 (213)	65,5 (207)	1,4
Kvinde	69,5 (277)	64,6 (282)	67,3 (299)	2,7

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 30 år	75,5 (31)	70,8 (31)	68,6 (38)	-2,2
30 – 39 år	64,9 (91)	62,9 (105)	64,6 (101)	1,7
40 – 49 år	65,4 (164)	65,6 (164)	65,2 (172)	-0,4
50 – 59 år	70,3 (135)	62,4 (145)	67,6 (150)	5,2
60 år eller ældre	70,9 (43)	65,1 (50)	70,6 (45)	5,5

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	64,1 (482)	. (501)	.
Ikke dansk	-	75,8 (13)	. (5)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	1%	1%	4%	4%	10%	9%	17%	27%	16%	11%	464
2017	1%	3%	5%	5%	8%	13%	15%	28%	15%	6%	492
2018	2%	0%	3%	4%	8%	10%	27%	25%	11%	9%	506

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	1%	3%	7%	6%	10%	11%	19%	26%	11%	6%	461
2017	2%	4%	8%	5%	12%	12%	21%	21%	9%	5%	485
2018	2%	1%	5%	6%	11%	16%	25%	22%	8%	5%	506

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	1%	2%	3%	3%	8%	7%	18%	26%	19%	12%	462
2017	3%	3%	5%	4%	8%	8%	16%	23%	19%	12%	494
2018	1%	2%	3%	5%	6%	11%	20%	28%	14%	11%	506

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	1%	3%	3%	4%	10%	12%	17%	20%	18%	13%	462
2017	3%	4%	5%	5%	10%	8%	16%	22%	17%	10%	495
2018	2%	2%	4%	4%	7%	13%	21%	23%	14%	9%	506

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	1%	1%	3%	5%	7%	12%	17%	21%	19%	16%	506

Samlet score: 71,8

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	1%	2%	5%	7%	11%	12%	23%	20%	11%	8%	506

Samlet score: 63,4

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	33%	42%	19%	6%	506	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	56%	33%	8%	3%	506	0

Blandt de 11,3%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	51%	49%	57	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	97%	2%	1%	506

Blandt de 3%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

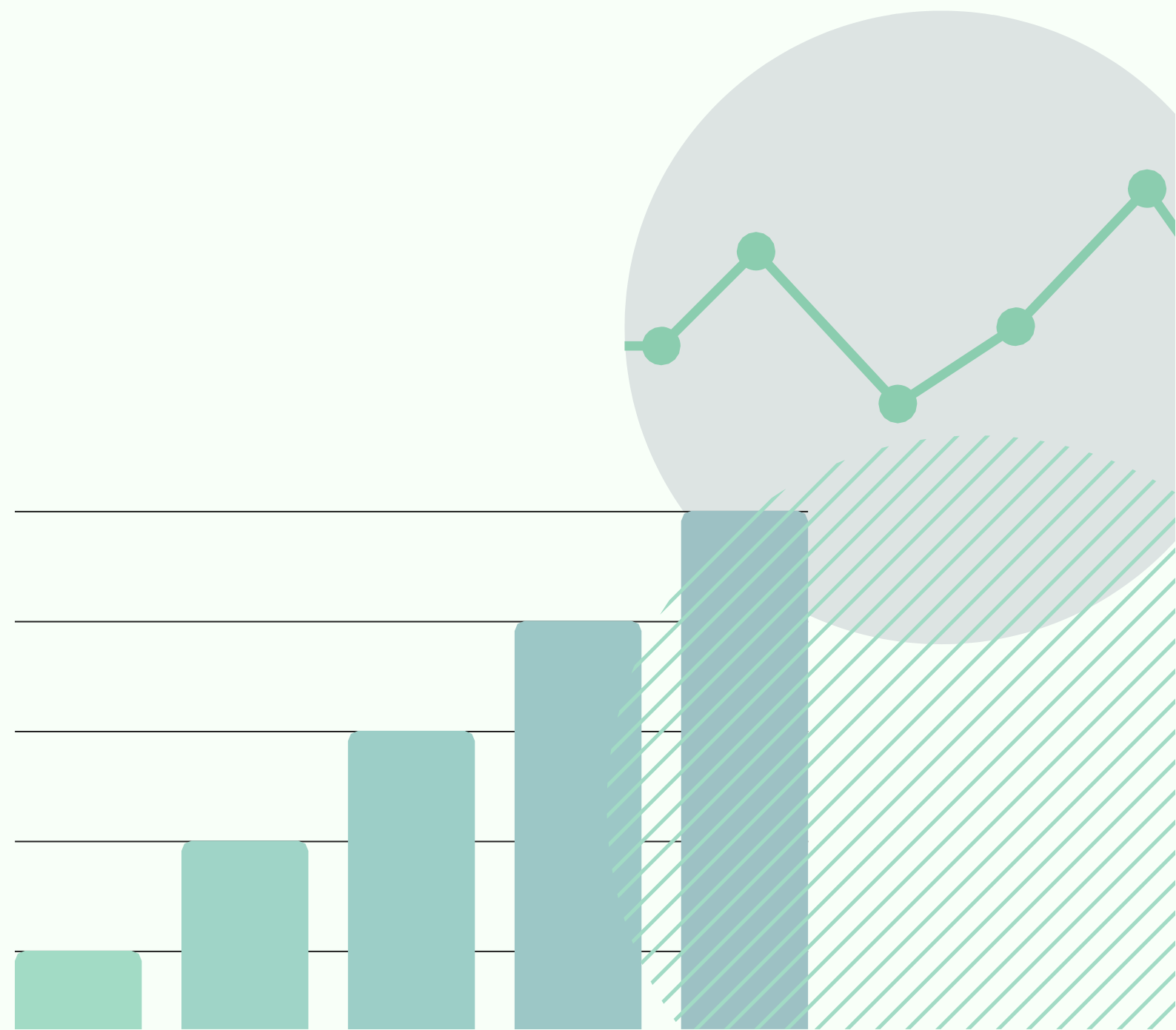
Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	60%	40%	15



AAU'S TRIVSELSBAROMETER

Aalborg Universitetsbibliotek

2018



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	0
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITETSBIBLIOTEK	4
TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITETSBIBLIOTEK	5
MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITETSBIBLIOTEK	6
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	7
FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION.....	9
BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID	10
STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS	10
MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER	11



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

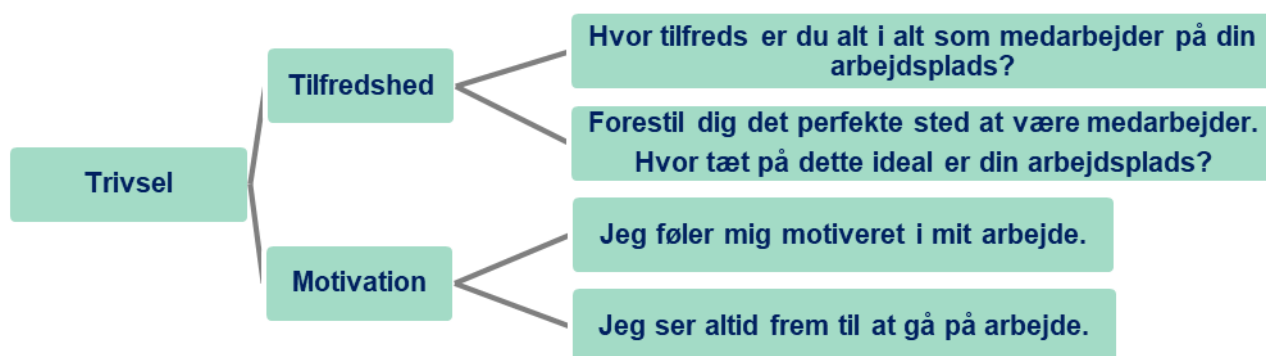
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

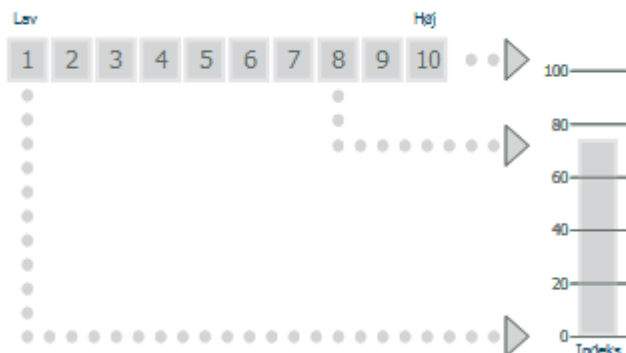
Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

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



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

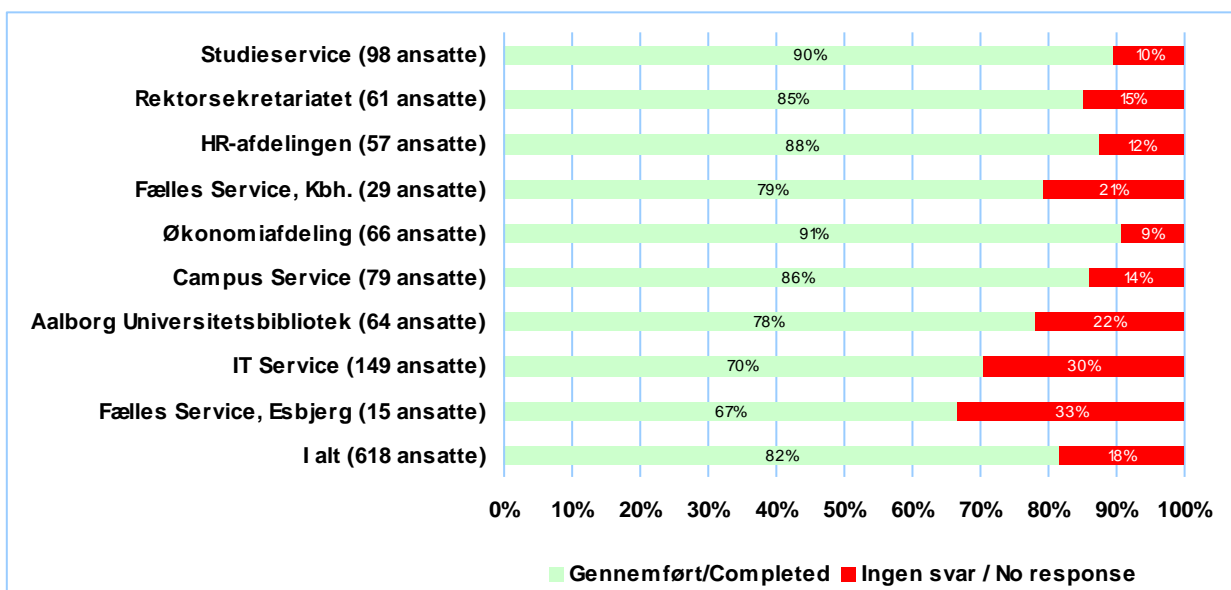


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

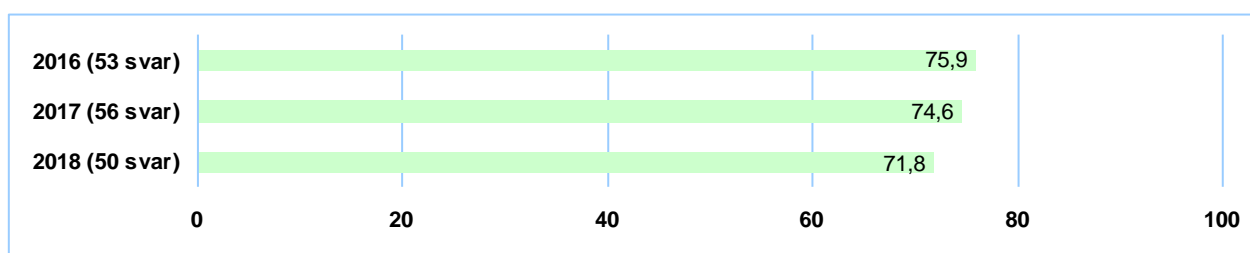


TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITETS- TETSBIBLIOTEK

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

TRIVSEL

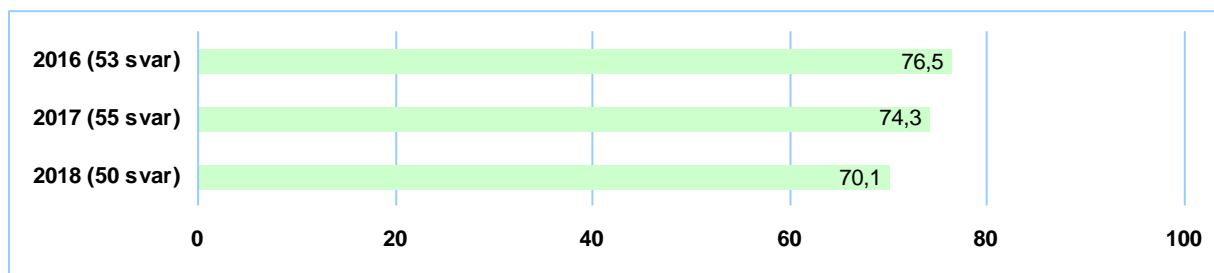
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITETSBIBLIOTEK

TILFREDSHED

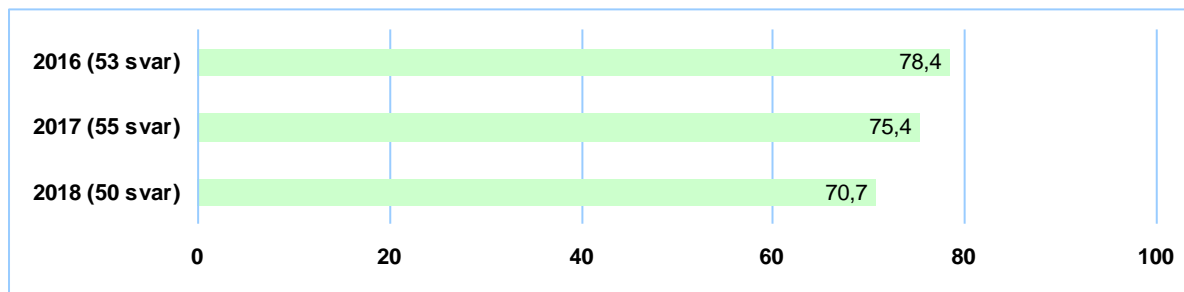
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

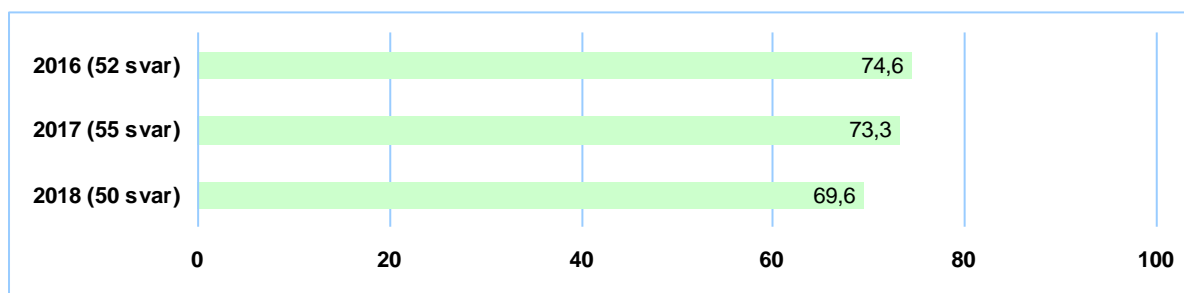
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

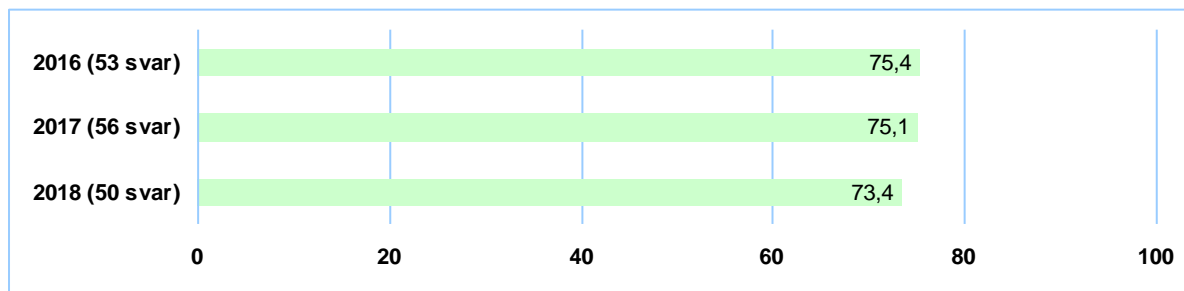
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITETSBIBLIOTEK

MOTIVATION

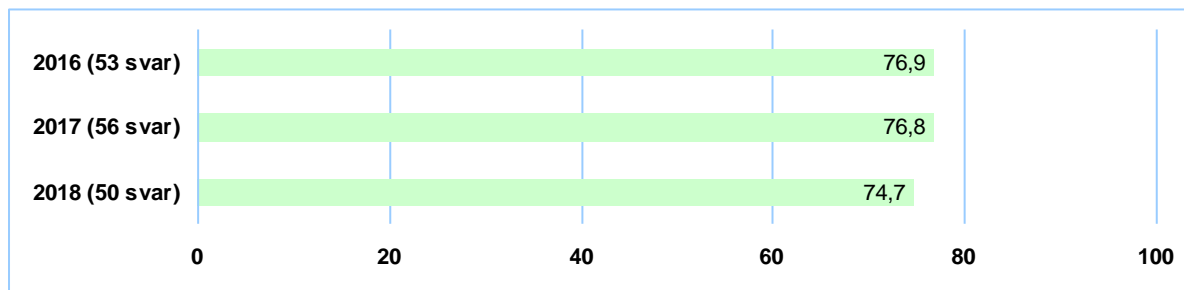
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

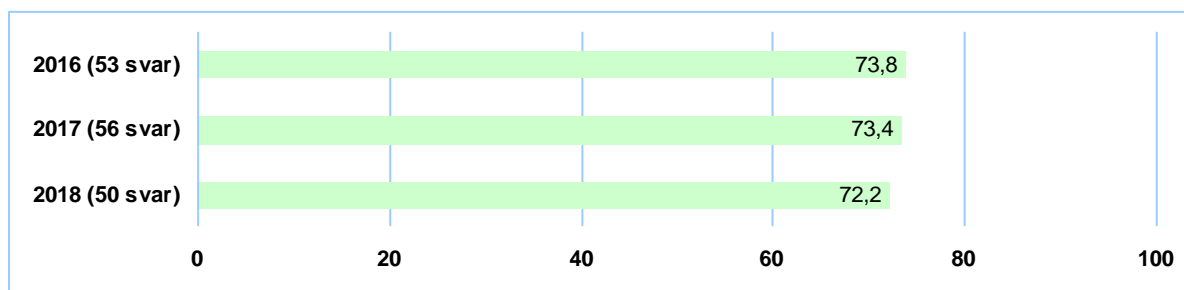
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
 Resultater for Aalborg Universitetsbibliotek

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (1)	. (.)	.
TAP	. (53)	. (55)	. (49)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	73 (14)	76,4 (20)	67,7 (14)	-8,7
Kvinde	77 (39)	73,5 (36)	73,4 (36)	-0,1

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	72,6 (19)	72,6 (20)	66,9 (14)	-5,7
45 år eller ældre	77,8 (34)	75,6 (36)	73,7 (36)	-1,9

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (56)	. (50)	.
Ikke dansk	-	. (.)	. (.)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	2%	0%	2%	2%	4%	6%	6%	34%	26%	19%	53
2017	0%	2%	0%	4%	4%	7%	13%	38%	24%	9%	55
2018	2%	0%	2%	6%	6%	6%	22%	28%	20%	8%	50

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	0%	6%	0%	6%	4%	15%	38%	21%	10%	52
2017	0%	0%	2%	2%	9%	4%	22%	35%	22%	5%	55
2018	0%	2%	2%	4%	10%	10%	22%	26%	12%	12%	50

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	0%	0%	9%	4%	11%	47%	17%	11%	53
2017	2%	0%	0%	2%	5%	4%	20%	32%	18%	18%	56
2018	0%	2%	0%	4%	6%	8%	18%	20%	32%	10%	50

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	2%	0%	4%	8%	8%	19%	25%	25%	11%	53
2017	2%	0%	2%	4%	4%	5%	21%	32%	21%	9%	56
2018	2%	0%	0%	6%	4%	10%	26%	16%	26%	10%	50

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	2%	0%	6%	8%	10%	12%	32%	14%	16%	50

Samlet score: 72,7

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	2%	2%	2%	6%	14%	16%	22%	26%	8%	2%	50

Samlet score: 61,8

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	46%	34%	18%	2%	50	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	62%	34%	4%	0%	50	0

Blandt de 4%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	50%	50%	2	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	100%	0%	0%	50

Blandt de 0%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

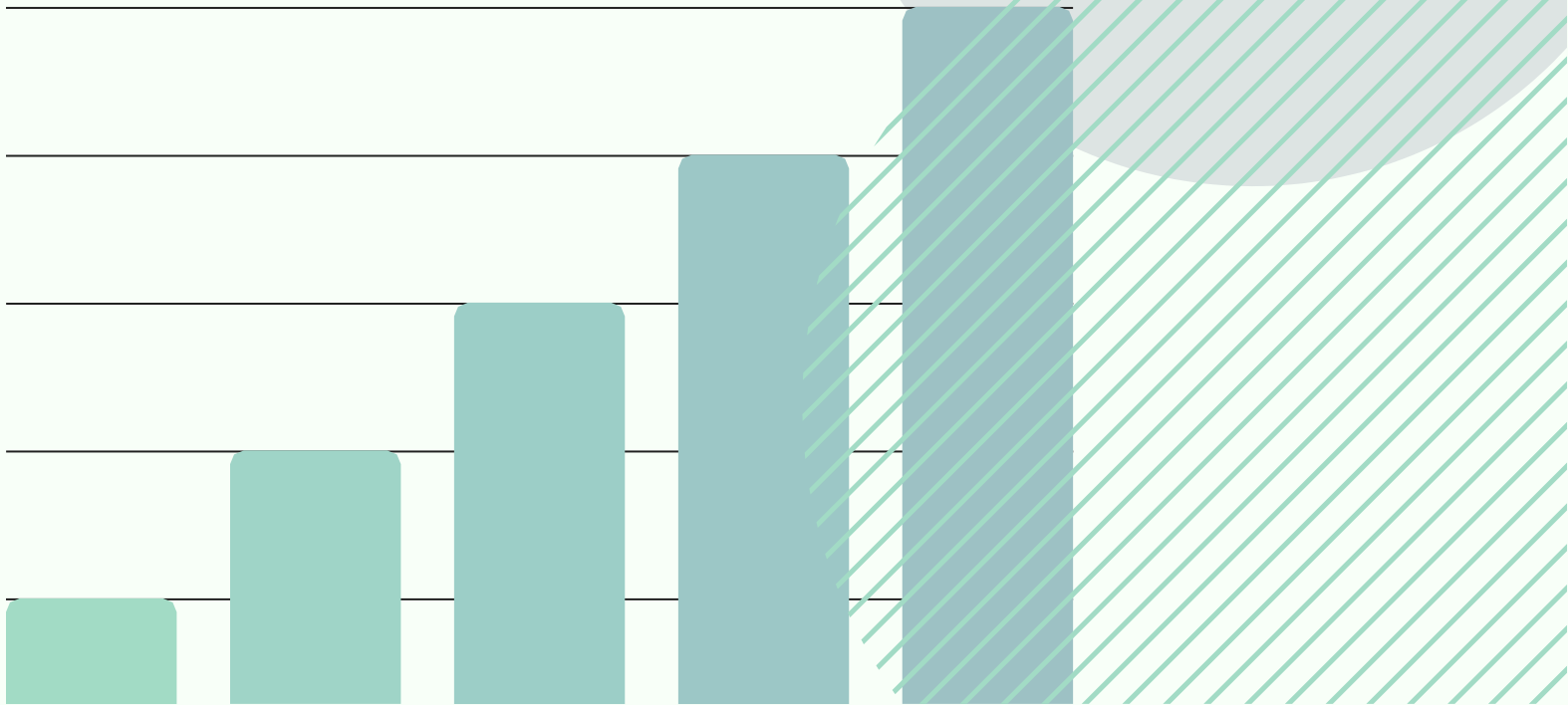
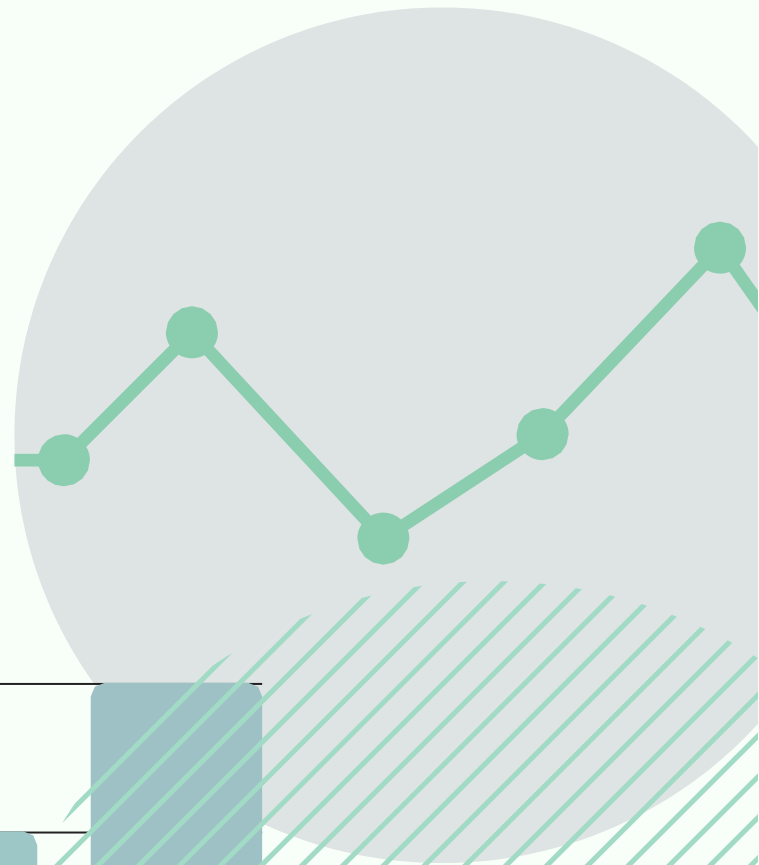
Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	.%	.%	0



AAU'S TRIVSELSBAROMETER

Campus Service

2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

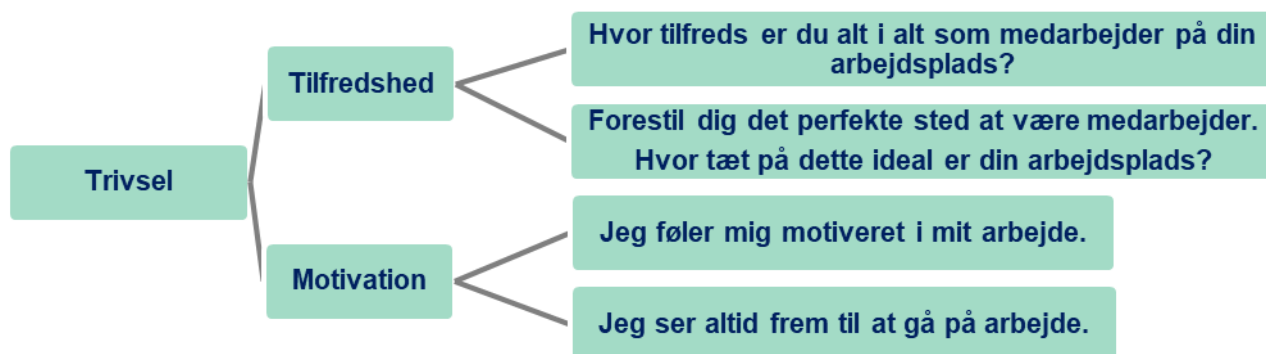
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

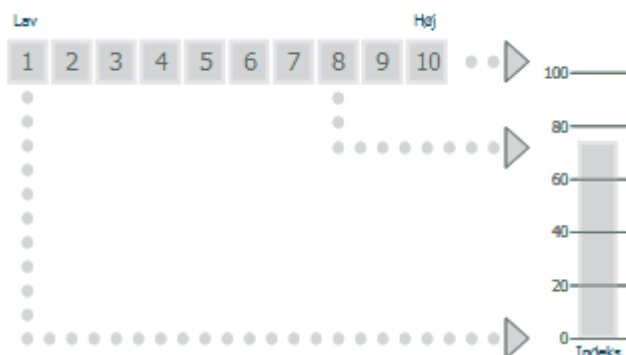
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Campus Service

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

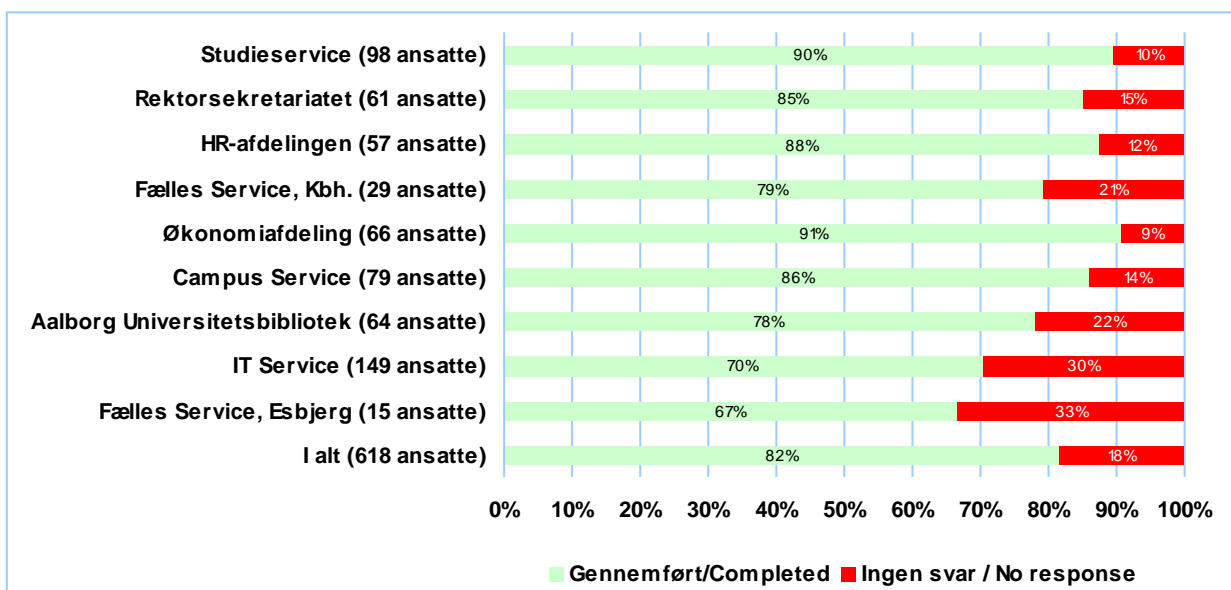


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

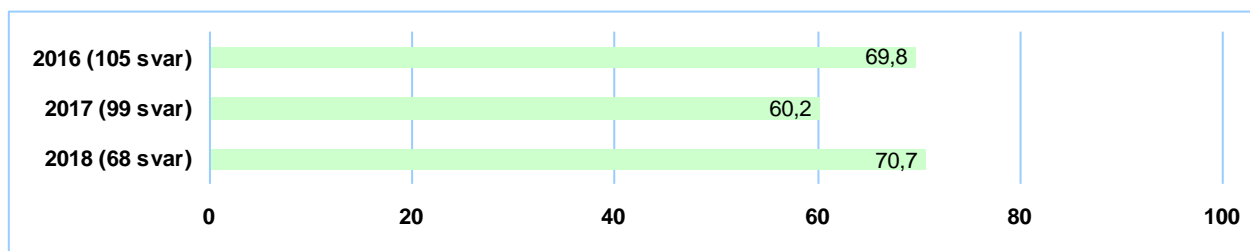


TRIVSELSBAROMETER FOR CAMPUS SERVICE

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

TRIVSEL

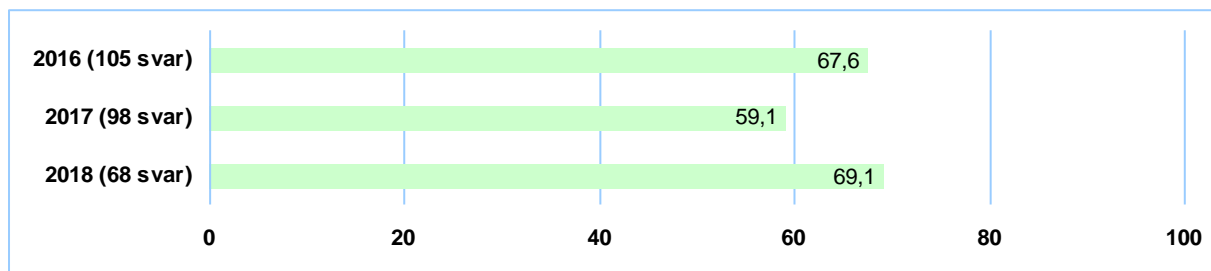
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR CAMPUS SERVICE

TILFREDSHED

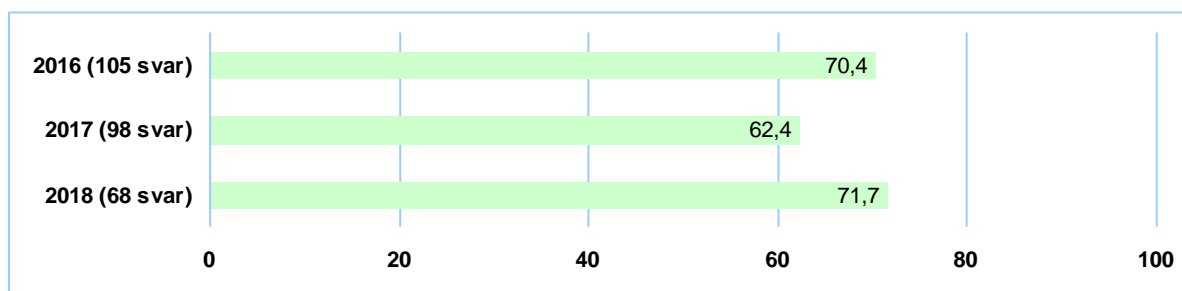
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

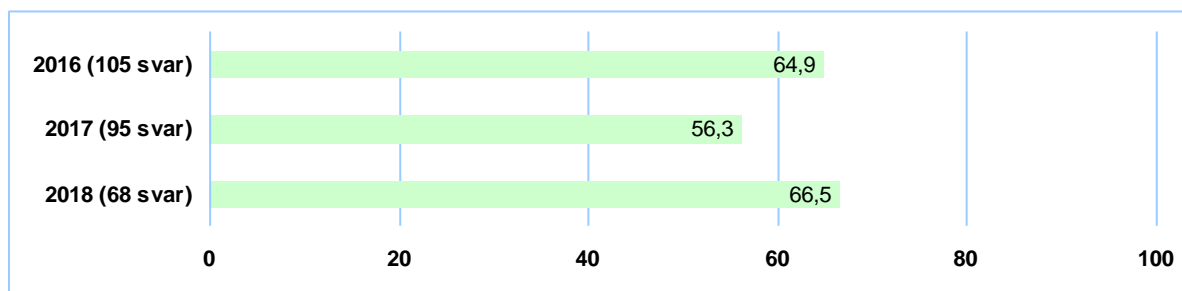
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

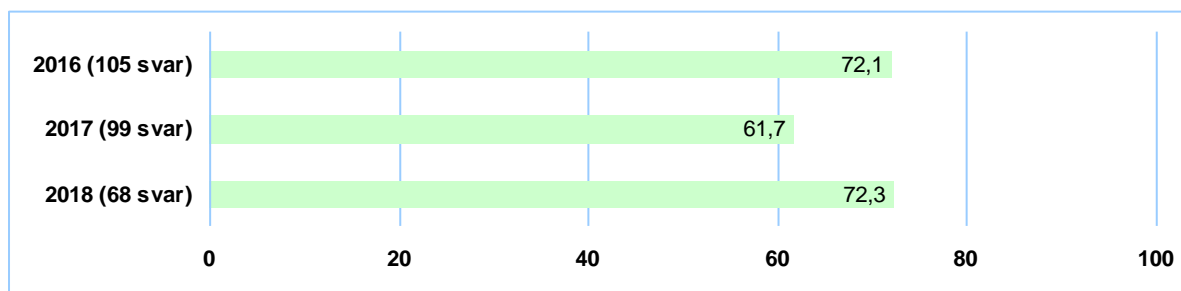
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR CAMPUS SERVICE

MOTIVATION

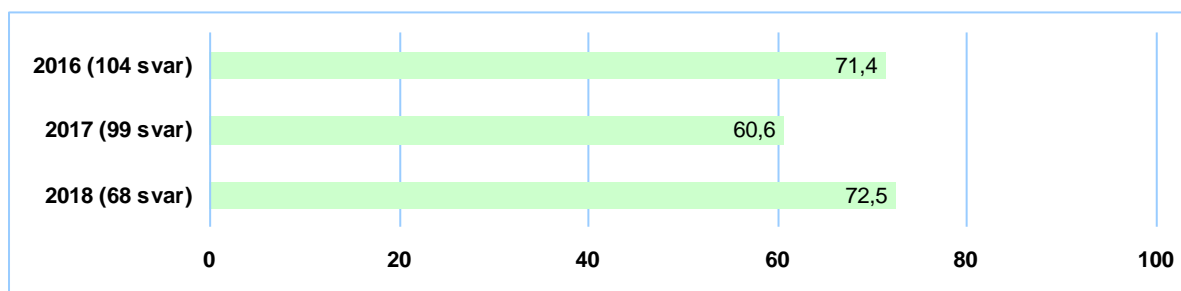
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

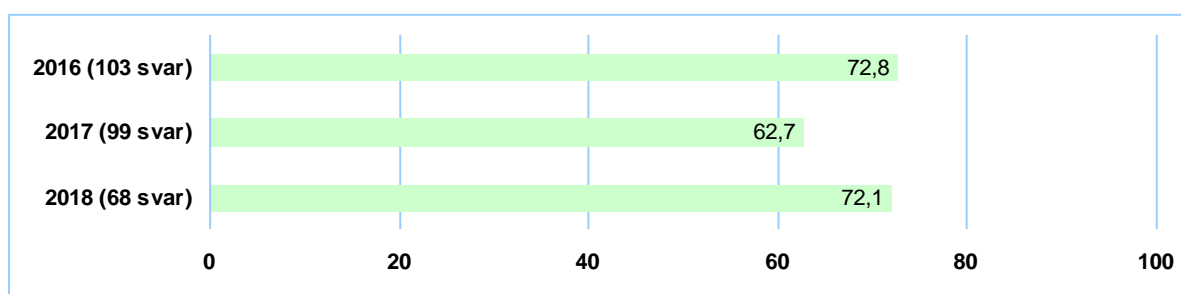
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Campus Service

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (1)	.
TAP	. (105)	. (99)	. (66)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	69,4 (47)	60,6 (46)	68,5 (45)	7,9
Kvinde	70,2 (58)	59,9 (53)	75 (23)	15,1

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	67,4 (28)	62,1 (23)	70,4 (21)	8,3
45 år eller ældre	70,7 (77)	59,7 (76)	70,9 (47)	11,2

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (91)	. (68)	.
Ikke dansk	-	. (8)	. (.)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	1%	1%	1%	4%	11%	12%	19%	22%	13%	15%	105
2017	4%	4%	5%	2%	12%	12%	13%	30%	12%	5%	98
2018	0%	0%	4%	1%	6%	9%	32%	21%	12%	15%	68

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	0%	6%	6%	13%	14%	17%	29%	10%	6%	105
2017	6%	1%	9%	6%	19%	11%	14%	20%	6%	7%	95
2018	1%	0%	4%	0%	10%	13%	31%	24%	13%	3%	68

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	2%	3%	3%	10%	9%	20%	21%	19%	13%	104
2017	6%	3%	7%	2%	18%	6%	15%	20%	13%	9%	99
2018	1%	1%	1%	1%	7%	10%	16%	32%	12%	16%	68

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	2%	4%	1%	11%	11%	18%	15%	16%	23%	103
2017	6%	6%	1%	5%	16%	7%	11%	19%	14%	14%	99
2018	1%	1%	1%	0%	7%	9%	25%	28%	13%	13%	68

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	1%	0%	10%	18%	15%	24%	16%	16%	68

Samlet score: 73,4

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	3%	1%	9%	13%	12%	18%	25%	10%	9%	68

Samlet score: 65,2

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	32%	47%	16%	4%	68	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	59%	34%	6%	1%	68	0

Blandt de 7,4%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	40%	60%	5	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	99%	0%	1%	68

Blandt de 1,5%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

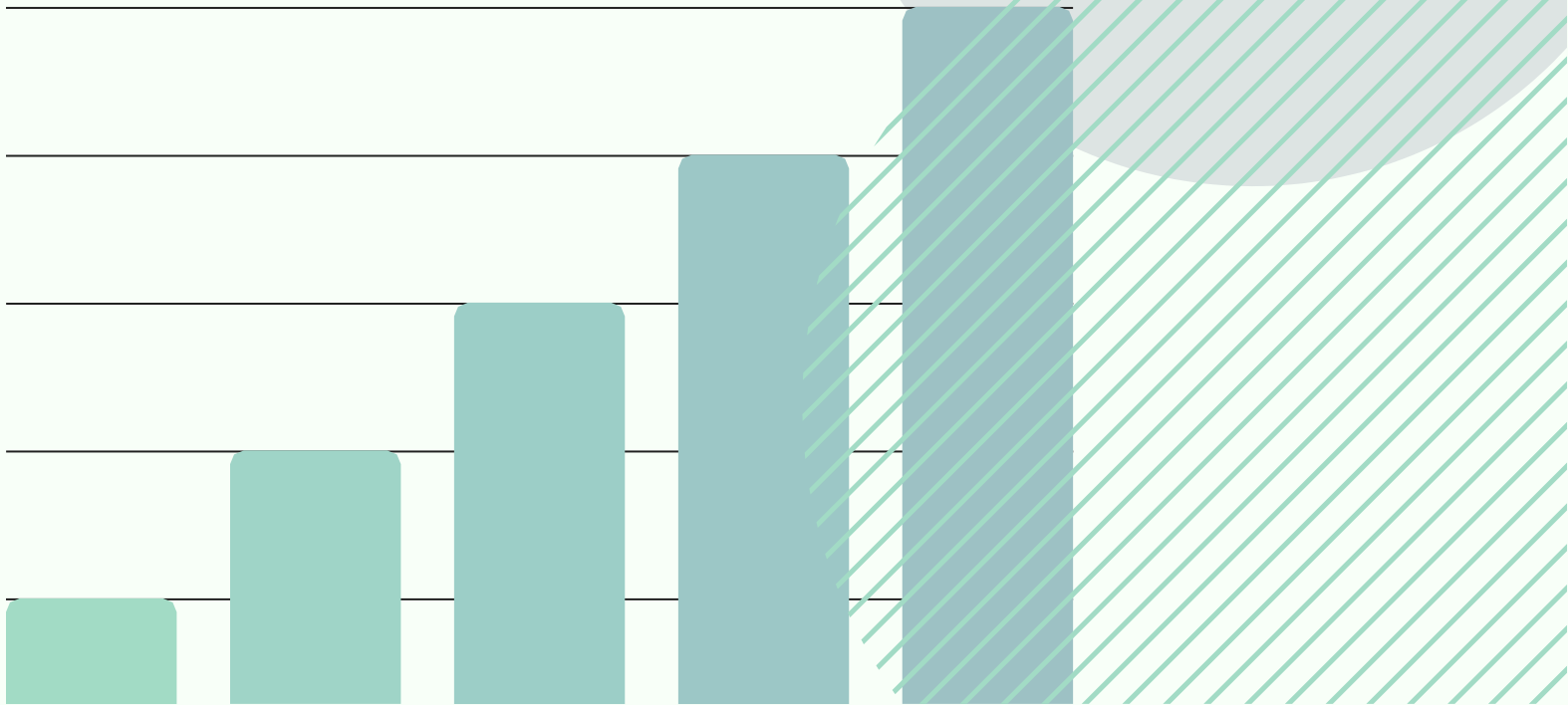
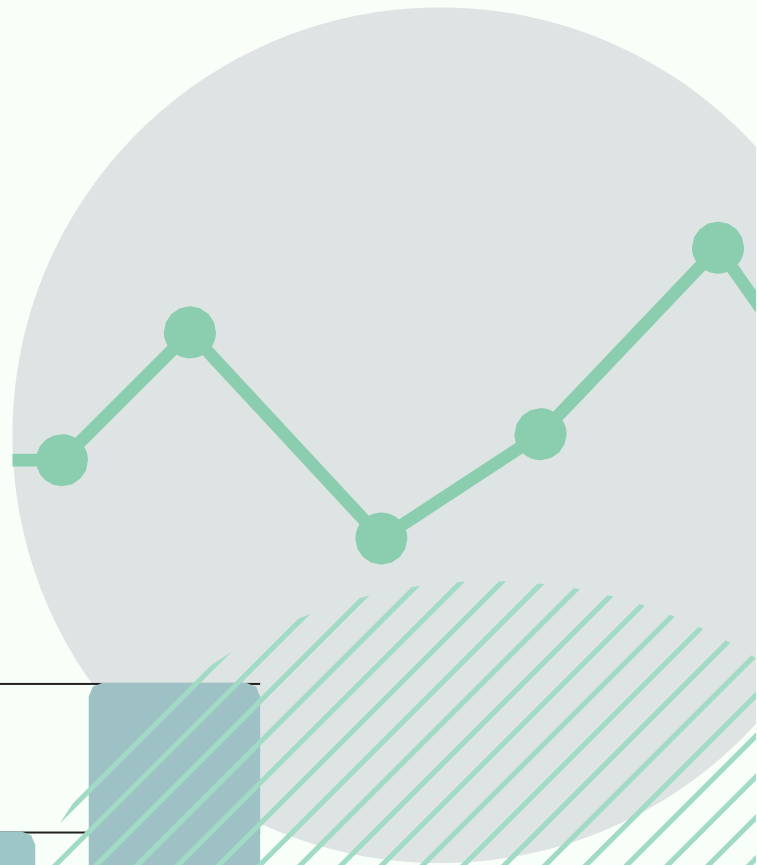
Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	0%	100%	1



AAU'S TRIVSELSBAROMETER

Fælles Service, Esbjerg

2018



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	0
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR FÆLLES SERVICE, ESBJERG	4
TILFREDSHED FOR FÆLLES SERVICE, ESBJERG	5
MOTIVATION FOR FÆLLES SERVICE, ESBJERG	6
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	7
FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION	8
BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID	9
STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS	9
MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER	10



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

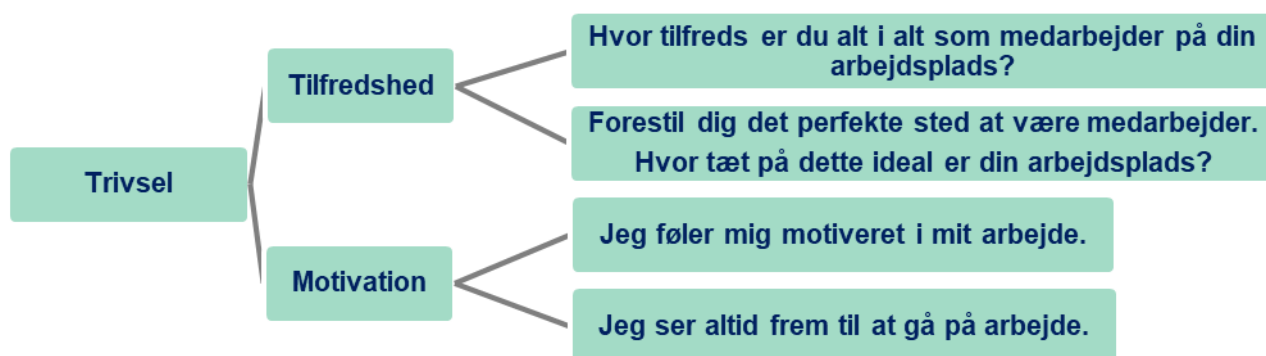
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

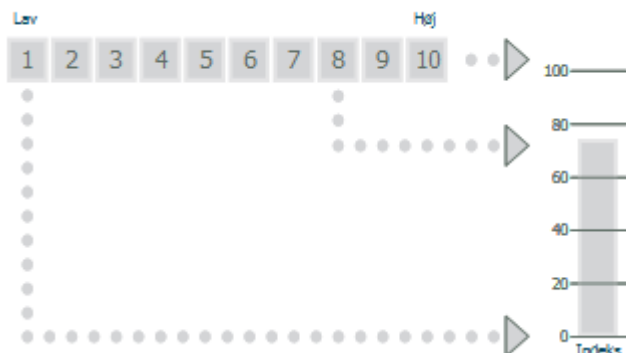
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Fælles Service, Esbjerg

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

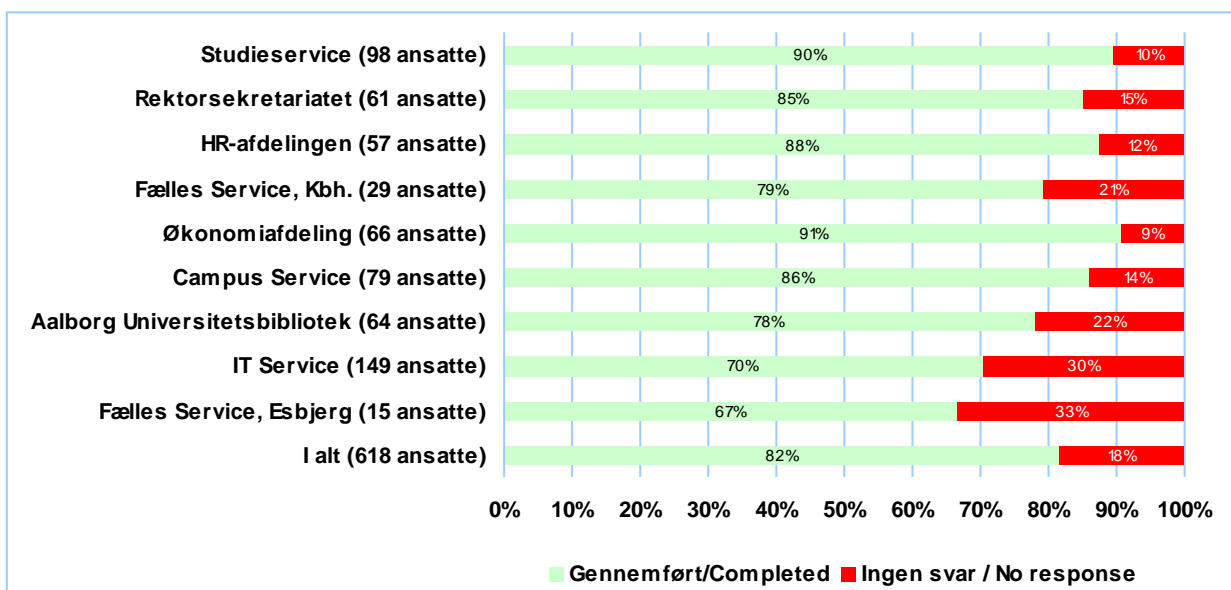


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

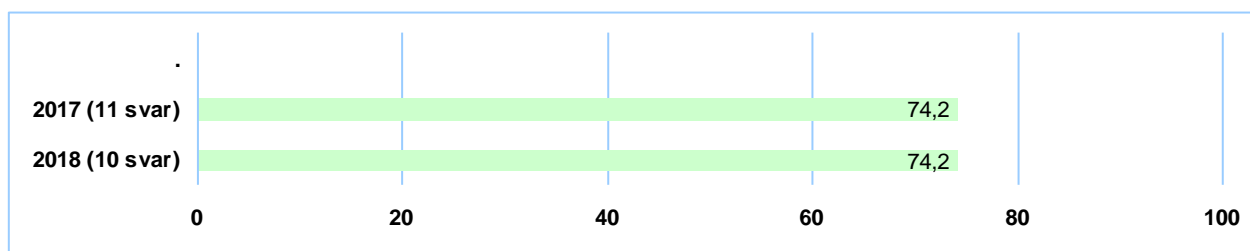


TRIVSELSBAROMETER FOR FÆLLES SERVICE, ESBJERG

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

TRIVSEL

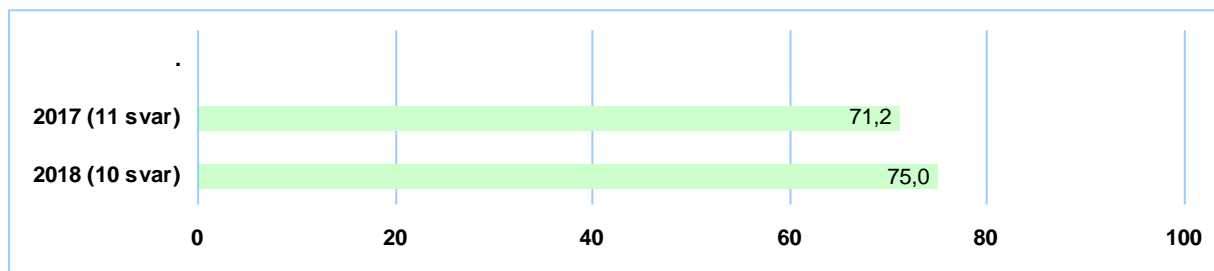
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR FÆLLES SERVICE, ESBJERG

TILFREDSHED

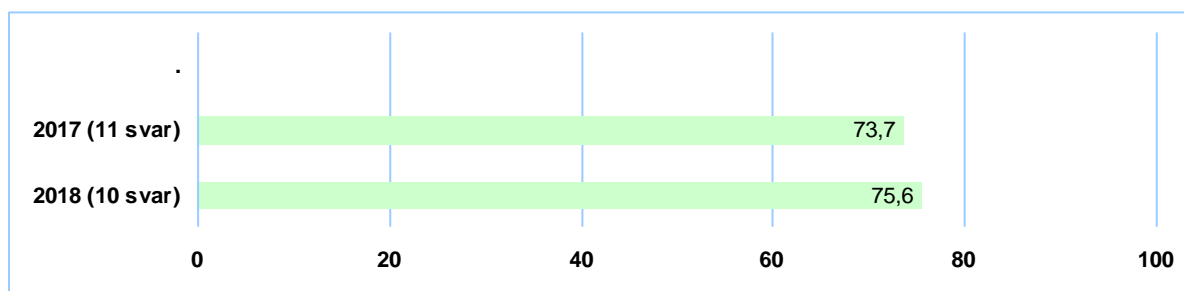
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

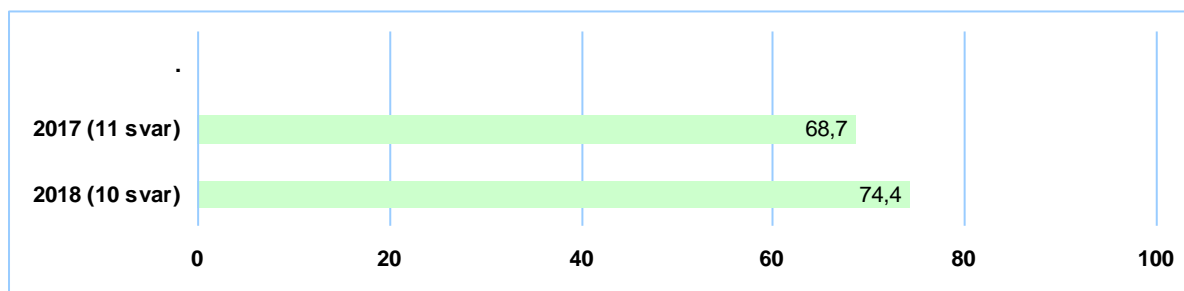
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

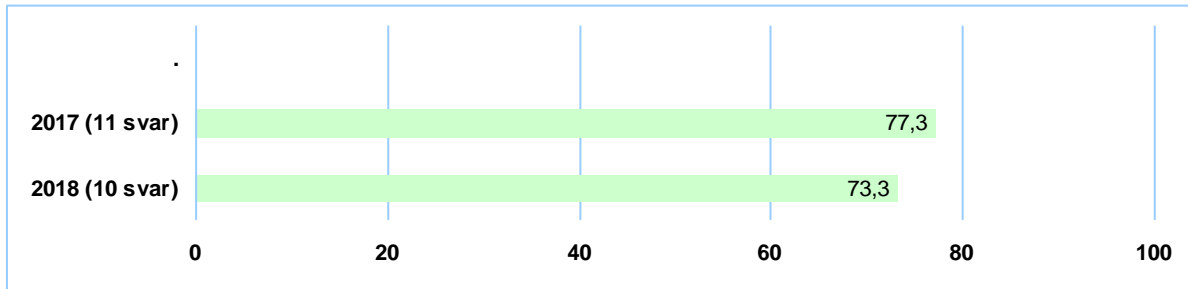
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR FÆLLES SERVICE, ESBJERG

MOTIVATION

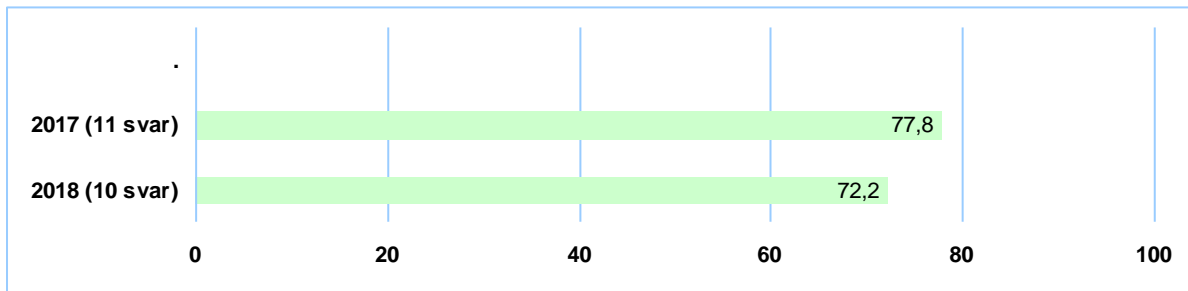
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

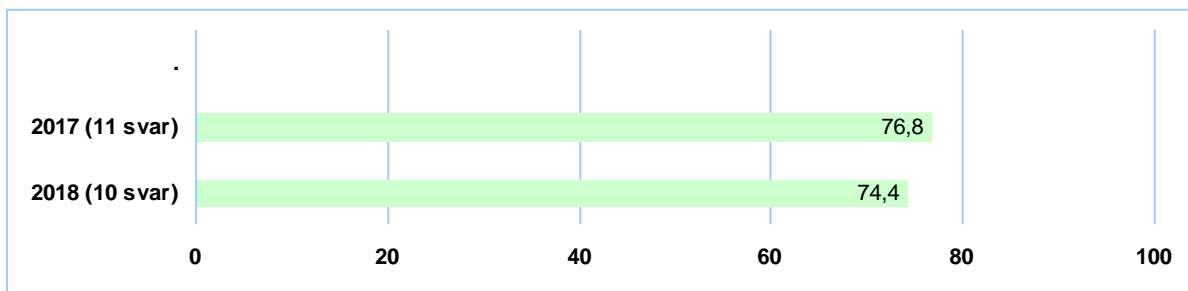
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (.)	.
TAP	. (.)	. (11)	. (10)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	. (.)	. (4)	. (4)	.
Kvinde	. (.)	. (7)	. (6)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	. (.)	. (5)	. (3)	.
45 år eller æl- dre	. (.)	. (6)	. (7)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (11)	. (10)	.
Ikke dansk	-	. (.)	. (.)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.
2017	0%	0%	0%	0%	18%	18%	9%	0%	45%	9%	11
2018	0%	0%	0%	0%	10%	20%	10%	20%	20%	20%	10

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.
2017	0%	9%	0%	9%	9%	9%	9%	9%	27%	18%	11
2018	0%	0%	0%	10%	0%	20%	0%	30%	30%	10%	10

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.
2017	0%	0%	0%	9%	0%	0%	27%	27%	9%	27%	11
2018	0%	0%	0%	0%	20%	0%	30%	20%	20%	10%	10

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.%	.
2017	0%	0%	0%	0%	18%	0%	27%	18%	0%	36%	11
2018	0%	0%	0%	10%	0%	10%	30%	10%	20%	20%	10

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	10%	10%	0%	20%	0%	20%	10%	30%	10

Samlet score: 71,1

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	10%	0%	0%	0%	10%	10%	20%	10%	20%	20%	10

Samlet score: 68,9

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	20%	70%	10%	0%	10	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	60%	40%	0%	0%	10	0

Blandt de 0%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	.%	.%	0	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

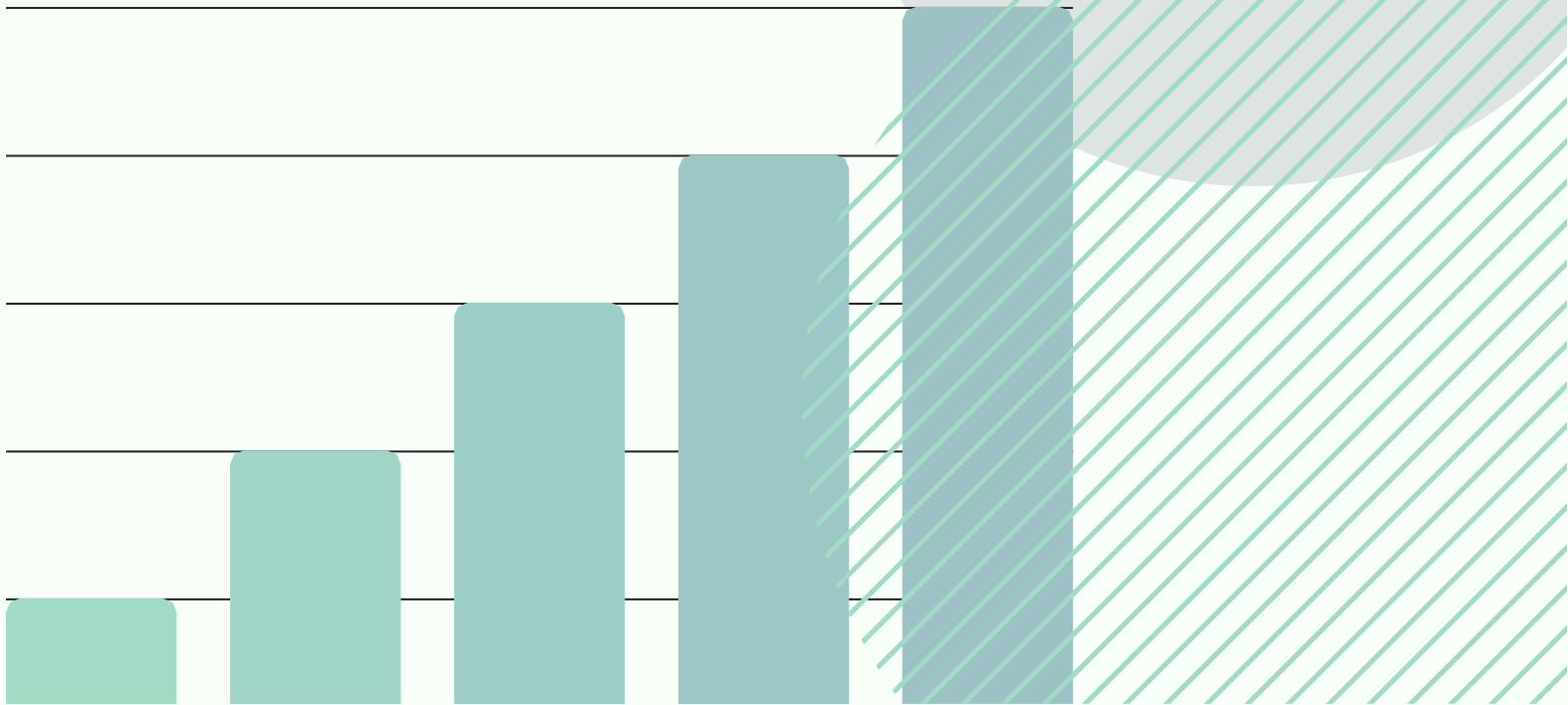
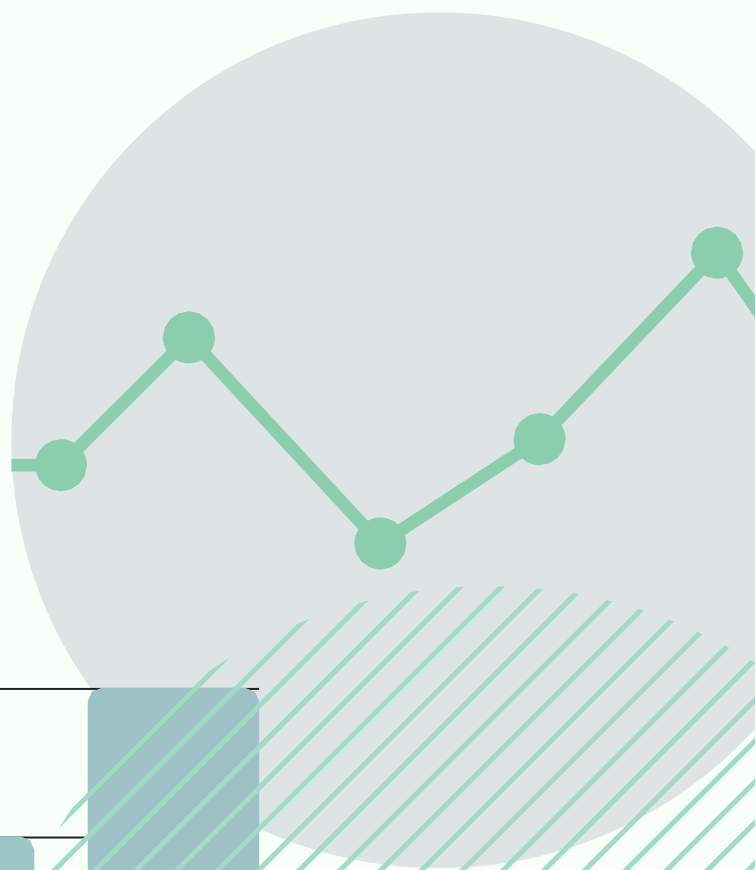
Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	100%	0%	0%	10

Blandt de 0%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	.%	.%	0



AAU'S TRIVSELSBAROMETER Fælles Service, Kbh. 2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

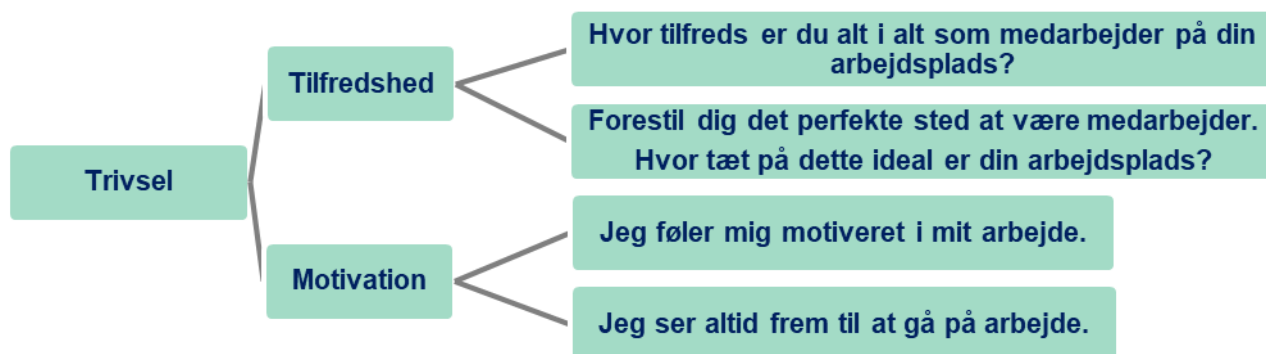
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

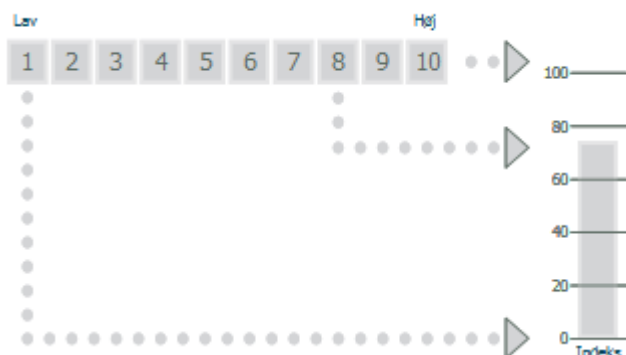
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Fælles Service, Kbh.

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

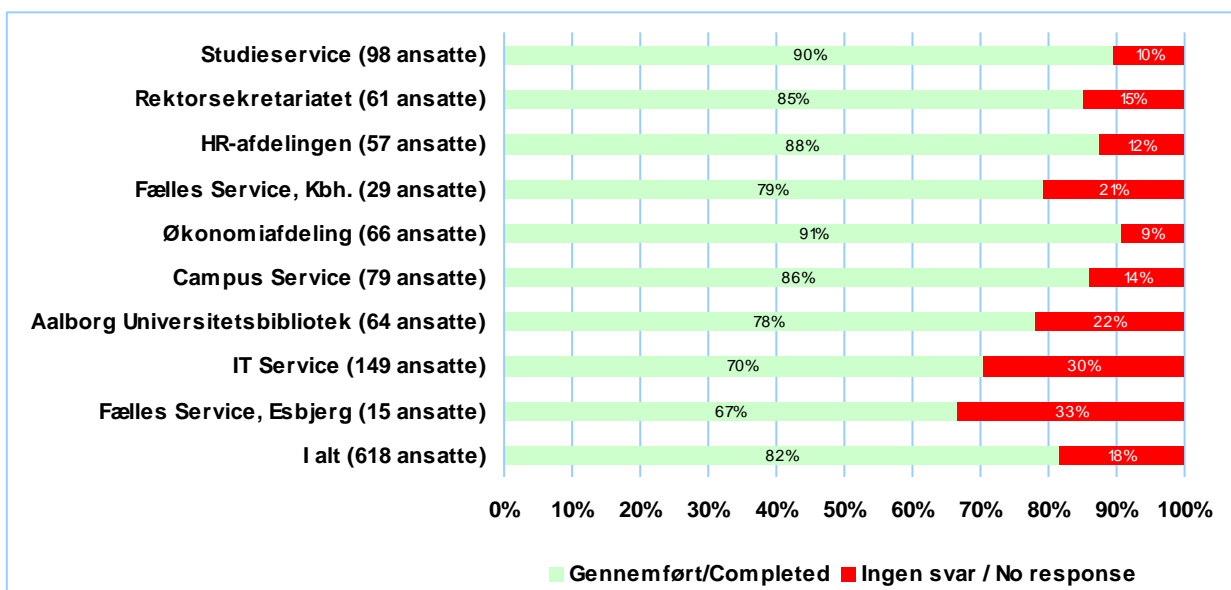


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

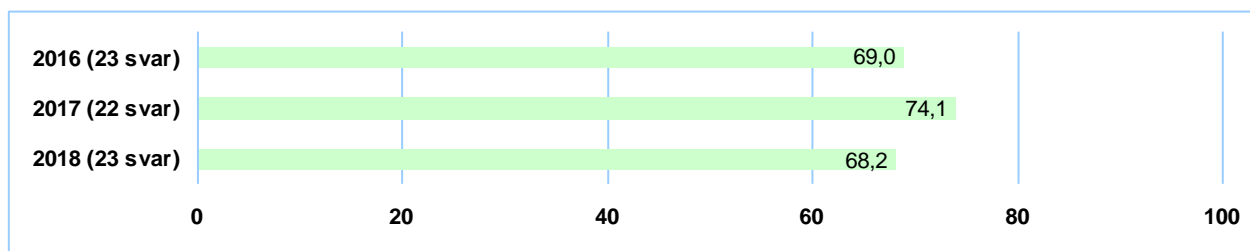


TRIVSELSBAROMETER FOR FÆLLES SERVICE, KBH.

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

TRIVSEL

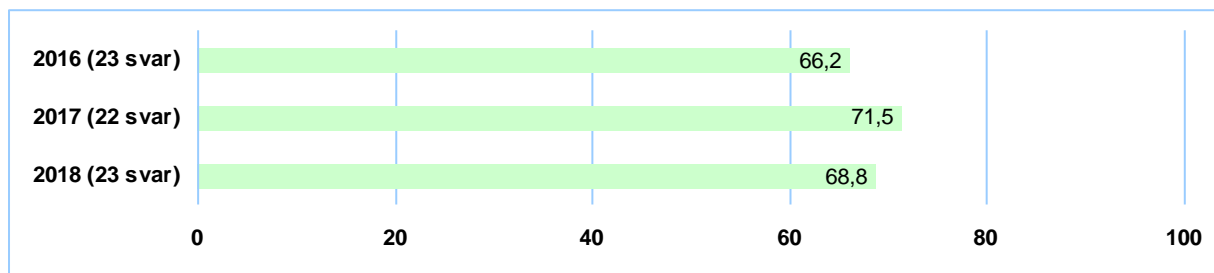
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR FÆLLES SERVICE, KBH.

TILFREDSHED

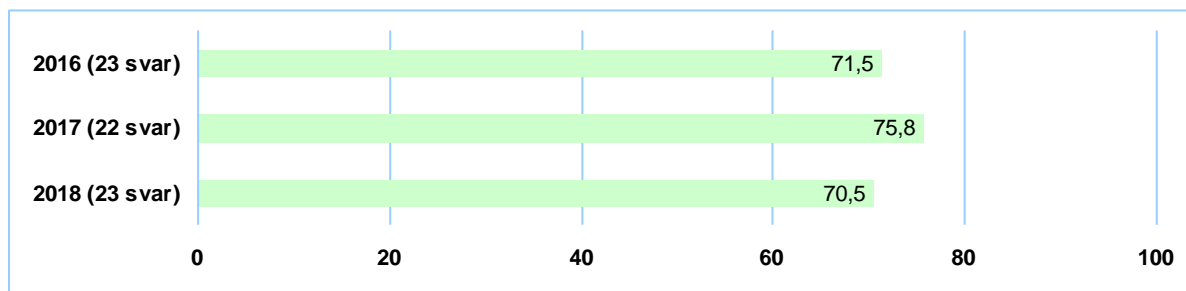
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

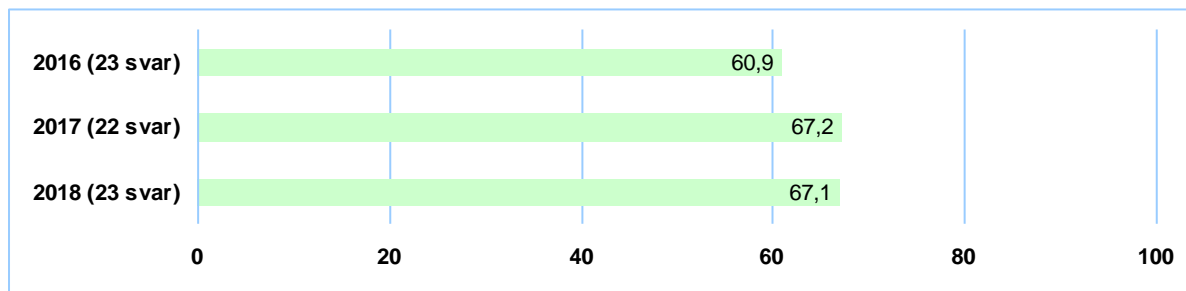
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

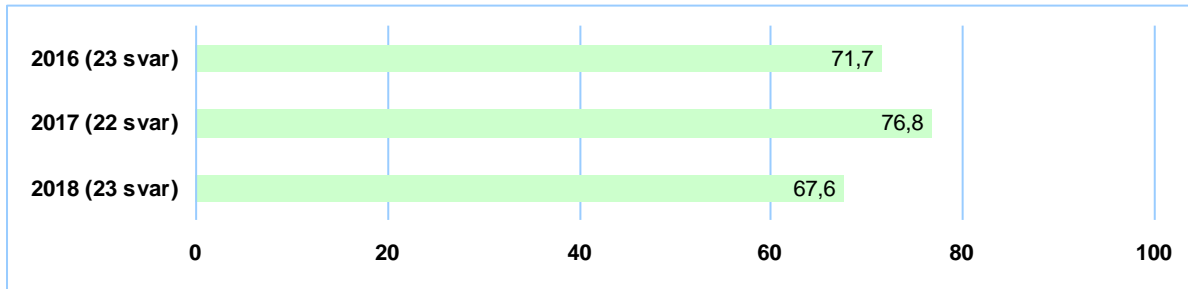
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR FÆLLES SERVICE, KBH.

MOTIVATION

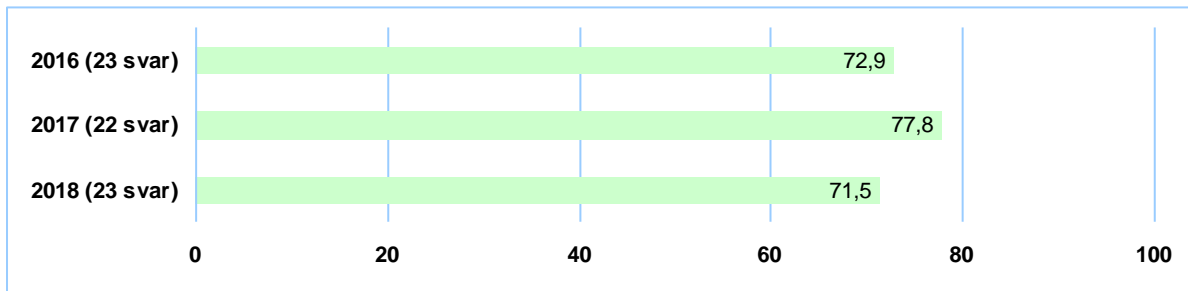
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

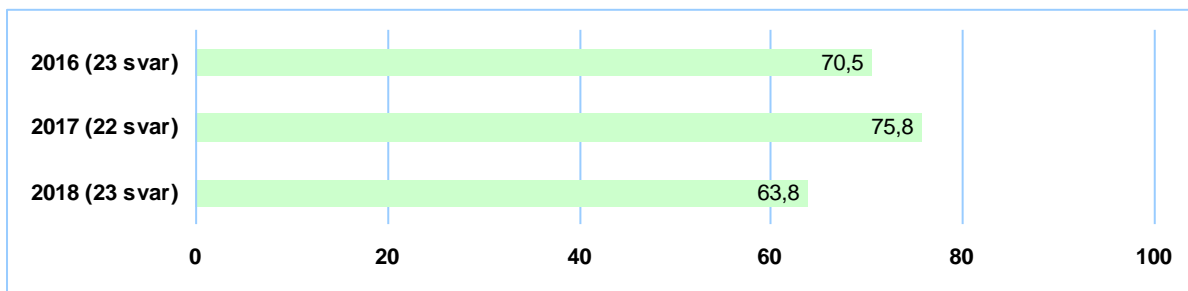
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (.)	.
TAP	. (23)	. (22)	. (22)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	. (15)	72,5 (12)	62,9 (11)	-9,6
Kvinde	. (8)	76,1 (10)	73,1 (12)	-3

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	67,4 (11)	71,5 (12)	59,5 (12)	-12
45 år eller æl- dre	70,4 (12)	77,2 (10)	77,8 (11)	0,6

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (21)	. (23)	.
Ikke dansk	-	. (1)	. (.)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	0%	0%	0%	4%	13%	17%	9%	30%	9%	17%	23
2017	0%	0%	0%	0%	9%	14%	14%	32%	14%	18%	22
2018	4%	0%	4%	9%	0%	9%	17%	26%	4%	26%	23

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	4%	13%	9%	13%	4%	17%	13%	13%	13%	23
2017	0%	0%	0%	9%	18%	9%	27%	9%	14%	14%	22
2018	4%	0%	9%	0%	17%	4%	13%	22%	9%	22%	23

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	4%	0%	4%	13%	9%	4%	30%	9%	26%	23
2017	0%	0%	0%	5%	0%	9%	23%	27%	14%	23%	22
2018	0%	4%	0%	0%	13%	9%	22%	22%	13%	17%	23

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	0%	9%	13%	17%	9%	17%	17%	17%	23
2017	0%	0%	0%	5%	9%	5%	14%	27%	32%	9%	22
2018	9%	0%	4%	0%	17%	13%	9%	17%	17%	13%	23

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	0%	4%	9%	9%	13%	26%	13%	26%	23

Samlet score: 76,8

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	4%	0%	0%	9%	9%	13%	35%	4%	26%	23

Samlet score: 74,9

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	48%	26%	17%	9%	23	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	74%	9%	13%	4%	23	0

Blandt de 17,4%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	25%	75%	4	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

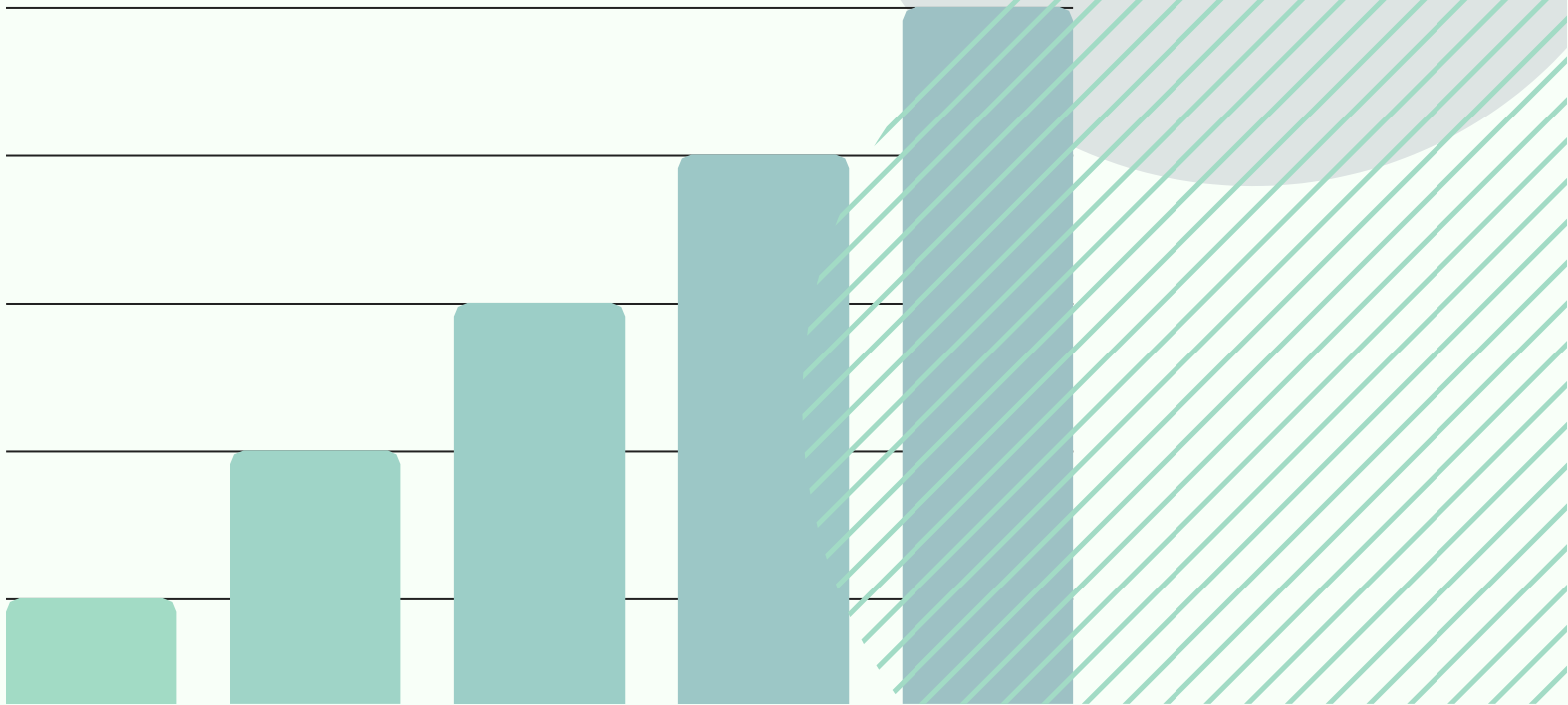
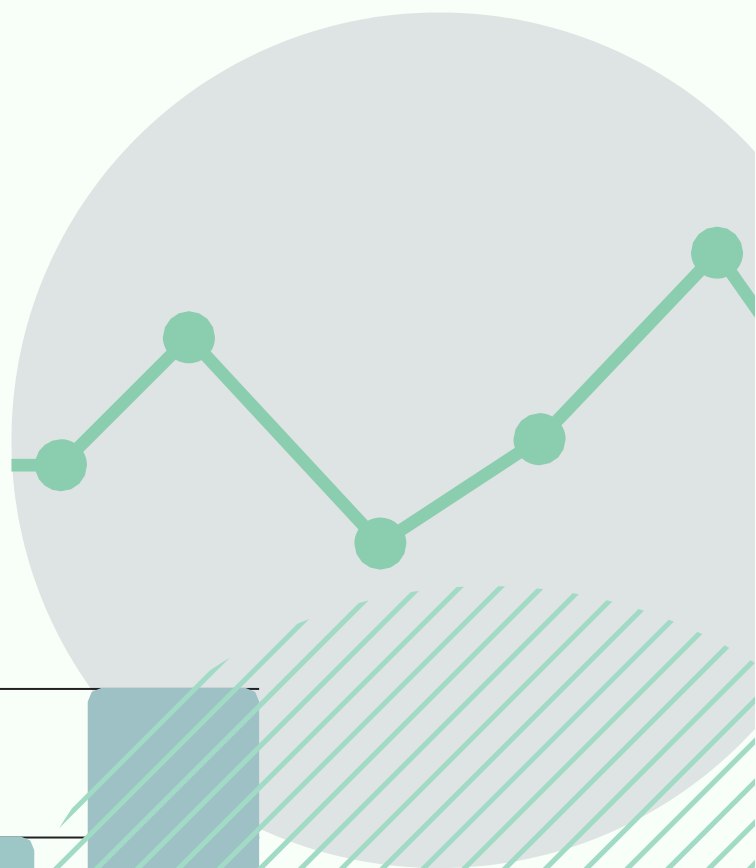
Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	91%	9%	0%	23

Blandt de 8,7%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	50%	50%	2



AAU'S TRIVSELSBAROMETER HR-afdelingen 2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

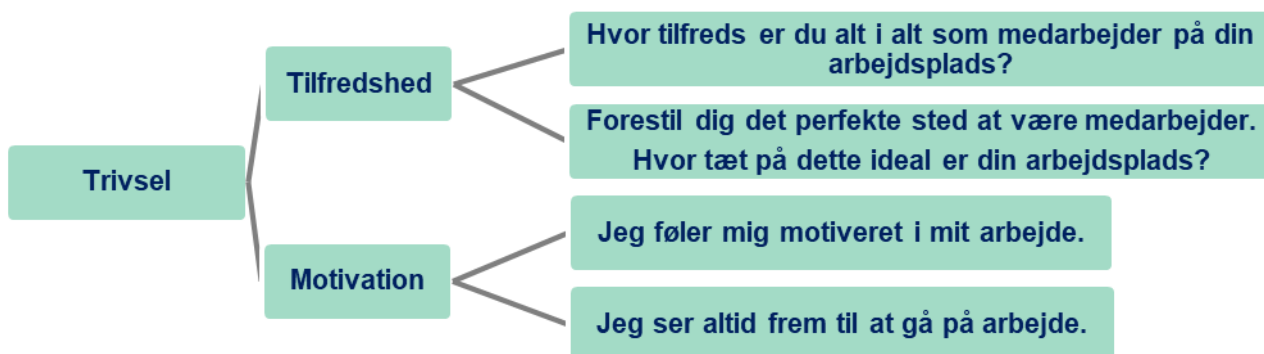
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

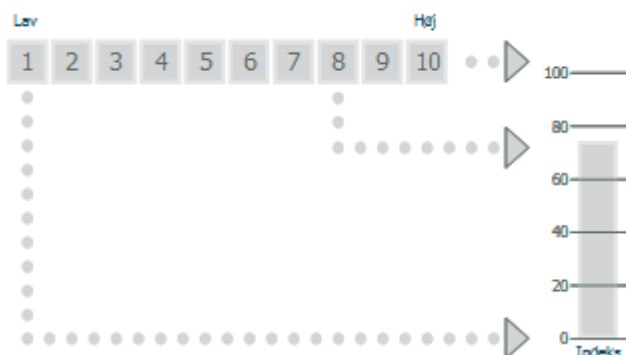
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for HR-afdelingen

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

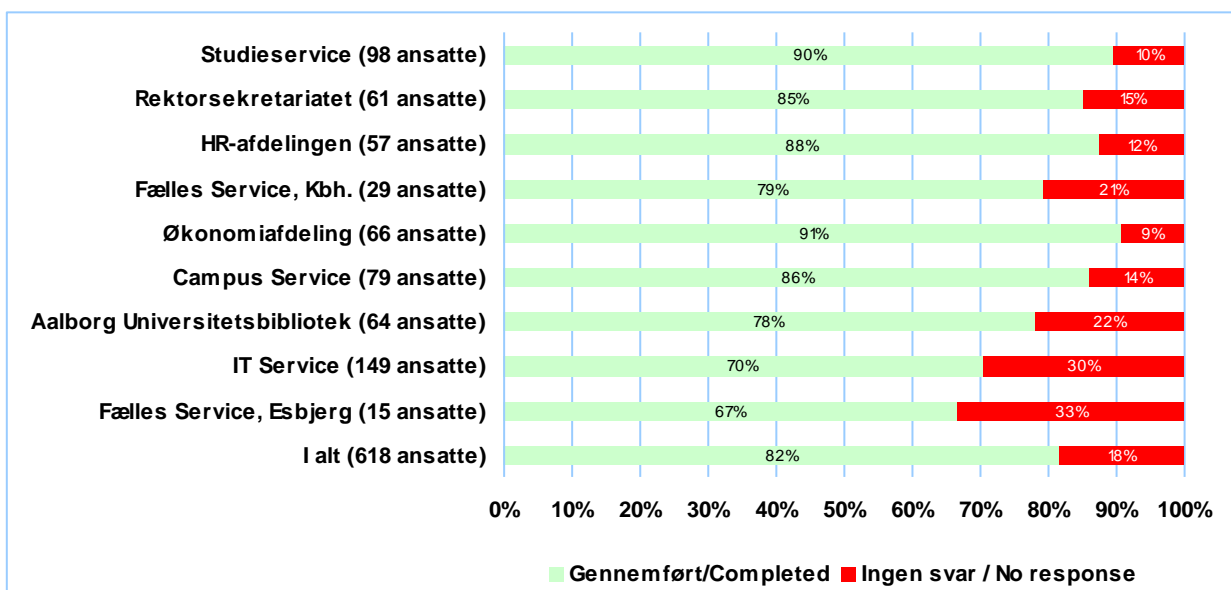


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

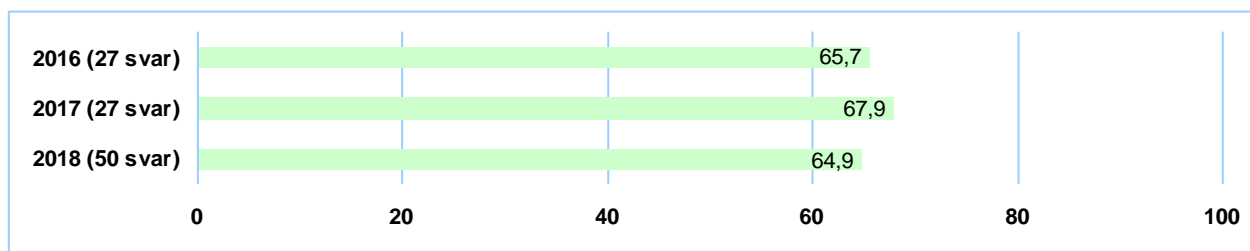


TRIVSELSBAROMETER FOR HR-AFDELINGEN

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

TRIVSEL

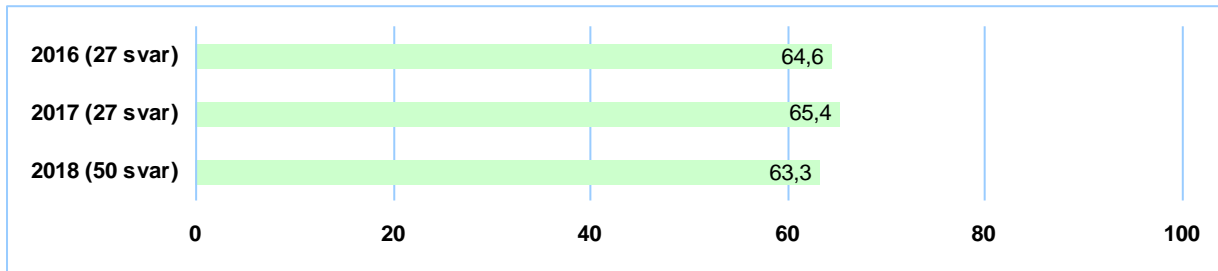
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR HR-AFDELINGEN

TILFREDSHED

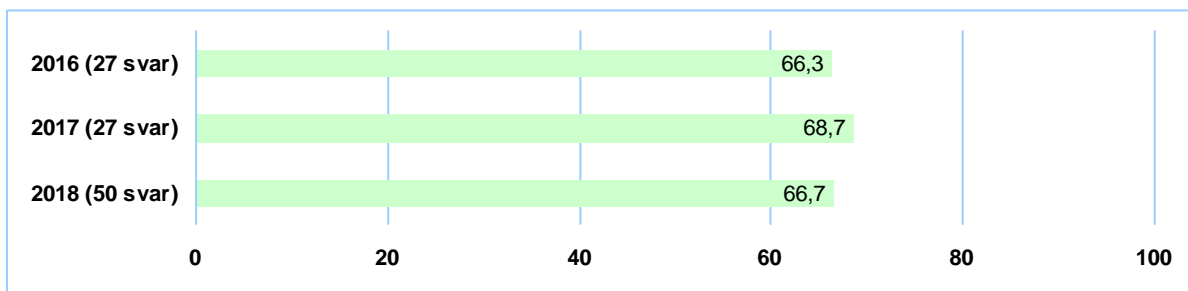
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

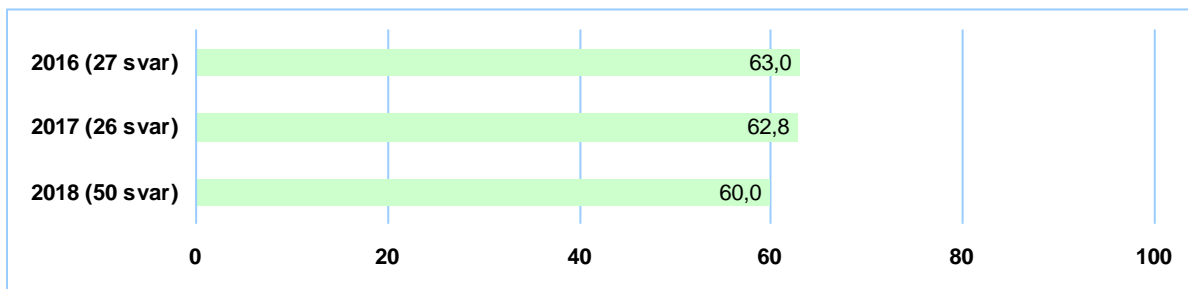
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

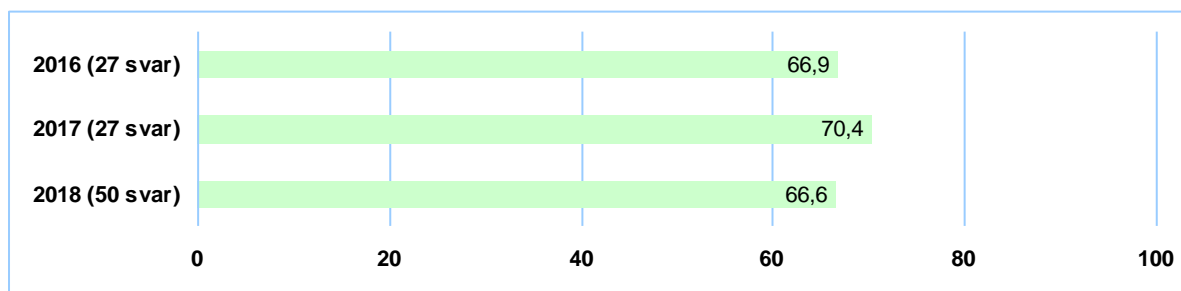
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR HR-AFDELINGEN

MOTIVATION

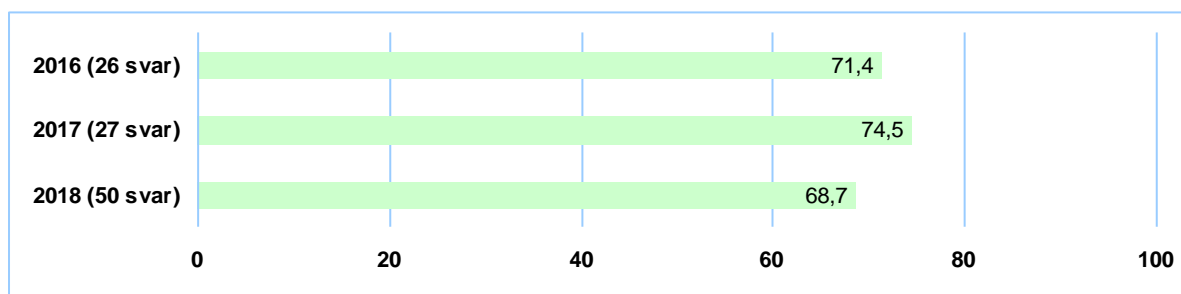
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

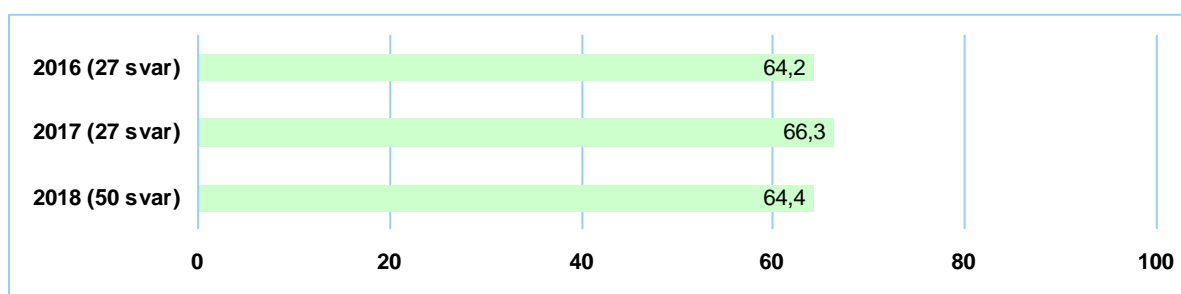
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for HR-afdelingen

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (.)	.
TAP	. (27)	. (27)	. (49)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	. (6)	. (4)	. (7)	.
Kvinde	. (21)	. (23)	. (43)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	. (19)	. (19)	62,3 (30)	.
45 år eller æl- dre	. (8)	. (8)	68,9 (20)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (27)	. (48)	.
Ikke dansk	-	. (.)	. (2)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	0%	4%	7%	4%	4%	7%	30%	26%	11%	7%	27
2017	0%	4%	4%	0%	4%	22%	19%	19%	26%	4%	27
2018	2%	0%	2%	4%	8%	10%	40%	16%	12%	6%	50

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	7%	4%	4%	7%	15%	30%	15%	11%	7%	27
2017	0%	4%	4%	4%	8%	19%	23%	31%	8%	0%	26
2018	2%	2%	6%	10%	6%	16%	30%	18%	4%	6%	50

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	8%	0%	4%	8%	35%	19%	12%	15%	26
2017	0%	0%	0%	4%	15%	7%	19%	11%	26%	19%	27
2018	0%	2%	4%	8%	4%	10%	20%	32%	6%	14%	50

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	4%	11%	0%	7%	22%	15%	15%	15%	11%	27
2017	4%	0%	4%	0%	19%	11%	19%	15%	22%	7%	27
2018	2%	2%	2%	10%	8%	12%	26%	16%	14%	8%	50

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	4%	10%	2%	16%	18%	12%	28%	10%	50

Samlet score: 70,2

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	2%	10%	10%	10%	14%	26%	10%	14%	4%	50

Samlet score: 59,6

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	26%	46%	24%	4%	50	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	52%	38%	10%	0%	50	0

Blandt de 10%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	80%	20%	5	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

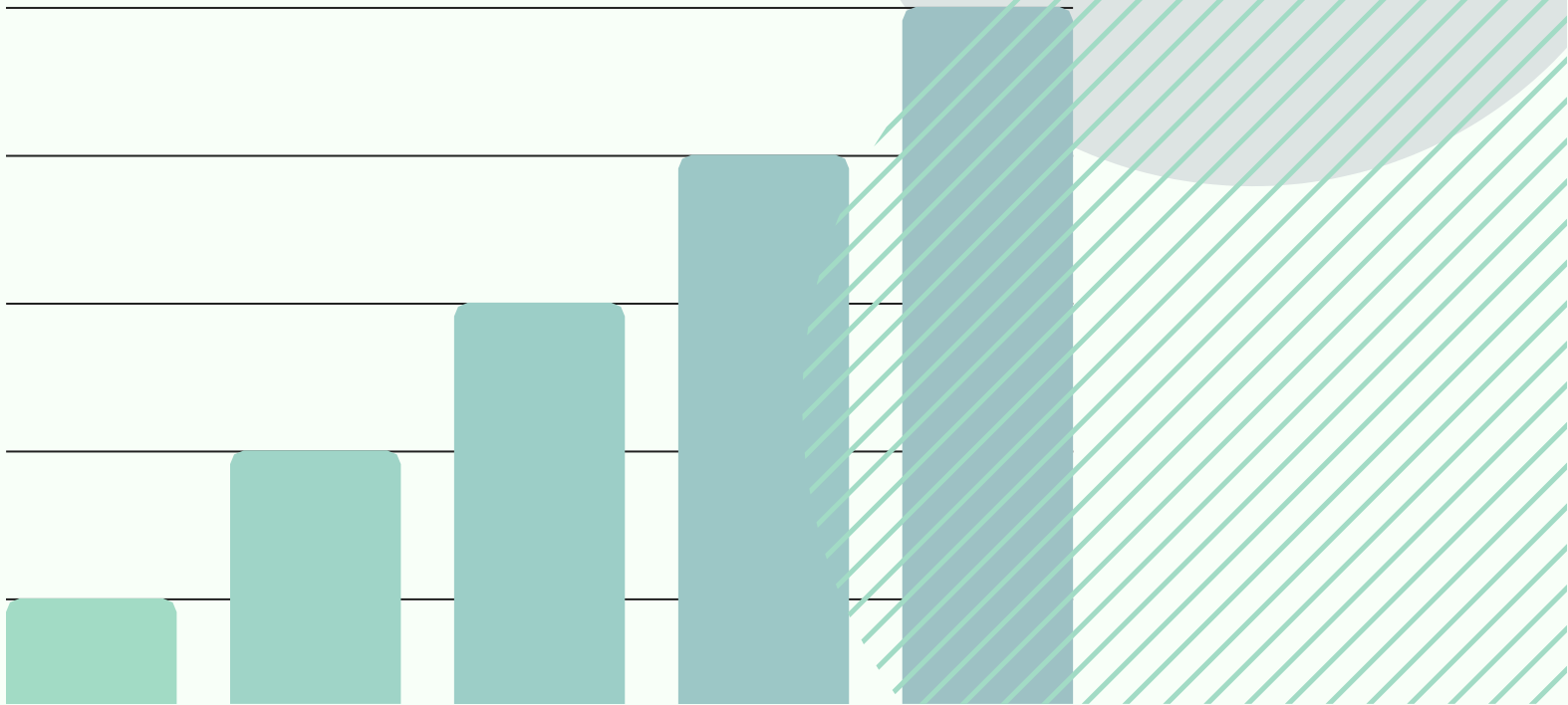
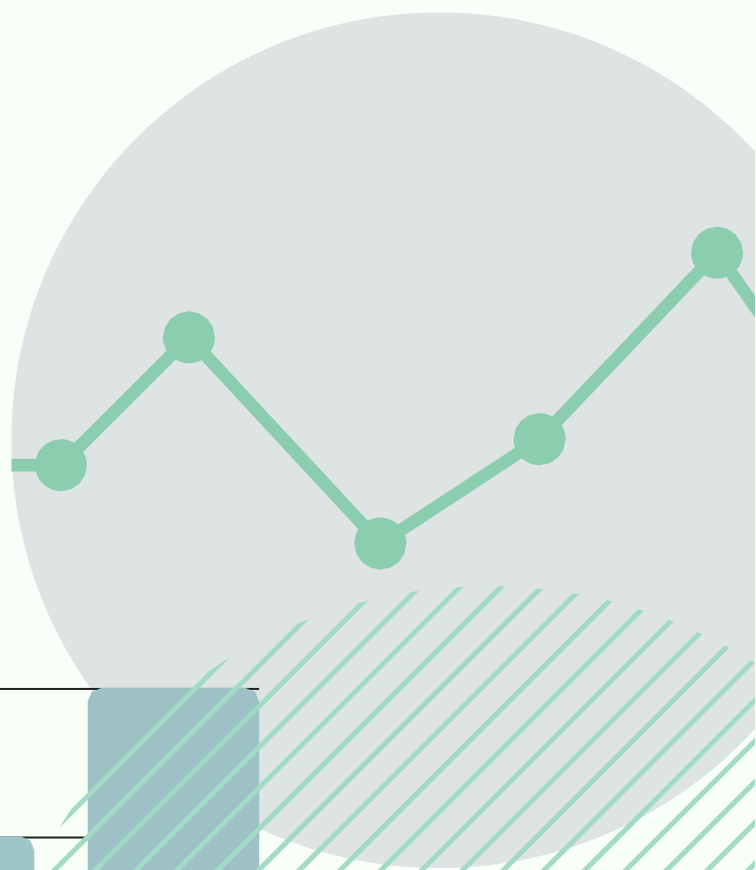
Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	94%	2%	4%	50

Blandt de 6%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	67%	33%	3



AAU'S TRIVSELSBAROMETER IT Service 2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

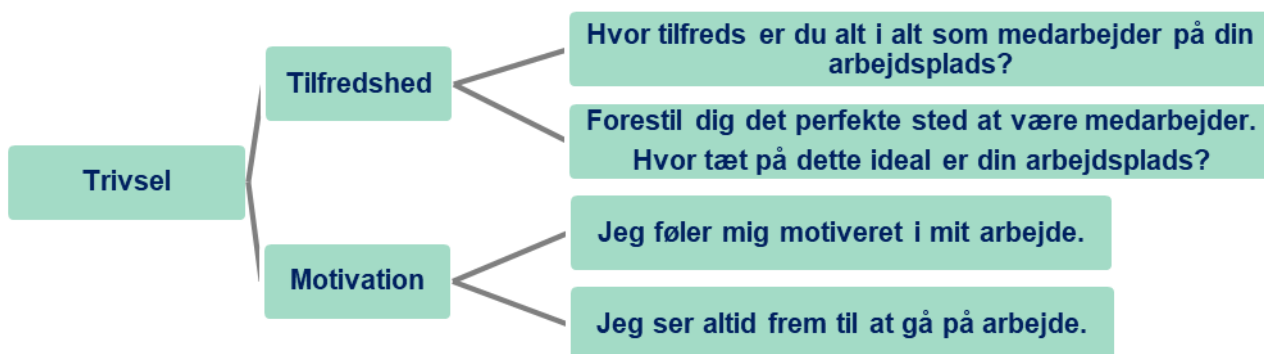
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

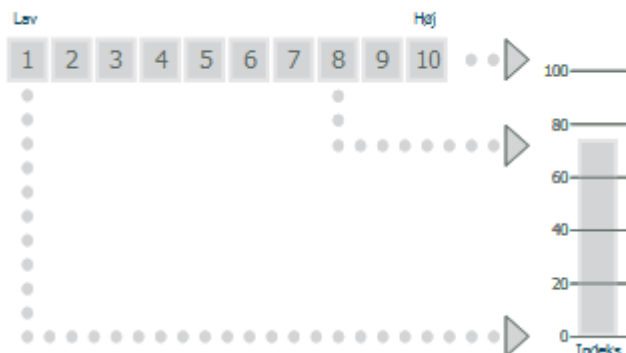
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for IT Service

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9*2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

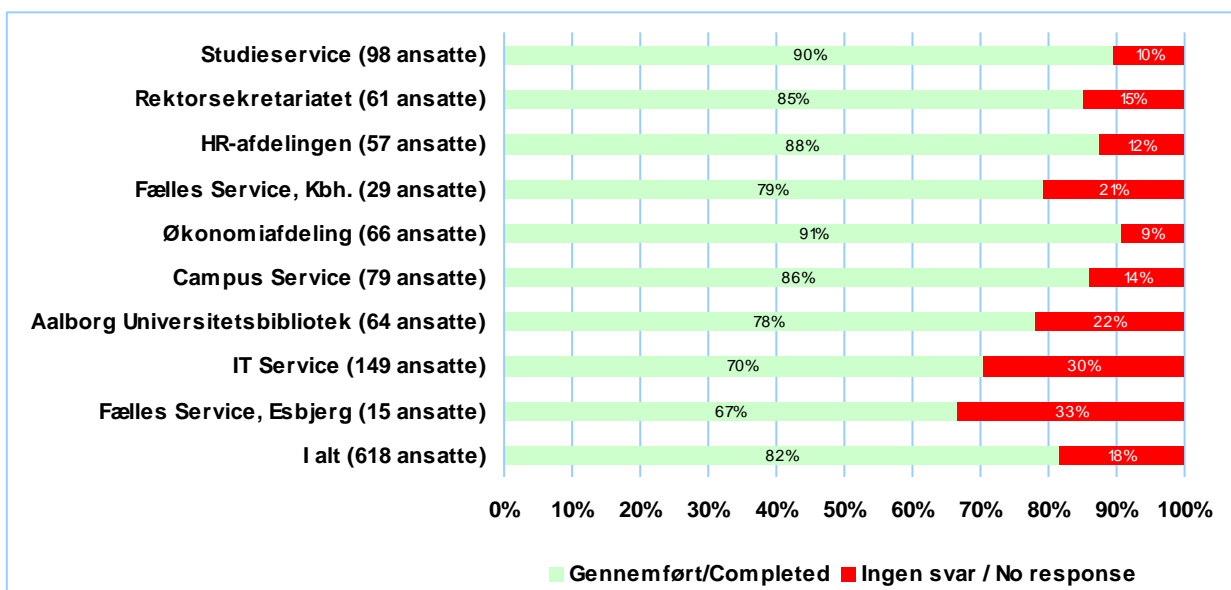


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

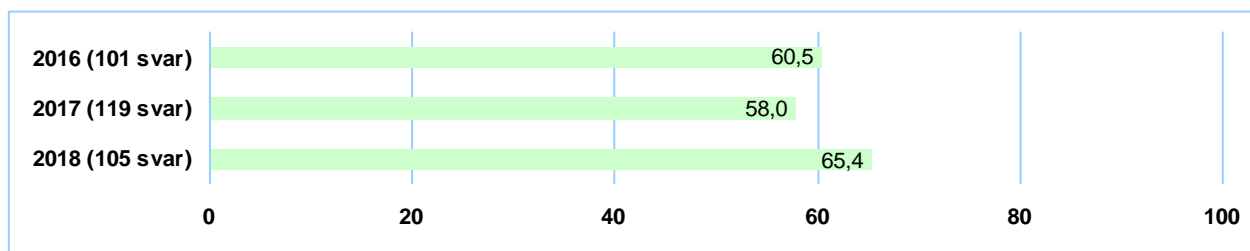


TRIVSELSBAROMETER FOR IT SERVICE

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

TRIVSEL

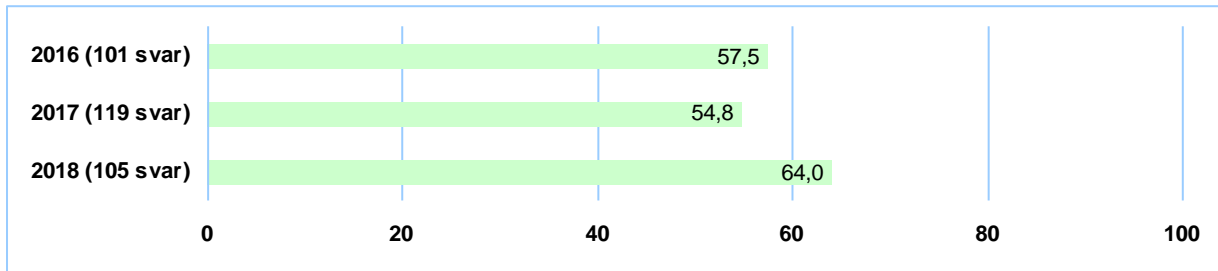
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR IT SERVICE

TILFREDSHED

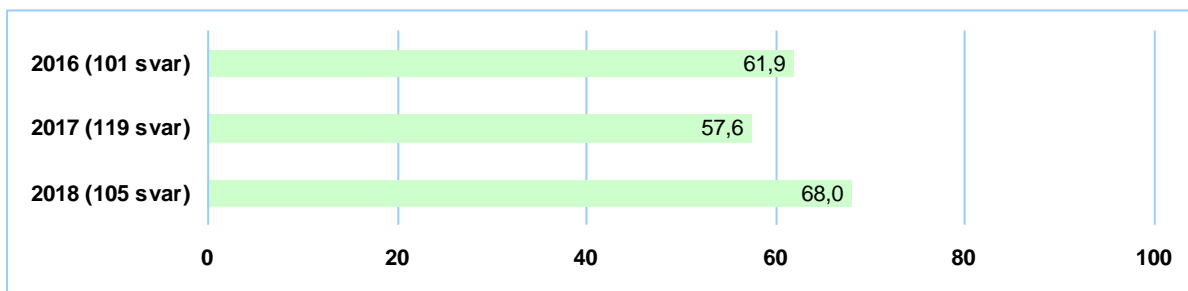
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

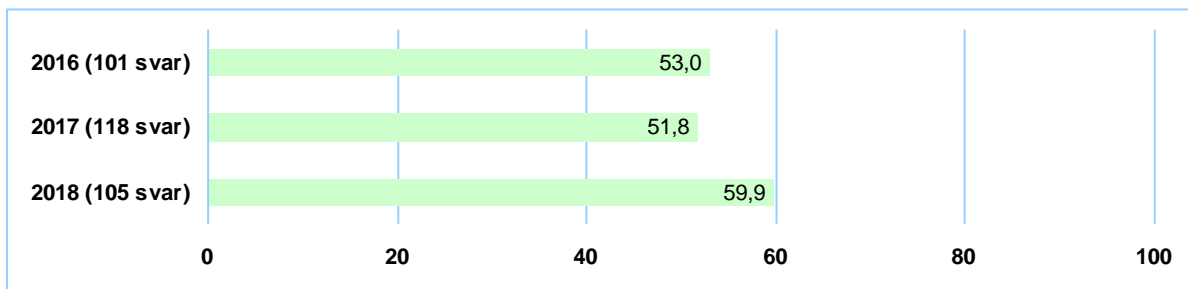
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

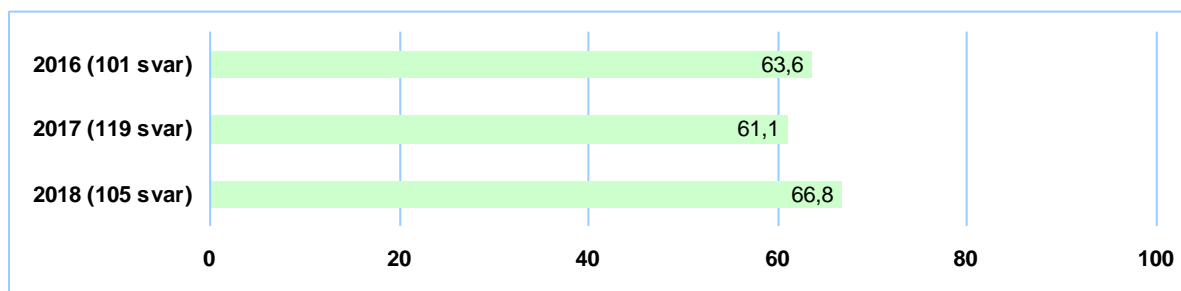
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR IT SERVICE

MOTIVATION

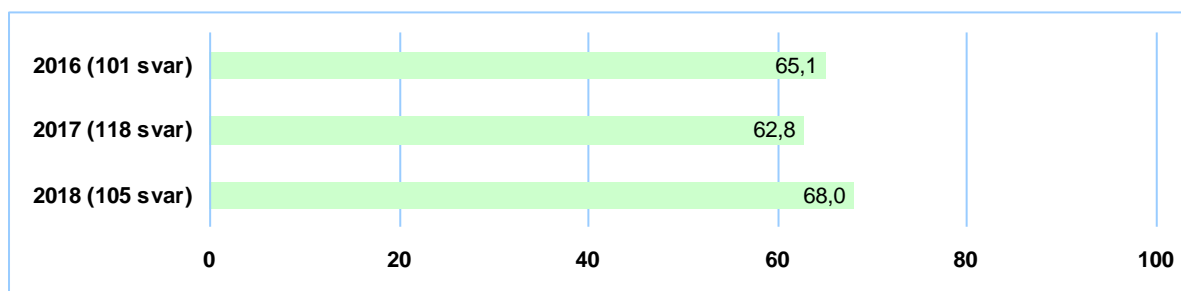
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

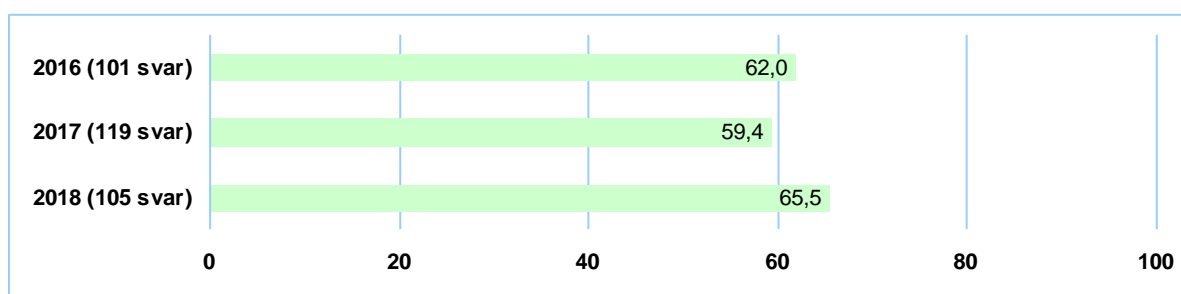
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for IT Service

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (.)	.
TAP	. (101)	. (119)	. (100)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	58,9 (69)	59,6 (88)	66,2 (76)	6,6
Kvinde	64,1 (32)	53,6 (31)	63,2 (29)	9,6

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	60,2 (45)	59,7 (52)	63,3 (42)	3,6
45 år eller ældre	60,8 (56)	56,7 (67)	66,8 (63)	10,1

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (116)	. (103)	.
Ikke dansk	-	. (3)	. (2)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	4%	2%	9%	5%	11%	8%	20%	20%	14%	8%	101
2017	3%	3%	8%	12%	10%	13%	15%	24%	9%	3%	119
2018	4%	0%	2%	4%	8%	8%	26%	30%	12%	8%	105

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	6%	7%	8%	13%	7%	7%	25%	19%	7%	2%	101
2017	4%	7%	13%	8%	11%	13%	21%	16%	5%	3%	118
2018	4%	2%	5%	8%	7%	14%	29%	25%	7%	1%	105

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	3%	3%	6%	6%	5%	12%	19%	19%	20%	8%	101
2017	2%	4%	10%	5%	6%	14%	14%	20%	16%	8%	118
2018	2%	1%	4%	7%	4%	10%	23%	28%	15%	8%	105

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	6%	5%	4%	6%	9%	11%	15%	18%	17%	10%	101
2017	3%	6%	8%	6%	11%	12%	14%	18%	13%	8%	119
2018	3%	3%	4%	4%	9%	11%	24%	20%	12%	10%	105

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	3%	1%	5%	3%	5%	6%	18%	19%	16%	25%	105

Samlet score: 73,4

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	4%	3%	5%	6%	11%	10%	23%	16%	12%	10%	105

Samlet score: 63

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	37%	34%	22%	7%	105	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	54%	30%	11%	5%	105	0

Blandt de 16,2%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	53%	47%	17	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

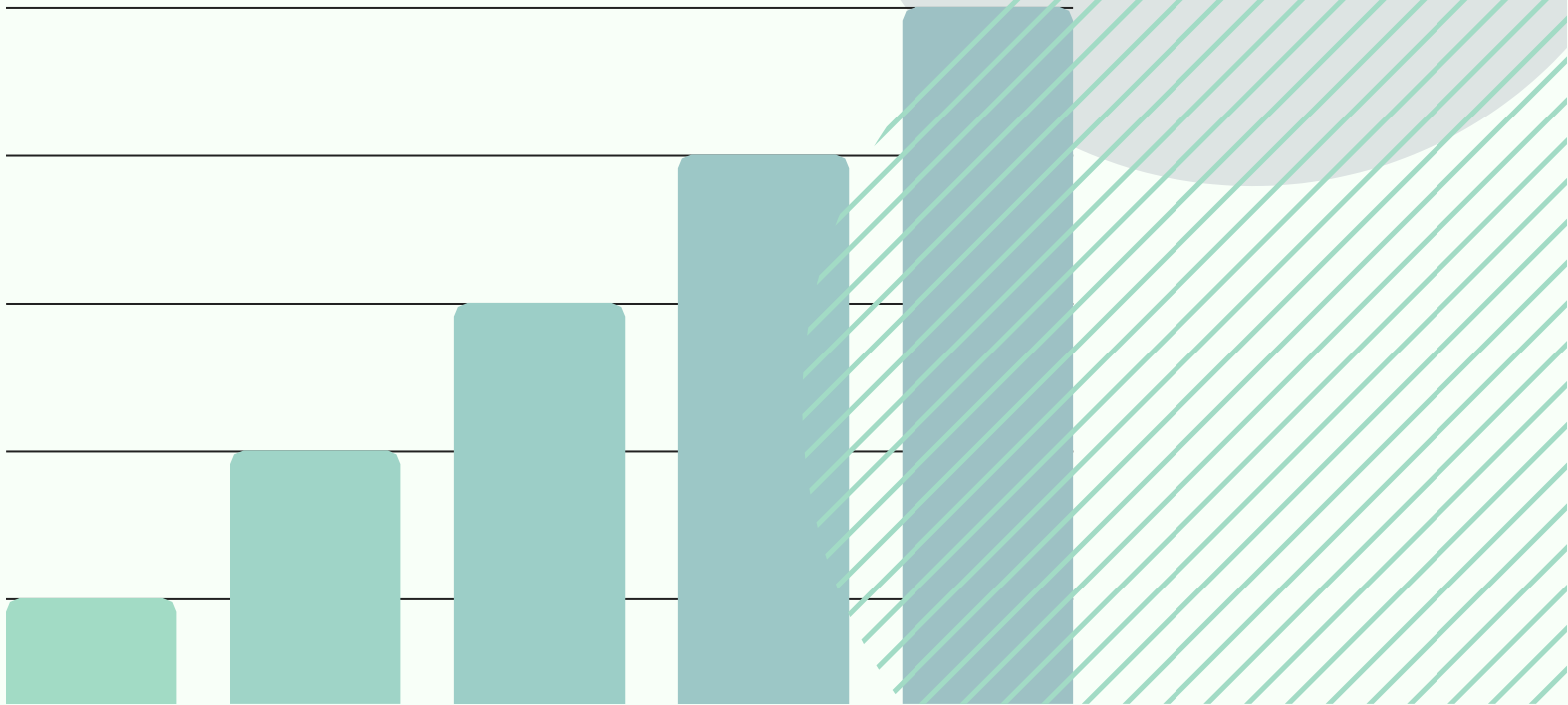
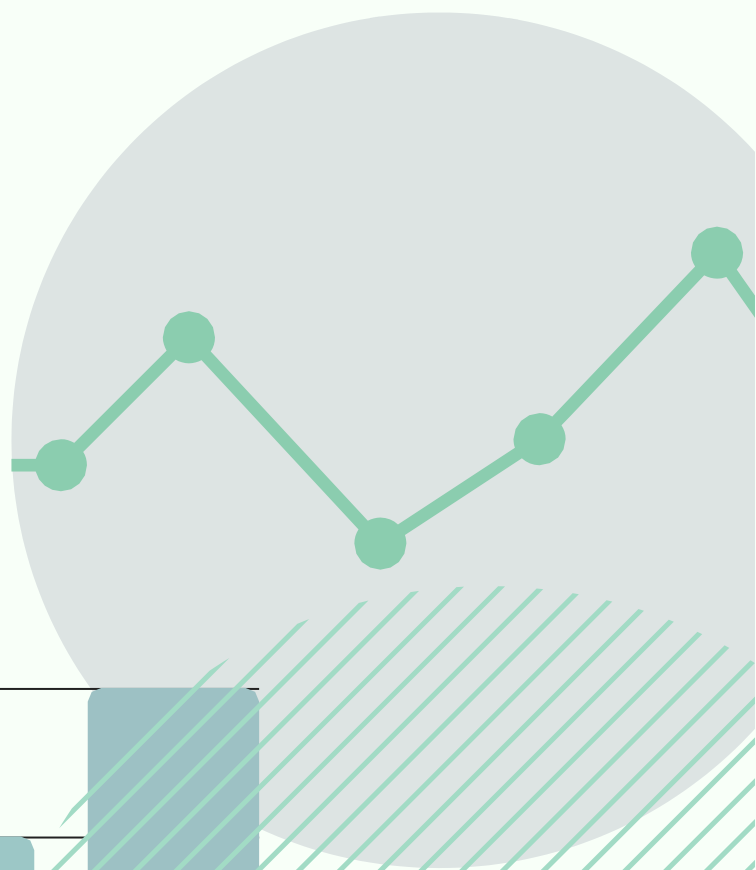
Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	95%	5%	0%	105

Blandt de 4,8%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	80%	20%	5



AAU'S TRIVSELSBAROMETER Rektorsekretariatet 2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

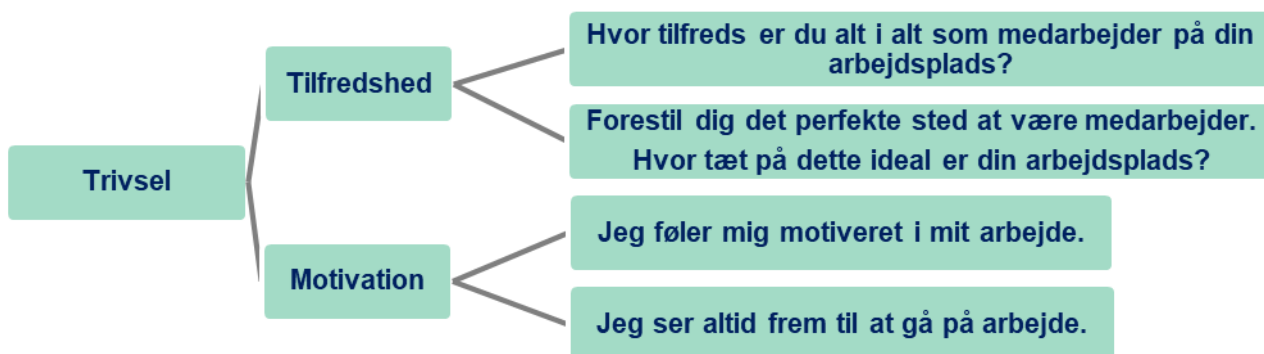
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

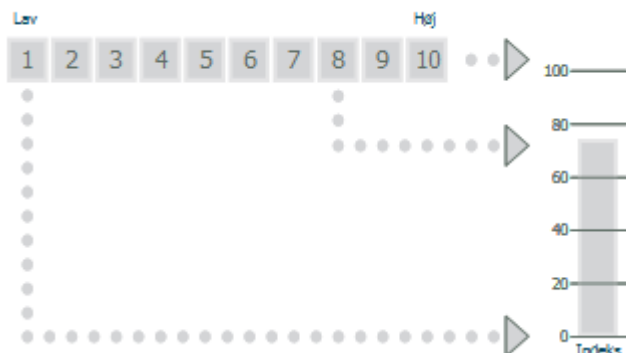
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Rektorsekretariatet

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

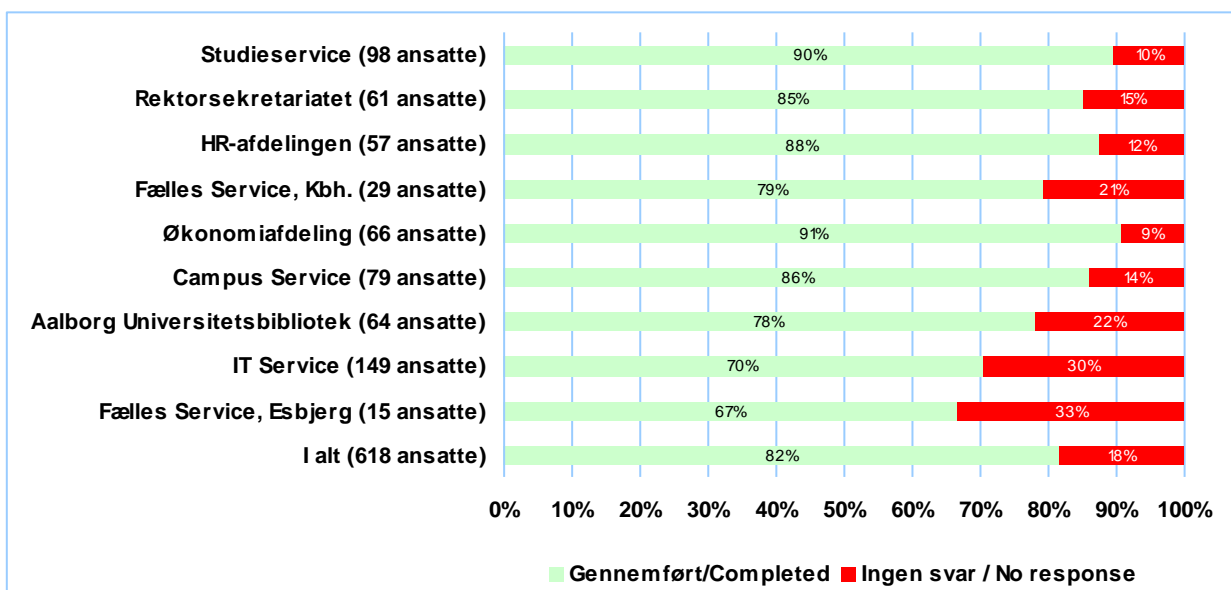


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

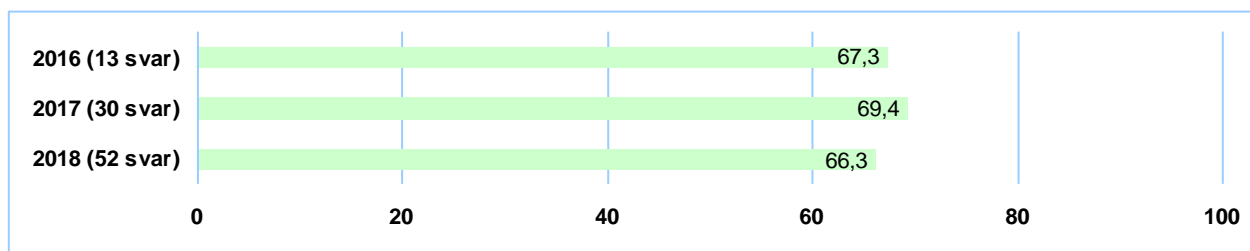


TRIVSELSBAROMETER FOR REKTORSEKRETARIATET

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

TRIVSEL

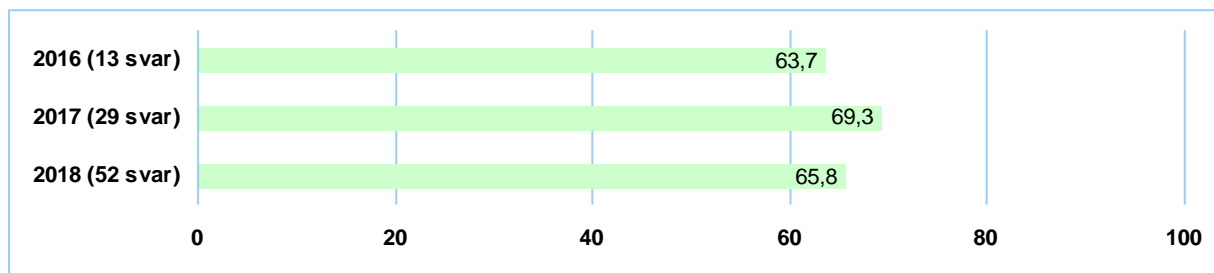
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR REKTORSEKRETARIATET

TILFREDSHED

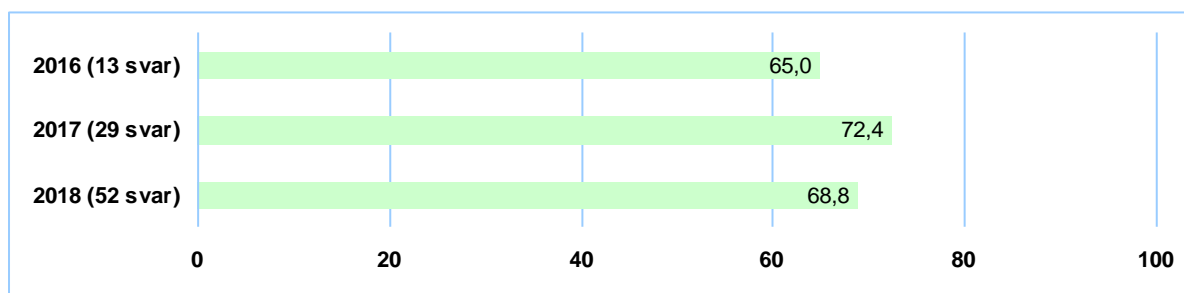
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

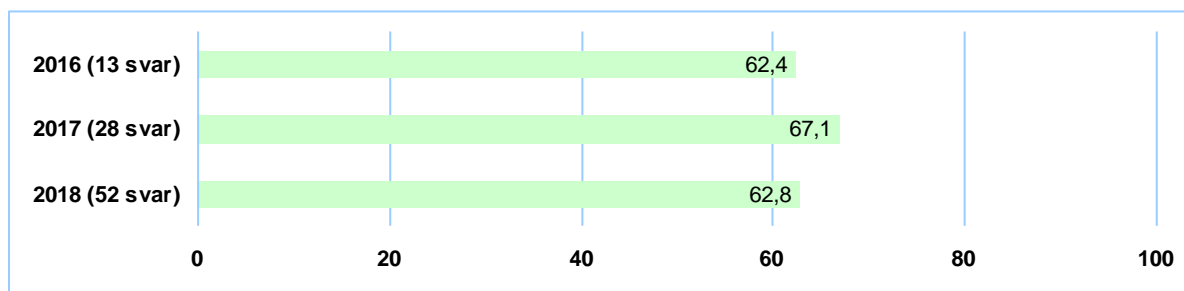
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDS-PLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

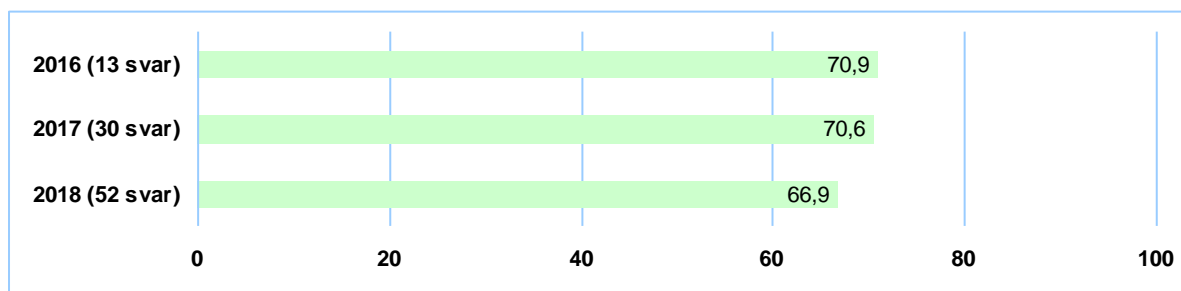
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR REKTORSEKRETARIATET

MOTIVATION

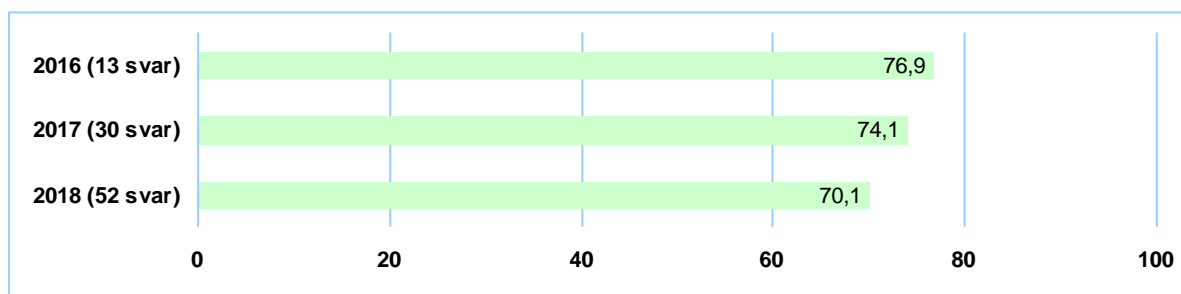
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

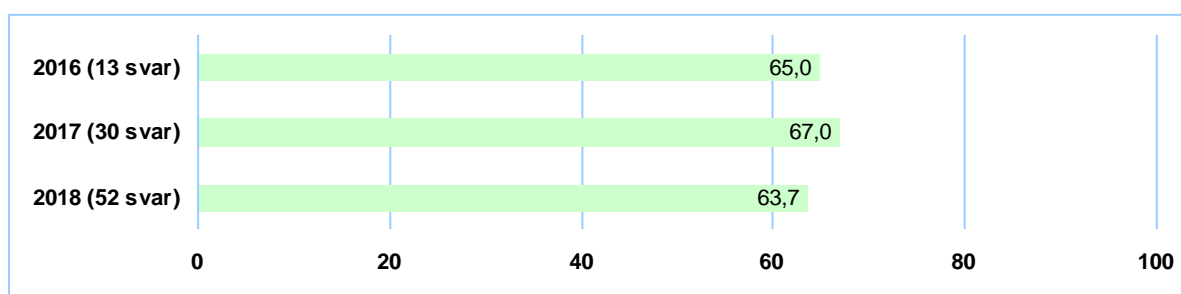
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Rektorsekretariatet

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (.)	.
TAP	. (13)	. (30)	. (51)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	. (2)	. (9)	66,4 (11)	.
Kvinde	. (11)	. (21)	66,3 (41)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	. (7)	64,1 (17)	66,5 (22)	2,4
45 år eller ældre	. (6)	76,3 (13)	66,2 (30)	-10,1

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (30)	. (52)	.
Ikke dansk	-	. (.)	. (.)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	0%	0%	15%	8%	8%	0%	15%	31%	15%	8%	13
2017	0%	0%	3%	0%	10%	14%	10%	34%	17%	10%	29
2018	0%	0%	0%	10%	8%	13%	19%	33%	8%	10%	52

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	8%	8%	0%	15%	0%	23%	38%	0%	8%	13
2017	0%	0%	4%	0%	11%	21%	29%	21%	4%	11%	28
2018	0%	0%	2%	8%	21%	12%	23%	23%	8%	4%	52

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	0%	15%	0%	0%	8%	31%	31%	15%	13
2017	0%	0%	3%	3%	10%	10%	7%	30%	20%	17%	30
2018	0%	4%	2%	6%	4%	12%	19%	25%	17%	12%	52

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	15%	8%	0%	15%	15%	15%	23%	8%	13
2017	0%	0%	3%	7%	13%	13%	20%	23%	7%	13%	30
2018	0%	0%	12%	4%	6%	25%	13%	21%	12%	8%	52

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	2%	6%	8%	17%	19%	15%	27%	6%	52

Samlet score: 69,9

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	4%	10%	4%	12%	12%	25%	17%	12%	6%	52

Samlet score: 61,5

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	21%	46%	27%	6%	52	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	46%	37%	15%	2%	52	0

Blandt de 17,3%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	44%	56%	9	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

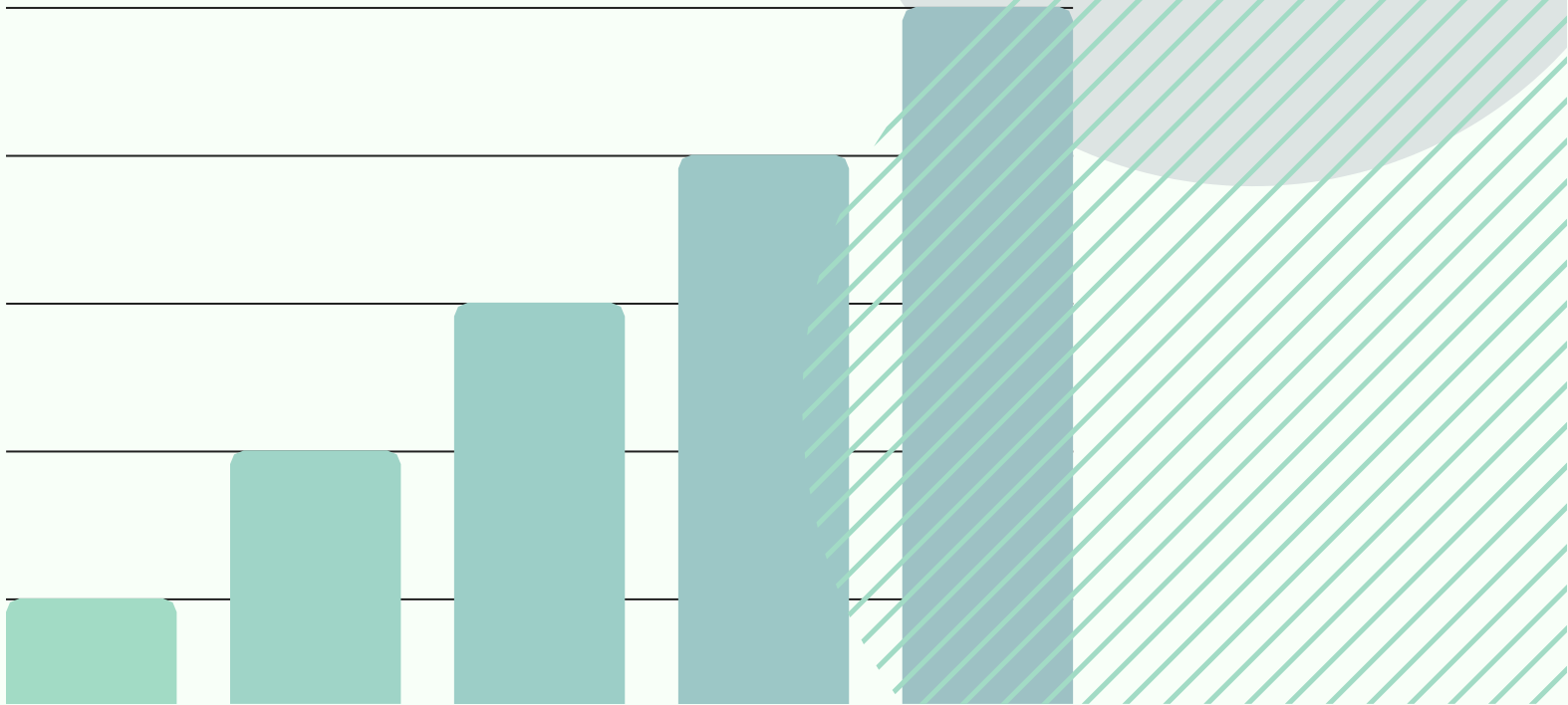
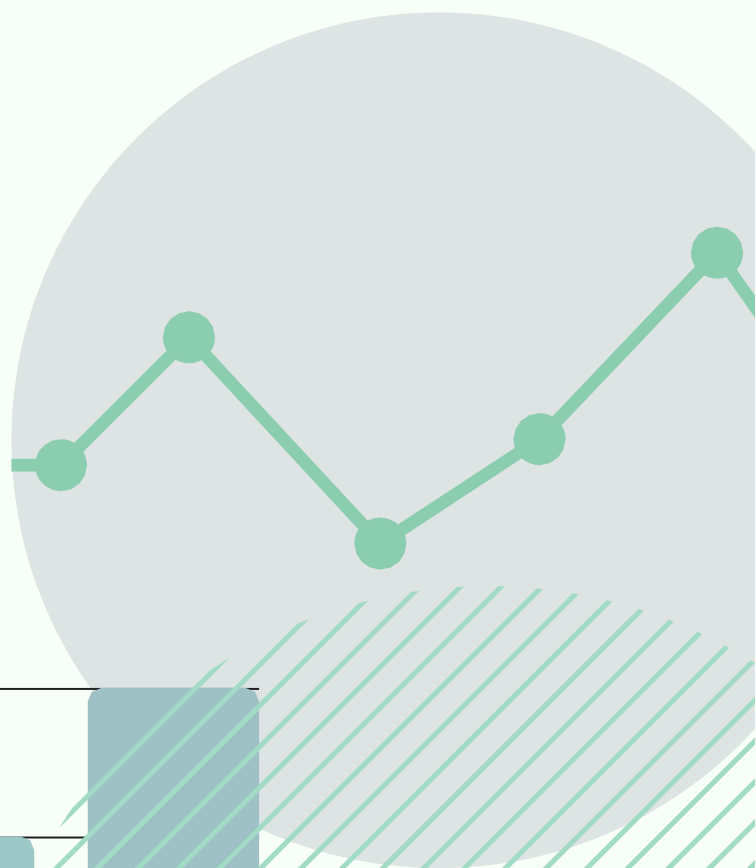
Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	100%	0%	0%	52

Blandt de 0%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	.%	.%	0



AAU'S TRIVSELSBAROMETER Studieservice 2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

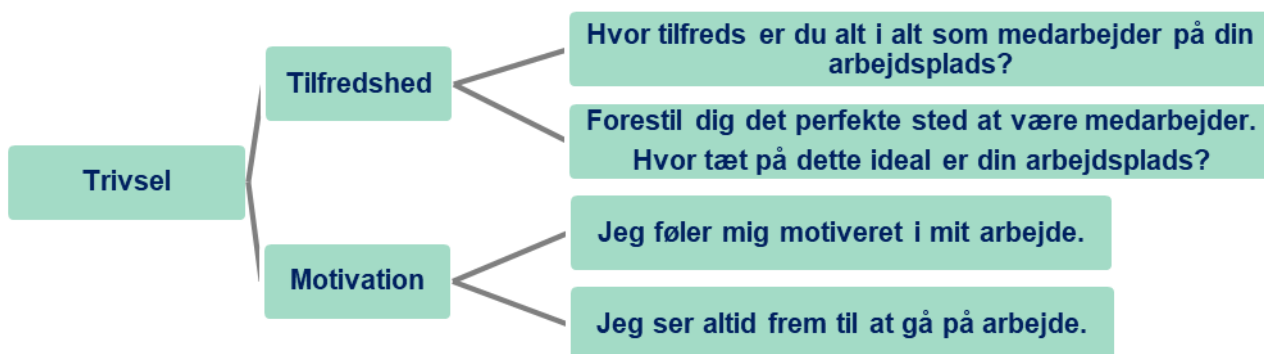
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

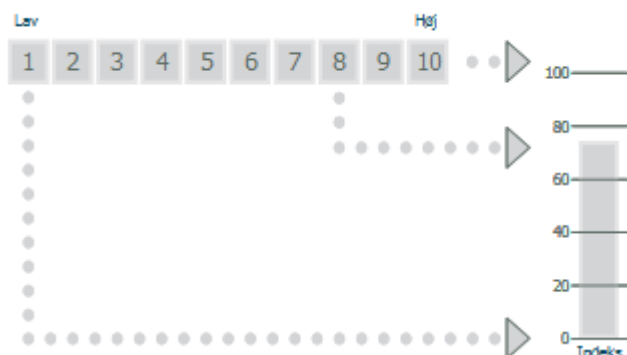
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018 Resultater for Studieservice

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

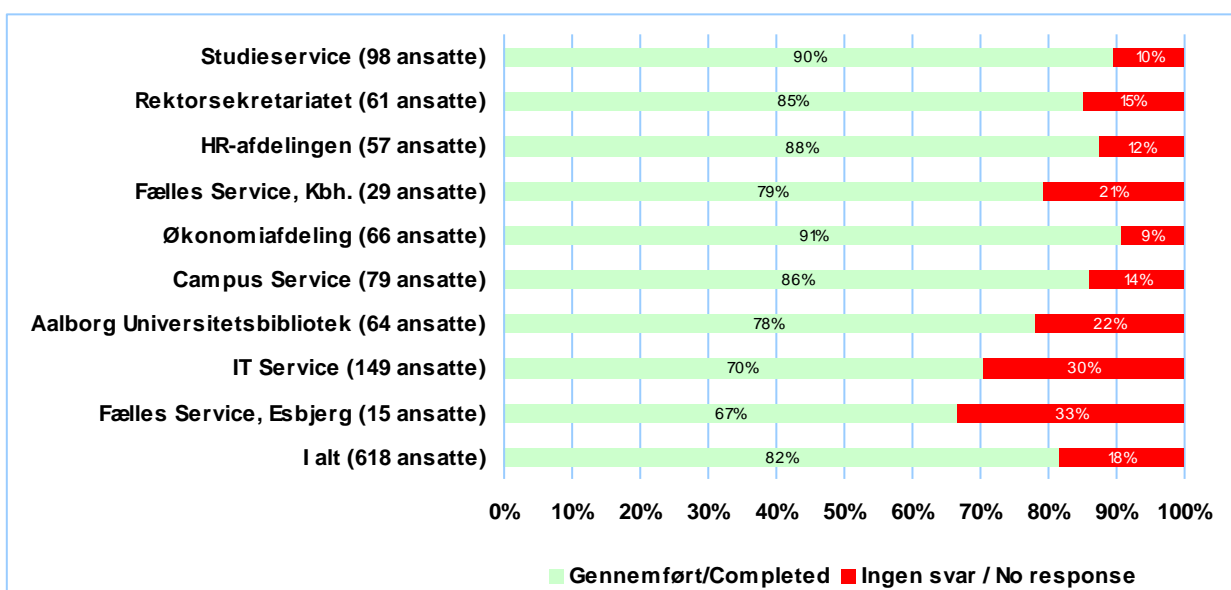


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

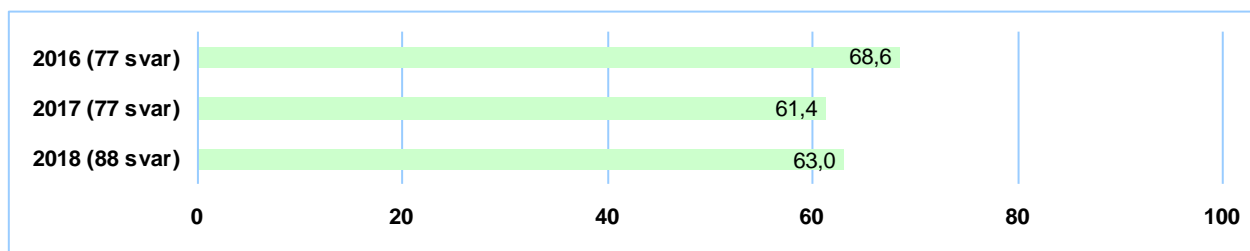


TRIVSELSBAROMETER FOR STUDIESERVICE

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

TRIVSEL

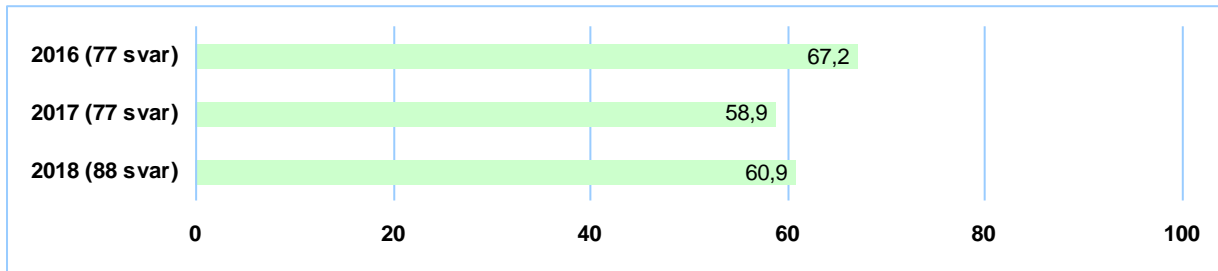
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR STUDIESERVICE

TILFREDSHED

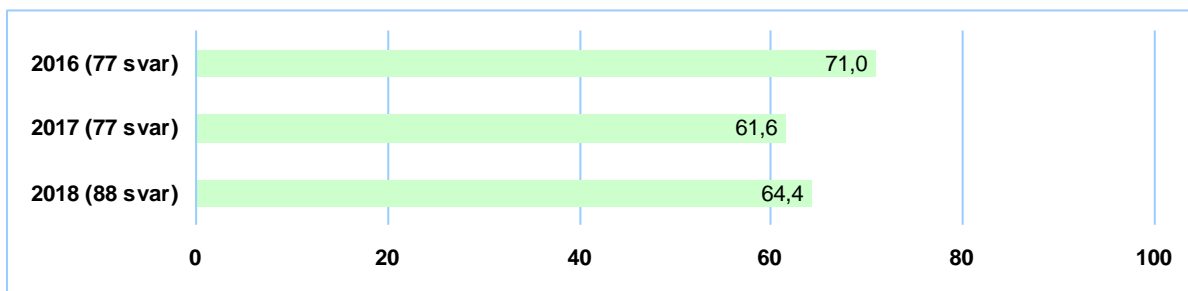
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

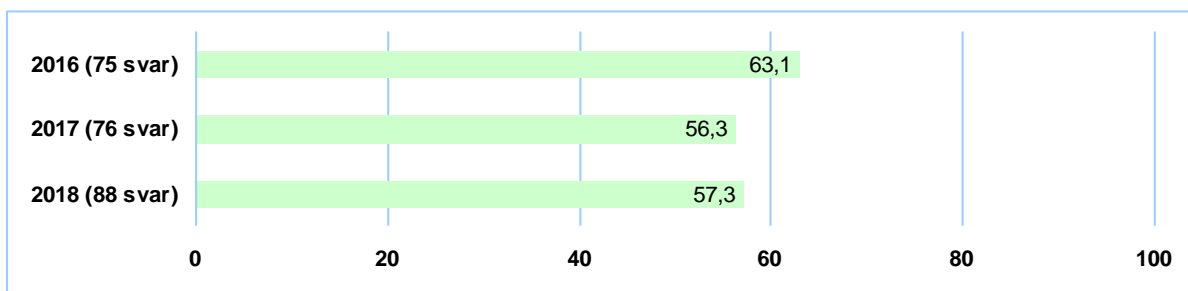
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

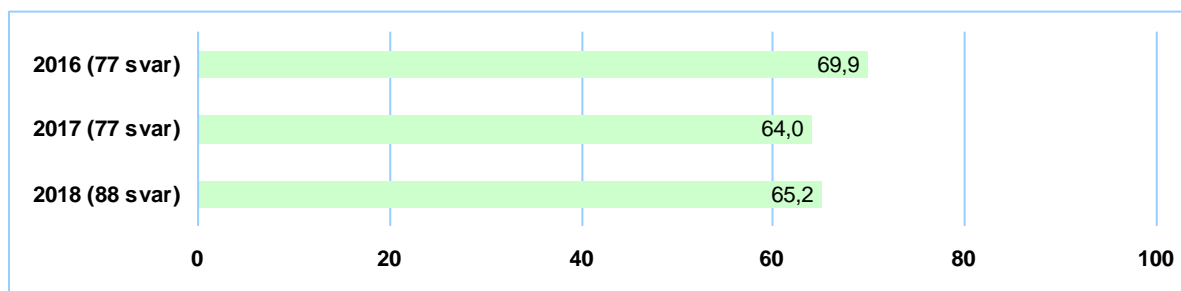
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR STUDIESERVICE

MOTIVATION

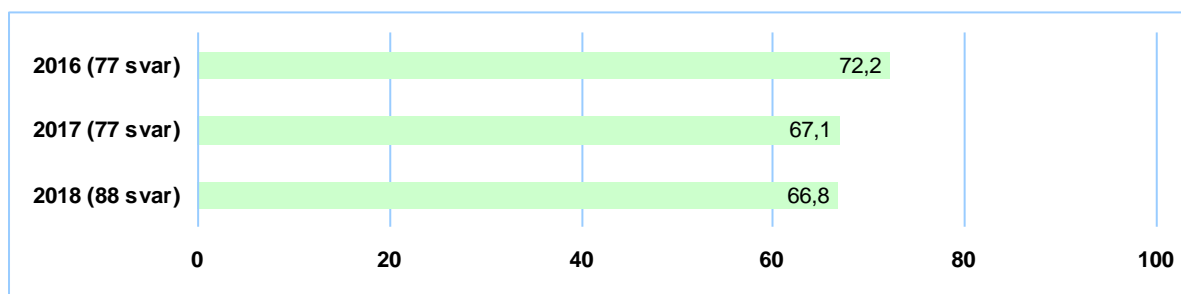
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

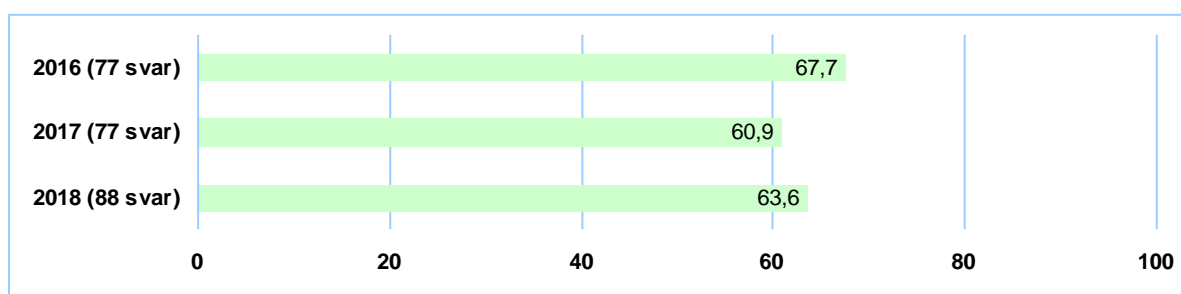
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Studieservice

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (1)	.
TAP	. (77)	. (77)	. (86)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	68,9 (12)	68,9 (12)	70,4 (14)	1,5
Kvinde	68,5 (65)	60 (65)	61,6 (74)	1,6

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	67,3 (45)	63,1 (46)	65,9 (50)	2,8
45 år eller ældre	70,4 (32)	58,9 (31)	59,2 (38)	0,3

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (77)	. (88)	.
Ikke dansk	-	. (.)	. (.)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	0%	3%	5%	3%	10%	5%	13%	27%	22%	12%	77
2017	0%	6%	8%	8%	3%	16%	18%	25%	13%	4%	77
2018	3%	1%	5%	1%	11%	15%	22%	26%	9%	7%	88

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	4%	11%	7%	8%	9%	15%	25%	13%	8%	75
2017	1%	11%	9%	3%	9%	16%	18%	21%	11%	1%	76
2018	2%	2%	8%	5%	15%	22%	19%	19%	6%	2%	88

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	4%	4%	3%	9%	5%	16%	19%	25%	16%	77
2017	5%	3%	6%	3%	3%	9%	17%	22%	23%	9%	77
2018	1%	5%	3%	3%	7%	9%	22%	32%	9%	9%	88

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	4%	3%	4%	14%	9%	17%	21%	18%	10%	77
2017	1%	8%	12%	5%	4%	8%	17%	26%	12%	8%	77
2018	3%	6%	3%	3%	7%	14%	17%	27%	13%	7%	88

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	1%	2%	2%	11%	7%	15%	16%	18%	17%	10%	88

Samlet score: 65,9

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	1%	2%	6%	13%	9%	13%	26%	19%	7%	5%	88

Samlet score: 59,7

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	28%	43%	17%	11%	88	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	47%	40%	8%	6%	88	0

Blandt de 13,6%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	50%	50%	12	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

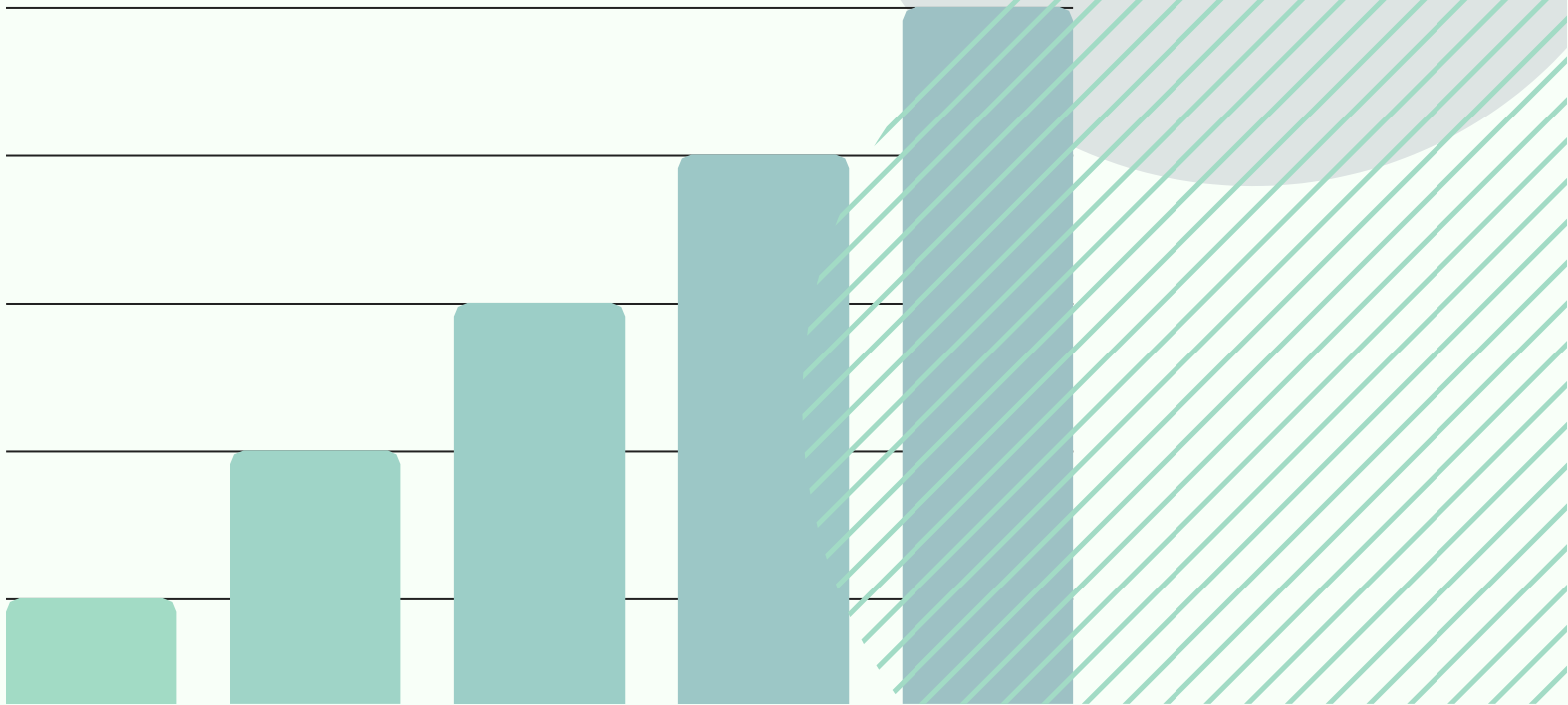
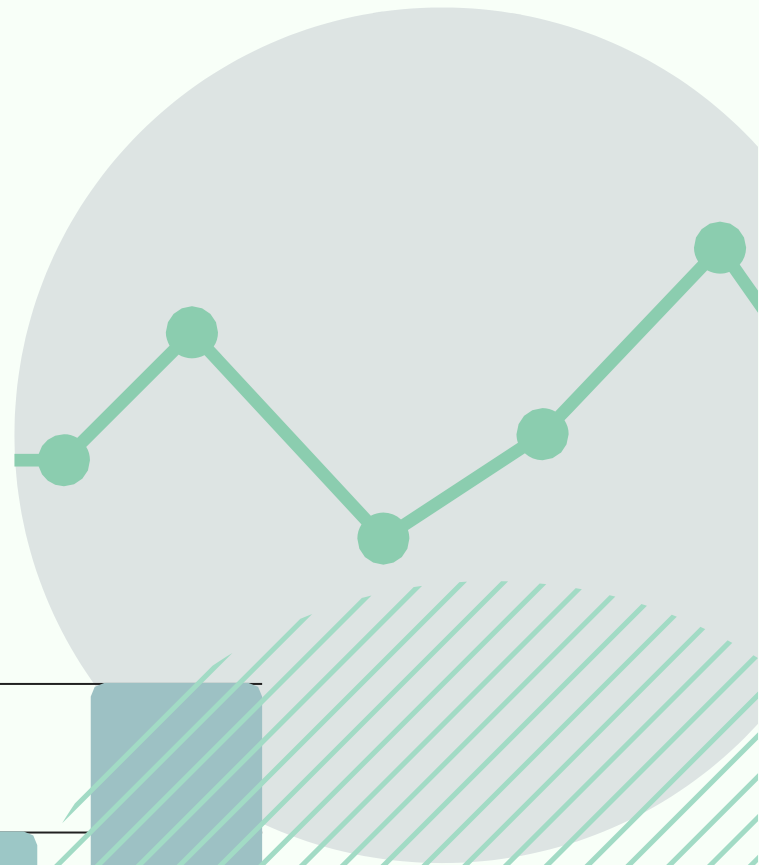
Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	99%	1%	0%	88

Blandt de 1,1%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	100%	0%	1



AAU'S TRIVSELSBAROMETER Økonomiafdeling 2018



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 1. oktober 2018.

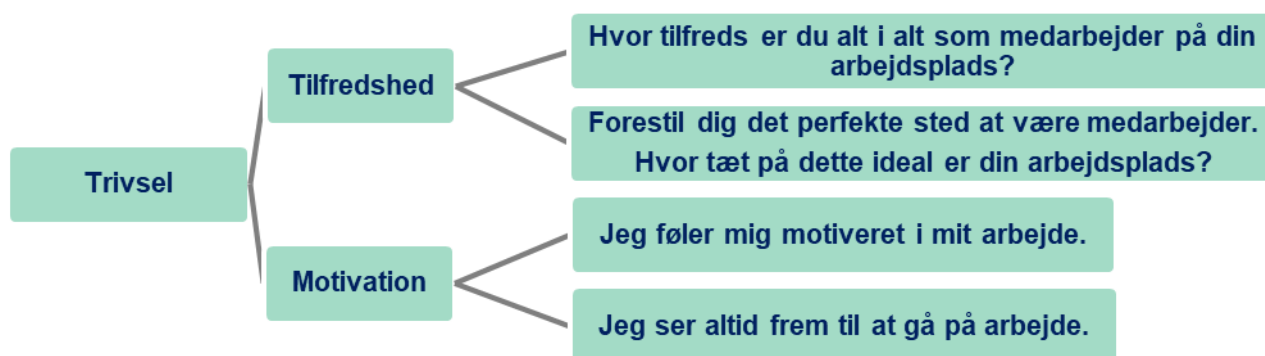
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende arbejdsmiljøarbejde herunder i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2016 og 2017 indgår i rapporten, hvorved der gives et billede af variationen i trivslen hen over årene. Det giver mulighed for at drøfte sammenhængen mellem iværksatte arbejdsmiljøtiltag og udviklingen i resultaterne fra trivselsbarometeret.

METODE

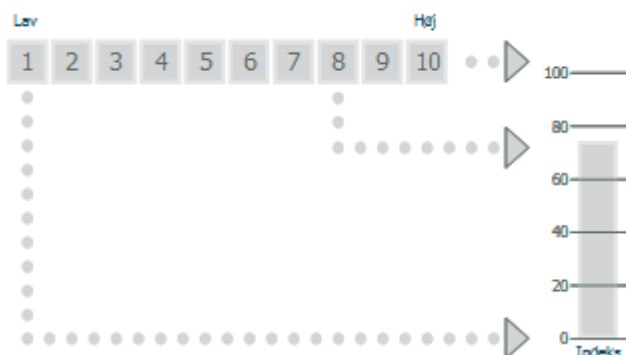
Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

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



¹ Undtaget: dekaner, rektorat og universitetsdirektøren, eksterne lektorer, studentermedhjælpere, studenterundervisere, kliniske lektorer og kliniske professorer samt medarbejdere der i perioden var på orlov. Få medarbejdere har modtaget invitationen senere grundet manglende mailadresser.

I spørgeskemaet har respondenterne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste, og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarende overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en respondent har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11,1 ($100/9 \cdot 2$), 3 omregnes til 22,2 og så fremdeles. Hvis respondenterne har sat kryds i kategorien "ved ikke" eller har undladt at svare på et eller flere spørgsmål, er det opgjort som "Missing".

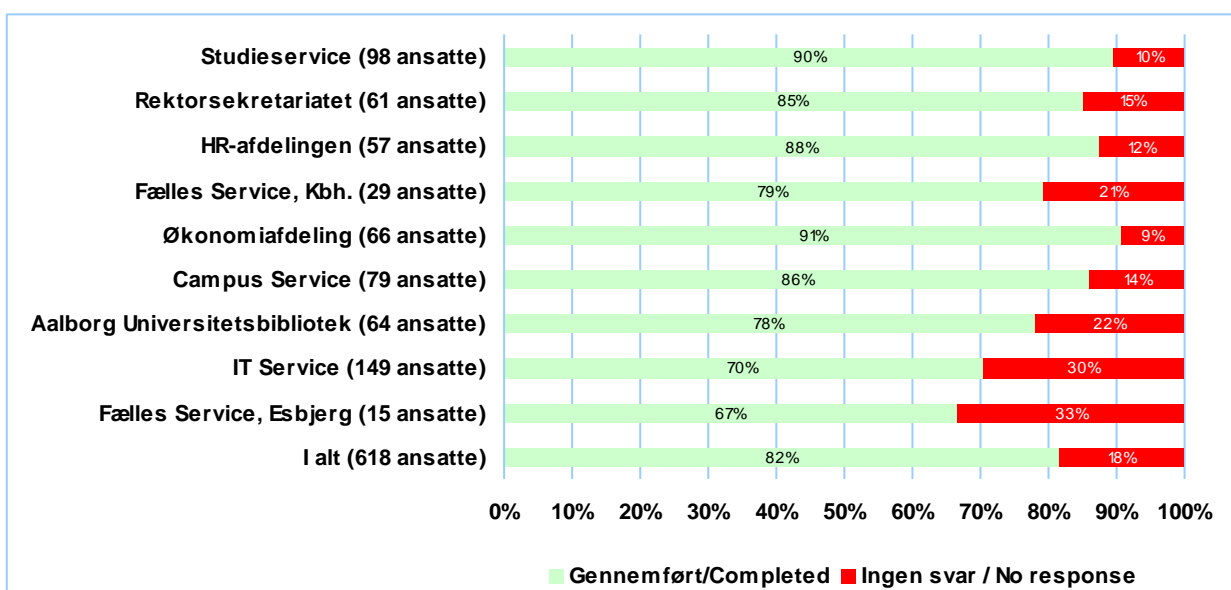


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser.

SVARPROCENT FOR FÆLLES SERVICE FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på FÆLLES SERVICE illustreret i et diagram. Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procent, som søjlen udgør af den fulde population.

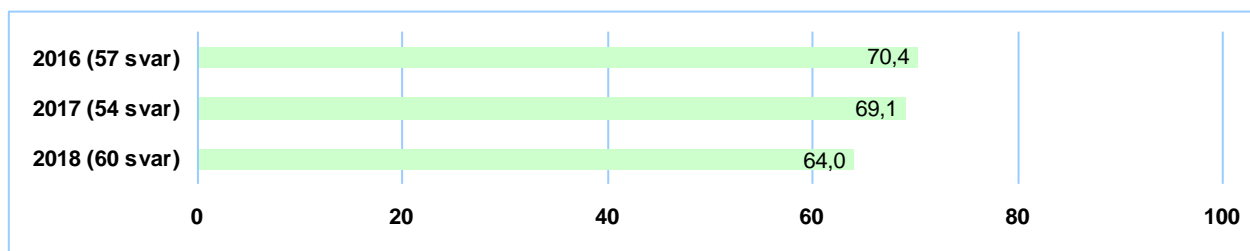


TRIVSELSBAROMETER FOR ØKONOMIAFDELING

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

TRIVSEL

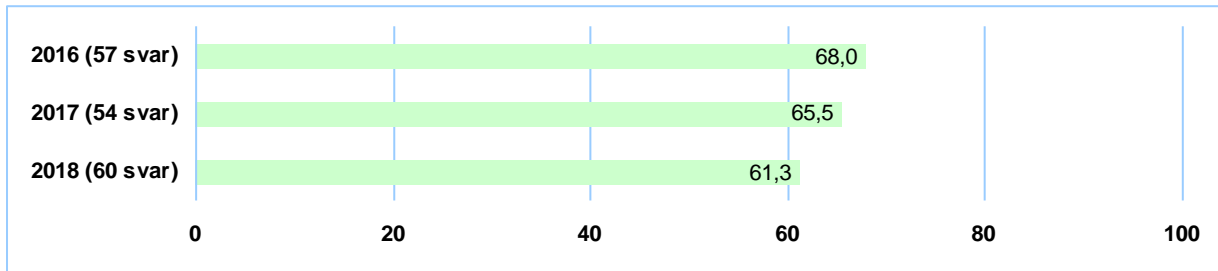
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR ØKONOMIAFDELING

TILFREDSHED

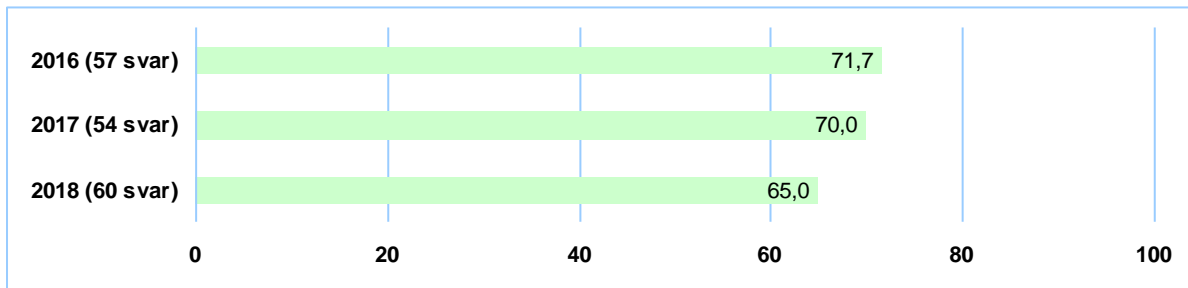
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

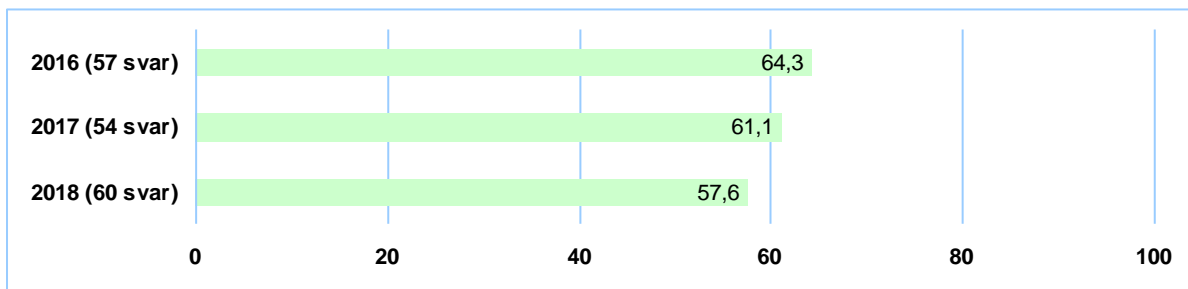
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

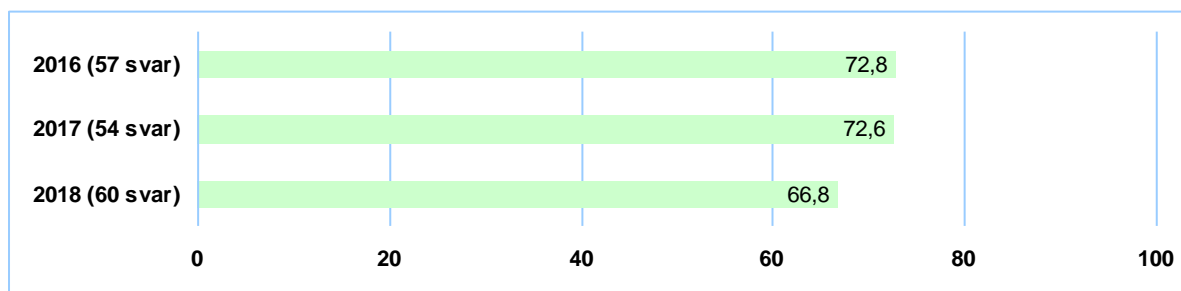
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR ØKONOMIAFDELING

MOTIVATION

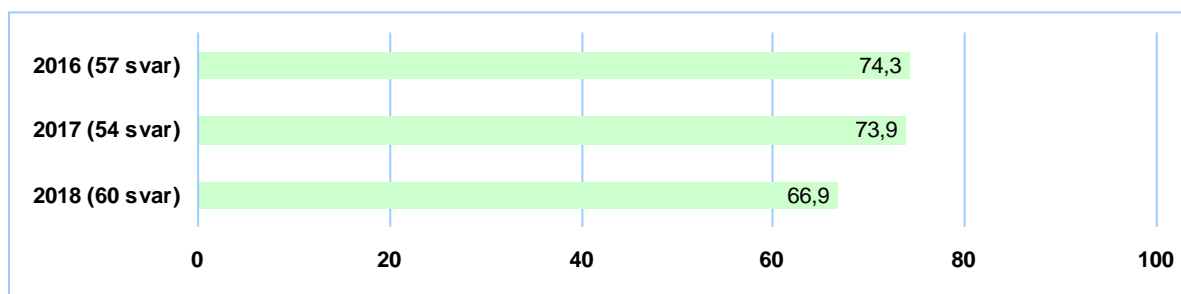
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

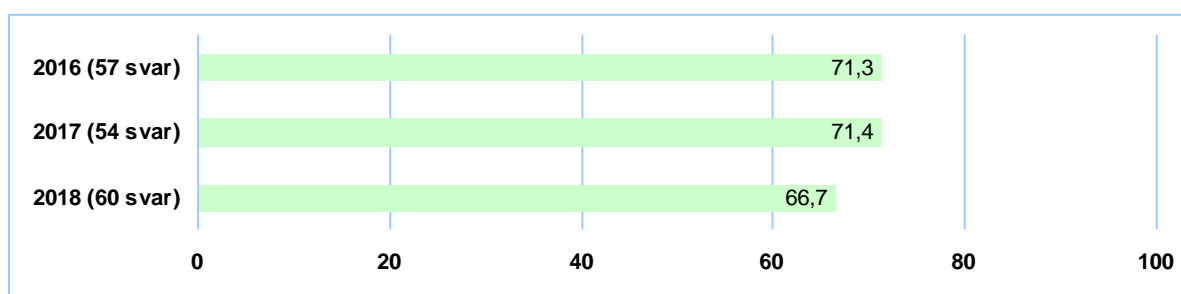
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

Trivselsbarometer-
resultater på niv. 4.
offentliggøres ikke på
hjemmesiden, men er sendt
til institut- og
afdelingsledere.

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Økonomiafdeling

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	. (.)	. (.)	.
TAP	. (57)	. (54)	. (59)	.

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	70,4 (20)	74,4 (18)	60,2 (25)	-14,2
Kvinde	70,4 (37)	66,4 (36)	66,7 (35)	0,3

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 45 år	67,9 (30)	66,5 (28)	64,5 (30)	-2
45 år eller ældre	73,3 (27)	71,9 (26)	63,5 (30)	-8,4

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	. (53)	. (59)	.
Ikke dansk	-	. (1)	. (1)	.

Der er ikke data for statsborgerskab i 2016.

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION

Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?											
År	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Svar i alt
2016	0%	0%	0%	5%	7%	11%	18%	39%	16%	5%	57
2017	0%	2%	4%	4%	6%	9%	19%	37%	13%	7%	54
2018	0%	0%	7%	7%	8%	7%	35%	23%	8%	5%	60

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Svar i alt
2016	0%	2%	4%	2%	16%	19%	14%	33%	7%	4%	57
2017	0%	2%	9%	2%	13%	11%	31%	24%	7%	0%	54
2018	2%	0%	7%	10%	12%	23%	25%	13%	7%	2%	60

Jeg føler mig motiveret i mit arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	2%	2%	7%	4%	23%	37%	18%	9%	57
2017	0%	6%	0%	6%	4%	4%	15%	26%	28%	13%	54
2018	0%	0%	5%	5%	5%	23%	17%	27%	12%	7%	60

Jeg ser altid frem til at gå på arbejde											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2016	0%	0%	2%	4%	4%	16%	21%	32%	18%	5%	57
2017	0%	2%	2%	7%	7%	7%	17%	19%	31%	7%	54
2018	0%	2%	5%	5%	5%	15%	20%	32%	13%	3%	60

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID

Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	2%	0%	8%	7%	22%	23%	22%	17%	60

Samlet score: 76,3

Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2018	0%	0%	3%	3%	10%	13%	28%	20%	15%	7%	60

Samlet score: 68,1

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS

Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	35%	48%	15%	2%	60	0

Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.						
År	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag	Svar i alt	Ved ikke
2018	68%	27%	3%	2%	60	0

Blandt de 5%, der svarede "jævnligt" eller "næsten hverdag" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant?				
År	Ja	Nej	Svar i alt	Ved ikke
2018	67%	33%	3	0

MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2018	95%	5%	0%	60

Blandt de 5%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	33%	67%	3

Referat af drøftelse af AAU's Trivselsbarometer 2018 i den Administrativ ledergruppemøde, 24.01.2019

AL drøftede Trivselsbarometer 2018 for Fælles Service. Generelt er trivselsmålingerne bedre i 2018 end i 2017 bortset fra enkelte afdelinger. Svarprocenten var 82 %, hvilket er en tilfredsstillende svarprocent og en af de højeste på AAU. AC orienterede om, at trivselsbarometeret skal drøftes på næstkommende møde i FSA, og han henstillede til, at trivselsmålingerne også drøftes i alle FS-afdelinger.

AL drøftede, at det er alarmerende, at der er medarbejdere, som de seneste 6 mdr. har været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold og ikke har henvendt sig til sin leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant. AL appellerede til, at såfremt medarbejdere har været udsat for ovenstående, skal de henvende sig, således at der kan findes en løsning.

AL var enige om, at Trivselsbarometeret ikke nødvendigvis har fundet den gode form endnu, og at resultaterne kun giver et meget overordnet billede. MW orienterede om, at ØA supplerer med deres egen undersøgelse af trivslen med spørgeskema med uddybende spørgsmål.