



Fortroligt  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Charlotte Spliid Knudsen  
Telefon: +4599403883  
Email: csk@adm.aau.dk

Dato: 16-11-2021  
Sagsnr.: 2021-232-00133

## Opsamling på fællesmøde i HSU og HAMIU den 4. november 2021

**Deltagere:** Per Michael Johansen, Søren Lind Christiansen, Anne Marie Kanstrup, Henrik Pedersen, Mogens Rysholt Poulsen, Rasmus Antoft, Lars Hvilsted Rasmussen, Trond Beldo Klausen, Thorkild Ærø, Keld Thorgaard, Kim Dremstrup, Henrik H. Søndergaard, Mogens Juul Møller, Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel, Lars Bo Larsen, Lars Rosgaard Jensen, Klaus Kjær, Martin Mølholm, Jan Mikkelsen, Thomas Sørensens Quaade, Sanne Svendsen og Anne Vibeke Kofoed Rasmussen

**Afbud:** Jette Thorsen Gade, Lis Carlsen, André Bjørn Ørum, Rudi P. Nielsen, Meg Duox og Michael Eriksen

**Øvrige deltagere:** Lotte Jepsen (CABI), Line Renee Thellefsen (HR-afdelingen) og Charlotte Spliid Knudsen (HR-afdelingen)

### Opsamling på HSU og HAMIU fællesmøde

Temaet for fællesmødet var sygefravær - udsprunget af et ønske om at kunne kvalificere indsatsen for sygefravær på AAU med særligt fokus på, hvordan drøftelserne i hhv. HSU og HAMiU fremadrettet kan bruges mere proaktivt.

### Oplæg om sygefravær ved Lotte Jepsen fra CABI

---

Udvalgene fik via oplæg indføring i evidensbaseret viden om virkningsfuld forebyggelse og opfølgning ift. sygefravær.

I **forebyggelsesøjemed** fik udvalgene et indblik i, hvad der virker:

- *Primær – vedligeholdelse af god trivsel*
- *Sekundær – undgå at mistrivsel skaber fravær*
- *Tertiær – Undgå tilbagefald efter sygemelding*

I **opfølgingsøjemed**, når sygefraværet er indtrådt, fik udvalgene et indblik i, hvad der virker:

- *Politik for opfølgning*
- *Kendskab ud til medarbejderne*
- *Systematisk opfølgning*
- *Fra sygefraværssamtale til trivselssamtale*



## Oplæg om status på sygefraværsindsatser på AAU ved Line Renee Thellufsen og Charlotte Spliid Knudsen fra HR-afdelingen

---

Udvalgene blev orienteret om status på AAU, dels ift. sygefraværnsniveauet sammenlignet med sektoren samt via et udfoldet blik på det længerevarende sygefravær.

Vi har på AAU eksplicit taget stilling til følgende - ud over det rent regel- og lovgivningsmæssigt bundne ift. håndtering af sygefravær:

Vi har:

- Delpolitik om den rummelige arbejdsplads
  - Regler for håndtering af sygefravær
  - En række konkrete tilbud, koncepter og dialogredskaber, der relaterer sig til sygefravær både i forebyggelsesfasen, den reagerende fase samt i en udviklende/fremmende fase – herunder med kobling til arbejdsmiljøet.
- 

### HR-afdelingen kom med input til, hvordan AAU via en mindre justering kan kvalificere indsatsen.

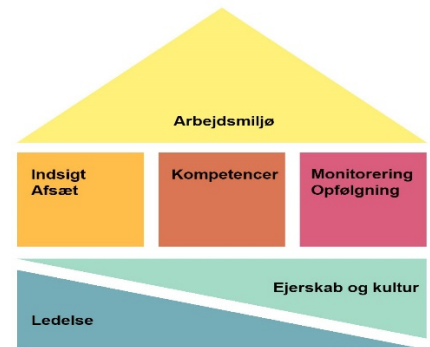
- **Vi kan i reglerne eksplicitere, at vi følger op på sygefravær med en 5-14 (28) model**, så usikkerhed/tvivl om hvornår der følges op reduceres, systematikken sikres samt der skabes gennemsigthed.
  - **Vi kan i reglerne justere opfølgningen ift. det hyppige/høje sygefravær til opfølgning efter:**
    - 14 dages sammenlagt sygefravær på 6 måneder
    - 3 sygefraværperioder på 6 månederDvs. at vi ikke først indkalder efter sammenlagt 30 kalenderdage på 12 måneder og 5 perioder på 12 måneder, hvor det hyppige/høje sygefravær overvejende kan klassificeres som længerevarende sygefravær. Vi spotter potentielt mistrivsel tidligere, og kan derved bremse en del af tilgangen til det længerevarende sygefravær.
  - **Vi kan øge fokuset på de langtidsfriske medarbejdere og arbejde med differentieret indsatsmodel**
- 

### Workshop – med afsæt i dialogværktøjet: RUM for NÆRVÆR

---

Udvalgene blev gruppeinddelt og fik mulighed for at vælge hvilket rum, de ville arbejde med i løbet af workshoppen. Dette resulterede i følgende fordeling,

- 2 grupper arbejdede med Arbejdsmiljø
  - 2 grupper arbejdede med ejerskab og kultur
  - 1 gruppe arbejdede med ledelse
-



### Opsamling på gruppearbejdet

Hvilke udviklingspotentialer peges der på?	Hvem gør hvad?
<b>Ledelsesrummet</b>  Transparens omkring samtaleindhold og forløb  Transparens omkring værdierne bag sygefraværs-samtalen  Tydelig rolledefinering: <ul style="list-style-type: none"><li>• Bisiddere</li><li>• Leder</li><li>• HR</li></ul>	  HAMIU/HSU: Understøtter ved tydelige rammer  Lokalt niveau: Sikrer aktiv involvering af medarbejder-gruppen ift. <ul style="list-style-type: none"><li>• Værdier</li><li>• Samtale model og tidsinterval</li></ul> System: Bedre tal/statistik – der følger udviklingen frem for lineære statistikker
<b>Ejerskab/Kulturrummet</b>  Transparens omkring regler og procedurer  Kendskab til håndtering af sygefravær  Kendskab til TR, AMR og nærmeste leder  En 5-14-28 informationskampagne	  Leder: Sikrer kendskab til fælles praksis og regler for håndtering af sygefravær, fx 5-14-28 model  Leder: Sikres kompetenceudvikling og sparring  Leder: Understøttes i både skriftlig og mundtlig kom-munikation med sygemeldte medarbejdere  Organisationen: (HSU, HAMIU, Direktionen) sikrer ty-delighed omkring 5-14-28 model  Der skal sikres bredt kendskab til procedurer for op-følgning på sygefravær  Løsning: Hjælp til en informationspakke, hvad sker der, hvornår (5-14-28) og med hvilket formål ifm. sygemel-dinger? Der blev nævnt en app som løsning – både rettet mod ledere og medarbejdere, du (medarbejder) bliver/du (leder) skal indkalde til samtale på det og det tidspunkt med det og det formål



	Fokus på formidlingen/formuleringer – evt. via kommunikationsspecialist
<b>Arbejdsmiljørummet</b>  Prioriter ressourcerne til AMR, TR og ledelsesarbejdet  Tillid og samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter altafgørende – der skal også kunne findes uformelle udvekslinger sted  Medarbejderinvolvering – afgørende at fundamentet mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter er til stede  Medarbejderinvolvering ved forandringsprocesser – med målsætning at nedbringe sygefravær ifm. forandringsprocesser	  Ledelse/medarbejderrepræsentanter: Arbejde med det gode samarbejde og tillid mellem A-B siden - Dialogen kan både gå fra A til B og fra B til A Arbejde aktivt med en VI kultur  Sikre gennemsigtig udvalgsstruktur som afsæt for medarbejderinvolvering  Tydelighed omkring hvem der er TR, AMR og leder  Udvikling af en quickguide til ledere ifm. forandringsprocesser, således de klædes på til at kommunikere samme budskab på alle niveauer ud fra: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvad er målet?</li><li>• Hvorfra stammer beslutning?</li><li>• Hvilket rum er der for indflydelse?</li><li>• Hvordan er processen?</li></ul>

## To overordnet temaer – fremadrettet indsatsområder

Efter gruppedrøftelser fik udvalgsmedlemmerne mulighed for at prioritere ift. fremtidig indsats – deres prioriteringer kan grupperes under to overordnede temaer for fremtidige indsatsområder, der bør arbejdes videre med:

### 1. Tydeliggøre proces/regler på alle niveauer i organisationen

Regler skal ekspliciteres/præciseres fra centralt hold

Kommunikationsplan og hjælp hertil (bla. systemunderstøttelse og informationspakke)

Sikre information fra ledelse/SA-udvalg til medarbejdere og dermed involvering og sikring af det lokale kendskab til reglerne for håndtering af sygefravær

### 2. Tydeliggøre/sikre en gennemsigtig struktur og arbejde for en "Vi-kultur"

Hvem er leder, TR, AMR – sikre medarbejdernes kendskab hertil samt til vores udvalgsstruktur

Arbejde proaktivt med en "Vi-kultur"

Sikre medarbejderinvolvering ved forandringsprocesser ved at klæde ledelsen bedre på via quickguide

---

### Opfølgning:

HR-afdelingen samt HSU og HAMIUs næstformænd samler op og konkretiserer videre handling.