

SAU - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (SAU-
møde)

14-03-2022 14:15 - 15:45

Kroghstræde 7, lokale 72

Indhold

Punkt 2: Godkendelse af referat	1
Punkt 3 (Lukket) : Drøftelse af trivselsmåling.....	2
Punkt 4: Status på APV-handleplan og handleplan 2022/23 samt procesplan.....	3
Punkt 5: Drøftelse af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet.....	6
Punkt 6: Orientering om udflytning af socialrådgiveruddannelsen til Hjørring.....	7
Punkt 7: Drøftelse af nedlæggelse af KSA i København.....	7
Punkt 8: Nyt fra Institutledelsen.....	8

Punkt 2: Godkendelse af referat

Referat af ordinært møde d. 20. december 2021.

Referat af ekstraordinært SAU-møde d. 17. januar 2022.

Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Palle Steen Hansen
Telefon: 28305774
Email: psh@id.au.dk

Dato: 25-01-2022

Referat af ekstraordinært SAU-møde på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde d. 17. januar 2022

Teams

Deltagere: Berith Heien, Morten Ejrnæs, Trond Beldo Klausen, Lene Tølbøll, Otto Simonsen, Dorte Caswell, Maja Lundemark Andersen, Mette Rømer, Vivi Imer Hansen, Betinna Olesen og Rasmus Juul Møberg

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Referat

Baggrunden for mødet er rektoratets indstilling til ministeriet om, at kandidatuddannelsen i Socialt arbejde (KSA) skal lukkes i København som en del af en nedlukning af alle Aalborg Universitets SSH-uddannelsesaktiviteter på bachelor- og kandidatniveau i København. Det betyder, at KSA's optag reduceres med 65 %.

Ledelsen orienterede om processen. Campusrådet i København var indkaldt d. tirsdag d. 11. januar. Dekanen har afholdt møde med medarbejderne i København onsdag d. 12. januar. Rektoratet orienterede hele organisationen samme dag. Der afholdes medarbejdermøde fredag d. 21. januar (online).

Ledelsen har været informeret tidligere, men ikke involveret i processen. Det er ikke ledelsens forslag at lukke KSA i København. Ledelsen har i efteråret indmeldt en dimensionering på 12-14 % på relevante uddannelser til FAK. Resultatet, som nu foreligger, har ledelsen ikke haft lejlighed til at drøfte. Ledelsen finder løsningen ulogisk og forkert.

Det opleves som et stort problem, at der bliver uddannet 2/3 færre kandidater på området socialt arbejde. Især Østjylland vil komme til at lide under dette.

Studienævnet har informeret de studerende og aftagerpanelet.

På mødet blev der drøftet:

1. Hvad kan der gøres ift. direktionens beslutning/indstilling til ministeriet?
2. Hvordan kan vi tage hånd om hinanden ovenpå udmelding af nedlukning i København?
3. Hvad kan vi gøre fremadrettet for at sikre instituttets økonomi og aktivitetsniveau opretholdes, herunder uddannelsesaktiviteter på feltet Socialt Arbejde i København?

Ad 1 Hvad kan der gøres ift. Direktionens beslutning/indstilling til ministeriet?

B-siden finder ikke, at beslutningen om lukning af KSA i København er begrundet. Der efterlyses bl.a. en kobling mellem ministeriets ønske om udflytning og den nedlukning, som foregår. Rektoratets fremlægning af sagen på skrift og på medarbejdermøder har ikke givet svar på dette.

Yderligere information i form af universitetets indmelding til ministeriet, referater fra Bestyrelsesmøder og referater fra HSU efterspørges.

Universiteternes svar findes på ministeriets hjemmeside. Der ligger ikke en yderligere oplysning af sagen heri: <https://ufm.dk/uddannelse/indsatsomrader/bedre-muligheder-for-uddannelse-i-hele-danmark/implementering-af-flere-og-bedre-uddannelsesmuligheder-i-hele-danmark>

Det er ikke muligt at få referater af lukkede punkter på Bestyrelses- og HSU-møder.

Beslutninger opleves som værende top-down og foregået i et lukket rum. B-siden oplever, at tillidsrepræsentanterne er inviteret til et lukket rum, hvor man efterfølgende kan tages til indtægt for beslutninger. På andre universiteter har der været en åben drøftelse. Ledelsens tilgang er ikke befordrende for et godt arbejdsmiljø.

Institutledelsen fremhævede, at vi fortsat mangler at se forskellene på 5-6 % og 10 % reduktion.

Institutledelsens opgave er at være loyale overfor beslutningen. Ledelsen finder desværre, at mulighederne for at få omgjort beslutningen er minimal.

B-siden kontakter de på SSH involverede SAU'er samt relevante tillidsrepræsentanter. Forskellige initiativer overvejes bl.a. på de sociale medier.

Ad 2 Hvordan kan vi tage hånd om hinanden ovenpå udmelding af nedlukning i København?

Beslutningen om lukning af KSA i København er et granatchok. Både A- og B-siden giver udtryk for, at lukningen er et problem for hele instituttet. Der er tale om en situation, der ikke kan afgrænses til hverken København eller KSA.

SAU opfordrer til, at vi er ekstra omsorgsfulde over hinanden på alle adresser. Vi skal varetage medarbejdernes ve og vel. Usikkerheden er der. Vi skal skabe noget, som medarbejderne kan se sig selv i.

Institutledelsen har udsendt mail med disse budskaber.

Ad 3 Hvad kan vi gøre fremadrettet for at sikre instituttets økonomi og aktivitetsniveau opretholdes herunder uddannelsesaktiviteter på feltet Socialt Arbejde i København?

Ledelsen giver udtryk for, at der er ikke noget nyt i, at AAU's ledelse ikke har HUM og SAMF som har deres primære opmærksomhed. Vi må arbejde på at udnytte det handlerum, vi har. Ledelsen er opmærksom på, at det skal kunne hænge sammen fremadrettet. Det er vigtigt, at vi gør noget nu også, frem for at afvente for længe. Også de aktuelle stillingsplaner hænger sammen med det, vil vi fremadrettet.

Vi står til at miste uddannelsesindtægter på 4-4,5 mio. kr. pr. år. Øget EVU-aktivitet omkring Socialt Arbejde kunne være et scenarie. Vi har en hvilende masteruddannelse i vidensbaseret socialt arbejde. Vi skal skabe øgede indtægter på uddannelsesområdet. Vi skal arbejde med vores uddannelsesportefølje, så der skabes de nødvendige indtægter. Ekstra funding er også fint, men vi er også afhængige af uddannelsesindtægter. De ekstra basisforskningsmidler til AAU kan vi ikke basere os på.

Vi kan også drøfte vores måde at organisere undervisningen. Vi skal finde de måder at organisere os på, som gør rejseaktivitet mellem campus mulige.

På den korte bane vil institutledelsen indstille til dekanatet, at stillingsplanen opretholdes. Institutledelsen vil også arbejde for, at der oprettes ekstra pladser på KSA i Aalborg.

Vi vil handle hurtigt, så vi kan sikre opretholdelsen af vores forskningsmiljø i København. Det vil være et stort tab for både forskningsmiljøet omkring socialt arbejde og instituttet, hvis medarbejdere søger væk. Desuden skal vi naturligvis sikre, at de studerende på uddannelsen får en god uddannelse.

Endelig skal vi benytte anledningen til at styrke samarbejdet mellem forskningsmiljøerne omkring socialt arbejde og sociologi.

Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Palle Steen Hansen [Navn 2]
Telefon: 28305774
Email: psh@id.au.dk

Dato: 10-03-22

Referat af SAU-møde på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde d. 20. december 2021

Teams

Til stede: Dorte Caswell, Lene Tølbøll, Otto Simonsen, Rasmus Møberg, Kathrine Vitus, Vivi Imer Hansen, Mette Rømer og Betinna Olesen

Afbud: Trond Beldo Klausen, Berith Heien og Maja Lundemark

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Godkendelse af referat

Referat fra d. 30. august godkendt

3. Orientering om Aalborg Universitets nye arbejdsmiljøpolitik

LT: AAU har fået ny arbejdsmiljøpolitik vedtaget af HAMiU. Politikken tilsiger, at vi i arbejdsmiljøarbejdet ikke blot er forebyggende, men også reagerende og udviklende. Vi skal også have sundhedsfremmende tiltag. Desuden etableres en kobling mellem studie- og arbejdsmiljø. Endelig fastslås, at ledelsen skal involvere arbejdsmiljøorganisationen i processer med betydning for arbejdsmiljøet.

Der ligger en række støttespørgsmål til udarbejdelse af ny handleplan.

LT efterspørger reaktioner, men nævner også, at dette er en orientering med henblik på en senere drøftelse af den nye arbejdsmiljøpolitik.

DC: studser over, at det er en udefra/oppefra politik. Vi har en række udfordringer. Vi skal håndtere krydspres og hjælpe hinanden. Savner i politikken, at der er noget, som bliver vigtig for os. Det er ærgerligt, hvis SAU bliver til et administrativt organ. Fx er ULD mere optaget af at få noget i årshjul end af handlinger. Vi risikerer, at det bliver en politik til skuffen.

VH: hæfter sig ved begrebet bæredygtigt arbejdsmiljø. Det er nyt begreb, som tilsyneladende handler om inklusion, fastholde samt fysisk og mentale arbejdsevner og udvikling for alle i organisationen. Måske er det begreber, som ændrer og udvikler sig. Vi skal finde ud af, hvad der er nyt i det.

LT: Vi skal udfolde begreberne for os selv, finde vores egne definitioner og betydninger. Vi skal have fokus på det, vi konkret finder vigtigt. Fx balanceproblematikken, som også handler om bæredygtighed. Arbejdsmiljøpolitikken giver nogle overordnede rammer, som det kan være svært at være uenige i. Det er positivt, at vi inden for rammerne af den nye arbejdsmiljøpolitik kan fokusere på det, vi finder relevant. Og så skal vi også formulere os op ad til ift. de forhold, vi ikke kan få løst selv.

RM: det vigtigste er, at der ikke er noget modsatrettet i det, vi arbejder med. Måske skal vi invitere næstformand i HAMiU Martin Mølholm til et kommende møde.

OS: hvis vi er enige om, at AAU's arbejdsmiljøpolitik er til skuffen, kan vi jo bare gå videre med vores eget.

4. Status på APV-handleplan og handleplan for ligestilling og diversitet

LT: vi holder løbende på SAU-møderne status på APV-handleplan. Pt. har vi særligt fokus på krænkende handlinger og koordination.

Krænkende handlinger

LT: Flere har været på kursus. Begrebet blev også udfoldet på Institutseminar. Konkrete oplevelser med krænkelse skal håndteres, men hvordan forebygger vi krænkelse gennem samtale og kulturudvikling? LT efterlyser bud på, hvordan vi kan komme videre, og er optaget af, hvordan vi får det ud at leve i organisationen? Vi blev introduceret til psykologisk tryghed som en vej til at arbejde med forbedret arbejdsmiljø.

MR: er nysgerrig på, hvad der er kommet ud af diskussionerne.

DC: vi fik ikke så meget ud af oplægget på institutseminaret. Psykologisk tryghed handler om organisationer, der tør bære fejl frem. Det er noget andet end krænkelse. Vi mangler et datagrundlag for, hvad krænkelse er. Vi famler i blinde. Hvis vi ikke ved, hvad problemet er, hvordan finder vi så løsninger?

LT: Vi mangler et fælles sprog for samtale. Efterlyser input til, hvordan vi faciliterer videre samtaler. Kan vi bruge samtaleværktøjer? Hvordan kan vi få det ud at leve?

I har i København fx talt om tonen. Psykologisk tryghed handler også om at turde sige fra. Uden at det kommer tilbage i en anden sammenhæng. Hvordan kan de erfarne hjælpe de unge med at turde sige, at de er usikre? Psykologisk tryghed handler om, at vi tager vare på hinanden. Det er generelt godt for arbejdsmiljøet og for at forebygge krænkelse.

DC: enig med LT, det er sådan vi arbejder med fællesskabet i København. Vi skaber platforme for både at formidle succes og udfordringer. Vi mødes om de opgaver, vi løser i fællesskab. Der er strukturelle betingelser, magt, asymmetri, usikkerhed, som vi skal italesætte. Forskningsgruppeliderne skal forholde sig til det. Alle ved, at det er der.

Vi tog den som et eksperiment. Kunne vi tale om krænkelse på et afdelingsmøde? Det kunne vi. Vi blev klogere. Vi taler fortløbende om usikkerhed.

VH: psykologisk tryghed kan være svært, når man sidder i løse ansættelser. Det er uklart, hvad der skal til for at få en fast stilling.

MR: Vi brænder for vores egne nicher. Vi skal sikre ansvarlighed for fællesskabet. Afdelingsmøderne i København giver en platform for dialog, og hvor I på tværs kan drøfte. Vi skal gøre det tilsvarende i Aalborg. I KST7 går man på tværs af mange uddannelser. Ledelsen bør vægte bygningsopdelte afdelingsmøder.

I forskningsgrupperne handler det om at kunne give konstruktiv respons til hinanden. Det er svært at komme udefra som ny og ung. Det handler om italesættelse, magtrelationer, vi skal åbne op på kryds og tværs.

RM: bliver lidt misundelig på København ift. at få talt om tingene. Vi er i praksis meget fragmenterede. Vores evne til at give kommentarer/feedback er autodidakt. Måske kommunikerer vi også med fejlfinding. Som med de studerende går vi fra karakteren 12 og nedad. Skal have redskaber til at give god kritik. Og huske at rose.

Efterlyser gennemsigtighed på tværs ift. stillinger. Hvem beslutter? Og hvornår.

Hvordan navigerer man ift. at få undervisning, blive en del af dagligdagen. Det er i sig selv ikke en krænkelse, men kan gøre, at man føler sig "uset".

Hvordan kan vi skabe et magtfrit rum? Hvordan kan en ph.d.-stipendiat sige, at man er utilfreds med at modtage feedback på en træls måde. Flere "hælder af" hos RM som arbejdsmiljørepræsentant, men RM får ikke lov til at gå videre.

Vi skal kvalificere vores samtaler med værktøjer. Vi er til stede, men ikke sammen. Der mangler noget organiseret og fælles.

DC: Det er en gave, når fx en professor fremlægger noget ufærdigt. Så det bliver synligt, hvordan processen er. Behovet for ros og anerkendelse er en ting. Måske er det ikke den vej, vi skal. Det væsentligste er, at kritik er konstruktiv.

MR: vi skal sætte rammerne for faglig kommentering. Kunsten er at få skabt relationer, så man kan lide at være her. Ellers bliver det ensomt. Vi skal medvirke til at etablere disse platforme.

LT: Kompetenceudvikling kan også handle om at blive bedre til at give feedback.

Koordination

Vi har haft to møder i gruppen. Indstilling til SAU skrives sammen til drøftelse i starten af 2022. Det er en stor opgave, hvor vi har identificeret opgaverne og tale om, hvor vi er ens, og hvor vi er forskellige. De sidste møder har været gode ift. at have fokus på det, der er ens.

VH: vi venter med spænding. Det er Et sprængfarligt emne.

Handleplan for ligestilling og diversitet

LT: Handleplan for ligestilling og diversitet udløber. ULD kommer med strategisk handleplan, vi skal skrive os ind i.

Fokus i den igangværende handleplan har været på WLB og på internationalisering. WLB adresseres også i APV-handleplanen. Der er kobling til strategien. Er der noget, vi skal have mere fokus på fremadrettet?

DC: savner en kobling mellem ikke-dansk talende medarbejdere ift. undervisningsopgaven. Fx er samlæsning mellem KSA og Advances vanskelig. Vi har svært ved at bruge de engelsk-sprogede i undervisningen. Det er en stor udfordring.

Vi har gode erfaring med at have udenlandske forskere som gæster. Vi skal som institut have gæster. Det bliver op til den enkelte forsker. Vi savner infrastruktur som understøtter. AAU hjælper ikke til.

LT: Målkontrakten indeholder ift. 2022 mål om at blive bedre til at udnytte internationale kontakter. Det giver anledning til at være forpligtet både i FA og i Fælles Service.

Ift. ansættelse og undervisningsforpligtelse har TBK og LT talt om post doc uden undervisningsforpligtelse, som start på ansættelse. Så der trappes op på UV-norm.

OS: det administrative setup er ikke velegnet ift. at tage imod udenlandske medarbejdere. Sig til i så god tid som muligt, så kan vi indrette os.

RM: mængden af undervisning og forventning om undervisning på dansk. Vi mangler struktur oppefra, som kan bruges til at integrere.

DC: vi diskuterer implikationerne af, hvad det betyder at have en engelsksproget kollega med i forskningsgruppen. Hvornår giver det mening at gennemføre, når noget er påfaldende dansk?

Der er diskrepans mellem internationalisering og WLB. Har vi en dynamisk forståelse af udlandsophold?

LT. Vi konstaterer, at der fortsat er noget at arbejde med.

5. Drøftelse af politik og plan for pædagogisk kompetenceudvikling

LT: Politik og plan for pædagogisk kompetenceudvikling indeholder nu også digitale kompetencer. Denne politik er vores egen, hvor der kobles til vores kvalitetssikringssystem.

RM: ser mange gode elementer. Er bekymret for krav til underviserne ift. undervisningsportfolio. Vi skal holde en masse dokumenter opdateret. Undervisningsportfolio er en god ide, men vi skal bruge enten forskningstid eller fritid.

Det er fint at holde sig ajour, og MUS skal også indeholde kompetenceudvikling. At finde tid til det er et problem.

LT: det er et krav, at vi skal have en plan og en politik. I den ramme ligger, at de pædagogiske kompetencer skal fylde mere ift. meritring. Der er også forventning til kompetenceudvikling, når man er fastansat. Institutledelsens ambition er at skabe tid i undervisningsforpligtelsen.

RM: ift. kompetenceudvikling som en del af undervisningstid kan vi se, at der er et strukturelt underskud, jf. timebanker.

LT: studienævnene er blevet bedt om behårdt at prioritere. Vi er nødt til at sikre, at der ikke kommer timer i timebanker og sikre tid til øvrige aktiviteter.

Vores første runde med effektiviseringer i 2019 blev ædt af besparelser. Nu skal vi tilrettelægge vores uddannelser, så vi ikke bruger flere timer, end vi har råd til.

DC: Vi kan i højere grad kollektivisere vores undervisningsopgaver i højere grad. Er i tvivl om det er i forskningsgruppen, diskussionen skal ligge?

Det er svært at gå på tværs af institutter med undervisning, fordi strukturer begrænser. Vi underviser i det samme. Vi udnytter ikke potentielle stordriftsfordele. Det samme gælder valgfag. Er der valgfag andre steder, vi kan bruge? Matrix-modellen udnyttes ikke.

LT: vi er nødt til at finde løsninger fælles. Det kan ikke være op til den enkelte uddannelse. Det kommer vi ikke langt nok med. Vi vil stadig tilbyde undervisning af høj kvalitet.

VH: Har undervist på UCN. Vi sender ressourcer ud af huset. Hvad sker der med det?

LT: Anette Therkelsen er ny prodekan for videnssamarbejde og EVU. Vi er indkaldt til drøftelser i 2022, hvor bl.a. dette er i fokus. Hvilke ressourcer har vi og hvad skal de bruges til?

Planen for kompetenceudvikling bliver et dynamisk dokument, som løbende opdateres.

DC: Teams som projektstyringsværktøj bliver en tung administrativ ekstrabyrde.

LT: det handler dels om digitale kompetencer, dels om employability. I dimittendundersøgelser efterlyses værktøjer til projektstyring. Teams er et bud på dette.

VH: kommunikationen med vejleder går også den vej.

RM: har kørt Teams som projektstyringsværktøj på 2. semester. Dialogen med de studerende kørte via Teams. Det virker ok. Det var de studerende, som håndterede det. RM oplever det som en fordel som vejleder. Chatfunktionen kan bruges med fordel.

LT: man kan og skal fortsat kunne "tænde og slukke" for sin vejledningsopgave. Vi skal ikke være mere tilgængelige.

6. Drøftelse af fysiske forhold

LT: Det regner jævnlige ind i bygningerne. Vi glæder os til en ombygning og renovering.

Skilte med angivelse af stillezoner har ikke virket. Vi har igangsat en ombygning, som giver individuelle studiearbejdspladser. Det sker, mens vi ikke er så meget til stede. I Fib13 bliver man færdige i 2021. I KST7 kan det forhåbentlige blive i starten af 2022.

RM: Affaldssortering ønskes på dagsordenen af kollegerne. Ønsker en kritik formidlet opadtil.

LT. Det skal drøftes i HAMiU. Her kan vi melde ind. Det er svært at vide, hvor vi skal gå hen med vores papir og pap.

DC: Pap og papir er det affald, vi har mest af, og det vi skal gå længst med.

RM: der er en papircontainer i printerrummet.

7. Nyt fra Institutledelsen

Økonomi

LT: Økonomiinformation blev givet på medarbejdermødet.

Dekanatet har inviteret til møde vedr. udflytning af socialrådgiveruddannelsen.

Nyt fra FA

OS har ansat ny studiesekretær i København og en ny områdeleder til studieadministration.

Vi har flere medarbejdere på engelsk-kurser.

Generelt har trivsel og arbejdsmiljø det bedre. Det har været godt at flytte sammen. Gruer for at se på sygdomsstatistikken. Der er flere brækkede knogler end stress-sygemeldinger. Vores SAU holder løbende frokoster, hvor vi vender, hvad der er. Det virker godt.

8. Evt.

MR: Den nye SPS-støtteordning er en kæmpe udfordring. Der er lang sagsbehandlingstid. Vores kolleger får eksterne timer. Det er kritisabelt.

LT: Har inviteret firmaet til et møde i januar.

VH: indmeldelse af ferie skal ske et år frem i tiden. Det er langt.

LT: fidusen er, at folk ikke får holdt deres ferie. Det gør registrering nødvendig. Men det kan flyttes.

OS: hvis man ikke melder ind., bliver den lagt "automatisk".

MR: vi kan ikke se vores ferie. Det er irriterende. Efterlyser udmelding.

OS: Statens HR fungerer på ingen måde optimalt. Det er tanken, at det er en selvbetjeningsløsning. HR siger, at de tror, det bliver bedre omkring marts. Mange deler dine frustrationer.

DC: vi har i København haft besøg af TAP-medarbejderne. Det var fint med besøg. Dejligt at se og hilse på. Merete kommer nu over og tager vare på it-lager.

Punkt 3 (Lukket) : Drøftelse af trivselsmåling

Trivselsmåling

Den årlige trivselsmålingen er gennemført fra d. 30. november til d. 14. december. Målingen, som også inkluderer TAP'erne i Fællesadministrationen, viser fremgang på tilfredshed og motivation som udtryk for trivslen på Institutet. Institutet ligger for første gang over AAU-gennemsnittet. En væsentlig del af fremgangen er båret af en forbedret trivsel i TAP-gruppen.

Af negative forhold skal nævnes, at der er en markant stigning (fra 18 % til 31 %) i andelen af medarbejdere, som jævnligt oplever stress og symptomer på stress. Andelen af medarbejdere, som oplever mobning/chikane, er trods et fald, stadig for høj (12 %). To personer har oplevet jævnlig mobning/chikane, tidligere har det alene været enkeltstående tilfælde. Til gengæld er det positivt, at ingen har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, mod 2 % sidste år.

Det skal selvfølgelig bemærkes, at der er tale om et øjebliksbillede, og at beslutningen om nedlukning af KSA i København aktuelt naturligvis påvirker trivsel og arbejdsmiljøet i en negativ retning.

Sygefraværstatistikken

Normalt er startskuddet til APV-drøftelserne både trivselsmålingen og sygefraværstatistikken.

HR har imidlertid oplyst, at de i forbindelse med overgangen til den nye fraværsløsning er i gang med at koordinere metoden for den statistiske afrapportering af sygefraværdata med Økonomistyrelsen. Sygefraværstatistikken vil blive udsendt hurtigst muligt. Sygefravær vil følgelig blive drøftet på næste SAU-møde.

Indstilling

Det indstilles, at trivselsmåling drøftes.

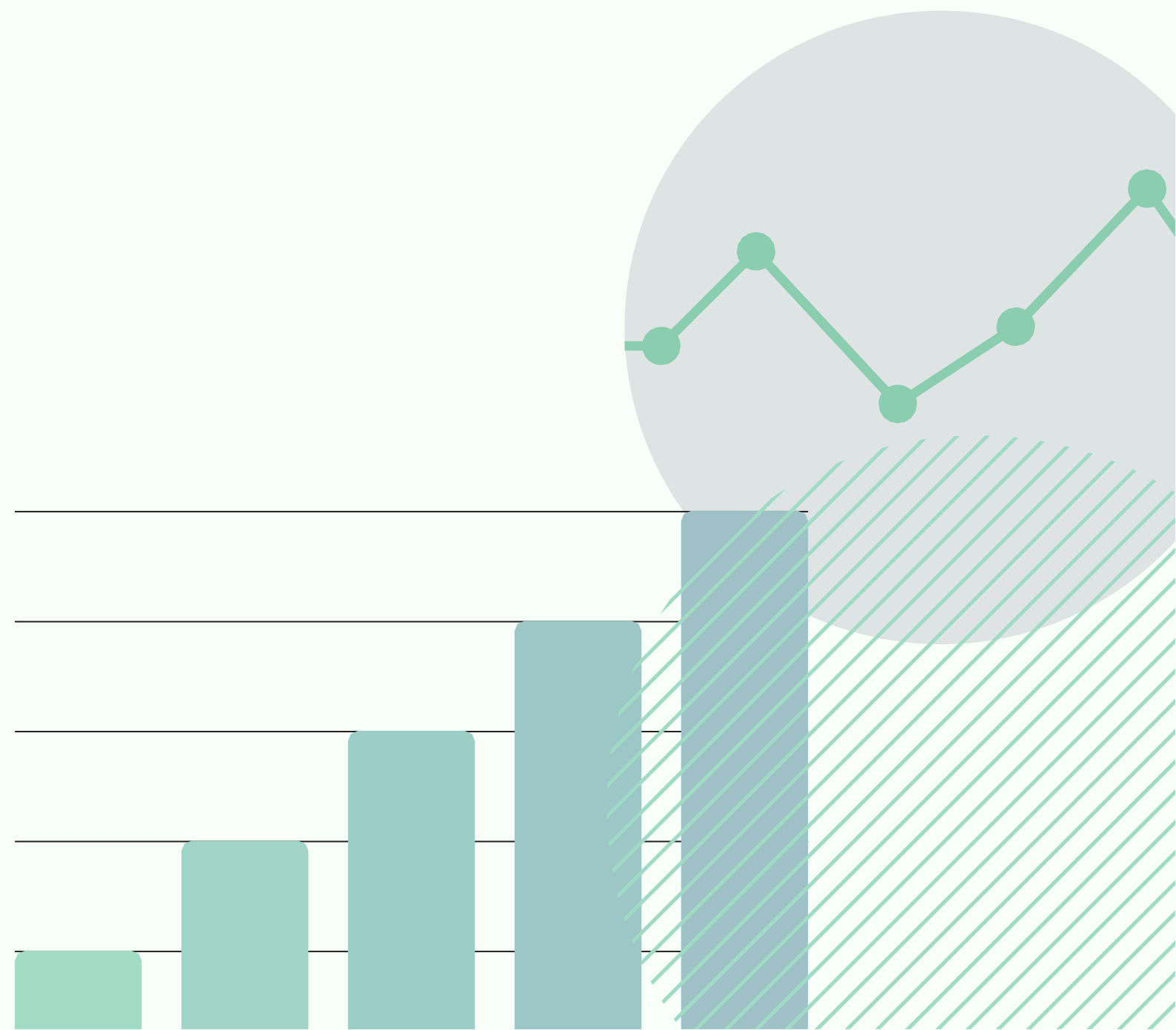


ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

2021



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR SAMF FORDELT PÅ ENHEDER.....	3
TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE	4
TILFREDSHED FOR INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE	5
MOTIVATION FOR INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE	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	11
KRÆNKENDE HANDLINGER.....	12



INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 30. november 2021.

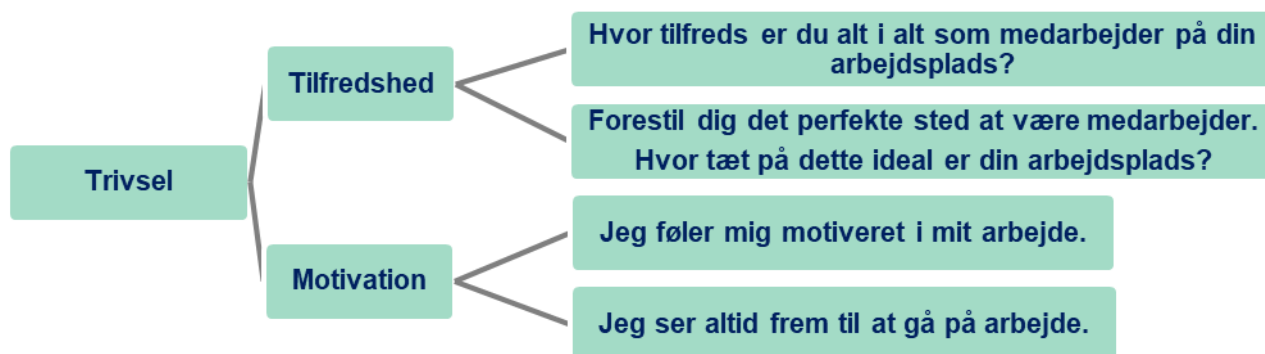
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV. Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-kortlægningerne. Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende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

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2019 og 2020 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 tirsdag d. 30. november 2021. 69% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 14. december 2021.

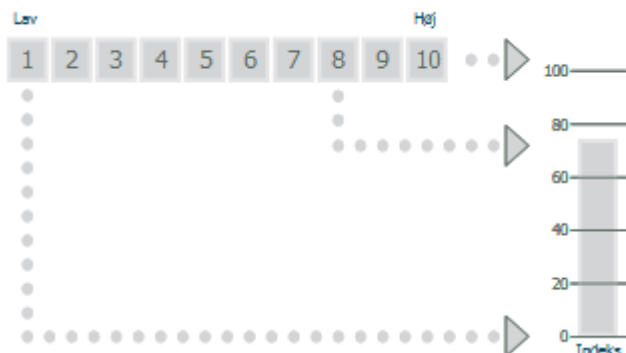
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, 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 2021
Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

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 $((100/9)*(2-1))$, 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".

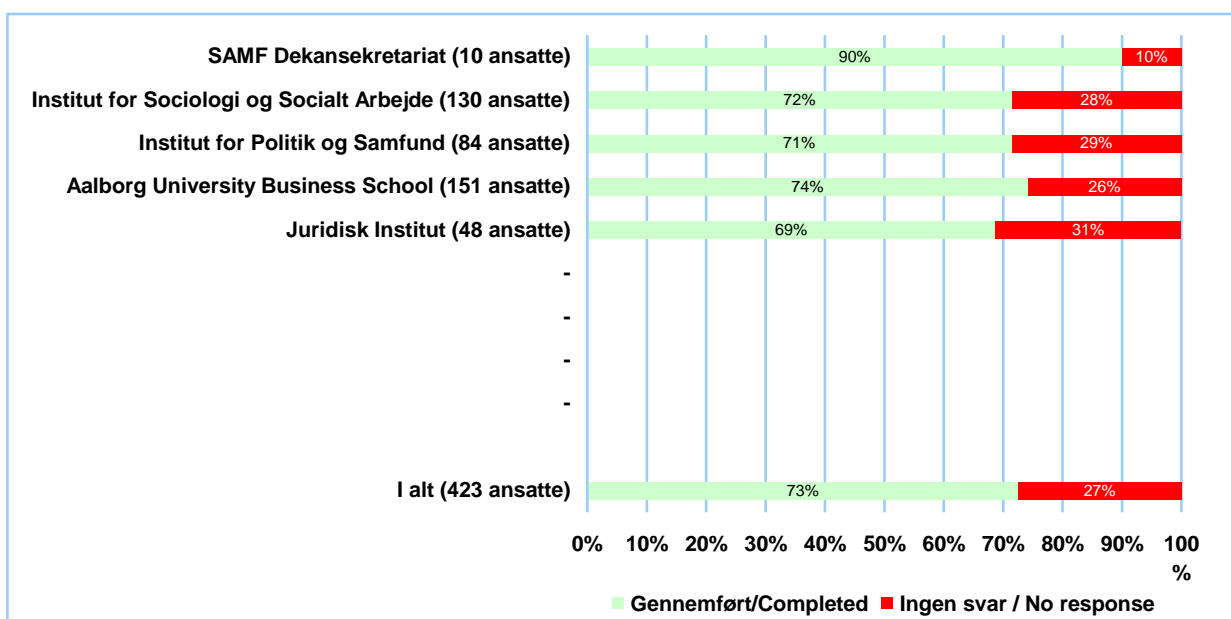


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål 9 angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

SVARPROCENT FOR SAMF FORDELT PÅ ENHEDER

Herunder ses svarprocenterne for enhederne på SAMF 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.

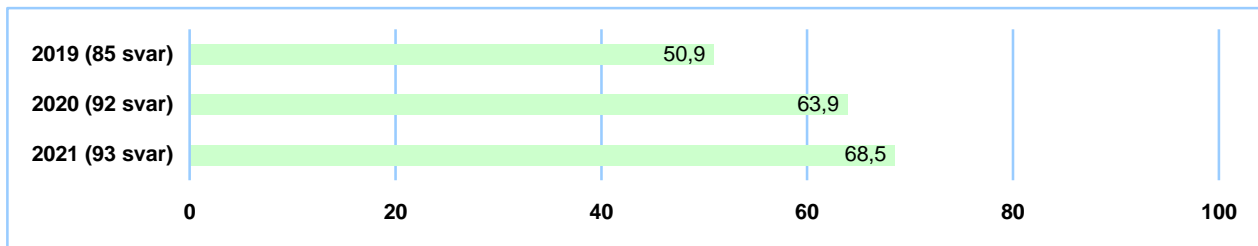


TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE

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

TRIVSEL

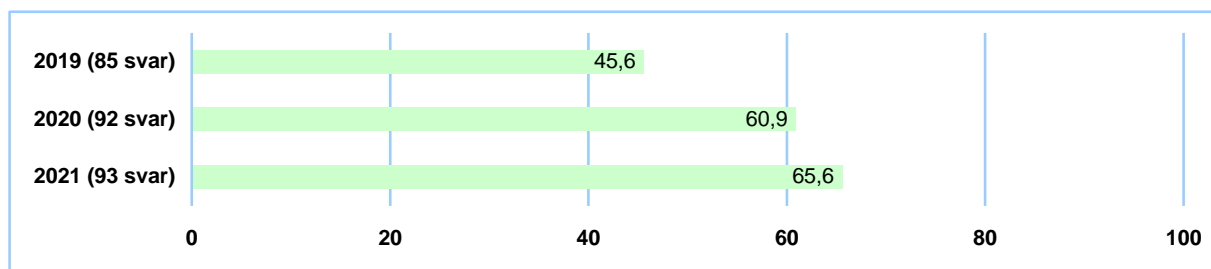
Opdelt på: Årstal for måling



TILFREDSHED FOR INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE

TILFREDSHED

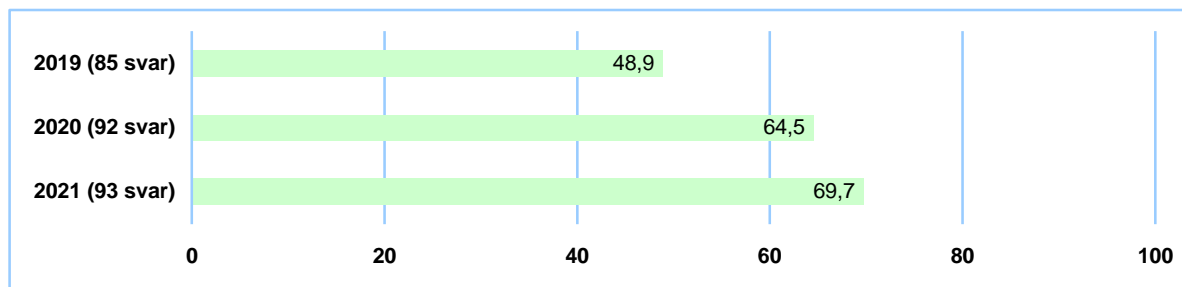
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDSHEDSSPØRGSMÅL

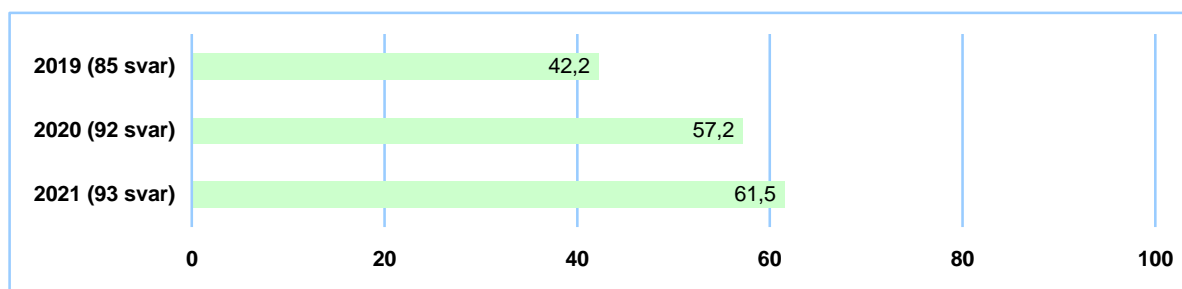
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



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

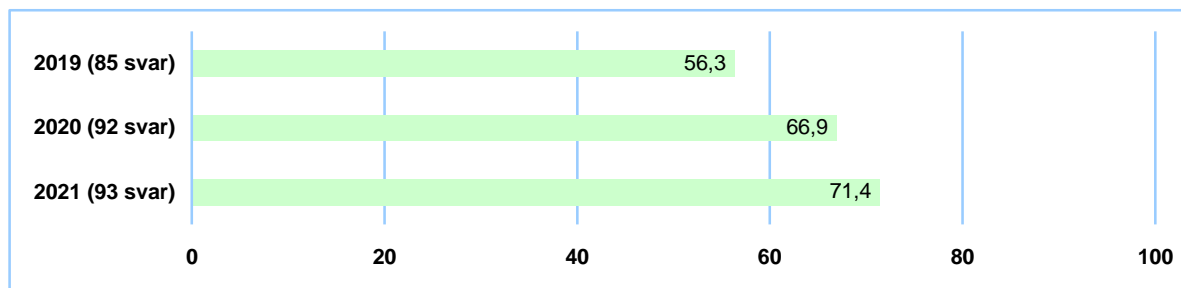
Opdelt på: Årstal for måling



MOTIVATION FOR INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE

MOTIVATION

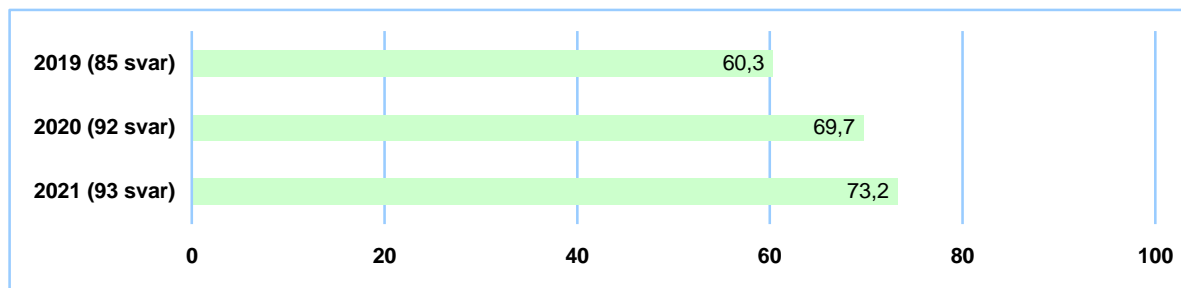
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

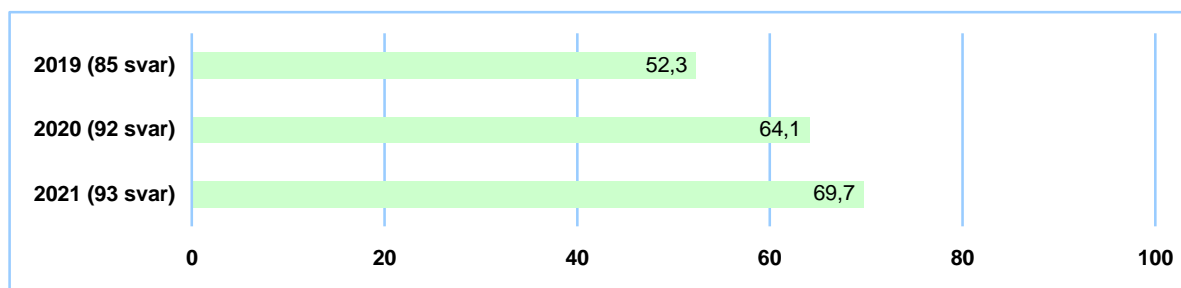
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling

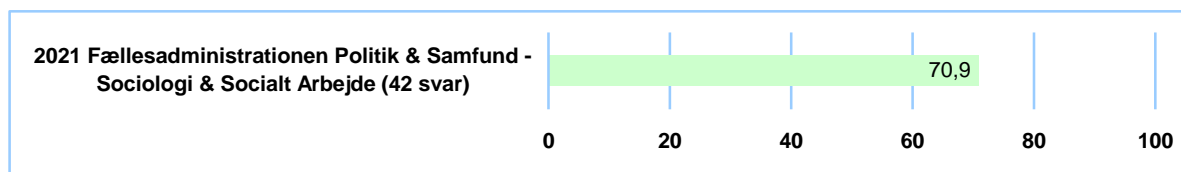


TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

Opdelt på: Sektioner/områder

Fællesadministrationen Politik & Samfund - Sociologi & Socialt Arbejde



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
VIP	56,3 (47)	64,3 (51)	66,6 (51)	2,3
TAP	43 (36)	63 (40)	70,9 (42)	7,9

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Mand	56,3 (24)	70 (24)	70,1 (28)	0,1
Kvinde	48,8 (61)	61,7 (68)	67,8 (65)	6,1

TRIVSEL

Opdelt på: Alder over/under 45 år

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Yngre end 45 år	52,7 (39)	63,8 (41)	69,6 (37)	5,8
45 år eller ældre	49,4 (46)	64 (51)	67,8 (56)	3,8

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Dansk	- (83)	- (90)	- (92)	-
Ikke dansk	- (2)	- (2)	- (1)	-

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
 Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

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
2019	4%	5%	14%	15%	11%	15%	20%	9%	7%	0%	85
2020	2%	2%	3%	7%	5%	17%	24%	22%	9%	9%	92
2021	1%	1%	1%	3%	2%	14%	32%	25%	15%	5%	93

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
2019	9%	8%	13%	13%	19%	12%	13%	8%	5%	0%	85
2020	3%	4%	5%	5%	8%	28%	23%	13%	4%	5%	92
2021	1%	0%	4%	6%	15%	16%	29%	15%	11%	2%	93

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
2019	4%	1%	16%	9%	5%	6%	18%	16%	12%	13%	85
2020	4%	0%	2%	4%	7%	11%	15%	26%	18%	12%	92
2021	2%	0%	1%	2%	5%	10%	23%	26%	16%	15%	93

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
2019	5%	5%	19%	7%	9%	11%	12%	21%	8%	4%	85
2020	3%	3%	4%	4%	8%	12%	23%	21%	15%	7%	92
2021	2%	0%	2%	8%	5%	8%	25%	22%	19%	10%	93

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
 Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

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
2019	8%	5%	13%	14%	11%	14%	12%	9%	11%	4%	85
2020	8%	1%	7%	9%	11%	8%	23%	16%	12%	7%	92
2021	3%	3%	5%	10%	16%	14%	14%	18%	9%	8%	93

Samlet score 2019: 48,8

Samlet score 2020: 58,6

Samlet score 2021: 58,4

Jeg oplever, at der i mit arbejde er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	19%	8%	11%	16%	14%	13%	6%	7%	6%	0%	85
2020	9%	5%	5%	14%	12%	12%	21%	11%	5%	5%	92
2021	8%	5%	11%	11%	14%	13%	16%	13%	8%	2%	93

Samlet score 2019: 36,9

Samlet score 2020: 51

Samlet score 2021: 49,6

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
 Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

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
2019	15%	35%	31%	19%	85	0
2020	24%	48%	18%	10%	92	0
2021	27%	34%	31%	8%	93	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
2019	26%	40%	21%	13%	85	0
2020	50%	33%	15%	2%	92	0
2021	48%	33%	16%	2%	93	0

Blandt de, 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
2019	32%	68%	28	0
2020	31%	69%	16	0
2021	59%	41%	17	0

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

KRÆNKENDE HANDLINGER

I de følgende tabeller med resultater om tilkendegivelser af krænkende handlinger er der foretaget afrunding i opgørelsen, sådant at resultaterne i procent er afrundet til hele procenter. Det vil eksempelvis sige, at 0 % godt kan dække over tilkendegivelser af krænkende handlinger. Derfor er der i den følgende del af rapporten også angivet de faktiske antal af tilkendegivelser om krænkende handlinger.

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger (uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold).				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2019	99%	1%	0%	85
2020	85%	15%	0%	92
2021	87%	11%	2%	93

NB: Uønsket seksuel opmærksomhed blev tilføjet som kategori i 2020.

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2019	100%	0%	1
2020	71%	29%	14
2021	50%	50%	12

KRÆNKENDE HANDLINGER - FORDELING

Andelen, der indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger.					
År	Uønsket seksuel opmærksomhed	Mobning / Chikane	Trusler	Vold	Svar i alt
2020	2% (2 svar)	14% (13 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	92
2021	0% (0 svar)	12% (11 svar)	1% (1 svar)	0% (0 svar)	93

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
 Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	98% (90 svar)	2% (2 svar)	0% (0 svar)	92
2021	100% (93 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	93

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	100% (2 svar)	0% (0 svar)	2
2021	-% (- svar)	-% (- svar)	0

MOBNING / CHIKANE

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning / chikane.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	86% (79 svar)	14% (13 svar)	0% (0 svar)	92
2021	88% (82 svar)	10% (9 svar)	2% (2 svar)	93

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af mobning/chikane?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	69% (9 svar)	31% (4 svar)	13
2021	55% (6 svar)	45% (5 svar)	11

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (92 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	92
2021	99% (92 svar)	1% (1 svar)	0% (0 svar)	93

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af trusler?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	-% (- svar)	-% (- svar)	0
2021	0% (0 svar)	100% (1 svar)	1

VOLD

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (92 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	92
2021	100% (93 svar)	0% (0 svar)	0% (0 svar)	93

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	-% (- svar)	-% (- svar)	0
2021	-% (- svar)	-% (- svar)	0

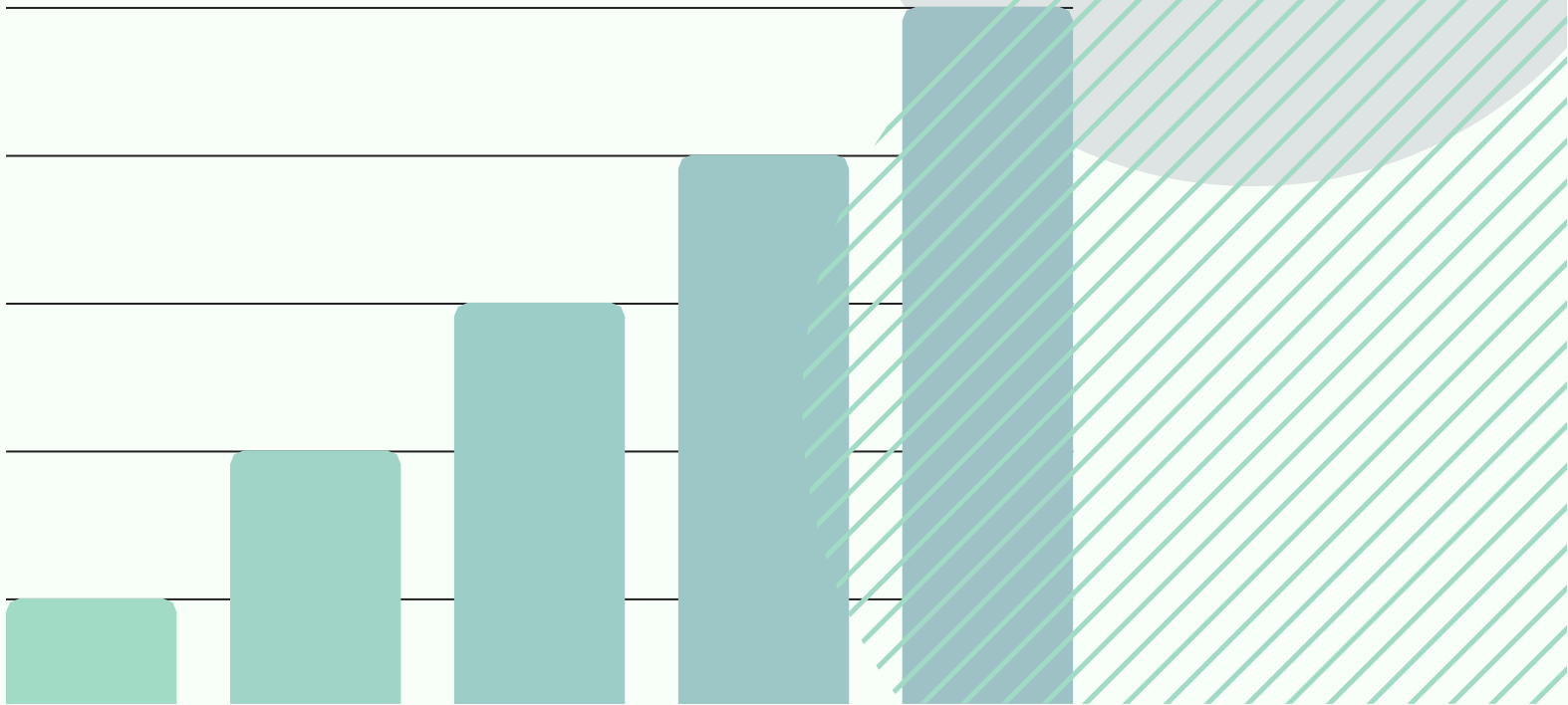
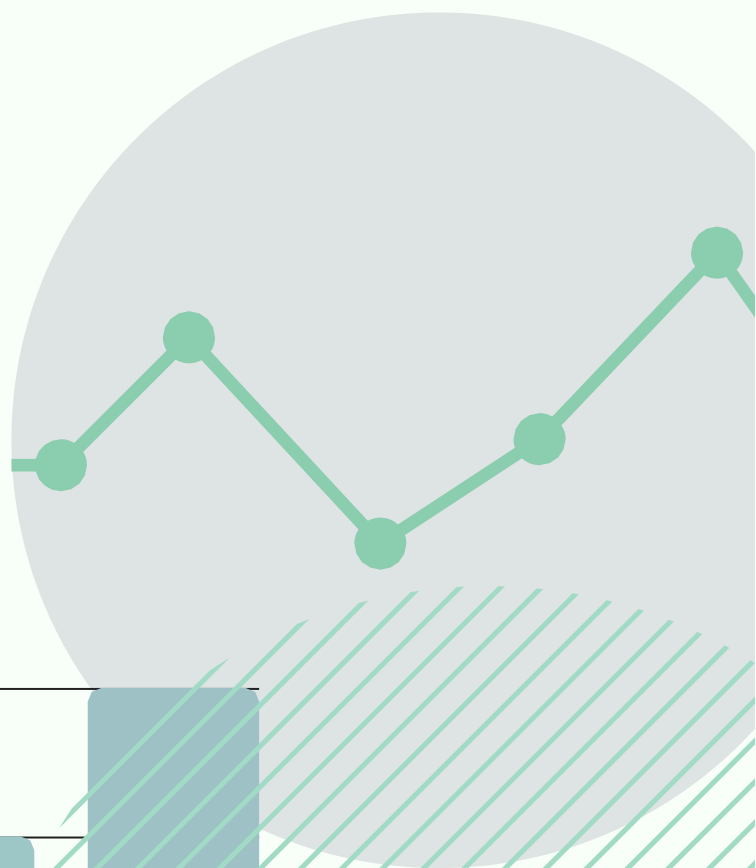


ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER

DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE
FAKULTET

2021



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
 Resultater for SAMF

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE 1

INDLEDNING..... 2

METODE..... 2

FORTROLIGHED 3

SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORDELT PÅ HOVEDOMRÅDER 3

TRIVSELSBAROMETER FOR DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET 4

TILFREDSHED FOR DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET 5

MOTIVATION FOR DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET 6

TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER 7

FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION 10

BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID 11

STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS 12

KRÆNKENDE HANDLINGER 13



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021 Resultater for SAMF

INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejdsmiljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 30. november 2021.

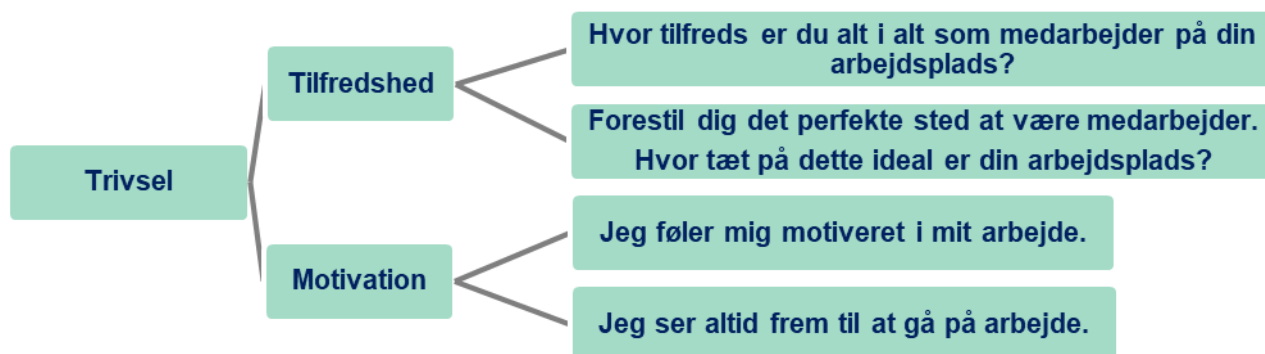
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV. Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-kortlægningerne. Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende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

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2019 og 2020 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 tirsdag d. 30. november 2021. 69% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 14. december 2021.

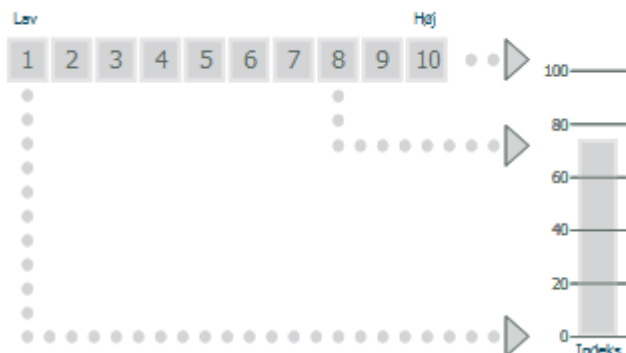
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, studentermedhjælper, 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 2021 Resultater for SAMF

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 $((100/9)*(2-1))$, 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".

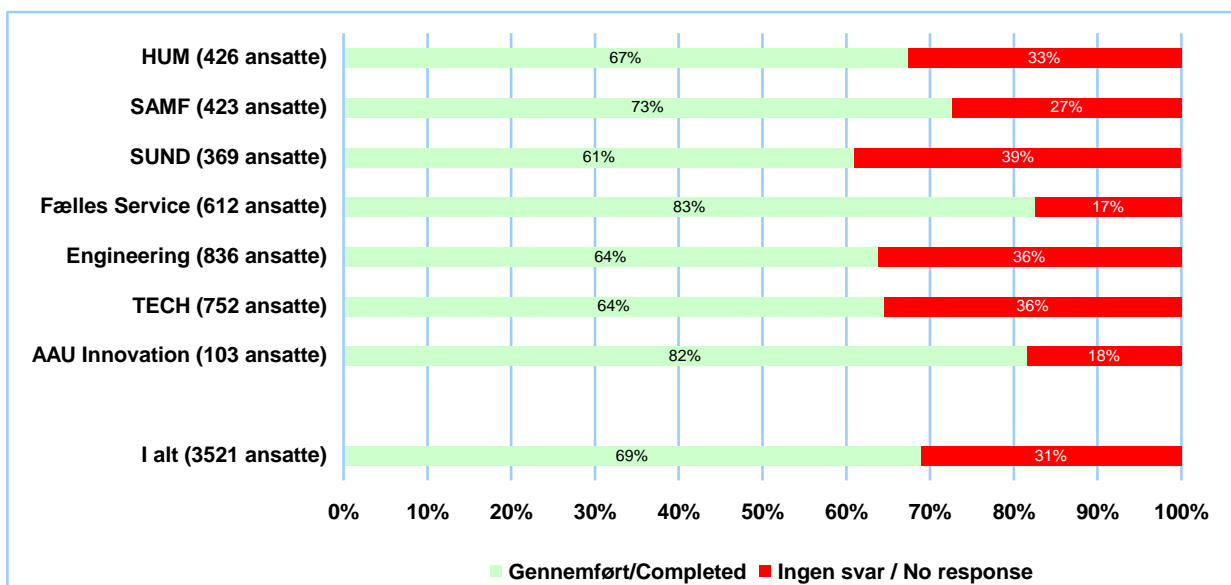


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål 9 angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 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.



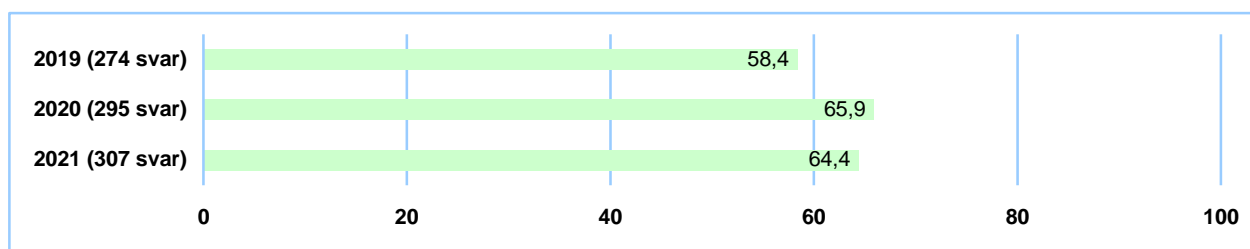
Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

TRIVSELSBAROMETER FOR DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET

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

TRIVSEL

Opdelt på: Årstal for måling

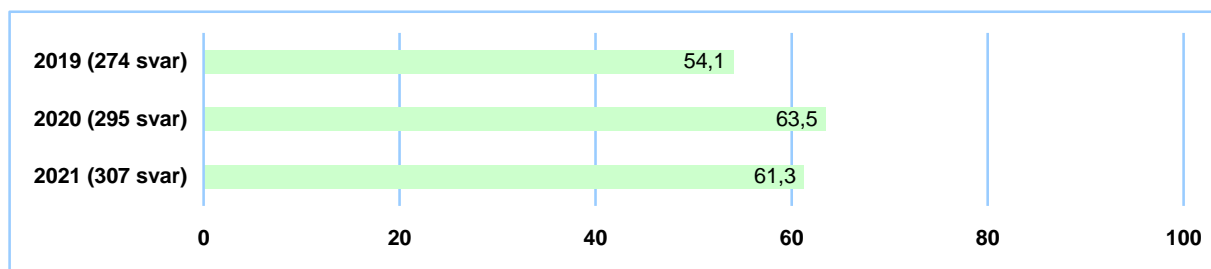


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

TILFREDSHED FOR DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET

TILFREDSHED

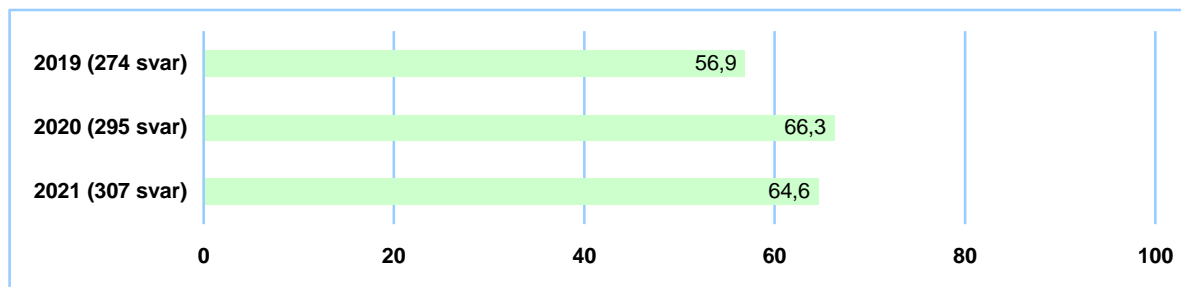
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO TILFREDSHEDSSPØRGSMÅL

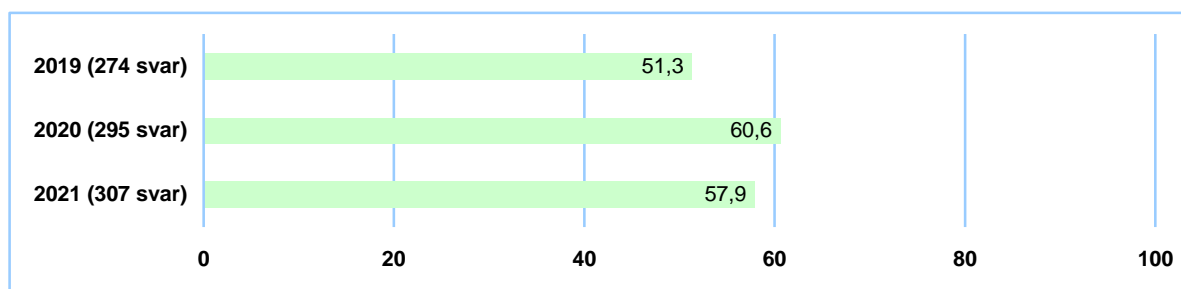
HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT SOM MEDARBEJDER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling



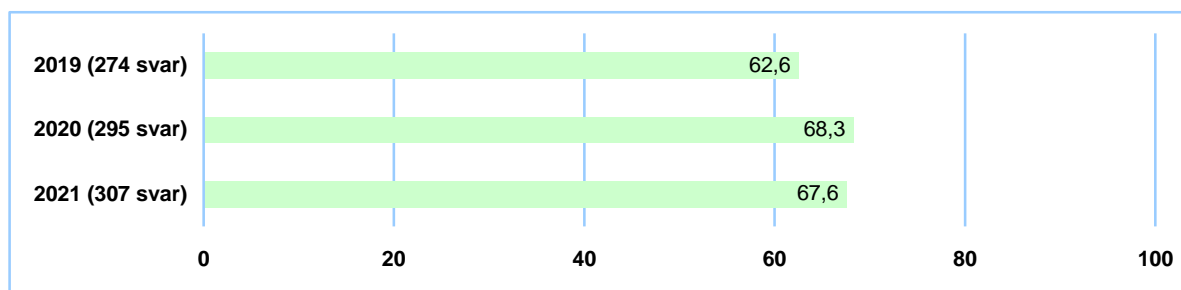
FORESTIL DIG DET PERFEKTE STED AT VÆRE MEDARBEJDER. HVOR TÆT PÅ DETTE IDEAL ER DIN ARBEJDSPLADS?

Opdelt på: Årstal for måling

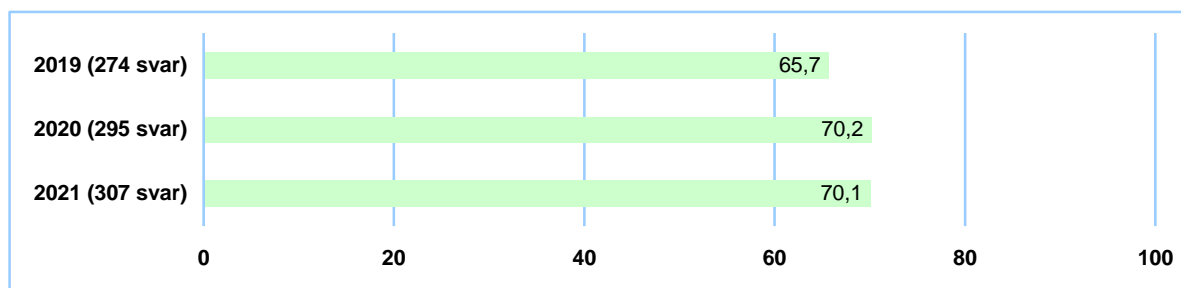


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF**MOTIVATION FOR DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE
FAKULTET****MOTIVATION**

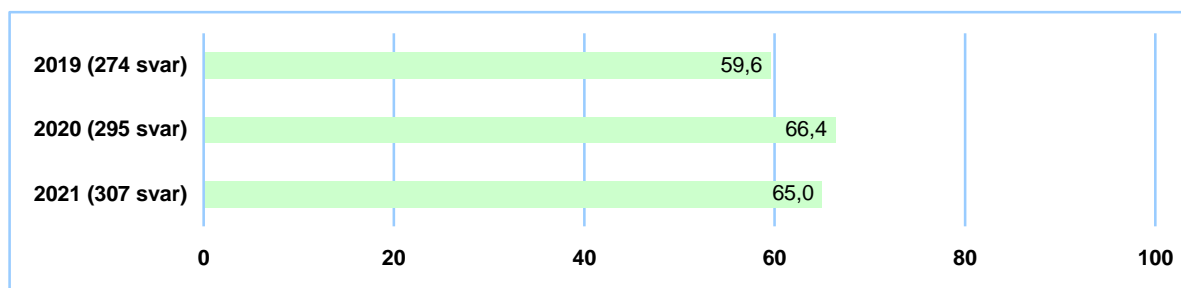
Opdelt på: Årstal for måling

**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

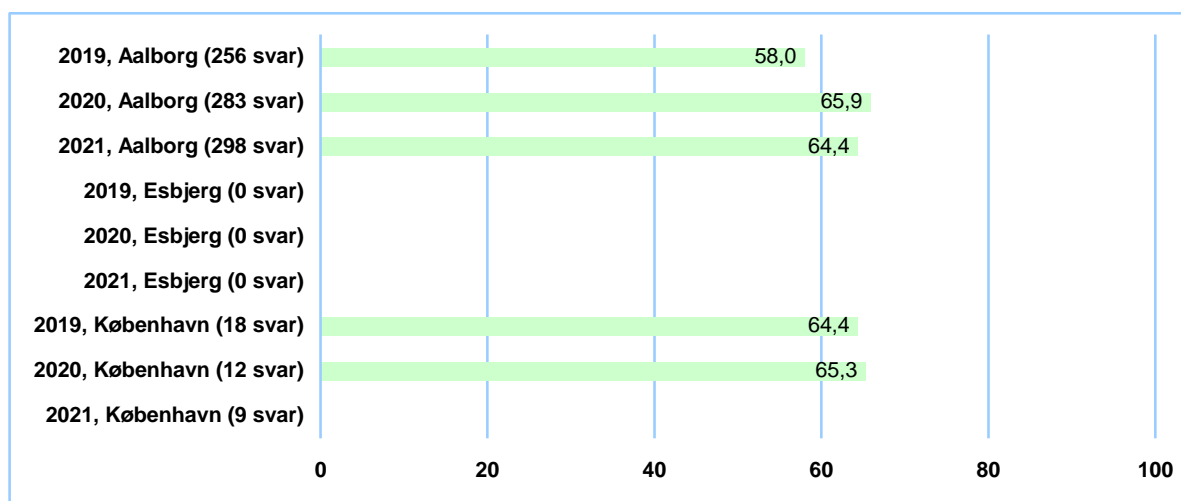


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER

TRIVSEL

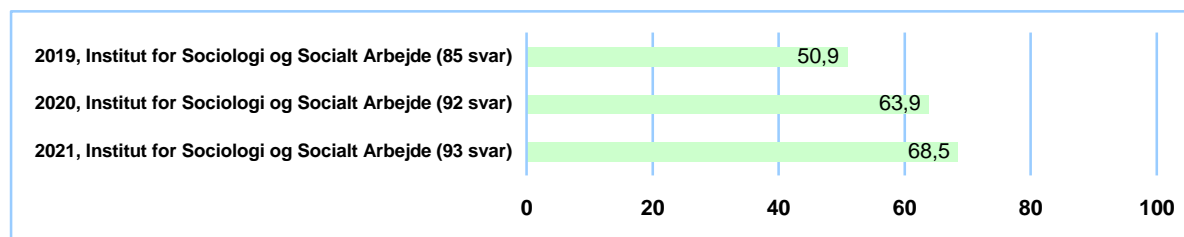
Opdelt på: Geografisk Placering



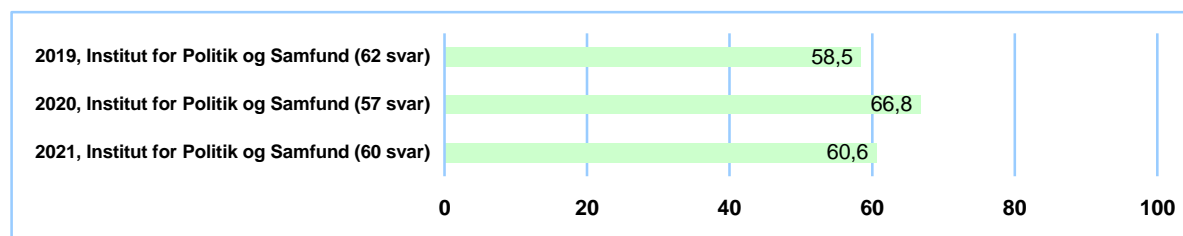
TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdelinger

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

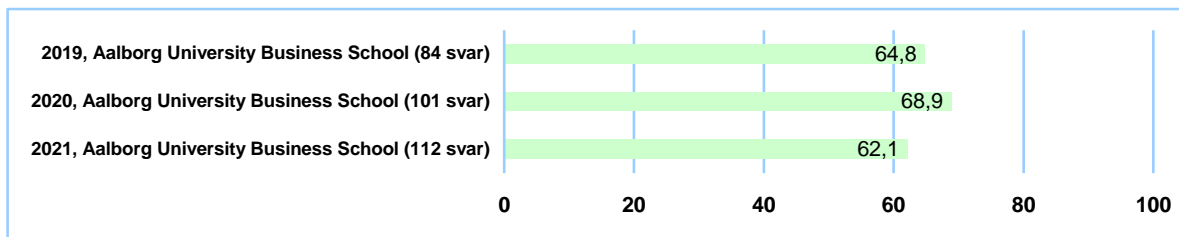


Institut for Politik og Samfund

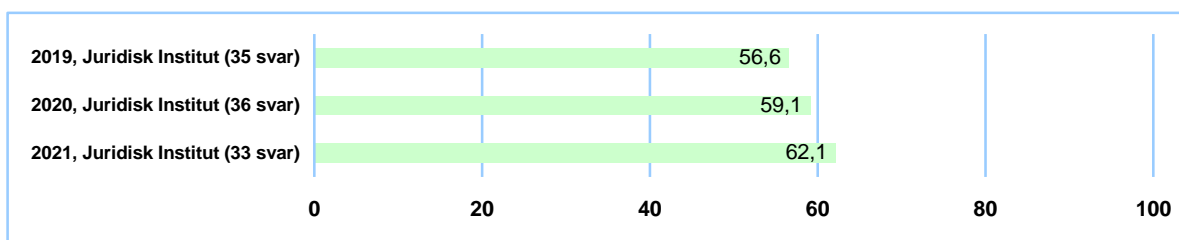


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

Aalborg University Business School



Juridisk Institut



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
VIP	59,6 (188)	64,3 (202)	62,4 (209)	-1,9
TAP	54,9 (81)	68,8 (90)	68,2 (96)	-0,6

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Mand	61,4 (122)	67 (118)	65,1 (132)	-1,9
Kvinde	56 (152)	65,2 (177)	63,9 (175)	-1,3

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Yngre end 30 år	60,2 (15)	61,9 (27)	65,1 (32)	3,2
30 – 39 år	59,4 (77)	67,4 (74)	64,9 (75)	-2,5
40 – 49 år	57 (86)	67,6 (85)	66,6 (98)	-1
50 – 59 år	58,3 (65)	65,4 (67)	61,2 (70)	-4,2
60 år eller ældre	58,9 (31)	63 (42)	62,8 (32)	-0,2

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Dansk	57,1 (246)	64,9 (259)	63,8 (269)	-1,1
Ikke dansk	69,3 (28)	73,1 (36)	68,8 (38)	-4,3

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

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
2019	4%	4%	8%	9%	11%	13%	23%	17%	8%	4%	274
2020	2%	1%	4%	6%	5%	15%	23%	25%	10%	9%	295
2021	2%	2%	3%	7%	8%	11%	26%	21%	13%	7%	307

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
2019	5%	6%	8%	10%	15%	13%	22%	13%	6%	2%	274
2020	2%	2%	5%	6%	11%	18%	25%	19%	7%	5%	295
2021	4%	1%	5%	10%	13%	14%	25%	14%	11%	2%	307

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
2019	3%	2%	7%	6%	8%	7%	18%	23%	16%	11%	274
2020	2%	1%	4%	4%	8%	8%	19%	21%	17%	15%	295
2021	2%	1%	4%	2%	8%	10%	19%	26%	15%	13%	307

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
2019	4%	3%	9%	7%	12%	9%	16%	22%	14%	5%	274
2020	2%	2%	4%	8%	7%	11%	20%	18%	16%	12%	295
2021	2%	3%	3%	7%	7%	13%	21%	21%	14%	9%	307

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

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
2019	7%	3%	11%	8%	13%	13%	16%	16%	8%	6%	274
2020	4%	2%	7%	12%	8%	10%	20%	17%	9%	10%	295
2021	3%	4%	7%	9%	15%	13%	16%	15%	9%	8%	307

Samlet score 2019: 54,3

Samlet score 2020: 59,8

Samlet score 2021: 57,5

Jeg oplever, at der i mit arbejde er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed.											
År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	11%	7%	10%	14%	15%	14%	12%	10%	5%	3%	274
2020	6%	5%	7%	12%	13%	13%	19%	11%	6%	7%	295
2021	7%	5%	12%	11%	13%	13%	14%	11%	10%	3%	307

Samlet score 2019: 45,8

Samlet score 2020: 53,1

Samlet score 2021: 50,6

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

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
2019	19%	35%	33%	13%	274	1
2020	22%	44%	27%	7%	295	0
2021	22%	38%	32%	8%	307	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
2019	34%	42%	18%	6%	274	1
2020	44%	39%	15%	2%	295	0
2021	40%	41%	15%	4%	307	0

Blandt de, 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
2019	48%	52%	63	0
2020	60%	40%	50	0
2021	67%	33%	58	0

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

KRÆNKENDE HANDLINGER

I de følgende tabeller med resultater om tilkendegivelser af krænkende handlinger er der foretaget afrunding i opgørelsen, sådant at resultaterne i procent er afrundet til hele procenter. Det vil eksempelvis sige, at 0 % godt kan dække over tilkendegivelser af krænkende handlinger. Derfor er der i den følgende del af rapporten også angivet de faktiske antal af tilkendegivelser om krænkende handlinger.

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger (uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold).				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2019	94%	6%	0%	274
2020	89%	11%	0%	295
2021	86%	13%	1%	307

NB: Uønsket seksuel opmærksomhed blev tilføjet som kategori i 2020.

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2019	76%	24%	17
2020	61%	39%	33
2021	57%	43%	44

KRÆNKENDE HANDLINGER - FORDELING

Andelen, der indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger.					
År	Uønsket seksuel opmærksomhed	Mobning / Chikane	Trusler	Vold	Svar i alt
2020	1% (4 svar)	9% (28 svar)	2% (6 svar)	0% (1 svar)	295
2021	1% (2 svar)	13% (40 svar)	4% (13 svar)	0% (1 svar)	307

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (291 svar)	1% (4 svar)	0% (0 svar)	295
2021	99% (305 svar)	1% (2 svar)	0% (0 svar)	307

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	100% (4 svar)	0% (0 svar)	4
2021	100% (2 svar)	0% (0 svar)	2

MOBNING / CHIKANE

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning / chikane.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	91% (267 svar)	9% (28 svar)	0% (0 svar)	295
2021	87% (267 svar)	12% (36 svar)	1% (4 svar)	307

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af mobning/chikane?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	68% (19 svar)	32% (9 svar)	28
2021	63% (25 svar)	38% (15 svar)	40

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for SAMF

TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	98% (289 svar)	2% (6 svar)	0% (0 svar)	295
2021	96% (294 svar)	4% (13 svar)	0% (0 svar)	307

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af trusler?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	33% (2 svar)	67% (4 svar)	6
2021	46% (6 svar)	54% (7 svar)	13

VOLD

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (294 svar)	0% (1 svar)	0% (0 svar)	295
2021	100% (306 svar)	0% (1 svar)	0% (0 svar)	307

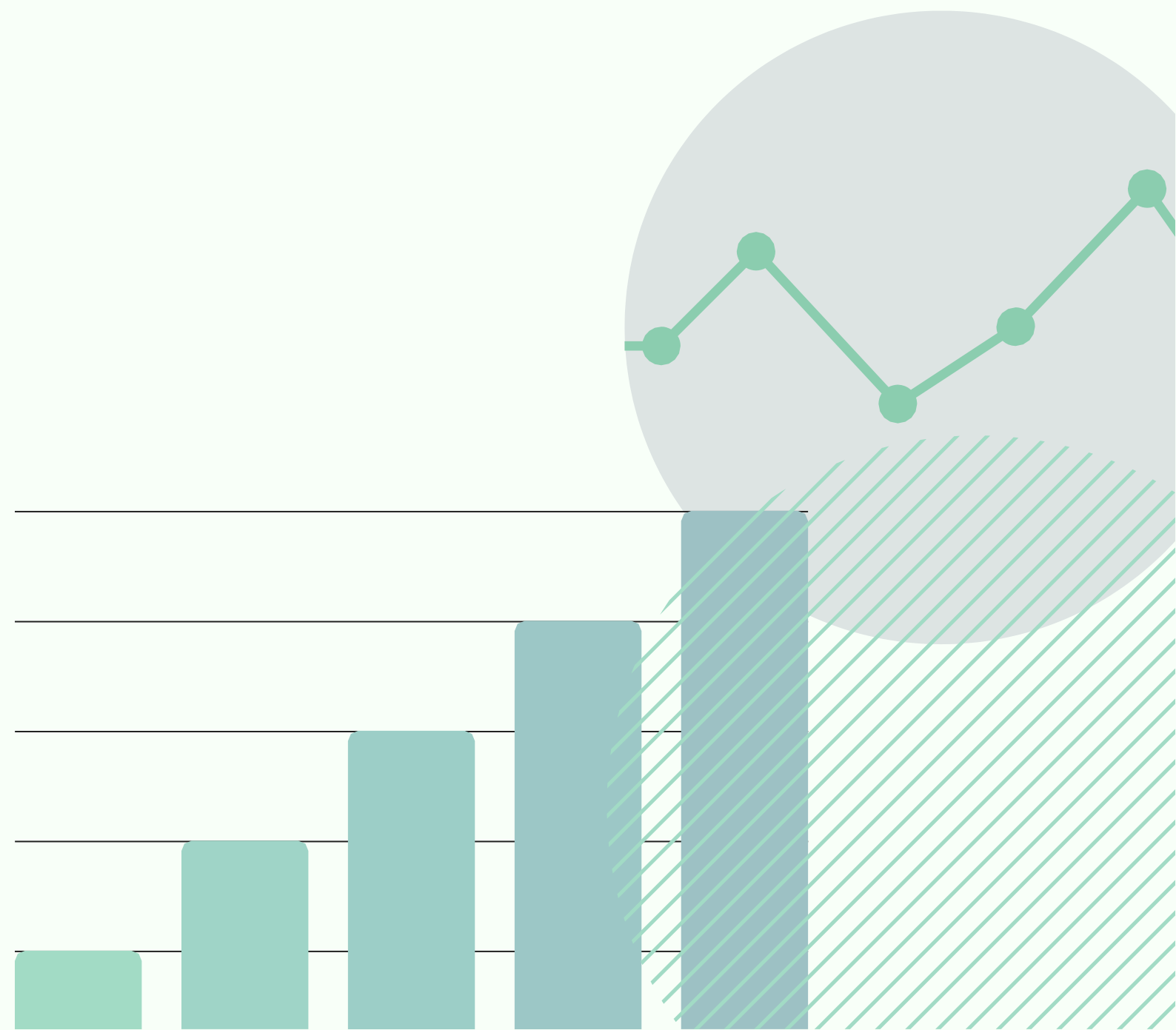
Blandt de, der svarede "Ja" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	100% (1 svar)	0% (0 svar)	1
2021	100% (1 svar)	0% (0 svar)	1



ARBEJDSMILJØSEKTIONEN
AALBORG UNIVERSITET

AAU'S TRIVSELSBAROMETER Aalborg Universitet 2021



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
INDLEDNING.....	2
METODE.....	2
FORTROLIGHED	3
SVARPROCENT FOR AALBORG UNIVERSITET FORDELT PÅ HOVEDOMRÅDER	3
TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET.....	5
TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITET.....	6
MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITET	7
TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER	8
FORDELINGEN AF SVARENE FOR TILFREDSHED OG MOTIVATION.....	13
BALANCE MELLEML ARBEJDE OG FRITID	14
STRESS OG SYMPTOMER PÅ STRESS	15
KRÆNKENDE HANDLINGER.....	16



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

INDLEDNING

Denne rapport indeholder opgørelser af svarene på de ni spørgsmål i trivselsbarometeret, som Arbejds miljøsektionen udsendte til alle ansatte¹ på AAU d. 30. november 2021.

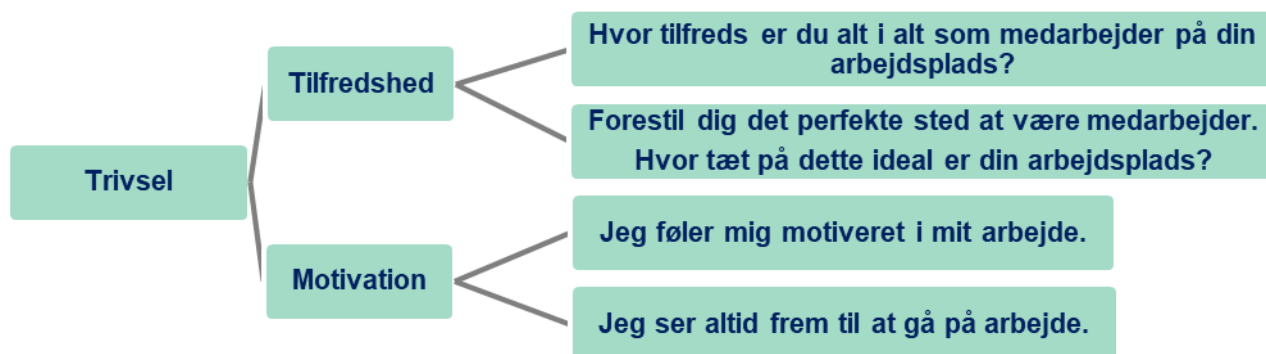
De ni spørgsmål er lavet som en del af universitetets APV. Opgørelserne fra trivselsbarometeret skal sammen med fx generel opsamling på MUS og GRUS danne grundlag for APV-kortlægningerne. Opgørelserne kan selvfølgelig også bruges som inspiration til dialogen om det fremadrettede, forebyggende og udviklende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

Opgørelserne fra trivselsbarometeret i 2019 og 2020 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 tirsdag d. 30. november 2021. 69% havde sat deres kryds, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 tirsdag d. 14. december 2021.

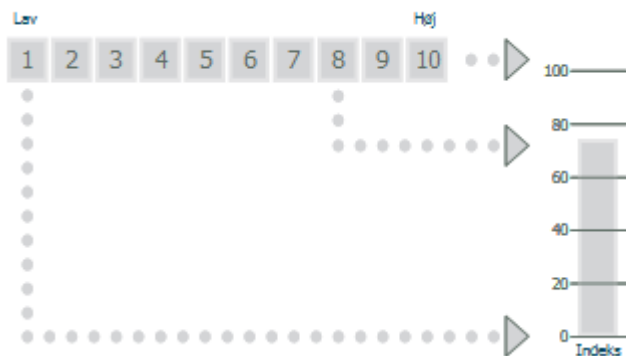
Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.



¹ Undtaget: rektor, prorektor, dekaner, universitetsdirektøren, innovationsdirektøren, eksterne lektorer, undervisningsassistenter, studentermedhjælper, 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 2021 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 $((100/9)*(2-1))$, 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".

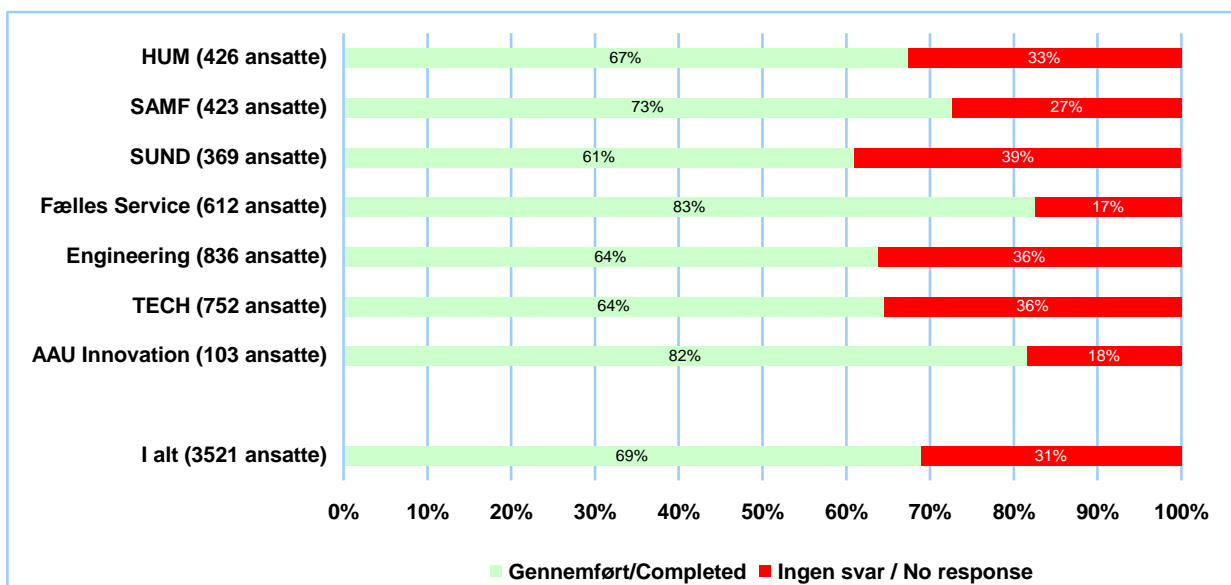


FORTROLIGHED

Respondenterne er blevet garanteret fortrolig behandling af data, og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål 9 angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 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.

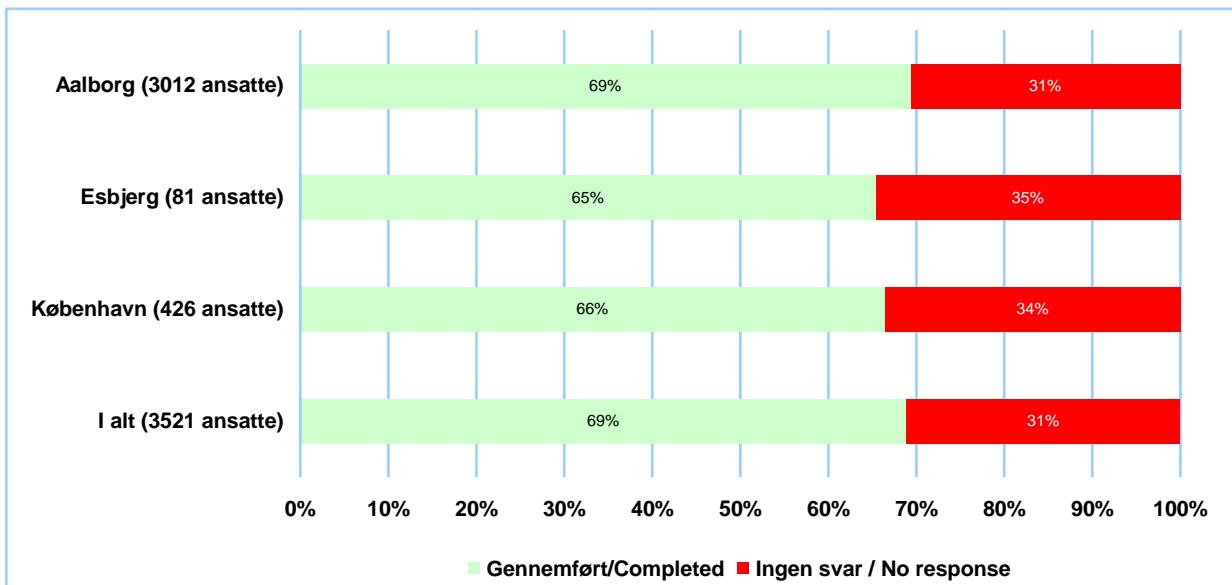


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

SVARPROCENT

Krydset med: Geografi by

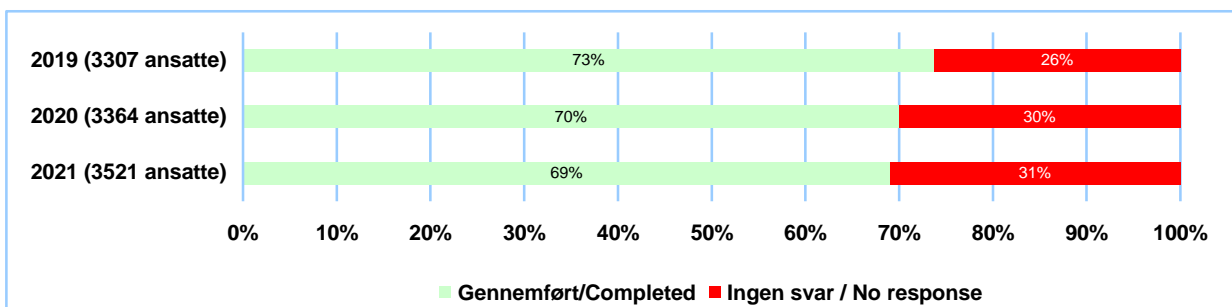
Herunder er svarprocenten delt på de tre primære byer.



SVARPROCENT - UDVIKLING

Opdelt på: Årstal for måling

Herunder er svarprocentens udvikling.



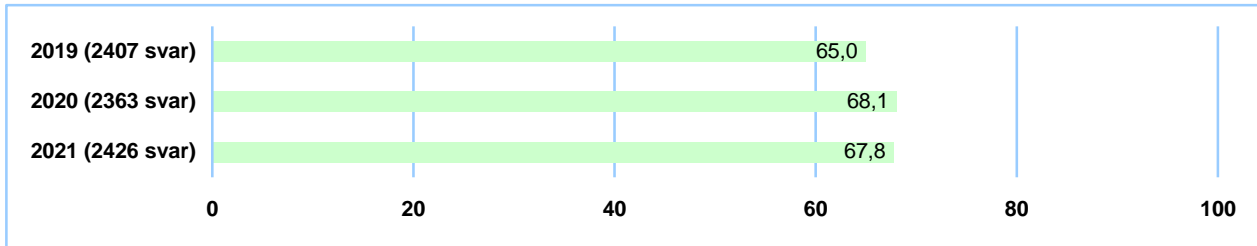
Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSELSBAROMETER FOR AALBORG UNIVERSITET

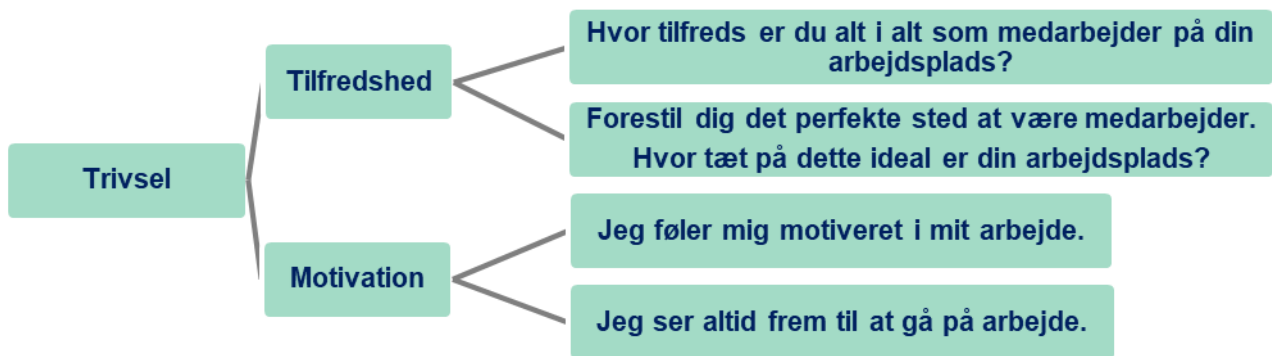
Tallene i parentes viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.

TRIVSEL

Opdelt på: Årstal for måling

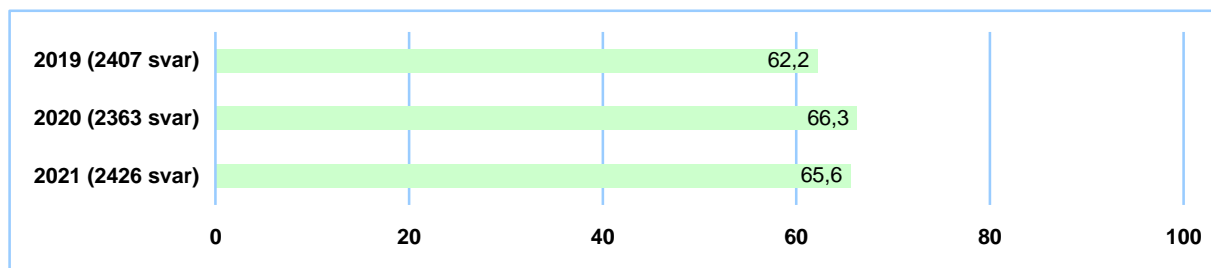


Med de fire første spørgsmål måles "trivsel" baseret på en tilfredshedsfaktor og en motivationsfaktor. "Tilfredshed" måles som en samlet score af de to første spørgsmål. "Motivation" måles som en samlet score af de to næste spørgsmål.

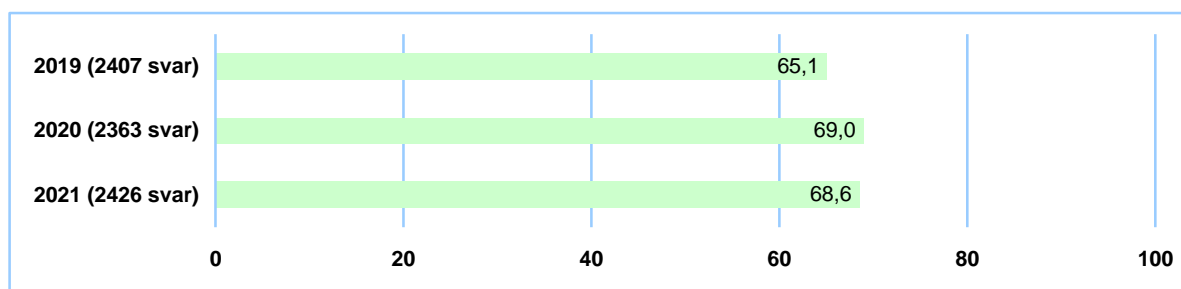


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet**TILFREDSHED FOR AALBORG UNIVERSITET****TILFREDSHED**

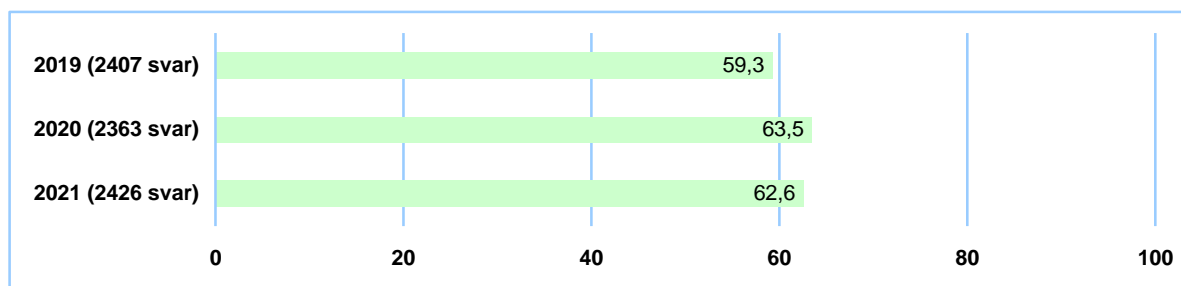
Opdelt på: Årstal for måling

**SCOREN FOR DE TO TILFREDSHEDSSPØRGSMÅL****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

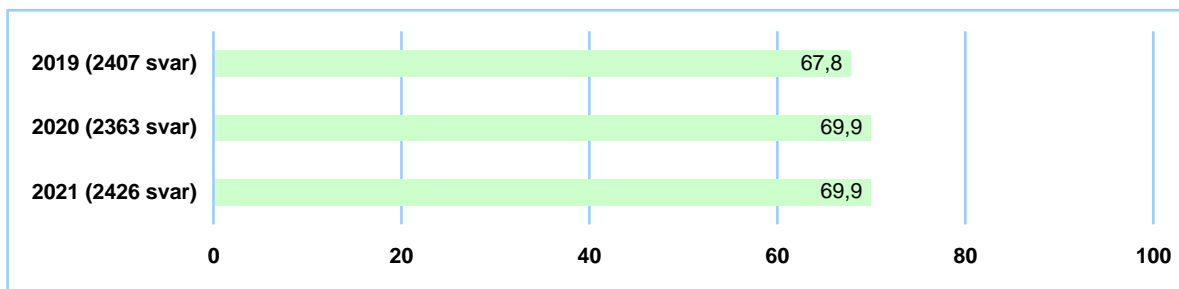


Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

MOTIVATION FOR AALBORG UNIVERSITET

MOTIVATION

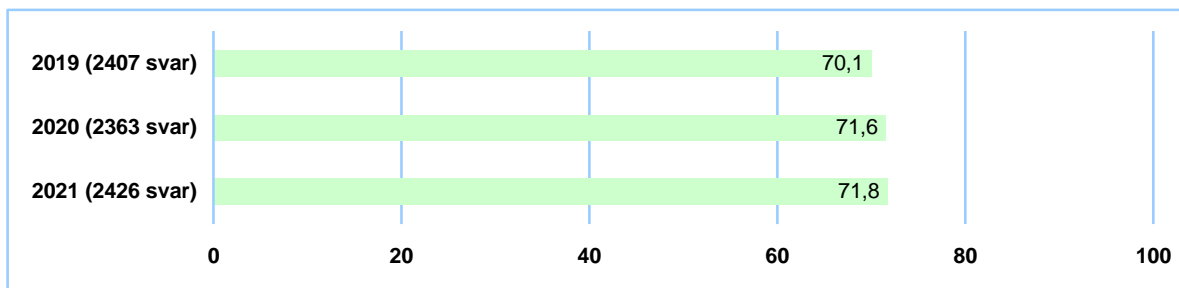
Opdelt på: Årstal for måling



SCOREN FOR DE TO MOTIVATIONSSPØRGSMÅL

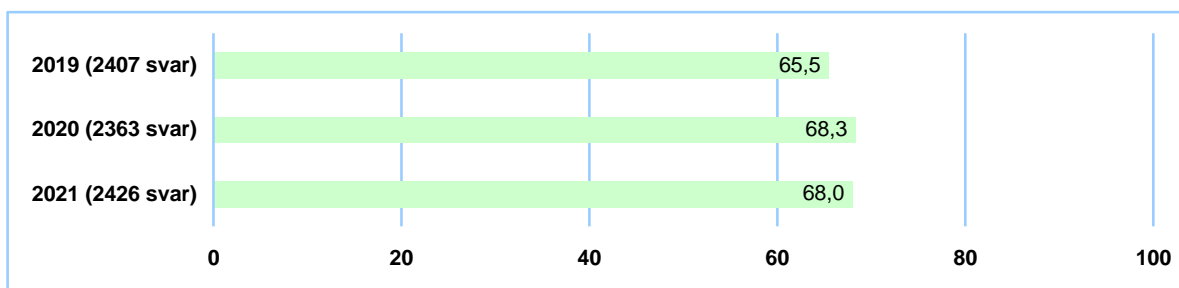
JEG FØLER MIG MOTIVERET I MIT ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



JEG SER ALTID FREM TIL AT GÅ PÅ ARBEJDE

Opdelt på: Årstal for måling



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet**TRIVSEL FORDELT PÅ GRUPPER****TRIVSEL**

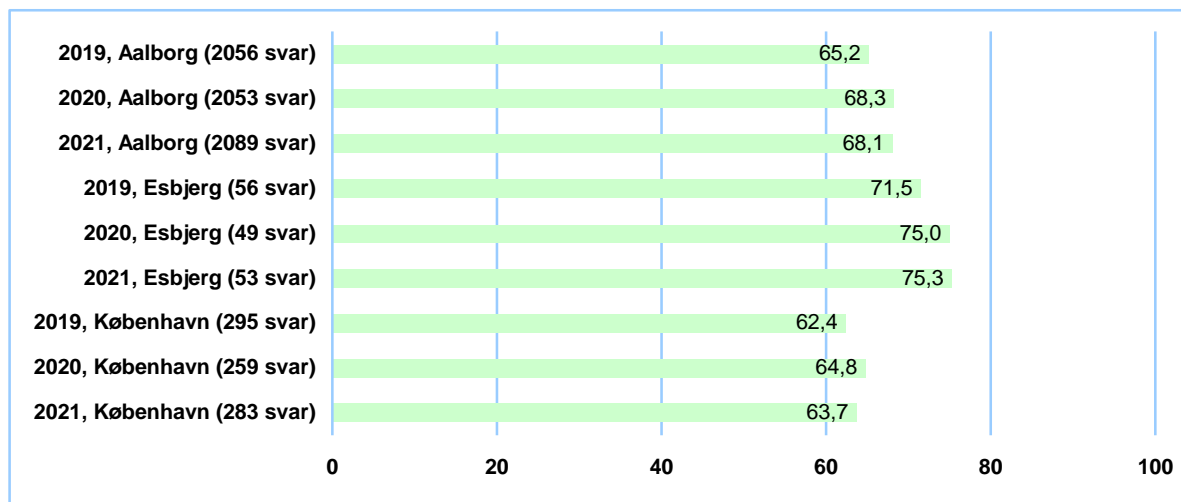
Opdelt på: Hovedområde



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: Geografisk Placering



Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: Institut/afdeling

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
HUM - HUM Dekansektariat	. (8)	. (9)	. (5)	.
HUM - Institut for Kommunikation og Psykologi	63,3 (142)	63,6 (125)	60,2 (123)	-3,4
HUM - Institut for Kultur og Læring	60,2 (176)	64,3 (165)	64,3 (159)	0
SAMF - SAMF Dekansektariat	. (8)	. (9)	. (9)	.
SAMF - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde	50,9 (85)	63,9 (92)	68,5 (93)	4,6
SAMF - Institut for Politik og Samfund	58,5 (62)	66,8 (57)	60,6 (60)	-6,2
SAMF - Aalborg University Business School	64,8 (84)	68,9 (101)	62,1 (112)	-6,8
SAMF - Juridisk Institut	56,6 (35)	59,1 (36)	62,1 (33)	3
SUND - SUND Dekansektariat	. (6)	. (5)	. (9)	.
SUND - Institut for Medicin og Sundhedsteknologi	65 (175)	67,4 (153)	64 (161)	-3,4
SUND - Klinisk Institut	74 (43)	64,7 (50)	73,7 (55)	9
Fælles Service - Studieservice	65,5 (85)	68,6 (86)	70,5 (94)	1,9
Fælles Service - Rektorsektariatet	69 (43)	74,6 (42)	74,4 (44)	-0,2
Fælles Service - HR-afdelingen	65,3 (44)	67,5 (48)	65,7 (45)	-1,8
Fælles Service - Fælles Service, Kbh.	63,6 (22)	75,1 (24)	76,2 (23)	1,1
Fælles Service - Økonomiafdelingen	70 (53)	69,3 (54)	67,5 (56)	-1,8
Fælles Service - Campus Service	72,4 (65)	72,2 (70)	73,6 (71)	1,4
Fælles Service - Aalborg Universitetsbibliotek	68,4 (53)	67,5 (50)	68,5 (51)	1
Fælles Service - AAU IT Services	64,3 (113)	71,2 (105)	67,3 (110)	-3,9
Fælles Service - Fælles Service, Esbjerg	78,9 (10)	75 (11)	72,7 (11)	-2,3
Engineering - Dekanat	. (6)	. (8)	82,2 (10)	.
Engineering - Adgangskursus	58 (15)	75 (14)	77,4 (16)	2,4
Engineering - Første studieår	71,8 (12)	71,2 (13)	80,3 (11)	9,1
Engineering - Institut for Byggeri, By og Miljø	62,9 (86)	62,8 (161)	60,4 (156)	-2,4
Engineering - Institut for Kemi og Biovidenskab	69,3 (108)	68,7 (108)	74,6 (107)	5,9

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

Engineering - Institut for Materialer og Produktion	61,3 (102)	67,2 (104)	69,1 (100)	1,9
Engineering - Institut for Energiteknik	69,1 (100)	72,9 (102)	74,7 (110)	1,8
Engineering - Institut for Matematiske Fag	61,9 (26)	63,2 (27)	59,8 (23)	-3,4
TECH - Institut for Arkitektur og Medieteknologi	72,4 (92)	69 (97)	68,3 (101)	-0,7
TECH - Institut for Elektroniske Systemer	68,3 (135)	72 (117)	71 (141)	-1
TECH - Institut for Planlægning	62,4 (149)	66,4 (130)	67,6 (144)	1,2
TECH - Institut for Datalogi	70 (80)	73,1 (92)	68,7 (89)	-4,4
TECH - TECH Dekansektariat	. (9)	68,3 (10)	74,7 (10)	6,4
AAU Innovation - AAU Innovation	62,3 (87)	71,9 (87)	70,8 (84)	-1,1

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRIVSEL

Opdelt på: VIP/TAP

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
VIP	64,2 (1301)	66,4 (1254)	66 (1284)	-0,4
TAP	65,5 (1075)	69,8 (1084)	69,4 (1121)	-0,4

TRIVSEL

Opdelt på: Køn

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Mand	66,2 (1168)	68 (1102)	67,6 (1171)	-0,4
Kvinde	63,9 (1239)	68,2 (1261)	67,9 (1255)	-0,3

TRIVSEL

Opdelt på: Alder

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Yngre end 30 år	71,7 (306)	71,3 (281)	72,2 (302)	0,9
30 – 39 år	64,1 (632)	67,9 (613)	68 (616)	0,1
40 – 49 år	63,6 (678)	67,5 (656)	66,8 (686)	-0,7
50 – 59 år	64,4 (535)	67,3 (548)	66,8 (537)	-0,5
60 år eller ældre	64,4 (256)	68,5 (265)	66,6 (285)	-1,9

TRIVSEL

Opdelt på: Statsborgerskab

	2019 Score (svar)	2020 Score (svar)	2021 Score (svar)	Udvikling fra 2020 til 2021
Dansk	64,5 (2017)	67,6 (1969)	67,2 (2026)	-0,4
Ikke dansk	67,9 (390)	70,5 (394)	70,7 (400)	0,2

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

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
2019	2%	2%	5%	6%	8%	11%	25%	23%	12%	7%	2407
2020	1%	1%	3%	5%	6%	10%	22%	27%	14%	9%	2363
2021	1%	1%	3%	5%	7%	10%	23%	25%	14%	10%	2426

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
2019	3%	3%	6%	8%	11%	14%	24%	18%	8%	5%	2407
2020	2%	2%	4%	6%	9%	14%	24%	22%	11%	6%	2363
2021	2%	2%	5%	7%	10%	14%	24%	20%	11%	6%	2426

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
2019	1%	2%	4%	4%	7%	10%	19%	24%	16%	14%	2407
2020	1%	1%	3%	4%	6%	10%	20%	23%	17%	15%	2363
2021	1%	1%	2%	4%	6%	10%	19%	24%	17%	15%	2426

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
2019	2%	2%	5%	6%	9%	11%	20%	21%	14%	10%	2407
2020	1%	2%	3%	6%	7%	11%	20%	22%	15%	12%	2363
2021	2%	2%	3%	5%	8%	12%	21%	23%	15%	11%	2426

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

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
2019	4%	2%	7%	7%	9%	11%	14%	19%	14%	13%	2407
2020	2%	2%	5%	7%	9%	10%	17%	19%	14%	15%	2363
2021	3%	2%	5%	7%	9%	12%	16%	17%	14%	14%	2426

Samlet score 2019: 63,3

Samlet score 2020: 66,3

Samlet score 2021: 65,4

Jeg oplever, at der i mit arbejde er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed.

År	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Svar i alt
2019	6%	4%	9%	11%	10%	13%	16%	14%	9%	7%	2407
2020	5%	3%	6%	8%	10%	11%	19%	16%	11%	9%	2363
2021	6%	3%	8%	8%	10%	11%	17%	16%	11%	9%	2426

Samlet score 2019: 55

Samlet score 2020: 59,7

Samlet score 2021: 58,5

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

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
2019	25%	42%	27%	6%	2407	7
2020	27%	44%	24%	5%	2363	0
2021	28%	40%	27%	5%	2426	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
2019	43%	41%	14%	3%	2407	7
2020	49%	38%	11%	2%	2363	0
2021	48%	38%	12%	2%	2426	0

Blandt de, 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
2019	57%	43%	384	0
2020	61%	39%	300	0
2021	64%	36%	339	0

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

KRÆNKENDE HANDLINGER

I de følgende tabeller med resultater om tilkendegivelser af krænkende handlinger er der foretaget afrunding i opgørelsen, sådant at resultaterne i procent er afrundet til hele procenter. Det vil eksempelvis sige, at 0 % godt kan dække over tilkendegivelser af krænkende handlinger. Derfor er der i den følgende del af rapporten også angivet de faktiske antal af tilkendegivelser om krænkende handlinger.

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger (uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold).				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2019	95%	4%	0%	2407
2020	93%	6%	1%	2363
2021	93%	6%	1%	2426

NB: Uønsket seksuel opmærksomhed blev tilføjet som kategori i 2020.

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, mobning/chikane, trusler og/eller vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2019	54%	46%	112
2020	54%	46%	166
2021	60%	40%	159

KRÆNKENDE HANDLINGER - FORDELING

Andelen, der indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere typer krænkende handlinger.					
År	Uønsket seksuel opmærksomhed	Mobning / Chikane	Trusler	Vold	Svar i alt
2020	1% (20 svar)	6% (142 svar)	1% (29 svar)	0% (3 svar)	2363
2021	1% (14 svar)	6% (142 svar)	1% (34 svar)	0% (2 svar)	2426

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (2343 svar)	1% (19 svar)	0% (1 svar)	2363
2021	99% (2412 svar)	1% (14 svar)	0% (0 svar)	2426

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	90% (18 svar)	10% (2 svar)	20
2021	93% (13 svar)	7% (1 svar)	14

MOBNING / CHIKANE

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning / chikane.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	94% (2221 svar)	5% (129 svar)	1% (13 svar)	2363
2021	94% (2284 svar)	5% (123 svar)	1% (19 svar)	2426

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af mobning/chikane?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	54% (77 svar)	46% (65 svar)	142
2021	60% (85 svar)	40% (57 svar)	142

Aalborg Universitets Trivselsbarometer 2021
Resultater for Aalborg Universitet

TRUSLER

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	99% (2334 svar)	1% (25 svar)	0% (4 svar)	2363
2021	99% (2392 svar)	1% (32 svar)	0% (2 svar)	2426

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af trusler?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	31% (9 svar)	69% (20 svar)	29
2021	56% (19 svar)	44% (15 svar)	34

VOLD

Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold.				
År	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt	Svar i alt
2020	100% (2360 svar)	0% (3 svar)	0% (0 svar)	2363
2021	100% (2424 svar)	0% (2 svar)	0% (0 svar)	2426

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

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelser af vold?			
År	Nej	Ja	Svar i alt
2020	67% (2 svar)	33% (1 svar)	3
2021	50% (1 svar)	50% (1 svar)	2

Punkt 4: Status på APV-handleplan og handleplan 2022/23 samt procesplan

Jf. APV-handleplan for 2021/22 har flg. punkter været i fokus (forslag til status er anført i parentes):

- Krænkende adfærd. Jf. trivselsmålingen er dette et punkt vi fortsat skal have fokus på. **(Videreføres)**.
- Læring af nedlukningsperioden. De løbende op- og nedlukninger har gjort os mere erfarne med opgaven. Ledelsen finder, at de rutiner og den praksis, der er etableret, kan bruges, hvis der igen bliver behov for at lukke ned og genåbne. **(Afsluttes)**
- Øget digitalisering af undervisningen har været et biprodukt til Coronanedlukningerne. **(Afsluttes)**; Temaet behandles løbende i studienævnene og i Studierådet, ligesom der også er fokus herpå i instituttets plan på pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling).
- Balanceproblematikken mellem forskning og undervisning er fortsat relevant. I det forgangne år har vi arbejdet med koordination som case. **(Videreføres)**; SAU skal fortsat have sit fokus på, da det er et område med stor betydning for arbejdsmiljøet.
- Introduktion til undervisningsopgaven. **(Afsluttes)**; Institutledelsen foreslår, at opgaven varetages som naturligt element i regi af den pædagogisk-didaktiske kompetenceudvikling.
- Implementering af tidligere beslutning af praksis ift. forebyggelse af længerevarende sygefravær **(Afsluttet)**

Koordinationsopgaven

Arbejdsgruppen, som er nedsat af SAU med henblik på et gennemsyn af koordinatoropgaven, har afholdt flere konstruktive møder. På baggrund af møderne er det dog ikke lykkedes at nå til enighed om at specificere opgaver, der skal løses, andre, der ikke skal, ensrettelse af opgavelisten eller løsningen heraf.

En væsentlig del af arbejdsgruppens tid er brugt på alene at identificere de opgaver, koordinatorerne på de enkelte uddannelser varetager. Der er en høj grad af forskellighed, og opgaven er vanskeliggjort af, at der anvendes forskellige betegnelser for dem, der varetager de opgaver, der tales om: koordinatorer, semesterkoordinatorer, modulkoordinatorer, fagkoordinatorer, fagfeltsansvarlige og modulansvarlige. Forskelligheden udspringer i nogen grad af forskelle i uddannelsernes opbygning, ligesom der hersker forskellige traditioner for opgavefordelinger, når uddannelserne sammenlignes. Hertil kommer også en uens fordeling af opgaver i forhold til administration, studienævnsformænd og undervisere på tværs af uddannelserne.

Centralt i arbejdsgruppens drøftelser har været to udgangspunkter:

Koordinatoropgaven bør organiseres således, at den væsentligste opgave er at sikre en høj faglighed på semesteret, det være sig i forhold til fagligt indhold, sammenhæng og progression. Drøftelserne har dog afsløret, at der ikke er en ensartet oplevelse af hvorvidt den enkelte opgave kalder på faglighed.

Koordinatoropgaven har som centralt indhold den løbende kontakt med studerende. Som koordinator er man frontperson og repræsentant for uddannelsen til de studerende, idet koordinator løbende er til rådighed for de studerende og deres spørgsmål. Denne opgave

vurderes dog af arbejdsgruppen som både uensartet i omfang og i nogen grad usynlig. Den løbende kontakt med studerende varierer på baggrund af forskellige faktorer såsom ingen fastsatte eller afgrænsede møder, uklarhed om rette sted at rette henvendelsen, sammensætningen af studerende og studiets størrelse.

Arbejdet har hertil identificeret forhold, som det er gruppens opfattelse, der bør ses på, og andre, som bør implementeres på tværs af uddannelser, fordi de vurderes som succesfulde hvor de praktiseres i dag. Det drejer sig om

- uens praksis i forhold til anvendelsen af udviklingstimer, herunder vurdering af, hvad der kan forventes af almindelig opdatering og vedligehold, og hvad der kan betragtes som udvikling.
- uens praksis i forhold til timekompensation for opgaver, der kan være, men ikke nødvendigvis er inkluderet i koordinatorfunktionen, herunder også ved delt fagligt (under)ansvar.
- drøftelse af, hvorvidt det er muligt at håndtere opgaven i forhold til gruppesplit hos andre AAU-enheder (Studie- og trivselsvejledningen, PBL-enheden), for at sikre, at der er de nødvendige kompetencer til at håndtere opgaven.
- drøftelse af muligheder for yderligere ensretning i fællesadministrationen på administrative processer, hvor VIP'er inddrages, så der ikke opleves væsentlige forskelle på processernes forløb på tværs af uddannelser og uenshed i hvilke opgaver, der skal varetages som underviser og koordinator.
- indførelse af fælles semesterplanlægningsværktøj (på tværs af uddannelser og i samlet version; se fx socialrådgiveruddannelsens værktøj til inspiration).
- indførelse af fælles opstartsmøde mellem studienævnsformand, koordinatore og administration og fælles opstartsmøde mellem semesterets koordinatore (alle typer) og studieseekretariat.
- indkald til undervisning i Outlook allerede på tidspunkt for forespørgsel.
- Samtidig vil et videre arbejde kunne lettes ved en mere ensartet anvendelse af betegnelser. Arbejdsgruppen har dog ikke et oplagt forslag.

Til orientering er der samtidig igangsat et arbejde i administrationen for at ensrette processen med semesterplanlægning på tværs af uddannelser. Heri indgår overvejelser om tidligt at koncentrere arbejdet med semesterplanlægning til få korte perioder. Forhåbentlig kan det også være gavnligt for oplevelsen af opgavens omfang, at den begrænses i tid. Det er væsentligt at det videre arbejde koordineres på tværs af SAUs initiativ og administrationens.

Dialogbaseret kortlægning

Instituttet står med nedlukning af KSA i København, med etablering og drift af socialrådgiveruddannelsen i Hjørring og besparelser og effektiviseringer over for en række forandringer, hvor vi skal finde fælles løsninger med inddragelse af medarbejderne. I erkendelse af, at der er en række store forandringer på vej, som vil påvirke arbejdsmiljøet, foreslår institutledelsen, at vi i de dialogbaserede kortlægninger tager en helt bred drøftelse af trivsel på instituttet med udgangspunkt i medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljøet. Desuden indgår krænkende adfærd og balanceproblematikken, som er videreført fra APV-2021/22-handleplanen.

Procesplan for dialogbaserede kortlægninger

Institutledelsen foreslår, at vi til de dialogbaserede kortlægninger mødes fysisk organiseret efter instituttets adresser, dvs. KST7, FIB13 og Frederikskaj 10B, og supplerer med tværgående dialogbaserede kortlægninger via Teams med hhv. fastansatte og midlertidigt ansatte.

De dialogbaserede kortlægninger gennemføres i uge 17 og uge 18.

Indstilling

Det indstilles,

- at status på APV-handleplan drøftes
- at muligheder for at arbejde videre med koordinationsopgaven drøftes.
- at handleplan 2022/23 drøftes.
- at procesplan for dialogbaserede kortlægninger drøftes

APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

For APV-året: 2021

SAU medlemmer:

Trond Beldo Klausen, Lene Tølbøll, Dorte Caswell (afbud), Otto Simonsen, Vivi Imer Hansen, Kathrine Vitus, Rasmus Møberg, Maja Lundemark, Mette Rømer, Berith Heien og Betinna Olesen

Underskrift AMiU:

Drøftet på SAU-møde d. 30. august

Indsendt til AMS (dato):

31. august 2021

Tilgængelig for afd. via:

Lægges på instituttets intranet

OBS: Læs kommentarer i kolonnerne

Nr	Priori-tering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1	Prioriteres højest og igangsættes straks	I gang	Krænkende adfærd	Iværksættelse af arbejde for at formulere en politik på området - herunder gøre medarbejdere bekendt med denne gennem information Kompetenceudvikling af SAU gennem deltagelse i kursus om håndtering af krænkende adfærd Beslutte i hvilket regi drøftelser/kollektiv samtale skal videreføres i	E21	Institutledelsen og SAU	Punkt på kommende SAU-møde, hvor SAU definerer sin egen opgave ift. krænkende adfærd Formulere politik og tydeliggørelse af retningslinjer for håndtering. Studienævnene opfordres til at drøfte krænkelser fra og mellem de studerende
2	2	I gang	Læring af nedlukningsperioden	Drøftelse af forholdet mellem fysiske og onlinemøder Drøftelse af tilstedeværelse Bearbejdning og efterbehandling af individuelle oplevelser	2021/22	Institutledelsen og SAU	Drøftet på medarbejdermøder og i SAU- og IR-møder. Medarbejderne opfordres til at henvende sig til IL. Tema for medarbejdermøde i efteråret

3	3	I gang	Digitale aktiviteter i undervisningen, herunder behov for kompetenceudvikling	Opdatering af politik og plan for pædagogisk-didaktisk, herunder også digital, kompetenceudvikling. Inddragelse af studienævn, faglige koordinatore og digitaliseringsambassadører Fokus på studerendes omgangsformer og kompetencer til deltagelse i digital undervisning	2021/22	Institutledelsen og SAU	Opfølgning på spørgeskema vedr. kompetencebehov ift. både tekniske og pædagogisk-didaktiske kompetencer De studerendes omgangsformer og digitale kompetencer drøftes og løftes i Studierådet og i studienævne
4	Løbende prioriteret (se også bilag)	I gang	Balanceproblematik ift. undervisning og forskning	Skabe arbejdsvilkår, som sikrer en god balance mellem arbejdsopgaver	2021/22	Institutledelsen i dialog med sekretariatschefen	Jf. bilag
5	5	I gang	Vores arbejde med og forventningerne til varetagelsen af undervisningsopgaven (Øget fokus på synlighed om instituttets forventninger til undervisningsforpligtelse)	Introduktion af nye medarbejdere til undervisningsopgaven	2021/22	Institutledelsen og SAU	Operationaliseres yderligere på fremtidigt SAU-møde
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling: **Institut for Arbejdsmiljø**

For APV-året: **2021**

AMiU medlemmer: **Hans Hansen (AMR), Lene Jensen (AMR), Bodil Larsen (AL)**

Underskrift AMiU: _____

Indsendt til AMS (dato): **19.04.2021**

Tilgængelig for afd. via: **Intranet og opsat i kaffetermen**

CS: Læs kommentarer i kolonnerne

Nr	Prioritering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1	2	I gang	Medarbejderne arbejder for meget i samme stilling ved deres skriveborde. De har hæve/sænkeborde, men mange glemmer at bruge dem	Vi laver en temamåned, hvor kontorerne i hold kæmper om, hvem der står mest op. Vinderholdet premieres med medaljer og står medarbejdergruppen op mere end halvdelen af tiden afholdes frokost-event med mad udefra	Februar: Forberedelse af temamåned i arbejdsgruppen med Linda og Povl, Marts: information til medarbejdere, april: afholdelse af temamåned	AMR	50 % af tiden står medarbejderne ved deres deres hæve-sænkebord hver dag i april
2	1	Udført	Nogle medarbejdere oplever, at de er nødsaget til at arbejde meget hurtigt, og føler sig presset	Månedlige 1:1 samtaler og kvartalsvise sektionsmøder, hvor de samlede opgaver beskrives og prioriteres	Februar: Institutleder indkalder til møde med sektionsledere og forklarer formål med indsatsen	Institutleder	AMiU evaluerer og finder, at det har haft den ønskede effekt. Herudover ønsker vi også at spørge ved rundringer og at kunne læse det ud af trivselsbarometret
3	3	Ikke startet	Introduktion af nye medarbejdere	Indføre guideline/drejebog med ansvarlige for onboarding	Ultimo 2021	ADM	Alle medarbejdere oplever en professionel introduktion til AAU og egen afdeling. Dette evalueres ved tremåneders samtalen

4	2	I gang					
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Koordinatoropgaver

Semesterplanlægning (Før semesterstart)	
<p>Fælles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opdatere semesterbeskrivelsens faglige indhold. • Tovholder for afholdelse af et møde om semesterplanlægningen med relevante interessenter (administration). • Udarbejde en forelæsningsplan med undervisere, hjælpelærer/øvelseslærer, gæsteforelæsere, titel, forelæsningsrække, plenum, semesterintroduktion, gruppedannelse, seminar, øvelser, vejledning, eksamen og lokaleforbrug + typen af lokale, timebehov mm. Koordinator afstemmer forelæsningsplanen med undervisere i umiddelbar forlængelse af ressourcefordelingsmøde. • Ved gæsteforelæsere har koordinator ansvaret for at søge studienævnet om brug af gæsteforelæsere, herunder udarbejde budget for timer og rejser. Koordinator har også ansvar for at koordinere, hvem der modtager vedkommende. • Rekvirering, ansættelse og løbende kontakt med ruskoordinator og tutorer og ansvarlig for studiestart. 	<p>Uddannelsesspecifikke opgaver</p> <ul style="list-style-type: none"> • På uddannelser (sociologi), som anvender hjælpelærer/øvelseslærer, har koordinator ansvar for at aftale antal øvelseslærere og antal timer med studienævn, udarbejde stillingsopslag og faglig vurdering af ansøgere. Koordinator har yderligere ansvar for introduktion og løbende dialog med hjælpelærer/øvelseslærer. • På Master i Udsatte Børn og Unge, faglig ledelse afholder koordinator et møde med vejledere umiddelbart før eller ved semesterstart. • På Socialt Arbejde har koordinator ansvaret for at tilrettelægge flexmodul. • På Socialrådgiveruddannelsen formidler koordinator fordeling af modulkoordinationstimer til studienævnsekretær (timer fordelt på navn på modulkoordinator, modulteam samt undervisere der bidrager til udarbejdelse af eksamensopgave; modulgruppe/team holder to møder pr. semester). <p>Uddannelserne Kriminologi, Sociologi, Socialt Arbejde og socialrådgiveruddannelsen har en praktikkoordinator. Praktikkoordinatoren har ansvaret for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indhente information om mulige og/eller konkrete interesserede praktiksteder hos undervisere • Godkendelse af praktikkontrakter, herunder sikrer sig at opgaverne har tilstrækkelig faglig karakter. • Svare på spørgsmål fra potentielle praktiksteder før praktik påbegyndes.

	<p>Fagkoordinatorer/fagfeltsansvarlige anvendes på Masteruddannelsen i Børn og unge, faglig ledelse og Socialt arbejde. De har til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltage i møder med koordinatorer vedr. semestrets faglige indhold og justeringer. • Socialt arbejde: fagkoordinator laver semesterplan.
Semesterplanlægning, kvalitetssikring og trivsel (Undervejs i semestret)	
<p>Fælles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejder vejlederfordeling. Ansvarlig for studieaktiviteter der er en del af semestret såsom semesterintroduktionen og gruppedannelsesprocessen. • Ansvarlig for at koordinere udarbejdelsen af skriftlige eksamens- og reksamensopgaver med relevante interessenter (selve udarbejdelsen er uden for timenormen for koordinatorer). • Ansvarlig for fordeling af intern censur. • Ansvarlig for at sende relevante materialer til sekretariatet, eksempelvis vejleder- og klyngefordeling. • Introducerer undervisere og vejledere (primært nye kollegaer) til f.eks. vejledning og eksamen. Opfordres til at afholde fælles møde mellem semestrets undervisere. • Planlægge, koordinere og afholde kvalitative evalueringer, minimum 2 møder pr. semester. <i>*Studienævnet beslutter praksis for de kvalitative evalueringer, samt hvem der tager referat af mødet.</i> • Håndtering af gruppesplit, såfremt vejleder har brug for sparring. • Håndtering af konflikt mellem vejleder og studerende, såfremt mindst én part vurderer, det er nødvendigt at involvere koordinator. 	<p>Uddannelsesspecifikke opgaver</p> <p>Uddannelserne Kriminologi, Sociologi, Socialt Arbejde og socialrådgiveruddannelsen har en praktikkoordinator. Praktikkoordinatoren har ansvaret for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Løbende dialog med praktiksteder under de studerendes praktik/projektorienteret forløb, såfremt praktiksteder kontakter praktikkoordinatoren. • Ansvarlig for håndtering af eventuelle konflikter mellem praktikant og praktiksted. Sådanne konflikter håndteres i første omgang af praktikvejleder. <i>*Kun i det omfang dette ikke er tilstrækkeligt inddrages praktikkoordinator.</i> • Afholde praktikindkald i løbet af semesteret. • Deltage i aftagerpanelmøder. <p>Uddannelserne Kriminologi, Sociologi og Socialt Arbejde arbejder med en specialekoordinator. Specialekoordinatoren har til ansvar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at godkende specialekontrakter. • afholde opstartsseminar for specialeskrivere.
Semesterplanlægning og kvalitetssikring (Efter semester afvikling)	
<p>Fælles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansvarlig for at gennemgå de kvantitative evalueringer. 	<p>Uddannelsesspecifikke opgaver</p>

- Ansvarlig for at udarbejde et sammenfattende notat på baggrund af de studerendes evalueringer (kvalitative + kvantitative). Der laves en indstilling/anbefaling til studienævnet.

Punkt 5: Drøftelse af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har udarbejdet en ny strategisk handleplan for perioden 2022-2026, som er godkendt af bestyrelsen. Som noget nyt omfatter strategien også TAP og studerende.

Handleplanen har fokus på tre indsatsområder: 1) rekruttering og karriereudvikling, 2) organisationskultur og 3) work-life-balance. ULD vil i løbet af 2022 og i hele strategiperioden initiere handlinger, som relevante SAU'er skal drøfte og implementere.

Ligestilling og diversitet handler også om arbejdsmiljø. Vi kan derfor løbende integrere initiativer i regi af Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet i instituttets APV-handleplan.

Indstilling

Det indstilles, at strategisk handleplan for ligestilling og diversitet drøftes med fokus på, om der er yderligere aktiviteter, der bør indgå i instituttets APV-handleplan.

STRATEGISK HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

Gender Equality Plan 2022-2026



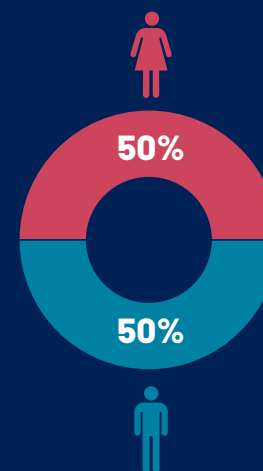
Forord

Ligestilling og diversitet er en kerneværdi for Aalborg Universitet (AAU). Vi har ambitioner om at være en *divers* og *inkluderende* organisation. En organisation, der anser forskellighed som en styrke, og som tør gå nye veje for at skabe en inkluderende kultur.

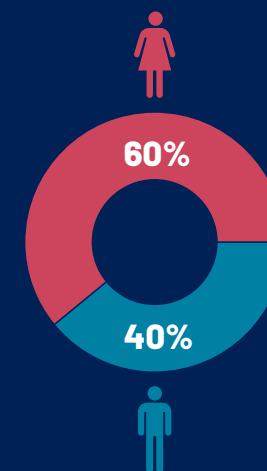
Ligestilling og diversitet udgør en del af fundamentet for universitetets strategi *Viden for Verden 2022-2026*. For med det bliver universitetet i stand til at tiltrække og fastholde talenter, som øger kvaliteten af universitetets forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Ligestilling og diversitet er dermed en forudsætning for at lykkes som et missionsdrevet universitet – et AAU der leverer svar på samtidens globale udfordringer.

Siden 2017 har vi arbejdet målrettet med at fremme ligestilling og diversitet på AAU. Vi har gjort fremskridt, men der er stadig arbejde foran os. Vi bærer alle nøglen til forandring. Med den kan vi åbne døren til en organisation, hvor alle har de samme muligheder for at udvikle og udfolde sit faglige potentiale, og hvor vi sammen har forudsætningerne for at skabe stærke løsninger på store udfordringer.

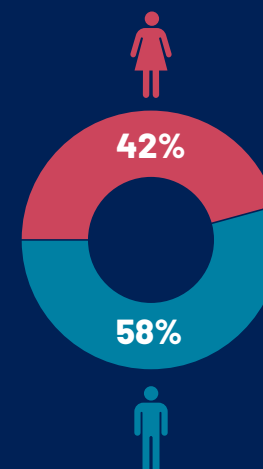
STUDERENDE



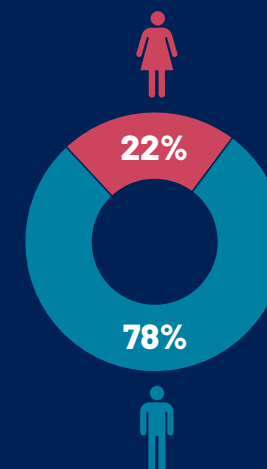
AC-TAP



ADJUNKT



PROFESSOR



Baggrund for handleplanen

UDVALGET FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

På Aalborg Universitet er arbejdet med ligestilling og diversitet forankret i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD), der har ansvaret for strategiudvikling, monitorering og afrapportering af området. Udvalget ledes af et direktionsmedlem og repræsenterer ledelses- og medarbejderniveau og refererer til direktionen og bestyrelsen.

BAGGRUNDSANALYSE AF LIGESTILLINGS-OMRÅDET PÅ AALBORG UNIVERSITET

I 2017 fik udvalget udarbejdet rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – perspektiver, tilgange og tendenser" i et samarbejde med universitetets Forskningscenter for Ligestilling og Diversitet (EDGE). Rapporten kortlagde tidligere indsatser, præsenterede tal fra organisationen og viderebragte synspunkter fra medarbejdere og ledere. Rapporten dannede baggrund for "AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021".

AAU'S STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET 2017-2021

AAU's strategiske handleplan 2017-2021 bestod af 5 indsatsområder og 27 handlinger, som skulle implementeres i perioden 2018-2021. I figuren til højre ses udvalgte større aktiviteter, som universitetet har gennemført i strategiperioden for at fremme ligestilling og diversitet på AAU.



UDVALGTE INDSATSER I STRATEGIPERIODEN 2017-2021

Organisations-udvikling	Work-life balance	Rekruttering og ansættelse	Kvinder i ledelsen	Internationalisering
Handleplaner på fakultets- og institutniveau	Strategi for barselstiltag	Analyse og screening af stillingsopslag	Podcastserie "Videnskabsmænd og er også kvinder"	Support ifm onboarding og relocation
Oplæg i råd og udvalg	Video-testimonial om work-life balance	Workshops i ubevidst bias	Event "Kvinde - kend din karriere"	Netværksaktiviteter
Integreret del af lederintro		Søgekomitéer		Kulturtræningsprogram
Tema for AAU's lederdag 2021		Mentorordning for forskere i starten af karriereforløbet	Politik og måltal for kønsbalance i ledelsen	

Fokus, indsatser og aktiviteter

UNIVERSITETETS STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET FOR 2022-26

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 bygger videre på arbejdet i den forrige strategiperiode. Som noget nyt omfatter strategien også det teknisk-administrative personale og de studerende og adskiller sig således fra sidste strategiperiode, hvor initiativerne var målrettet det videnskabelige personale.

FOKUSOMRÅDER

I strategiperioden 2022-2026 vil universitetet arbejde med to overordnede fokusområder for en række nye indsatsområder og aktiviteter; diversitet og inklusion. Med fokus på diversitet ønsker universitetet at sikre en bred repræsentation af medarbejdere og studerende med hensyn til køn, alder, nationalitet og etnicitet mv. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i arbejdet med rekruttering og karriereudvikling.

Med fokus på inklusion ønsker universitetet at sikre, at medarbejdere indgår i et ligeværdigt fællesskab, hvor den enkelte bliver anerkendt for sine kompetencer, perspektiver og potentialer. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i forhold til universitetets organisationskultur samt medarbejders og studerendes trivsel.

FOKUSOMRÅDER, INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER I DEN STRATEGISKE HANDLEPLAN 2022-26

Fokusområde	Diversitet	Inklusion	
Indsatsområde	Rekruttering og karriereudvikling	Organisationskultur	Work-life balance
Aktivitet	Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	Inkluderende sprog og kommunikation	Forslag til livsfasepolitikker
	Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	Inkluderende ledelse	Forslag til fleksible arbejdsvilkår
	Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	Inkluderende forhold for personer med særlige behov	Forslag til fleksible modeller for udlandsophold

INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Universitetet har valgt indsatsområdet *rekruttering og karriereudvikling* for at fremme diversiteten og ligestillingen i organisationen. Aktiviteterne under indsatsområdet har til formål at reducere ubevidst bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser samt sikre en bred repræsentation af talentmasse i organisationens ledelsespipeline.

For at fremme inklusionen har universitetet valgt indsatsområderne *organisationskultur* og *work-life balance*. Universitetet vil skabe bevidsthed om inkluderende sprog og ledelse samt afdække universitetets forhold med henblik på at sikre inklusion uanset fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, religion mv. Universitetet vil derudover arbejde med at skabe *work-life balance* gennem livsfasepolitikker, fleksible arbejdsvilkår og fleksible modeller for udenlandsophold.

Forankring af ansvar

FORANKRING AF INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Den strategiske handleplan forankres på tre forskellige niveauer; universitets-, fakultet- og institut/afdelingsniveau.

Der foretages en årlig opfølgning på handleplanen med henblik på at sikre, at alle aktiviteter fortsat er relevante at arbejde med.



FORANKRING AF ANSVAR FOR IMPLEMENTERING AF DEN STRATE- GISKE HANDLEPLAN 2022-2026

Indsatsområde/aktiviteter	Universitetsniveau	Fakultetsniveau	Institut/afdelingsniveau
Rekruttering og karriereudvikling			
Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	X	X	X
Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	X	X	X
Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	X	X	X
Organisationskultur			
Inkluderende sprog og kommunikation	X	X	X
Inkluderende ledelse	X	X	X
Inkluderende forhold for personer med særlige behov	X		
Work-life balance			
Forslag til livsfasepolitikker	X		
Forslag til fleksible arbejdsvilkår	X		
Forslag til fleksible modeller for udlandsophold	X		

Uddybning af aktiviteterne

Indsatsområde: Rekruttering og karriereudvikling

Formål: Reducere bias og øge ledelseskompetencer i rekruttering- og forfremmelsesprocesser, samt sikre diversitet blandt potentielle, fremtidige ledere på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udarbejdes nye skabeloner til stillingsopslag, som appellerer til en bredere ansøgerskare. • Der udarbejdes modeller for inkluderende ansættelsesprocesser, som reducerer ubevidst bias. • Der udbydes workshops, som øger bevidstheden om og giver værktøjer til at håndtere ubevidst bias i f.eks. rekrutteringsprocesser. 	<p>HR-afdelingen udvikler nye skabeloner til stillingsopslag.</p> <p>ULD udvikler modeller for inkluderende ansættelsesprocesser.</p> <p>ULD udbyder workshops i ubevidst bias.</p>
<p>Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der foretages en gennemgang af kvalifikationskrav for alle stillingskategorier og eventuelt justering, såfremt de direkte eller indirekte fremmer forskelsbehandling eller stereotyper. • Der arbejdes systematisk med karriereplanlægning for bl.a. at fremme kønsligestillingen, f.eks. i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. • Der etableres en mentorordning for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale med henblik på sparring om karriereudvikling. 	<p>Institutter og afdelinger gennemgår i samarbejde med HR-afdelingen kvalifikationskrav til stillingskategorier.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger drøfter, hvordan de kan øge diversiteten ifm. karriereplanlægning.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer MUS-konceptet.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en mentorordning for VIP og TAP.</p>
<p>Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udvikles et kompetenceudviklingsforløb for potentielle ledere for bl.a. at fremme kønsligestillingen. Forløbene er rettet mod: <ul style="list-style-type: none"> • Institutledere/administrative chefer • Sekretariatschefer/sektionsledere/områdeledere 	<p>HR-afdelingen udarbejder forslag til kompetenceudviklingsforløb.</p> <p>Institutter/afdelinger udvælger medarbejdere og opfordrer dem til at deltage.</p>



Indsatsområde: Organisationskultur

Formål: Skabe grundlaget for en inkluderende kultur på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Inkluderende sprog og kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der skabes bevidsthed om stereotyper i tekst og billeder, f.eks. gennem workshops om inkluderende kommunikation. • Der udbydes kurser i god skriftlig og mundtlig kommunikation, f.eks. i god e-mail og mødekultur. • Der foretages en gennemgang af universitetets designguide ift. at inkludere personer med f.eks. synsnedstættelser. • Der udarbejdes forslag til inklusion af internationale medarbejder i universitetsudvalg. • Der igangsættes tiltag for at inkludere non-binære personer, f.eks. ift. blanketter og skemaer. 	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende kommunikation.</p> <p>AAU Kommunikation gennemgår designguiden og foretager eventuelle justeringer.</p> <p>ULD laver forslag til inklusion i universitetsudvalg.</p> <p>HR-afdelingen udarbejder forslag til inklusion af non-binære personer.</p>
<p>Inkluderende ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udbydes workshops i inkluderende ledelse. • Der igangsættes tiltag på fakultets-, institut- og afdelingsniveau ved f.eks. at synliggøre rollemodeller, udvælge ligestillings- og diversitetsrepræsentanter eller sætte måltal for diversitet i ledelse og seniorstillinger. • Der arbejdes systematisk med inkluderende ledelse, f.eks. i lederudviklingssamtaler og "360 graders evalueringer". 	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende ledelse.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger igangsætter lokale tiltag med udgangspunkt i Lederdagen 2021.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer konceptet for LUS og "360 graders evaluering".</p>
<p>Inkluderende forhold for personer med særlige behov</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af universitetets forhold i relation til: <ul style="list-style-type: none"> • Inklusion af personer med fysiske, kognitive, psykiske og sensoriske funktionsnedstættelser, f.eks. gennem universelt design. • Inklusion af personer med behov relateret til deres religion som f.eks. madforhold, toiletforhold, bederum mv. • Der gennemføres en inklusionsmåling på AAU. 	<p>HR-afdelingen udarbejder kortlægningen i samarbejde med CAS og Forskningsgruppen for Universelt design.</p> <p>Inklusionsmålingen gennemføres af et eksternt konsulentfirma.</p>

Indsatsområde: Work-life balance

Formål: Skabe en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Forslag til livsfasepolitikker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der tilgodeser medarbejdere i alle livsfaser. • Der udarbejdes en "livsfasepolitik". 	<p>ULD- laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en "livsfasepolitik".</p>
<p>Forslag til fleksible arbejdsvilkår</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der bidrager til øget fleksibilitet. • Der udarbejdes en politik/retningslinjer for fleksibelt arbejde på AAU. 	<p>ULD laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til fleksibilitet på AAU.</p>
<p>Forslag til fleksible modeller for udlandsophold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves fleksible modeller for udlandsophold, der tilgodeser medarbejdere, som af hensyn til familielivet og andre forhold, har vanskeligt ved at gennemføre et udlandsophold. 	<p>ULD laver forslag til fleksible modeller.</p>





Punkt 6: Orientering om udflytning af socialrådgiveruddannelsen til Hjørring

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde udbyder fra sommeren 2023 Socialrådgiveruddannelsen i Hjørring.

Det er aftalt med UCN, at uddannelsen placeres på UCN's Campus på Skolevangen i Hjørring. Dvs. sammen med uddannelserne til bl.a. sygeplejerske, pædagog og lærer. Vi forventer et sommeroptag på 50 studerende årligt.

Vi er netop gået i gang med en prækvalificering af udbuddet, som skal indsendes til Forsknings- og Undervisningsstyrelsen til godkendelse. Godkendelse foreligger i efteråret. Sideløbende hermed arbejder Studienævnet på at klargøre studieordningen for udbuddet i Hjørring.

Vi har indsendt budget for etablering og drift til dekanatet og afventer dialog herom.

Det forestående arbejde består i at planlægge undervisningsaktiviteter og sikre bemanning.

Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

Punkt 7: Drøftelse af nedlæggelse af KSA i København

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af nedlæggelse af kandidatuddannelsen i socialt arbejde (KSA) i København. Nedlæggelsen er en del af universitetets bidrag til Regeringens plan om nedlæggelse og udflytning af studiepladser. Regeringen forventer, at en endelig aftale mellem folketingets partier er på plads medio marts. Medarbejderne har fremført fire konkrete spørgsmål; nedenfor er disse kommenteret og drøftelserne på SAUs møde kan tage udgangspunkt heri.

Medarbejderne ønsker for det første at drøfte processen forud for beslutning om udflytning af uddannelser/nedlæggelse af uddannelser. Der er stor frustration over den manglende inddragelse i processen. Medarbejdersiden stiller i samme forbindelse spørgsmålet: Er den manglende information fra ledelsen til medarbejderne om bl.a. nedlukning af uddannelsen i Socialt Arbejde i København ikke et brud på informationsforpligtelsen? Medarbejderne er bekendt med, at sagen har været behandlet i HSU. Involvering af instituttets SAU, som opleves som det mest oplagte organ, hvor lukningen af KSA skulle drøftes, er først sket efter, at beslutningen er truffet. Ledelsen deler medarbejdernes frustration over ikke at have været en del af drøftelserne om lukning af KSA, men må samtidig konkludere, at processen i HSU-regi lever op til formalia.

Medarbejderne stiller for det andet spørgsmålet: "Hvad gør vi nu i forhold til fastholdelse af medarbejdere i Sydhavnen?"

Institutledelsen ønsker fortsat at have medarbejdere i København som både forsker og underviser. Bl.a. overvejes relancering af masteruddannelsen i socialt arbejde. Institutledelsen finder det imidlertid også væsentligt at pointere, at vi ønsker at fastholde medarbejdere på hele instituttet. Nedlæggelse af KSA er en blandt flere udfordringer, som instituttets skal håndtere i de kommende år. Det handler bl.a. om dimensionering og

etablering og herefter drift af socialrådgiveruddannelse i Hjørring. Vi skal finde løsninger, som tilgodeser hele instituttet og dermed medarbejderne, uanset om de har tjenestested i Aalborg eller København. Hvis muligheden for at flytte KSA til andet udbudssted opstår, selvom intet for nuværende tyder på det, vil Institutledelsen naturligvis indgå i dialog herom.

For det tredje spørger medarbejderne: "Kan vi udvikle EVU-uddannelsesaktiviteter i Sydhavnen?"

Som nævnt er et udbud af masteruddannelsen i vidensbaseret socialt arbejde en vej at gå, ligesom der også er andre muligheder for etablering af efter- og videreuddannelsesaktiviteter i andre formater. Det er væsentligt at udviklingen af EVU-aktiviteter sker i et fælleskab på tværs af ansættelsessteder, ligesom der kan være gode argumenter for at tilbyde aktiviteter både i Aalborg og i Sydhavnen.

Medarbejderne på instituttet vil naturligvis blive involveret i arbejdet med at udvikle ideer, ligesom der drøftes muligheder for samarbejde om sådanne aktiviteter på tværs af SSH. Der arbejdes også her på at høste erfaringer med forskellige former for formater på aktiviteter.

Endelig spørger medarbejderne: "Hvordan bliver processen fremadrettet? Og der udtrykkes ønske om blive informeret om køreplan for processen lokalt, herunder håndtering af mulige konsekvenser.

Beslutningen om nedlukning af KSA i København er et chok for hele organisationen, ikke mindst for kollegerne i København.

Institutledelsen finder jf. tidligere ikke, at nedlukning af KSA skal ses isoleret. Vi ønsker at håndtere instituttets samlede udfordringer.

SAU, Institutråd og medarbejdergruppen generelt vil blive informeret og involveret løbende i processen. Rektoratet har orienteret om, at de giver en samlet udmelding, når resultatet af de politiske forhandlinger ligger klar. Vores interne proces vil følge herefter.

Indstilling

Det indstilles, at de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af nedlæggelsen af KSA i København drøftes med udgangspunkt i de rejste spørgsmål.

Punkt 8: Nyt fra Institutledelsen

Økonomi-status (regnskab 2021 og budget 2022)
Stillingsplan 2022, status

Marianne Morell, 22. februar 2022

Forbrug - år 2022**Økonomisk forbrug pr. januar 2022****Indtægter:**

	Forventede indtægter	Indtægter pr. dd.	
Forventet indtægt	kr 10.173.256,10	kr 10.173.256,10	FOR AT RESULTAT = 0
Overhead (projektmidler)	kr 2.535.000,00	kr. 202.368,93	
Taxameter og Institutbidrag - projekter	kr 709.199,00	kr. 0,00	
Salgs- & øvrige indtægter	kr 40.000,00	kr. 0,00	
I alt:	kr 13.457.455,10	kr. 10.375.625,03	

Udgifter:

Område:	Forbrug år 2021	Budget 2022	Forbrug pr. dd
Rejser/kurser/konferencer	kr 627.258,52	kr 213.000,00	kr 18.131,10
Inventarkøb	kr 60.710,86	kr 25.000,00	kr 0,00
Repræsentation/møder	kr 101.926,37	kr 75.000,00	kr 3.245,80
Konsulenthonorar & gæstelærer	kr 174.243,02	kr 50.000,00	kr 0,00
Institutseminar/faglig dag	kr 0,00	kr 150.000,00	kr 0,00
Mobiltelefoni	kr 119.367,91	kr 100.000,00	kr 0,00
Fragt/porto	kr 3.159,50	kr 0,00	kr 0,00
Stillingsannoncering	kr 0,00	kr 10.000,00	kr 0,00
Trykkeudgifter	kr 35.539,40	kr 25.000,00	kr 0,00
Bøger/aviser/tidsskrifter/foreningskontigent	kr 35.202,67	kr 40.000,00	kr 0,00
Kontorartikler	kr 43.535,01	kr 40.000,00	kr 10.368,47
Ombygning + flytning	kr 14.800,00	kr 40.000,00	kr 0,00
IT-udstyr - incl. skærmbiller	kr 479.000,84	kr 100.000,00	kr 28.183,75
Forskningsmiljøerne	kr 56.874,22	kr 123.908,00	kr 442,00
Ph.D.-rådgivelsesbeløb - 52111	kr 49.501,82	kr 250.000,00	kr 0,00
Sydhavnen - 41005	kr 221.796,19	kr 150.000,00	kr 3.432,56
Strategisk Forskningspulje - 41003	kr 133.471,00	kr 100.000,00	kr 0,00
Institutlederens rådighedssum - 41002	kr 52.410,22	kr 100.000,00	kr 0,00
Medfinansiering - talentplejprogrammet	kr 480.275,26	kr 300.000,00	kr 0,00
Trivselsmidler - 52115	kr 133.158,40	kr 80.023,60	kr 0,00
Gæsteforskere & VIP-løn & Løntilskud & Stude	kr 20.310,88	kr 0,00	kr 0,00
I alt:	kr 2.842.542,09	kr 1.971.931,60	kr 63.803,68

Årsresultat år 2022:

Driftsmidler	kr 13.457.455,10	kr 1.971.931,60	kr 11.485.523,50
Bidrag til Fællesadministrationen			kr 11.485.523,50
Resultat			kr. 0,00

Regnskab år 2021 - Sociologi og Socialt Arbejde

Samlet regnskab på ISSA	Ankerbudget	Flydende budget	Faktisk forbrug
1.1 Statstilskud	- 60.298.892,31	- 61.216.952,19	- 61.216.952,48
1.2 Salg af varer og tj. ydelser	- 173.262,58	- 223.128,21	- 133.242,63
1.3 Tilskudsfin. Aktiviteter	- 18.438.191,14	-	- 18.726.882,86
2.1 Interne Projektindtægter	- 2.994.620,24	- 395.460,78	- 3.154.818,49
2.3 Bidrag Fak/Inst	- 1.011.379,00	- 1.011.379,00	- 1.026.453,65
2.4 Intern Handel	- 127.500,00	- 172.710,00	- 192.958,20
3.1 Forbrugsomkostninger	7.325.391,31	5.643.741,40	4.544.786,27
3.2 Personaleomkostninger	65.920.753,39	50.206.658,23	64.774.787,85
3.3 Andre driftsomkostninger	753.005,00	-	-
4.1 Interne Projektomkostninger	2.994.620,08	-	3.136.193,49
4.2 Interne Bidrag	7.917.999,59	7.291.203,68	7.291.203,65
4.3 Bidrag Fak/Inst	130.407,00	-	217.043,37
4.4 Intern Handel	10.000,00	5.000,00	155.660,05
-	-	-	5.393,26
Overskud	2.008.331,09	126.973,12	- 4.337.026,89

Regnskab fordelt på institut og uddannelser

Omkostningssted	Omkostningstekst	Kommentar	Ankerbudget	Flydende budget	Faktisk forbrug
51101	SOC - SAMF institut for Sociol	VIP-lønninger	38.668.707,41	36.596.473,80	36.502.660,71
52001	SOC - Indtægter Sociologi og S	Samlet indtægter	- 52.380.892,72	- 53.925.748,51	- 54.106.411,83
52191	SOC - Sekretariat	Fællessekretariatet	11.538.170,69	10.866.774,96	10.590.512,00
52101	SOC - Institutdrift	Instituttets drift	- 207.463,28	2.266.433,63	- 854.931,44
52132	SOC - Studienævn for Sociologi	Sociologiuddannelsen	1.303.098,00	1.179.429,00	1.041.357,10
52111	SOC - Ph.d.-gruppen	Ph.d.-forbrug	175.000,00	146.071,25	49.501,82
52134	SOC - Studienævn for Kandidatu	KSA	831.458,00	829.810,00	708.226,63
52137	SOC - Master i udvikling af so	MBU	466.900,00	407.562,00	384.247,92
52115	SOC - Trivselsmidler 2021	Trivselsmidler - Covid-19	-	213.182,00	- 80.023,60
52133	SOC - Studienævn for Socialråd	Socialrådgiveruddannelsen	960.198,00	950.577,00	888.450,01
52103	SOC - Forskningsgrupperne	Forskningsmiljøerne	108.455,00	54.299,00	54.295,72
52135	SOC - Studienævn for Kriminolo	Kriminologi	302.200,00	262.360,00	269.200,78
52131	SOC - Tværgående studieaktivit	Tværgående (Skolen)	43.500,00	90.809,00	23.394,21
52138	SOC - Master i Advanced Develo	Erasmus Mundus	112.000,00	99.448,00	99.448,04
52136	SOC - Nordisk Master i Socialt	Noswel	87.000,00	89.492,00	89.623,38
52199	SOC - Til fordeling SOC/DPS	Fællessekretariatet - fordelingskonto	-	-	3.421,66
			2.008.331,09	126.973,12	- 4.337.026,89

Marianne Morell, 21. februar 2022

Forbrug - år 2021

Økonomisk forbrug periode pr. 13-21 = ÅRSREGNSKAB

Indtægter:

	Forventede indtægter	Indtægter pr. dd.	
Forventet indtægt	kr 11.400.813,00	kr 11.400.813,00	Forventede indtægter
Initiativ-midler (projektmidler)	kr 1.879.195,00	kr. 2.137.235,04	
Institutbidrag - projekter (incl. studierne - konto)	kr 1.159.924,00	kr. 625.266,67	
Salgs- & øvrige indtægter	kr 133.263,00	kr. 112.965,63	
I alt:	kr 14.573.195,00	kr. 14.276.280,34	

Udgifter:

Område:	Forbrug år 2020	Budget 2021	Forbrug pr. dd
Rejser/kurser/konferencer	kr 40.217,77	kr 400.000,00	kr 627.258,52
Inventar	kr 8.030,63	kr 25.000,00	kr 60.710,86
Repræsentation/møder	kr 56.461,04	kr 75.000,00	kr 101.926,37
Konsulentonorar & gæstelærer	kr 46.150,36	kr 50.000,00	kr 174.243,02
Institutseminar/faglig dag	kr 0,00	kr 150.000,00	kr 0,00
Telefon	-kr 65.718,22	kr 150.000,00	kr 119.367,91
Porto	kr 4.319,00	kr 0,00	kr 3.159,50
Annoncer	kr 900,00	kr 10.000,00	kr 0,00
Trykning - kopicentral/trykning ekstern	kr 14.848,06	kr 25.000,00	kr 35.539,40
Bøger/aviser/tidsskrifter/foreningskontigent	kr 40.618,82	kr 40.000,00	kr 35.202,67
Kontorartikler - ekstern køb	kr 34.236,81	kr 40.000,00	kr 43.535,01
Ombygning + flytning	kr 2.823,07	kr 40.000,00	kr 14.800,00
EDB og andet udstyr	kr 511.872,01	kr 100.000,00	kr 479.000,84
Miljøerne	kr 53.249,00	kr 108.455,00	kr 56.874,22
Ph.D.-rådgighedsbeløb - 52111	kr 108.282,00	kr 175.000,00	kr 49.501,82
Sydhavnen - 41005	kr 164.282,00	kr 200.000,00	kr 221.796,19
Strategisk Forskningspulje - 41003	kr 30.153,00	kr 100.000,00	kr 133.471,00
Institutlederens rådgighedsudsum - 41002	kr 120.219,00	kr 100.000,00	kr 52.410,22
Medfinansiering - talentplejeprogrammet	kr 807.498,00	kr 766.500,00	kr 480.275,26
Trivselsmidler - 52115	kr 0,00	kr 213.182,00	kr 133.158,40
Gæsteforskere & VIP-løn & Løntilskud & Stude	kr 0,00	kr 0,00	kr 20.310,88
I alt:	kr 1.978.442,35	kr 2.768.137,00	kr 2.842.542,09

Årsresultat år 2021:

Driftsmidler	kr 14.276.280,34	kr 2.842.542,09	kr 11.433.738,25
Bidrag til Fællesadministrationen - sparet kr. 1.424.306,34 ift budget			kr 10.593.933,66
Resultat			kr. 839.804,59