



AALBORG UNIVERSITET

Til Samarbejdsudvalget

Michael Toft Overgaard
Niels T. Eriksen
Jeppe Lund Nielsen
Søren Nors Nielsen
Jens Laurids Sørensen
Anja Keldorff Poulsen
Susanne Remmer Bielidt
Camilla Kristensen

Gæst: Anders Winther Ægidiussen v/pkt. 2

Institut for Kemi og Biovidenskab
Fredrik Bajers Vej 7H
9220 Aalborg Ø
Tlf. 9940 9940
www.bio.aau.dk

Ledelsessekretær og
ph.d.-administrator
Annemarie Davidsen
Telefon: 9940 3605
Email: ada@bio.aau.dk

Dato: 7/3-2019
ADa

Der indkaldes hermed til SU-møde

Onsdag, d. 20. marts 2019 kl. 11.00-12.00

Lokaler: AAL: 1.123, ESB: B107, CPH: ACM15 C1-2.1.027, Virtual Room AAU 7505010

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Økonomi v/Michael og Anders
 - Budget – instituttets forbrugsomkostninger 2019
3. Personale
 - Ny næstformand
 - Håndtering af arbejdstid, flekstid og pauser
4. Undervisning
5. Arbejds miljø
 - AAU's trivselsbarometer 2018
6. Forslag til årshjul, se evt. vedlagte årshjul for HSU og FSU for inspiration
7. Evt.

Michael Toft Overgaard

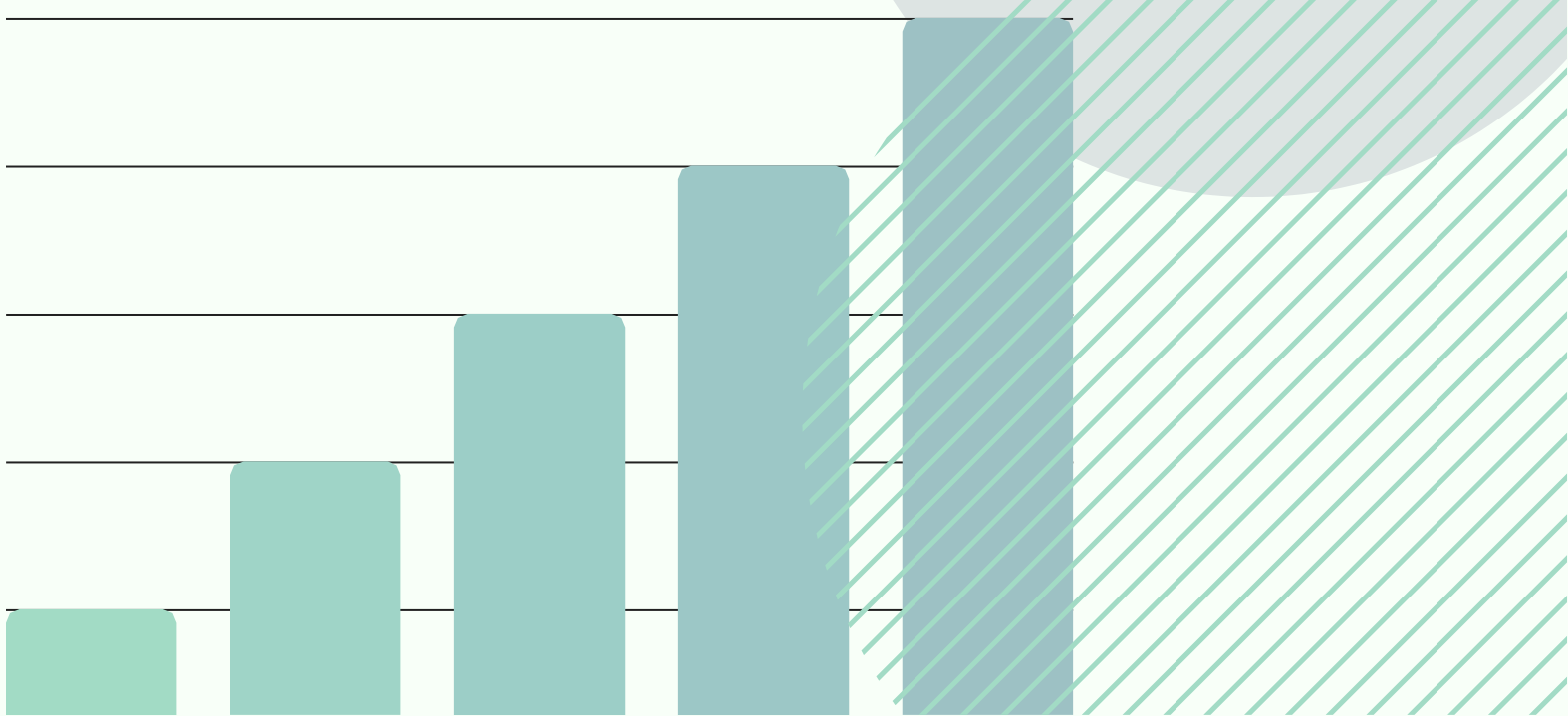
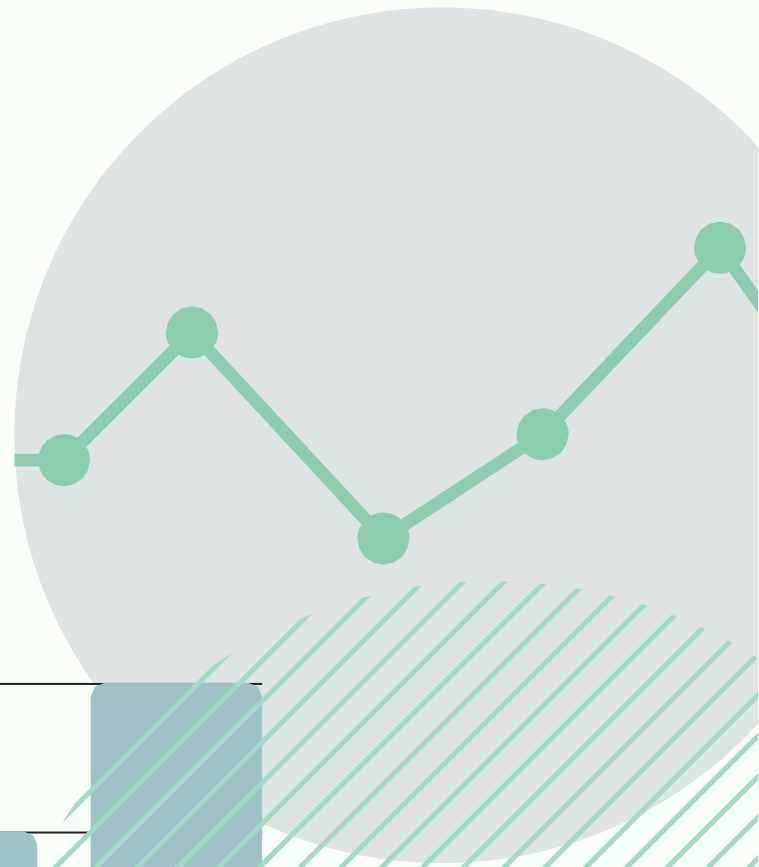
Budget 2019

Driftsposter	BUDGET	Kommentarer	Realiseret årsforbrug		kommentarer
			forbrug 2017	forbrug 2018	
Institutederens rejser, møder og repræsentation	120.000		63.420	112.572	
Mødeforplejning +ophold + rejser (sek møder mv.)	50.000		10.720	15.679	konteret andre steder
Rejser til VIP ifm undervisning	100.000		103.700	91.784	
Rejser til VIP ifm råd og nævn	50.000				
Rejser til Studerende ifm undervisning	50.000		81.126	24.326	
Sekretariatets rejser, møder og repræsentation	100.000		89.865	76.056	
Studieomkostninger (Stud rejser mv)	100.000	Tidligere skoleudgift			
CENSUR (bespisning, transport)	230.000			224.000	
Stragisk pulje, kompetenceudvikling VIP og TAP tek	150.000	~130 ansatte	55.061	130.000	inkl Ledelsesudvikling
Strategisk pulje, Kompetenceudvikling TAP adm	50.000	~15 ansatte	57.135	24.904	
Seminar mv.	200.000		316.803	278.045	
PR generel	100.000		80.123	46.354	
PR studier/markedsføring	400.000	Tidligere skoleudgift			
Brød, frugt og kaffeordning	200.000		245.645	209.478	
Telefon forbrug og udstyr, IT og internet	450.000		304.610	417.478	
Kontorhold og kopi	100.000		82.915	83.304	
Inventar/møbler	100.000		45.412	241.723	
Blomster og gaver	10.000				
fragt	10.000				
værksted	100.000		179.016	15.942	
Gasser	500.000		464.841	521.865	
Institutbiler drift	50.000		242.750	-4.259	
Båd drift	30.000		6.785	1.501	
Køkkenartikler mv.	10.000		9.564	11.728	
Kittelvask	0		36.982	42.925	
Basislaboratoriet (Aalborg)	0		16.923	20.644	
Basis lab. (Esbjerg)	0		20.000	20.000	
Fælleslab	300.000		472.428	141.395	
Lab Adgangskursus	0		5.296	0	
Affald	0		63.048	56.872	
Vedligeholdelseskonto (maskiner mv.) lovpligtige eftersyn	300.000		300.280	291.438	
Intern Handel (fakultet, andre hovedområder, andre institutter)	75.000	bl.a. nanolab			
Husleje	23.515.684		24.345.000	24.391.817	
Campusafgift (Esbjerg)	331.285		331.285	331.285	
Campusafgift (kbh)	80.000		120.000	80.000	
Institutpulje	650.000	uforudsete omkostninger (f.eks. etablering af nyt lab)	0	580.133	etablering af lab
			Kan ændres		
Sum drift	28.511.969		Kan potentielt ændres		
			Kan ikke ændres		
Drift uden husleje	4.585.000				



ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER Aalborg Universitet 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.

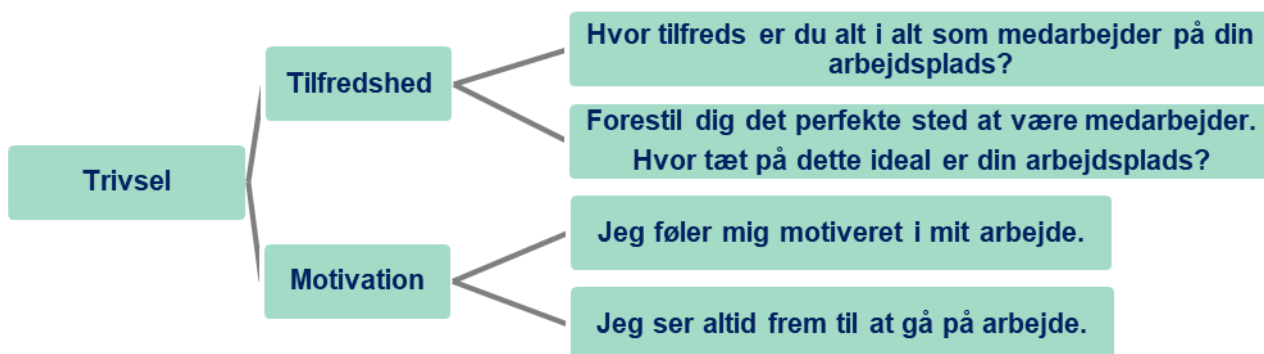
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende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

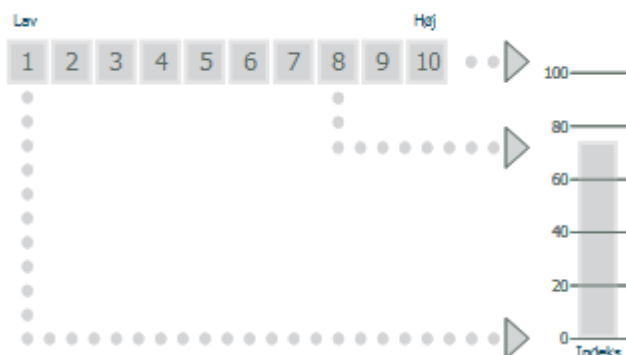
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



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 Aalborg Universitet

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".

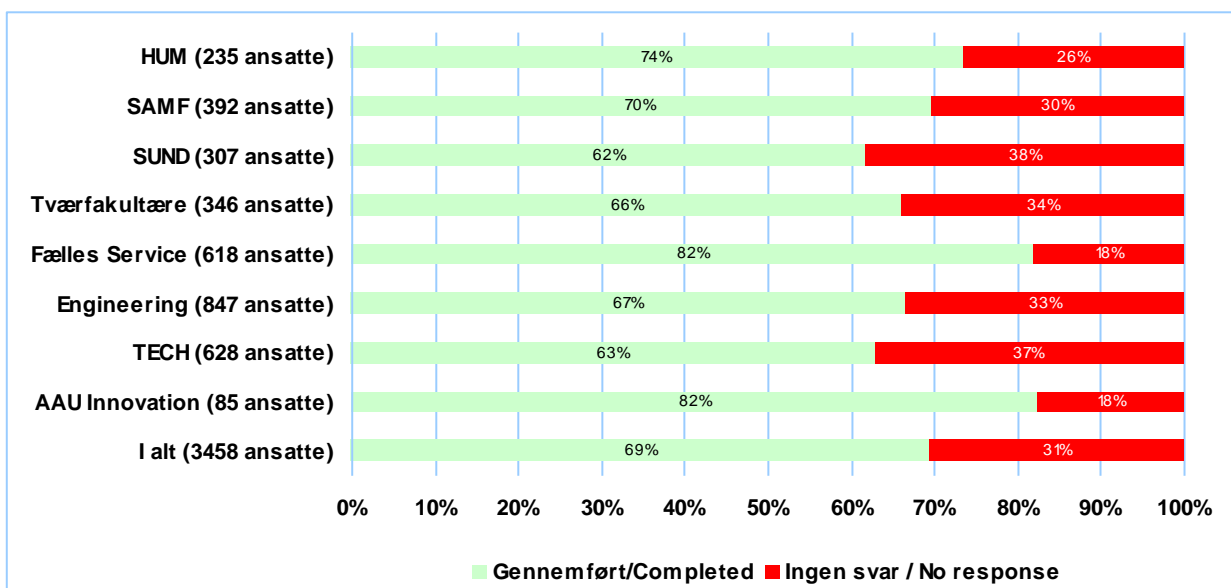


FORTROLIGHED

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

SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORTDELT PÅ HOVEDOMRÅDER

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

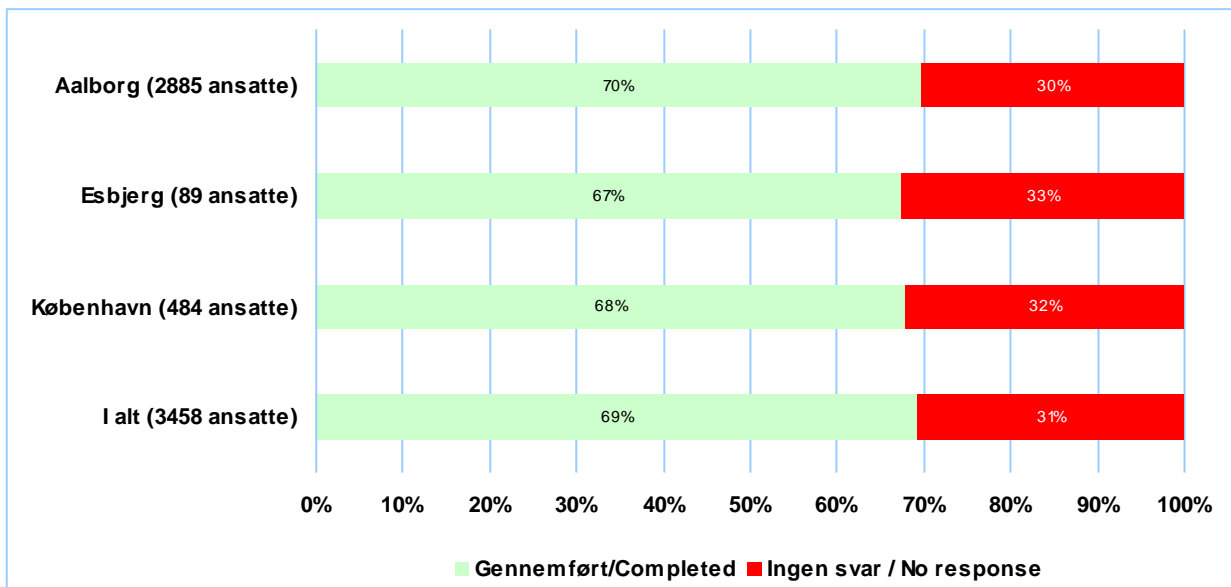


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Aalborg Universitet

SVARPROCENT

Krydset med: Geografi by

Herunder er svarprocenten delt på de tre primære byer.

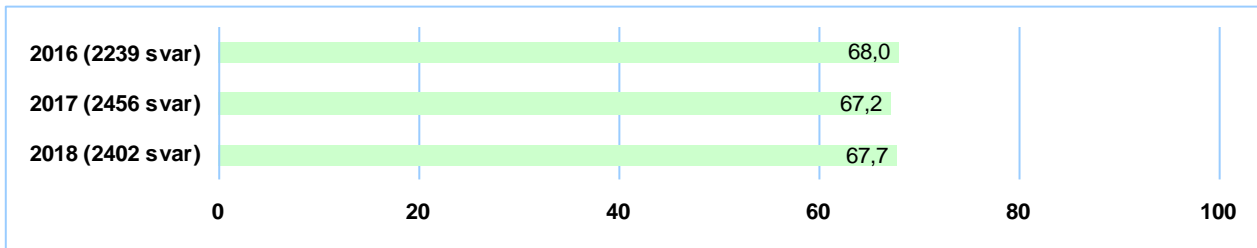


TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET

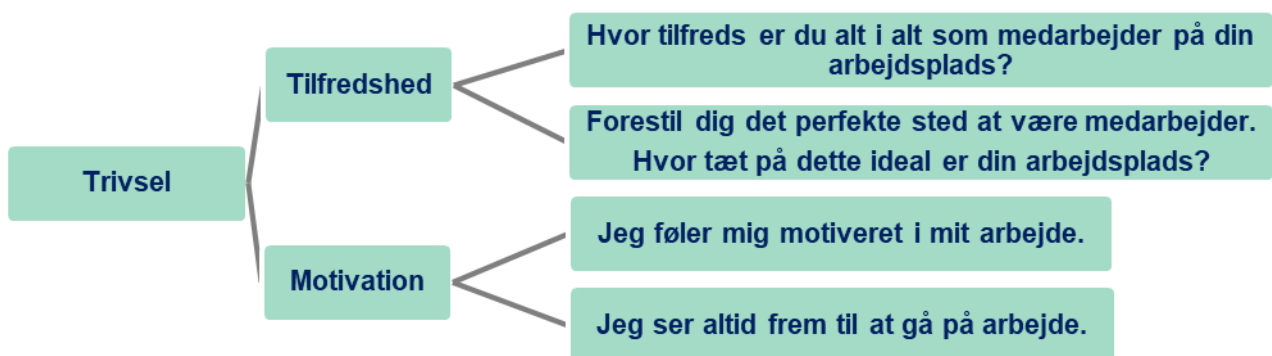
Tallene i parentes viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.

TRIVSEL

Opdelt på: Årstal for måling



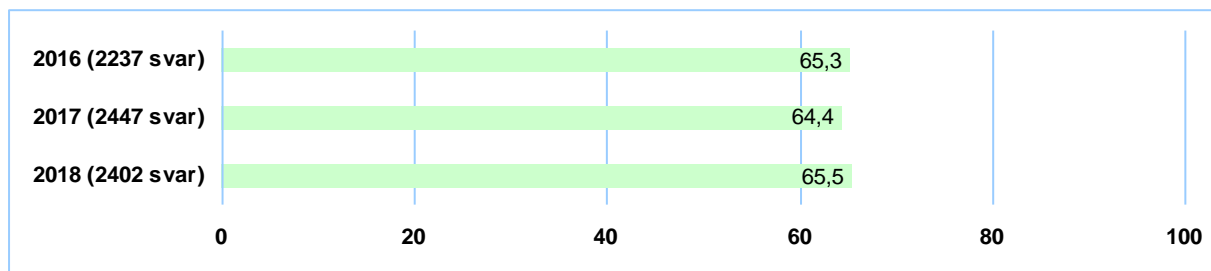
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITET

TILFREDSHED

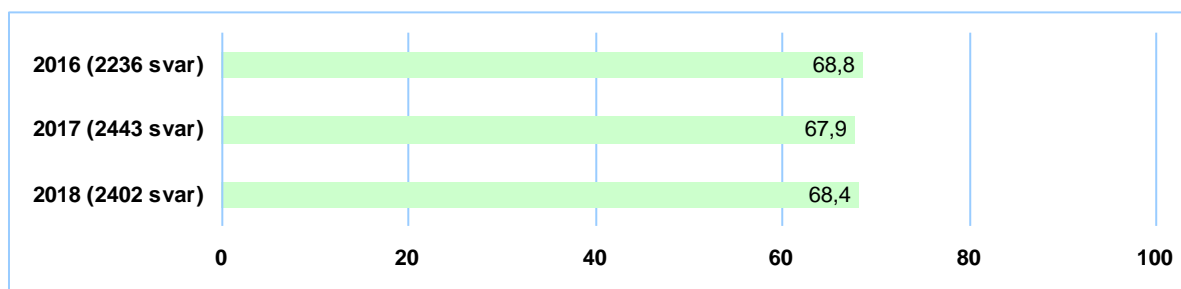
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

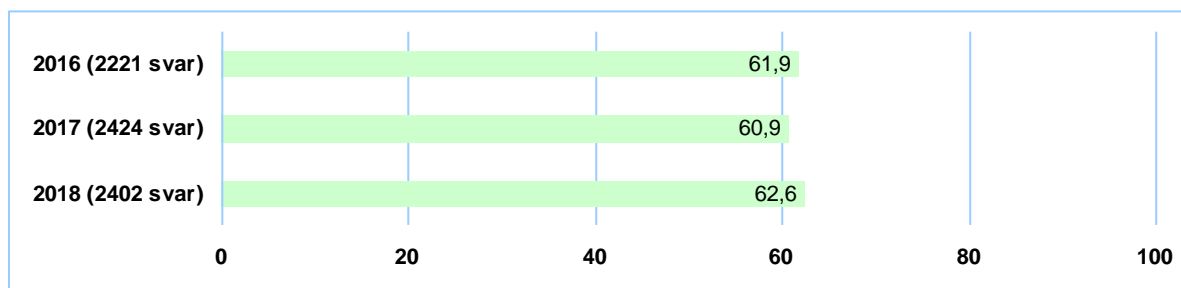
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

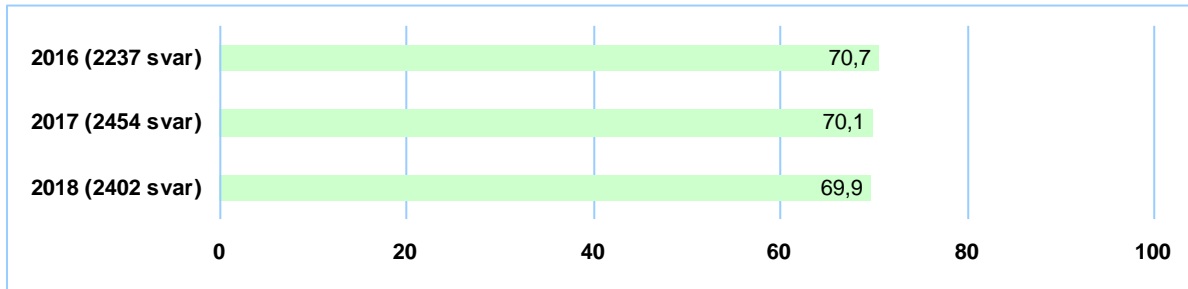
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITET

MOTIVATION

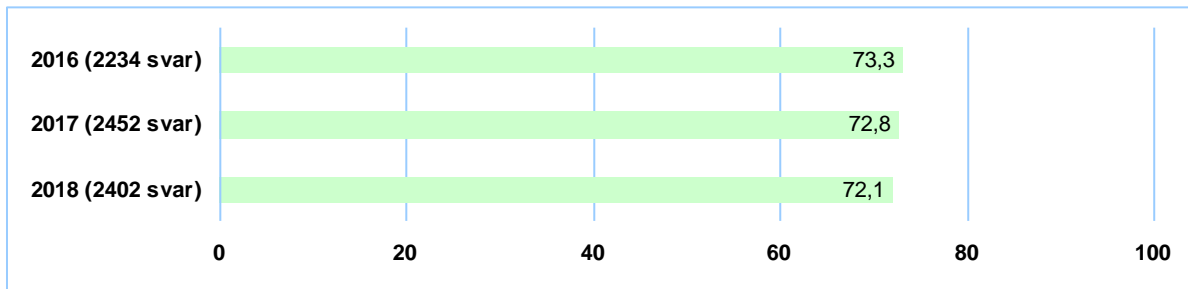
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

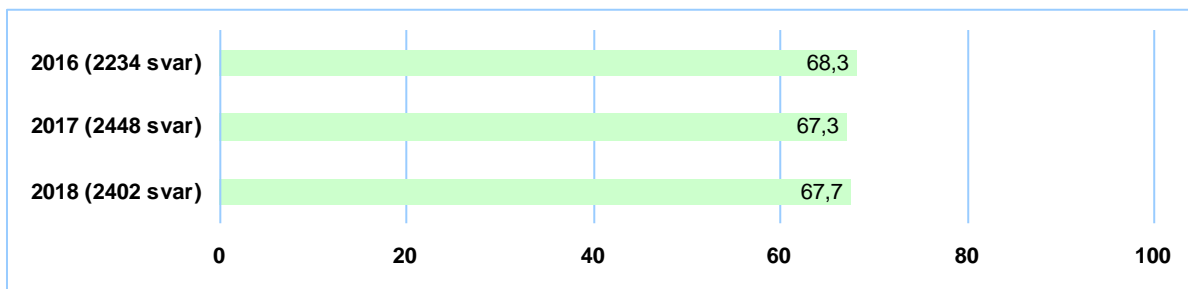
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

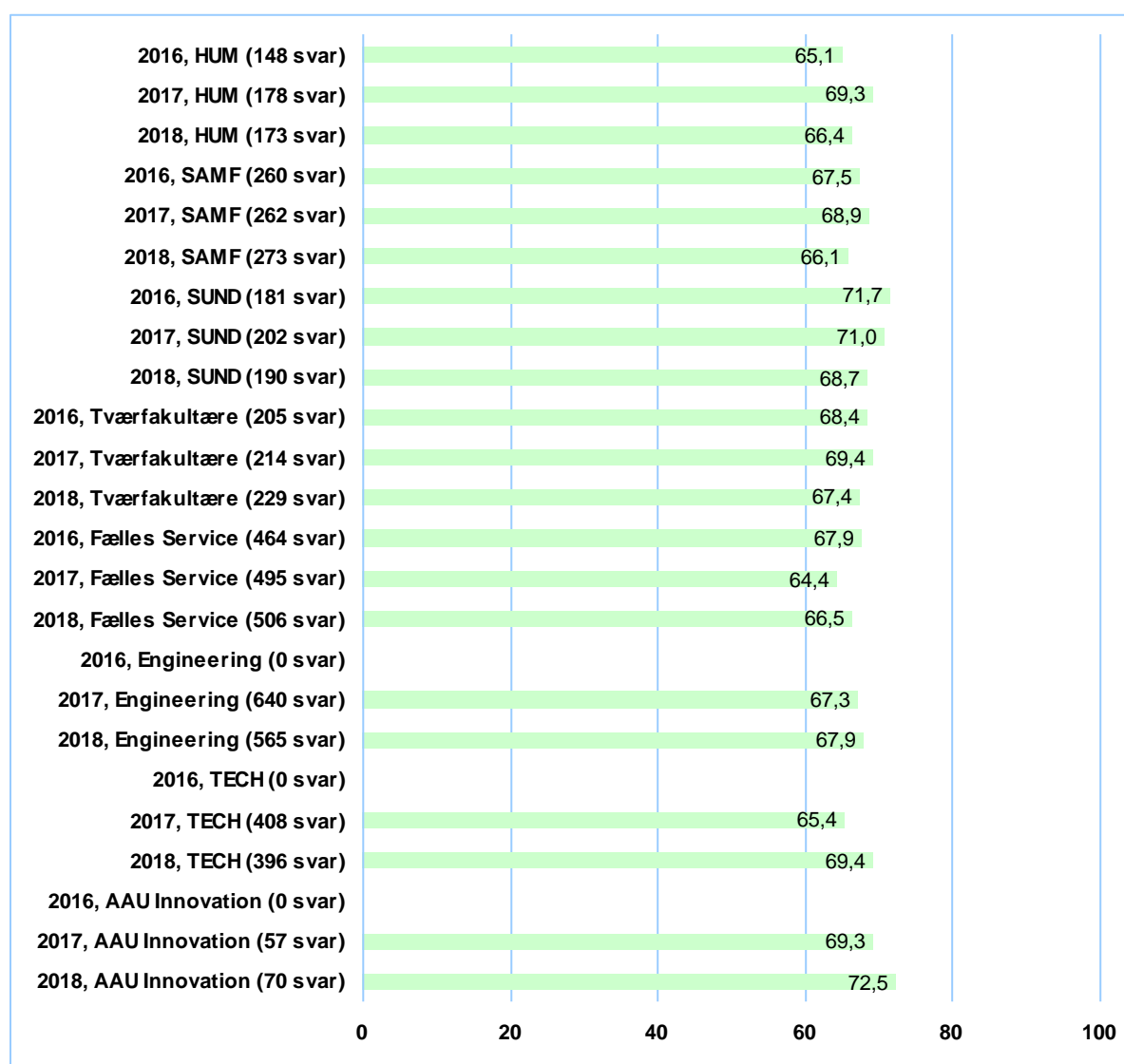
Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

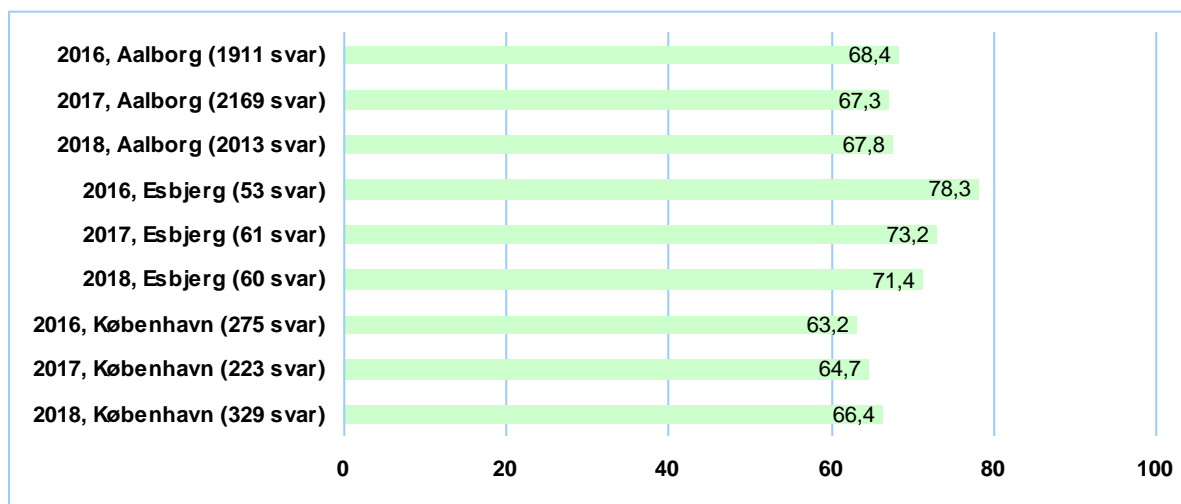
Opdelt på: Hovedområde



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: Geografisk Placering



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdeling

Det tidligere sekretariat i Esbjerg havde i 2016 færre end 10 besvarelser, der er derfor ikke resultater for Fælles Service Esb. 2016.

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
HUM - HUM Dekansektariat	. (0)	. (0)	. (6)	.
HUM - Institut for Kommunikation og Psykologi	65,3 (133)	68,6 (135)	66,6 (165)	-2
SAMF - SAMF Dekansektariat	. (0)	. (0)	. (5)	.
SAMF - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde	67,3 (75)	65,8 (71)	62,5 (74)	-3,3
SAMF - Institut for Statskundskab	56,5 (42)	68,5 (51)	63 (46)	-5,5
SAMF - Institut for Økonomi og Ledelse	68,9 (89)	71,7 (104)	69,2 (109)	-2,5
SAMF - Juridisk Institut	70,3 (33)	67,4 (36)	68,5 (39)	1,1
SUND - SUND Dekansektariat	. (0)	. (0)	. (4)	.
SUND - Institut for Medicin & Sundhedsteknologi	70,6 (151)	72 (160)	68,1 (152)	-3,9
SUND - Klinisk Institut	76,9 (30)	67 (42)	70 (34)	3
Tværfakultære - Institut for Læring og Filosofi	66,6 (88)	65,9 (96)	68,2 (114)	2,3
Tværfakultære - Institut for Kultur & Globale Studier	69,8 (117)	72,3 (118)	66,6 (113)	-5,7
Fælles Service - Studieservice	68,6 (77)	61,4 (77)	63 (88)	1,6
Fælles Service - Rektorsekretariatet	67,3 (13)	69,4 (30)	66,3 (52)	-3,1
Fælles Service - HR-afdelingen	65,7 (27)	67,9 (27)	64,9 (50)	-3
Fælles Service - Fælles Service, Kbh.	69 (23)	74,1 (22)	68,2 (23)	-5,9
Fælles Service - Økonomiafdeling	70,4 (57)	69,1 (54)	64 (60)	-5,1
Fælles Service - Campus Service	69,8 (105)	60,2 (99)	70,7 (68)	10,5
Fælles Service - Aalborg Universitetsbibliotek	75,9 (53)	74,6 (56)	71,8 (50)	-2,8
Fælles Service - IT Service	60,5 (101)	58 (119)	65,4 (105)	7,4
Fælles Service - Fælles Service, Esbjerg	. (0)	74,2 (11)	74,2 (10)	0
Engineering - ENG Dekansektariat	. (0)	. (0)	. (5)	.
Engineering - Adgangskursus	. (0)	65,7 (12)	70,1 (12)	4,4
Engineering - Institut for Byggeri og Anlæg	. (0)	70,4 (96)	65,3 (95)	-5,1
Engineering - Institut for Kemi og Biovidenskab	. (0)	73,1 (98)	73,5 (102)	0,4
Engineering - Institut for Materialer og Produktion	. (0)	56,8 (100)	63,8 (117)	7
Engineering - Institut for Energiteknik	. (0)	73,5 (128)	69,8 (114)	-3,7
Engineering - Institut for Matematiske Fag	. (0)	57,6 (35)	62,8 (43)	5,2
Engineering - Statens Byggeforskningsinstitut	. (0)	66,2 (73)	69 (71)	2,8

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Aalborg Universitet

TECH - Første studieår	. (0)	72,5 (10)	81,4 (10)	8,9
TECH - Institut for Arkitektur & Medieteknologi	. (0)	70,6 (98)	72,1 (99)	1,5
TECH - Institut for Elektroniske Systemer	. (0)	68 (108)	70,9 (84)	2,9
TECH - Institut for Planlægning	. (0)	55,6 (122)	65,7 (143)	10,1
TECH - Institut for Datalogi	. (0)	70 (70)	71 (55)	1
TECH - TECH Dekansektariat	. (0)	. (0)	. (5)	.
AAU Innovation - AAU Innovation	. (0)	69,3 (57)	72,5 (70)	3,2

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	67,2 (1195)	67,9 (1308)	68,2 (1302)	0,3
TAP	69 (1043)	66,5 (1148)	66,7 (1072)	0,2

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	67,5 (1096)	67,3 (1230)	68,7 (1159)	1,4
Kvinde	68,6 (1143)	67,2 (1226)	66,8 (1243)	-0,4

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 30 år	71,8 (269)	71,6 (298)	69,5 (313)	-2,1
30 – 39 år	67,7 (592)	67,4 (680)	67,5 (638)	0,1
40 – 49 år	66,8 (640)	66,3 (680)	67,4 (661)	1,1
50 – 59 år	66,6 (507)	64,8 (544)	66 (535)	1,2
60 år eller ældre	70,5 (217)	69,3 (254)	70,5 (255)	1,2

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	66,6 (2080)	67,3 (2047)	0,7
Ikke dansk	-	71 (376)	69,9 (355)	-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	1%	2%	5%	4%	8%	8%	17%	28%	17%	9%	2236
2017	1%	2%	5%	5%	7%	9%	17%	29%	16%	9%	2443
2018	1%	1%	3%	5%	7%	10%	24%	26%	13%	9%	2402

Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?											
År	Meget tæt på 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget langt fra 10	Svar i alt
2016	2%	4%	7%	7%	9%	11%	19%	24%	12%	5%	2221
2017	2%	4%	7%	6%	10%	13%	21%	22%	11%	5%	2424
2018	2%	2%	4%	7%	9%	16%	24%	21%	10%	5%	2402

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%	6%	7%	17%	25%	20%	17%	2234
2017	1%	2%	4%	3%	6%	8%	16%	26%	19%	17%	2452
2018	1%	1%	3%	4%	5%	10%	19%	24%	18%	15%	2402

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%	2%	4%	4%	9%	10%	18%	23%	16%	12%	2234
2017	2%	3%	4%	5%	9%	10%	18%	23%	16%	10%	2448
2018	1%	2%	3%	5%	8%	12%	20%	21%	16%	10%	2402

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%	2%	5%	7%	9%	11%	16%	18%	15%	14%	2402

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	4%	3%	8%	10%	11%	13%	19%	17%	9%	7%	2402

Samlet score: 57,5

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	28%	40%	26%	5%	2402	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	48%	38%	12%	2%	2402	0

Blandt de 13,5%, 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	59%	41%	325	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%	4%	1%	2402

Blandt de 4,9%, 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	54%	46%	117

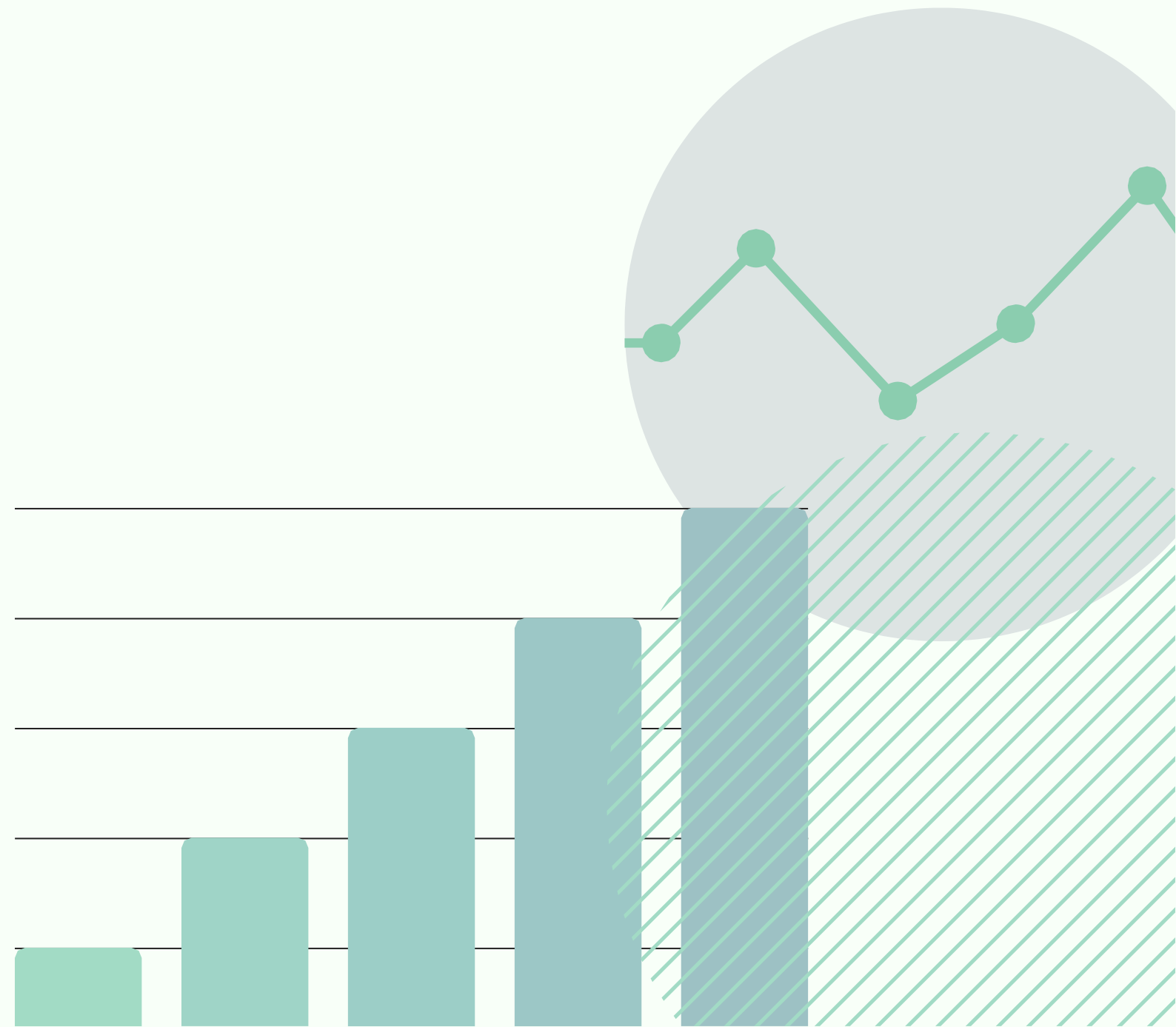


ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

DET INGENIØR- OG NATURVI-
DENSKABELIGE FAKULTET

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.

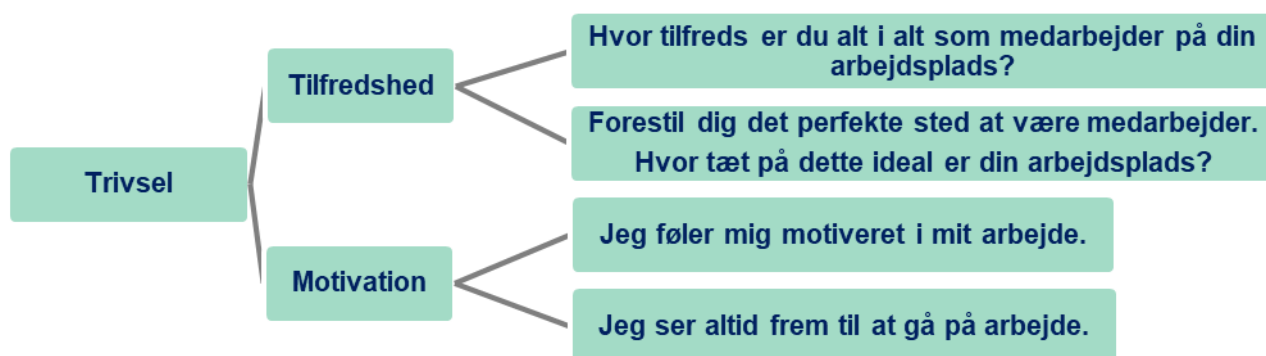
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende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

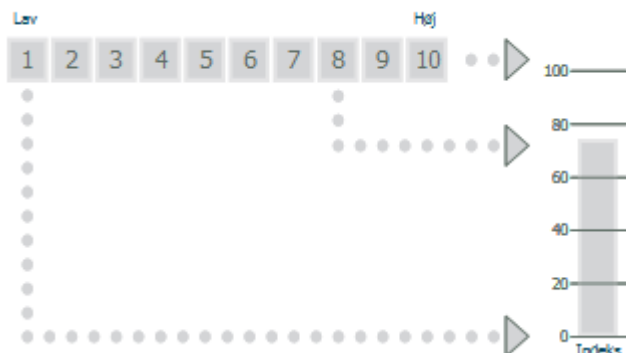
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



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 Engineering

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".

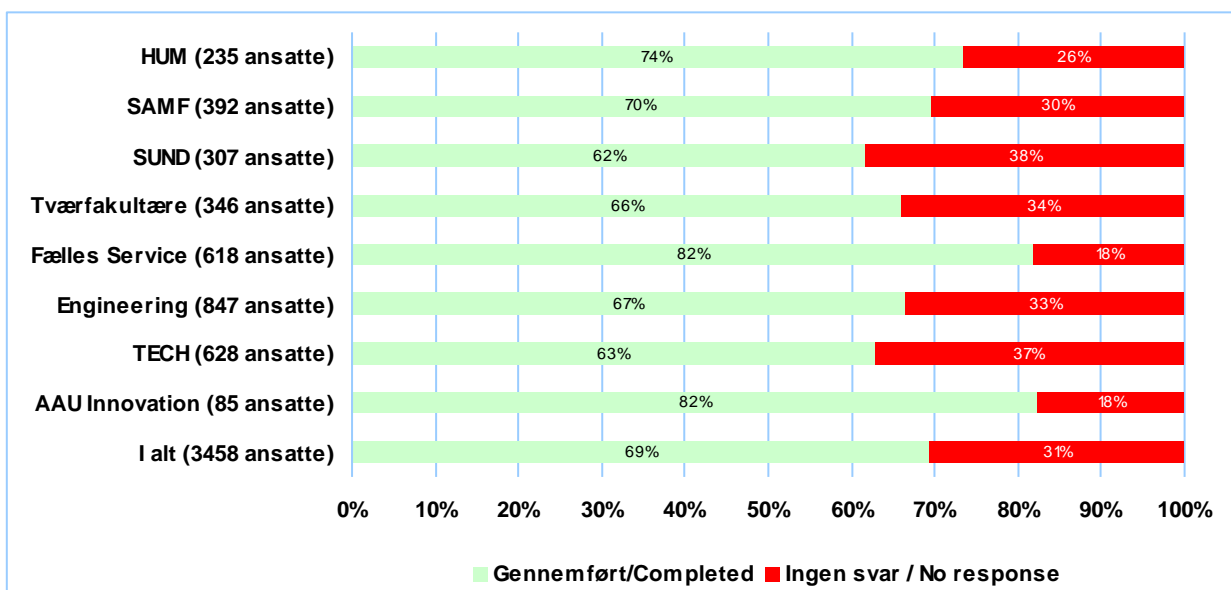


FORTROLIGHED

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 parentesen. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.

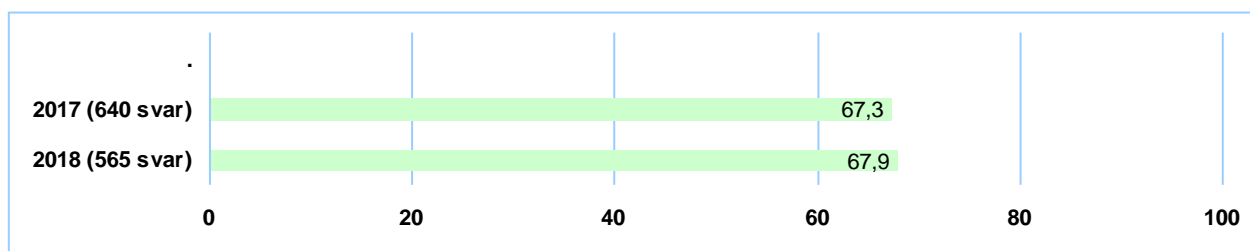


TRIVSELSBAROMETER FOR DET INGENIØR- OG NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

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

TRIVSEL

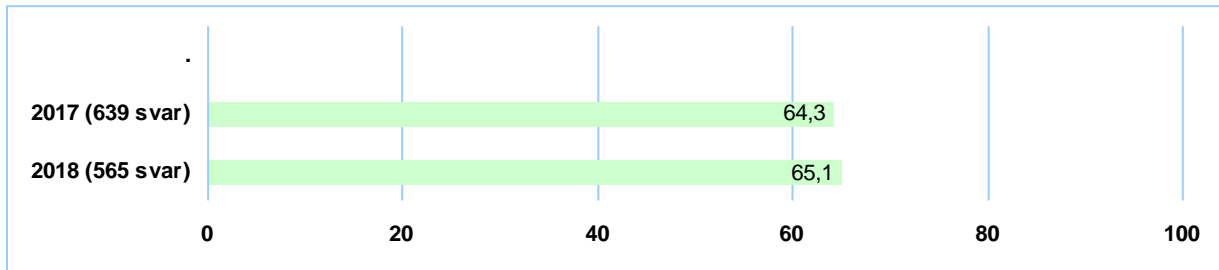
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR DET INGENIØR- OG NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

TILFREDSHED

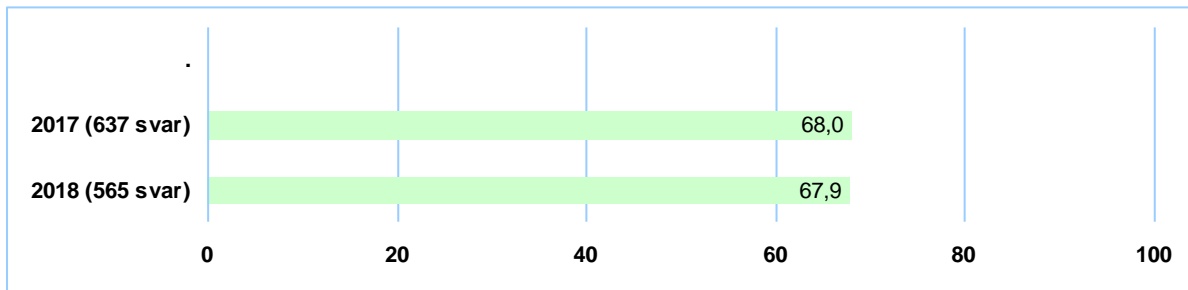
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

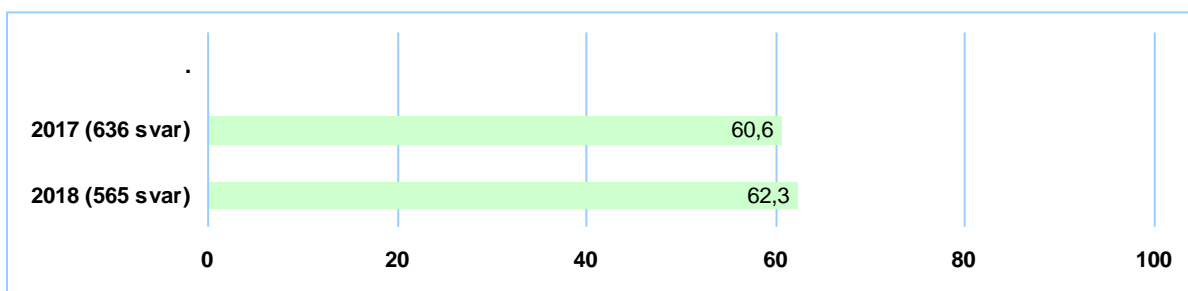
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

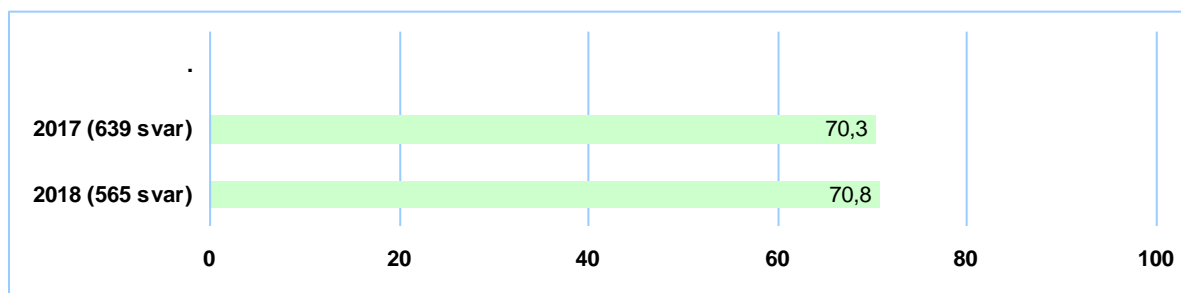
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR DET INGENIØR- OG NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

MOTIVATION

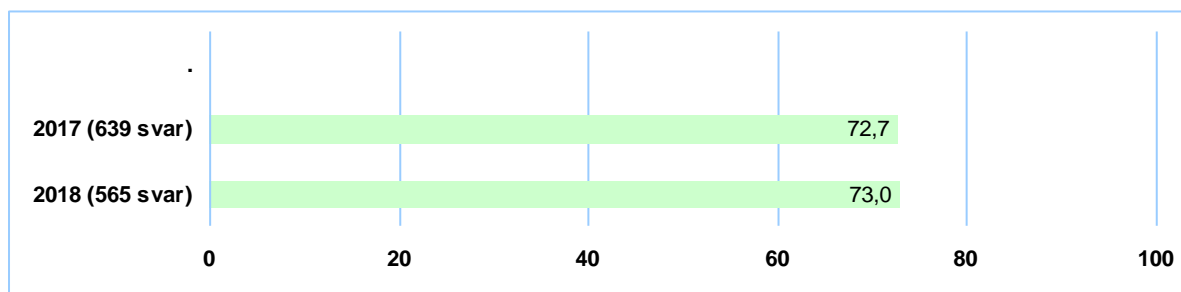
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

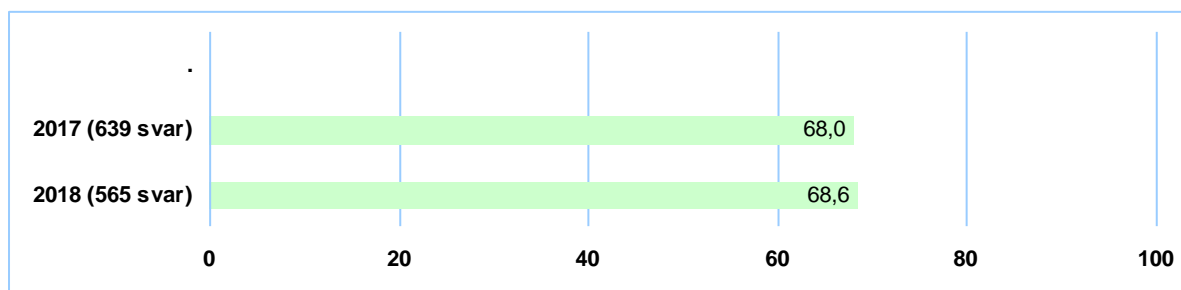
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

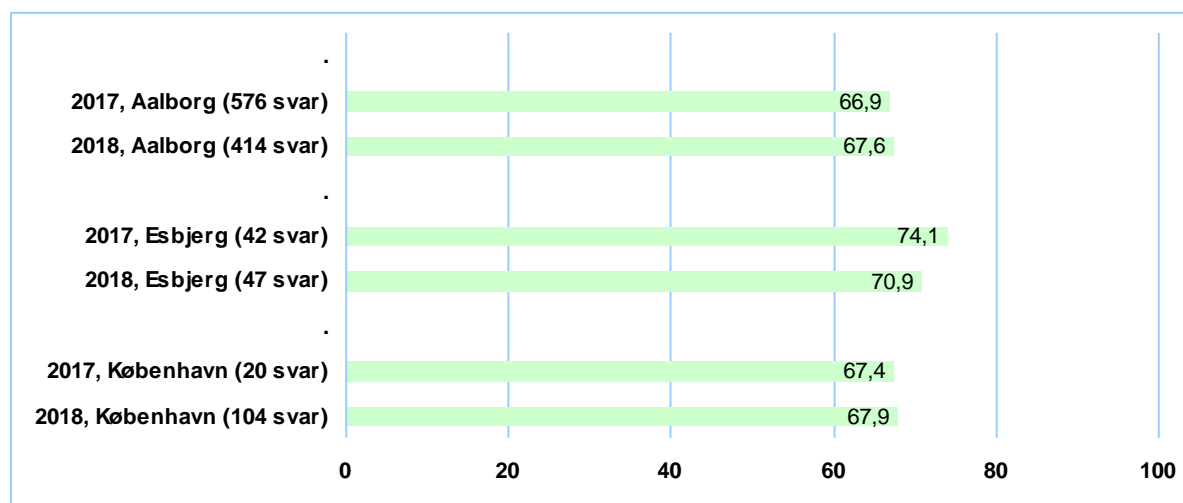
Opdelt på: Årstal for måling



TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

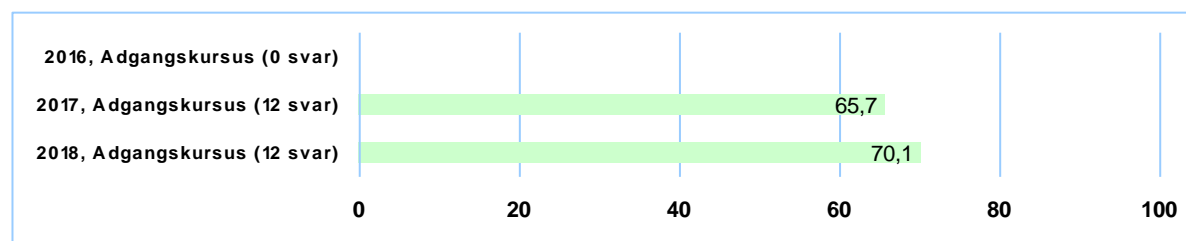
Opdelt på: Geografisk Placering



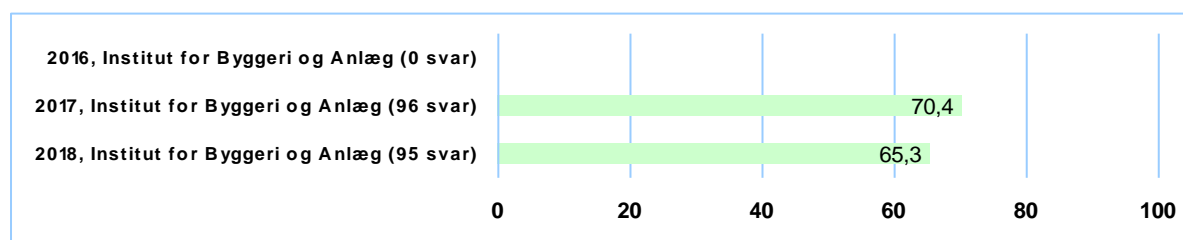
TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdelinger

Adgangskursus



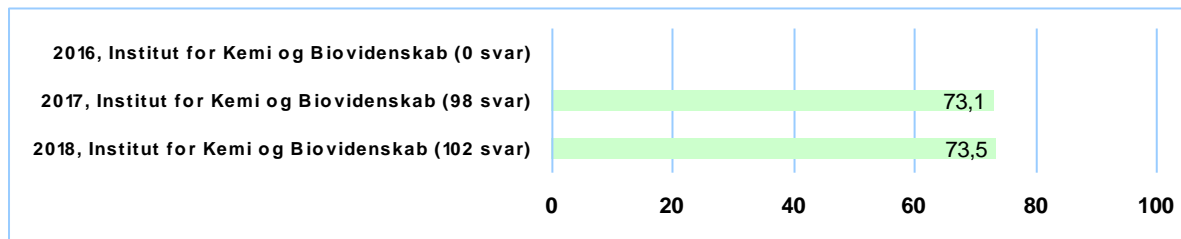
Institut for Byggeri og Anlæg



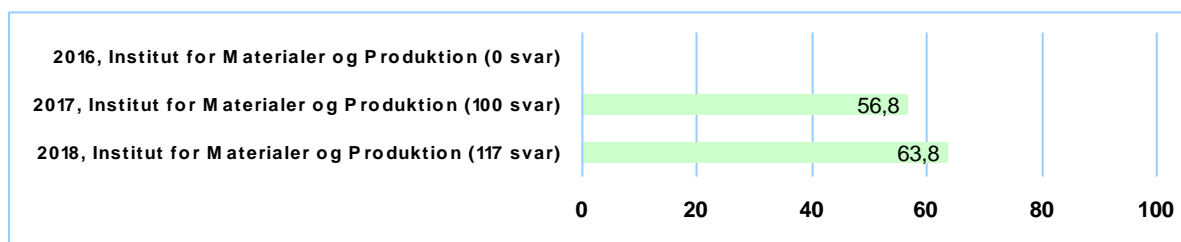
Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018

Resultater for Engineering

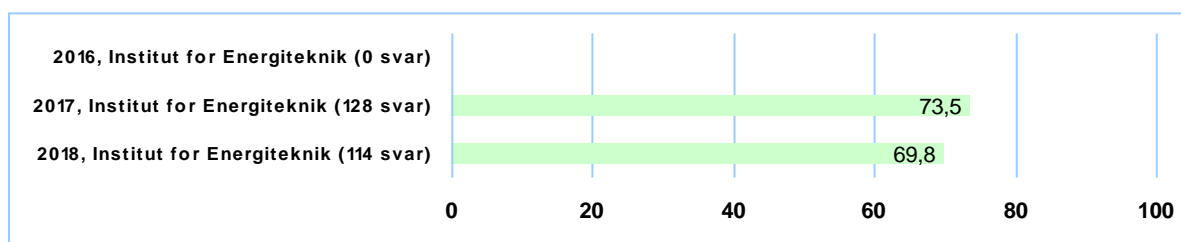
Institut for Kemi og Biovidenskab



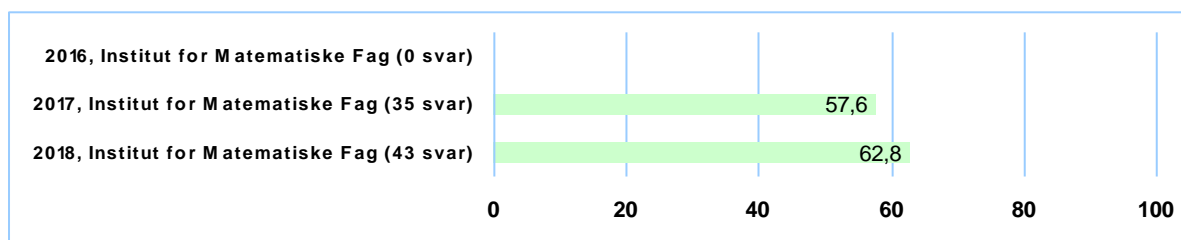
Institut for Materialer og Produktion



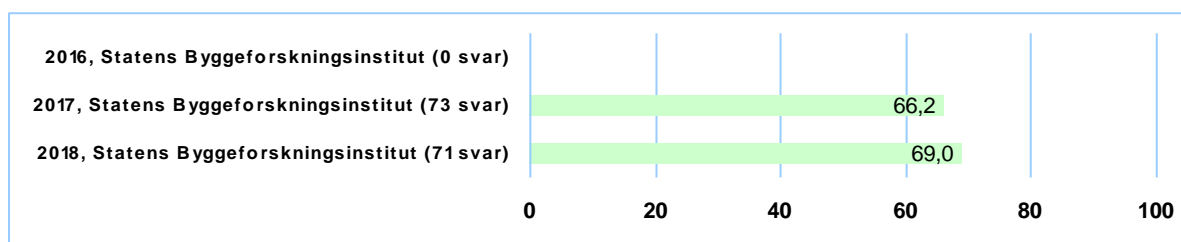
Institut for Energiteknik



Institut for Matematiske Fag



Statens Byggeforskningsinstitut



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2018
Resultater for Engineering

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
VIP	. (.)	69,4 (402)	69,4 (405)	0
TAP	. (.)	63,8 (238)	63,9 (155)	0,1

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	. (.)	67,5 (392)	69,2 (358)	1,7
Kvinde	. (.)	67,1 (248)	65,8 (207)	-1,3

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Yngre end 30 år	. (.)	73,2 (108)	69,4 (104)	-3,8
30 – 39 år	. (.)	69,2 (196)	70,1 (176)	0,9
40 – 49 år	. (.)	63,2 (148)	67,7 (109)	4,5
50 – 59 år	. (.)	62,6 (127)	61,2 (103)	-1,4
60 år eller ældre	. (.)	70,5 (61)	70,4 (73)	-0,1

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	66,1 (478)	67,1 (417)	1
Ikke dansk	-	70,8 (162)	70,2 (148)	-0,6

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	1%	3%	5%	5%	6%	11%	14%	29%	18%	9%	637
2018	1%	1%	3%	5%	7%	11%	23%	26%	14%	8%	565

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	2%	5%	6%	6%	11%	12%	18%	23%	12%	5%	636
2018	2%	2%	4%	7%	9%	17%	23%	19%	11%	6%	565

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	1%	2%	4%	4%	7%	8%	11%	27%	20%	17%	639
2018	0%	1%	3%	4%	6%	10%	17%	24%	18%	17%	565

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	2%	3%	4%	4%	9%	10%	16%	24%	16%	12%	639
2018	1%	1%	4%	6%	9%	12%	18%	19%	17%	12%	565

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%	2%	5%	7%	10%	10%	14%	20%	11%	18%	565

Samlet score: 66,6

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	6%	3%	8%	9%	11%	13%	15%	17%	9%	8%	565

Samlet score: 57,1

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	30%	39%	26%	4%	565	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	51%	36%	13%	1%	565	0

Blandt de 13,5%, 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	70%	30%	76	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%	1%	565

Blandt de 5,3%, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

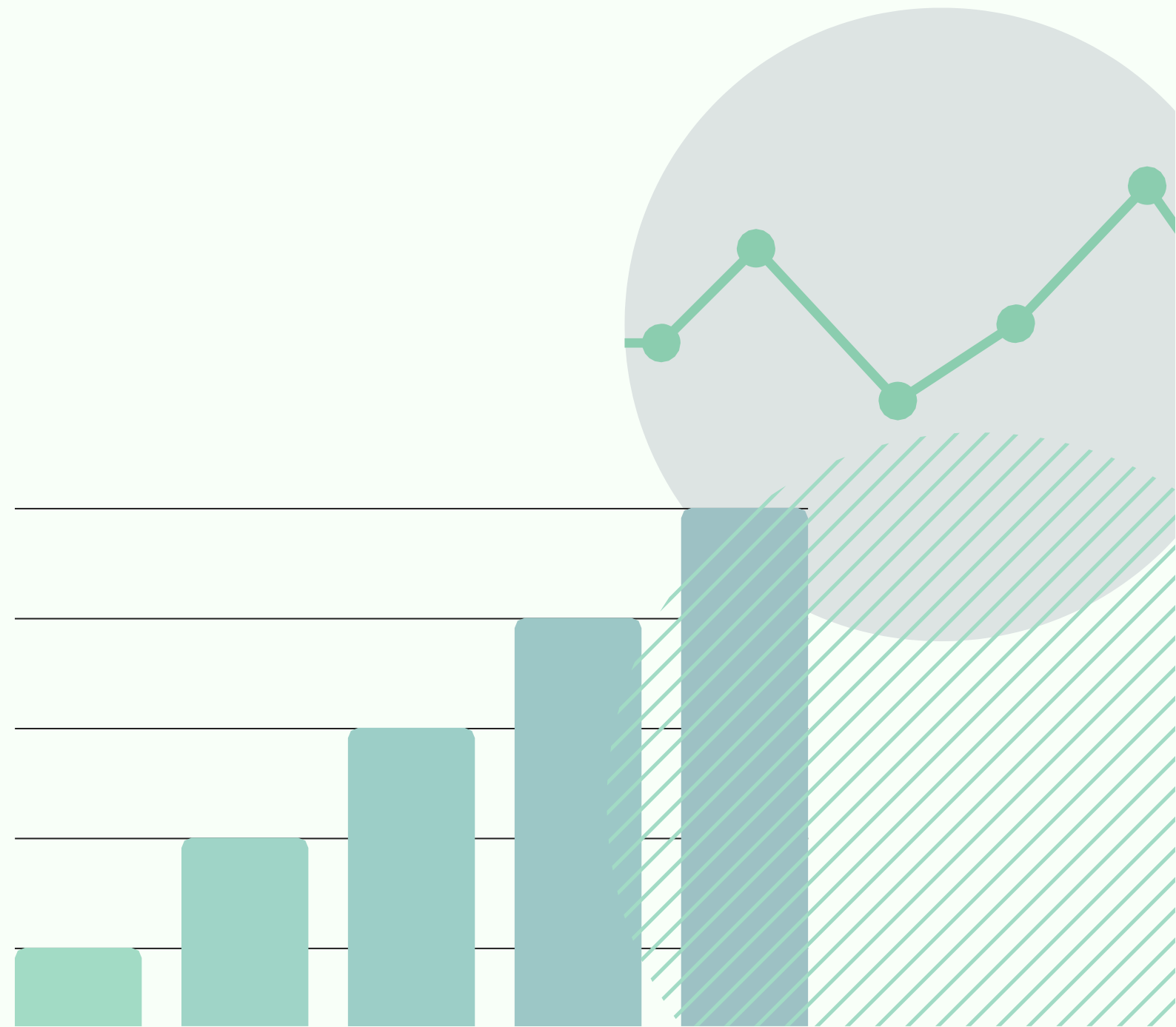
Har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2018	57%	43%	30



ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

Institut for Kemi og Biovidenskab **2018**



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	0
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR ENGINEERING FORDELT PÅ ENHEDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB	4
TILFREDSHED FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB	5
MOTIVATION FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB	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.

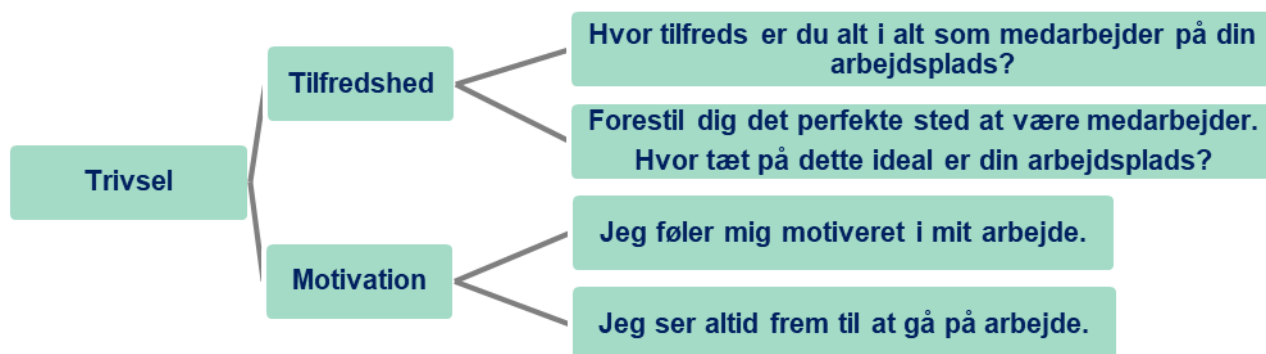
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV, Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-runderingerne, Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende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

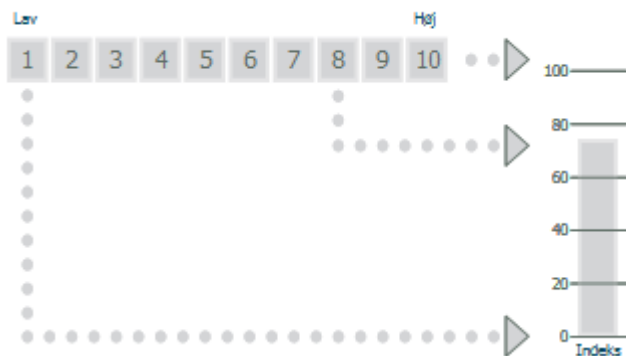
Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med ni spørgsmål mandag d. 1. oktober 2018. 69,5% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 16. oktober 2018.

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.

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".

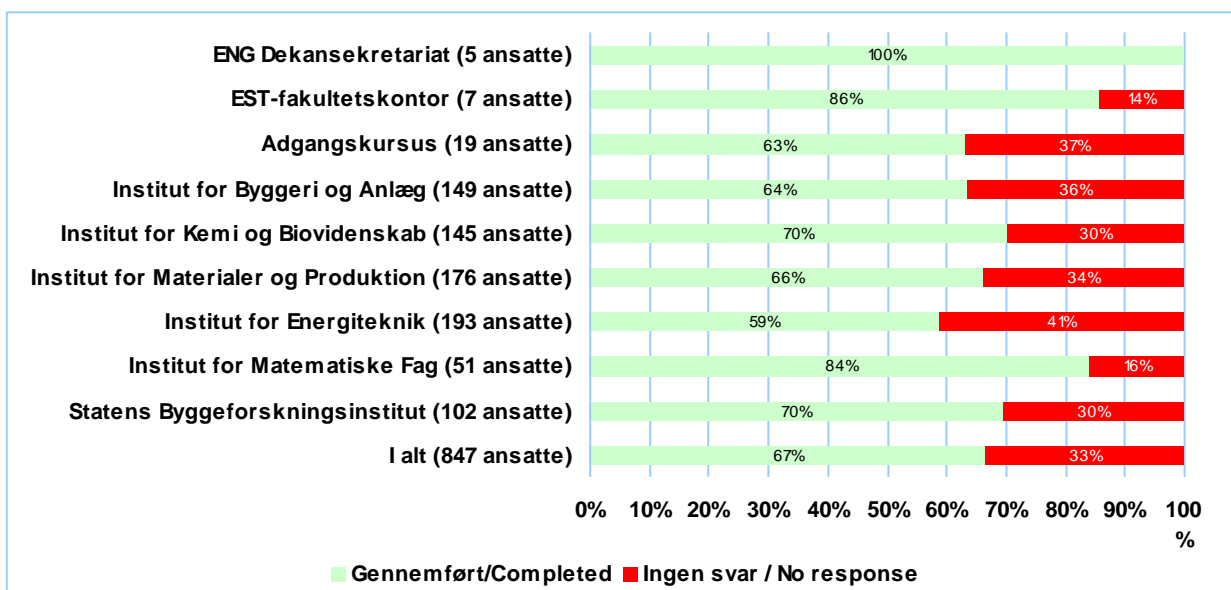


FORTROLIGHED

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

SVARPROCENT FOR ENGINEERING FORDELT PÅ ENHEDER

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

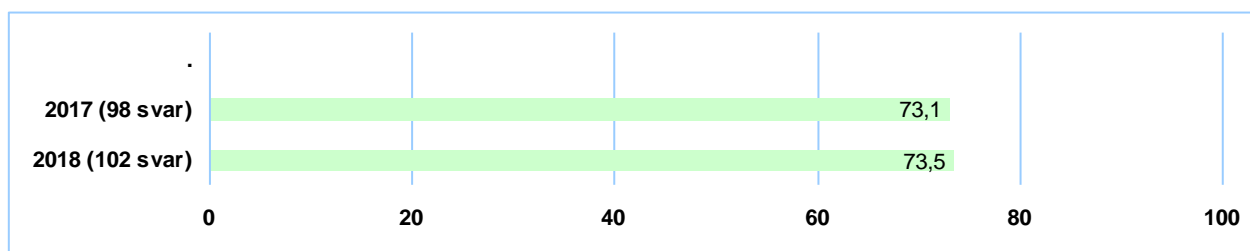


TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

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

TRIVSEL

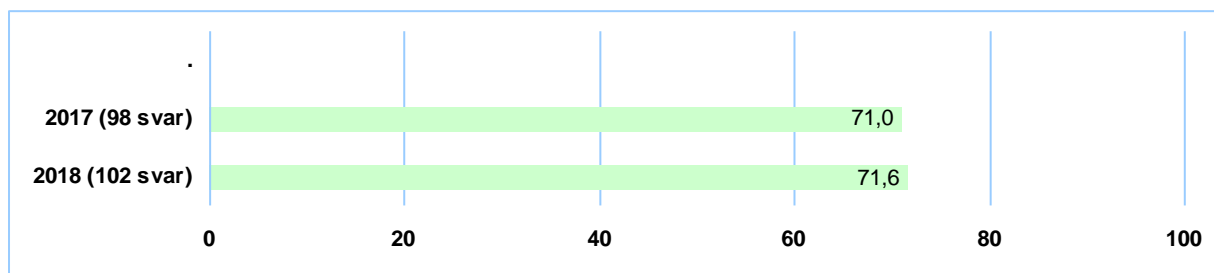
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

TILFREDSHED

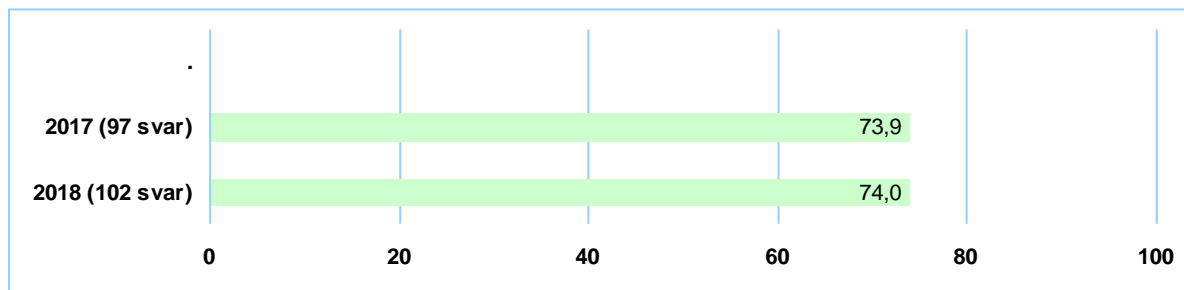
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDHEDSSPØRGSMÅL

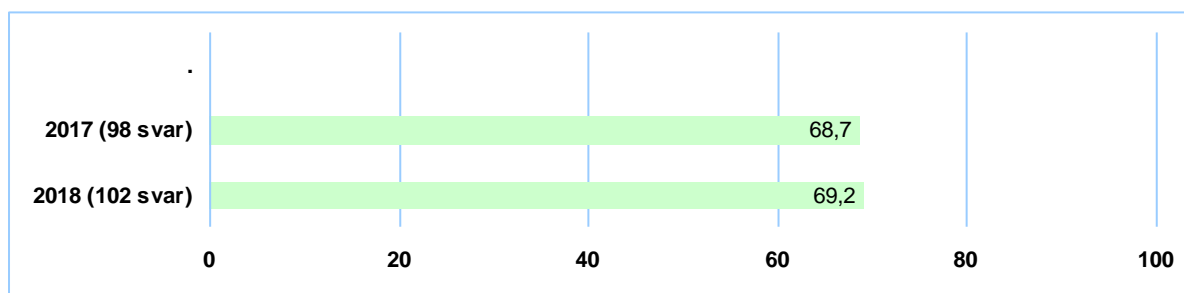
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

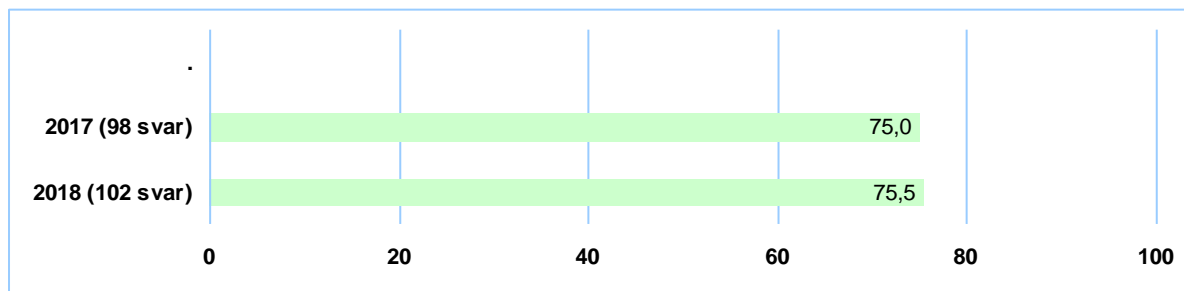
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR INSTITUT FOR KEMI OG BIOVIDENSKAB

MOTIVATION

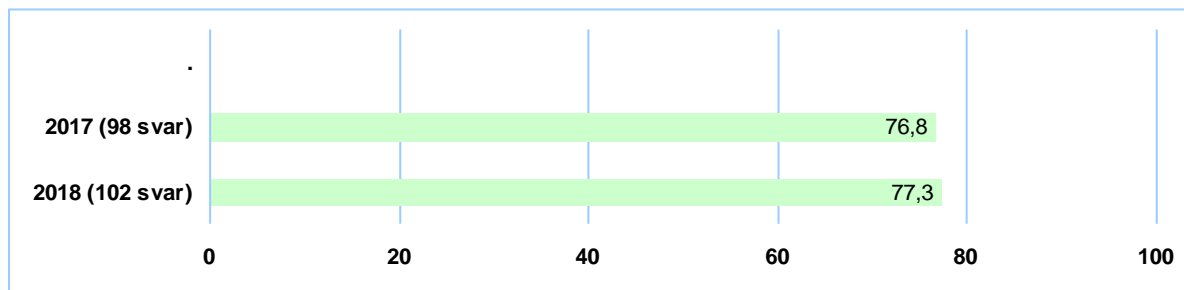
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

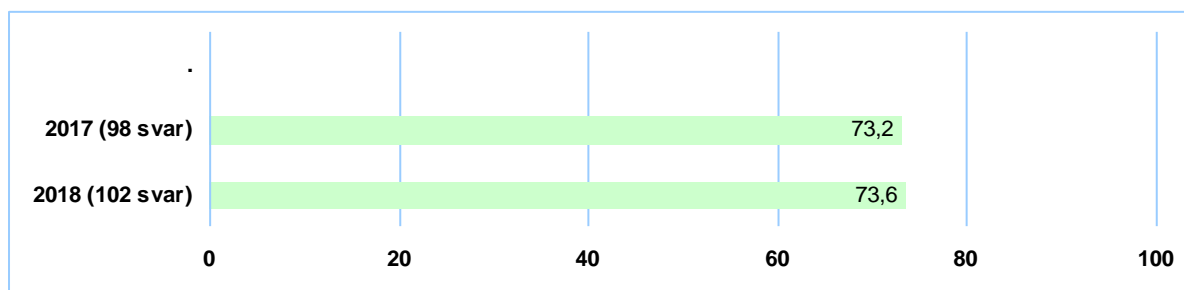
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

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	. (.)	76,7 (71)	74,4 (71)	-2,3
TAP	. (.)	63,6 (27)	70,9 (30)	7,3

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Mand	. (.)	75,6 (52)	76,8 (52)	1,2
Kvinde	. (.)	70,2 (46)	70,2 (50)	0

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	. (.)	75,2 (64)	73,4 (66)	-1,8
45 år eller æl- dre	. (.)	69,2 (34)	73,8 (36)	4,6

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2016 Score (svar)	2017 Score (svar)	2018 Score (svar)	Udvikling fra 2017 til 2018
Dansk	-	73,5 (73)	74,2 (78)	0,7
Ikke dansk	-	72 (25)	71,3 (24)	-0,7

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	1%	3%	2%	3%	0%	7%	18%	32%	23%	11%	97
2018	0%	0%	3%	3%	6%	6%	16%	37%	22%	8%	102

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	2%	3%	2%	4%	5%	10%	18%	31%	17%	7%	98
2018	1%	0%	2%	3%	7%	14%	23%	35%	10%	6%	102

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	1%	2%	1%	3%	2%	8%	13%	27%	22%	20%	98
2018	0%	0%	0%	4%	7%	5%	17%	26%	24%	18%	102

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	1%	2%	1%	2%	5%	11%	18%	24%	21%	13%	98
2018	0%	0%	2%	3%	10%	6%	24%	20%	24%	13%	102

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%	9%	6%	7%	9%	21%	16%	13%	18%	102

Samlet score: 67

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%	2%	8%	13%	12%	17%	20%	12%	8%	6%	102

Samlet score: 55,8

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	27%	53%	18%	2%	102	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	49%	44%	7%	0%	102	0

Blandt de 6,9%, 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	86%	14%	7	0

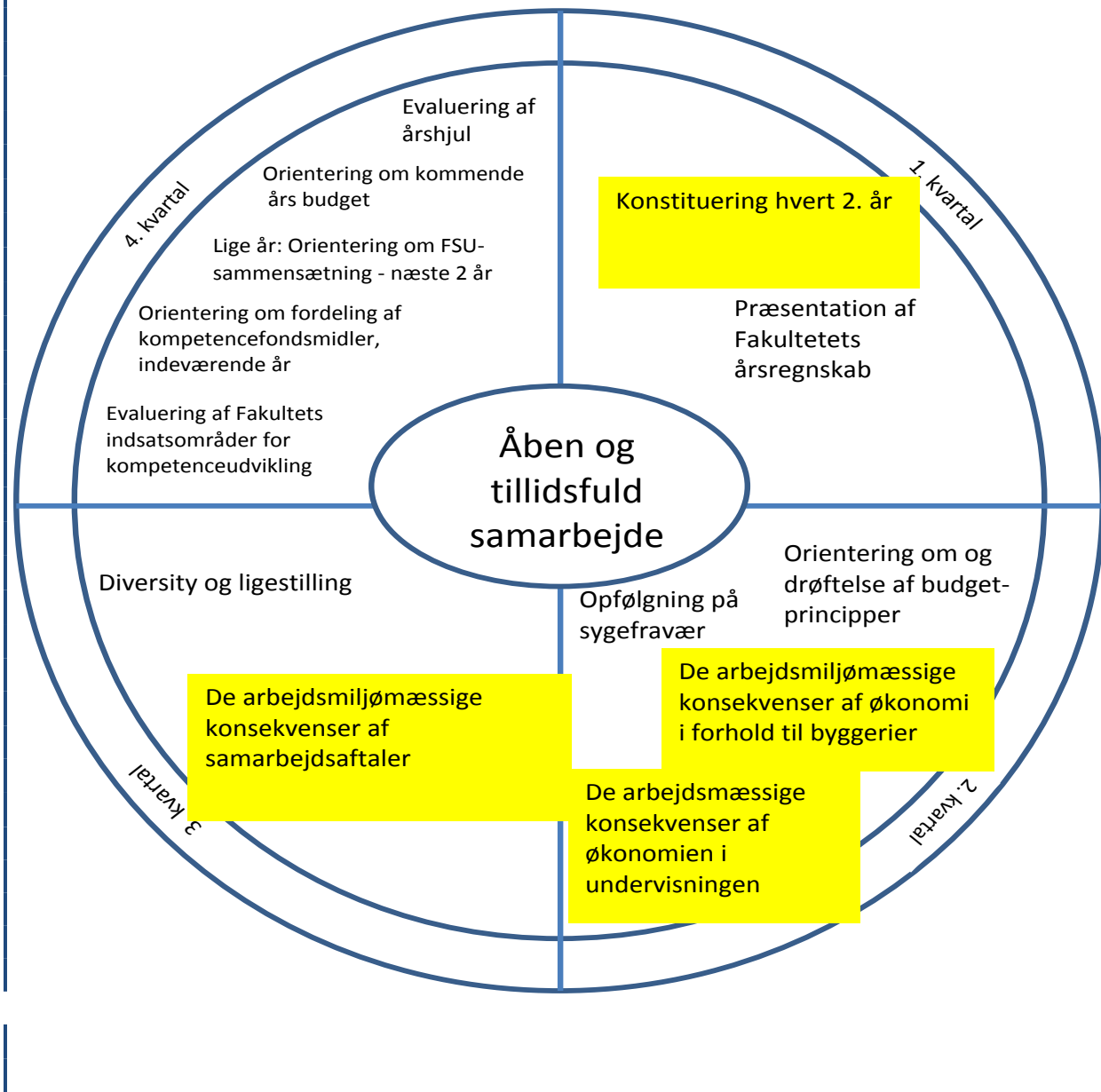
MOBNING, CHIKANE OG TRUSLER

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%	3%	0%	102

Blandt de 2,9%, 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

UDKAST ÅRSHJUL-ENG FSU 2017



Hovedsamarbejdsudvalgets årshjul 2019

Mødedato	Faste punkter på dagsorden
13. februar 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Drøftelse vedr. budgetprincipper for 2020 • Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform
24. april 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om årsrapport/regnskab 2018 • Status på udviklingskontrakten • Drøftelse af psykisk arbejdsmiljø
19. juni 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Drøftelse af AAU's personalepolitik • Orientering fra udvalget for diversitet og ligestilling
25. september 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering vedr. økonomisk status for 2017 samt budget for 2018 • Evaluering af TAP-lønforhandling 2019 • Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2020
11. december 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Drøftelse af budget for 2020 • Evaluering af AAU's kompetenceudvikling • Ferieåret 2020-2021

For at præcisere ovenstående emner, findes der nedenfor en forklaring, herunder uddybninger af punkterne samt begrundelse for placering som fast punkt på udvalgets årshjul.

Af samarbejdsaftalen fra 2013 fremgår det, at: *"Samarbejdsudvalget skal behandle emner, inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen. Det er op til det enkelte samarbejdsudvalg at vurdere, hvilke emner der er særligt relevante, for at der er en strategisk sammenhæng mellem samarbejdsudvalgets arbejde og institutionens mål."* Foruden de emner, som samarbejdsudvalget vælger at prioritere som særligt relevante, har udvalget også en række særlige opgaver, som **skal** behandles jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5, hvilke er inkluderet i HSU's årshjul.

Formandsskabet sammensætter i fællesskab dagsorden og udvælger øvrige relevante emner til behandling, herunder fastlægges den konkrete behandling af emnerne samt hvorvidt der er behov for tilkald af særligt sagkyndige.

Forklaringer

13. februar 2019	
Drøftelse vedr. budgetprincipper for 2020	HSU har pligt til behandling af økonomi jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi.
Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform	<p>Jf. samarbejdsaftalen (2013) § 2 skal samarbejdsudvalget jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.</p> <p>Det er besluttet i HSU, at foretage en årlig evaluering af samarbejdet og arbejdsformen af det forgangne år, på årets første møde. Der afsættes minimum 30 min. til evalueringen som forestås af HSU-sekretariatet på baggrund af evalueringsskema/-spørgsmål.</p>

24. april 2019

Orientering om årsrapport/regnskab 2018	Ledelsen har pligt til at informere om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation jf. samarbejdsaftalens § 3 stk. 2. Ledelsens informationspligt.
Status på strategisk rammekontrakt	HSU har pligt til at drøfte relevante dele af en eventuel resultatkontrakt jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi.
Drøftelse af psykisk arbejdsmiljø	<p>HSU har pligt til at drøfte AAU's indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress samt drøfte AAU's indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 3. e) Arbejdsrelateret stress og f) Mobning, chikane og vold.</p> <p>HSU orienteres om virkningen af det psykologiske beredskab (med forbehold for at data er modtaget fra ekstern partner) samt sygefraværstatistikken for det forgangne år og drøfter den fremtidige indsats på området.</p>

19. juni 2019

Drøftelse af AAU's personalepolitik	<p>HSU har pligt til at drøfte sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personalepolitikken jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi.</p> <p>PPU er et permanent underudvalg til HSU, som behandler personalepolitiske emner. HSU involveres efter behov og orienteres årligt om PPU's arbejde. Den årlige orientering fra PPU skal danne grundlag for en drøftelse af sammenhængen mellem AAU's mål/strategi og personalepolitikken.</p>
Orientering fra udvalget for diversitet og ligestilling	<p>HSU har pligt til at drøfte forskels- og ligestillingsspørgsmål jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 3. b) Forskelsbehandling og c) Ligebehandling.</p> <p>HSU orienteres om AAU's arbejde med forskelsbehandling og ligestilling fra udvalget for diversitet og ligestilling, som danner grundlag for en drøftelse om hvorvidt ligestilling opleves som en integreret del af personalepolitikken samt hvorvidt personalepolitikken og handleplan for diversitet og ligestilling forebygger forskelsbehandling.</p>

25. september 2019

Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020	Ledelsen har pligt til at informere om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation jf. samarbejdsaftalens § 3 stk. 2. Ledelsens informationspligt.
---	---

Evaluering af TAP-lønforhandling 2019	HSU har aftalt, at de årlige TAP-lønforhandlinger evalueres på HSU-møde, hvor såvel ledelsessiden som medarbejdersiden forinden mødet har indsamlet evalueringer fra deres bagland.
Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2020	Af HSU's forretningsorden fremgår det, at udvalget fastlægger mødeplan og årshjul for det kommende år, på indeværende års andet sidste møde.

11. december 2019	
Drøftelse af budget for 2020	<p>HSU har pligt til behandling af økonomi jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi.</p> <p>Budgettet forventes godkendt af direktionen på dette tidspunkt, hvorfor HSU afsætter god tid til at drøfte budgettets konsekvenser for det kommende år. Der afsættes som minimum 45 min. til drøftelsen.</p>
Evaluering af AAU's kompetenceudvikling	<p>HSU har pligt til at spille en aktiv rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på AAU jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 3. a) Kompetenceudvikling.</p> <p>Som et led heri skal AAU's kompetencestrategi evalueres en gang årligt.</p> <p>Under evalueringen drøftes følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status på indsatsområderne fra AAU kompetencestrategi • Brugen af MUS/LUS og GRUS på AAU
Ferieåret 2020-2021	HSU har besluttet at behandle det kommende års ferieafholdelse, fordi det vurderes som et emne, der har betydning for arbejds- og personaleforhold i et strategisk perspektiv.