

Københavns Universitets bestyrelse

**INDSTILLING**

22. SEPTEMBER 2025

Sag **APV 2025: Resultater og opfølgning****KU HR**
HR Udvikling og Strategi**Sagstype**☐ Beslutning ☒ Drøftelse ☐ Orientering ☐ HøringKRYSTALGADE 25
1172 KØBENHAVN K**Indstilling**

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter de overordnede resultater af såvel den psykiske som den fysiske APV 2025 samt opfølgning herpå.

DIR 35 32 49 36

srj@adm.ku.dk

Baggrund

Københavns Universitet gennemførte fra 24. april til 8. maj 2025 en APV (arbejdspladsvurdering) vedrørende det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø på KU. Rambøll har som tidligere bistået KU med indsamling og efterfølgende bearbejdning af data. Denne sagsfremstilling er baseret på den fremlæggelse af resultater, som Rambøll afholdt for alle ledere og alle medlemmer af arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg på KU d. 24. juni 2025. Præsentationen er vedlagt som bilag 1 (Bilaget er også tilgængeligt på KUnet for alle medarbejdere).

REF: SRJ

I alt har 8.369 medarbejdere deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til en samlet svarprocent på 77 % for hele KU, hvilket er på niveau med tidligere år.

Fakulteter, institutter og underliggende enheder, samt enheder i Universitetsadministrationen har d. 27. juni 2025 fået rapporter med deres egne resultater af kortlægningen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Disse rapporter er udgangspunktet for den lokale dialog og opfølgning på

kortlægningen med henblik på udarbejdelse af handleplaner til forbedring af både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

SIDE 2 AF 4

Løsning

Samlet set viser resultaterne, at niveauerne for både "Tilfredshed alt i alt" og "Stolthed over at være ansat på KU" er uændrede på 4,1 og dermed på niveau med 2022. Forskellene mellem fakulteterne er små med scorer mellem 4,1 og 4,2 – dog med undtagelse af UA, der ligger lidt lavere på 4,0. Sammenlignet med andre uddannelsesinstitutioner ligger KU relativt tæt på benchmarket. Stolthed over at arbejde på universitetet er på samme niveau med gennemsnittet, mens vurderingerne af stress, balance mellem tid og opgaver samt tillid til rektoratets ledelse ligger lavere end benchmark.

Særligt temaet "Meningsfuldhed, indflydelse og viden" skiller sig positivt ud, og det er desuden bemærkelsesværdigt, at netop spørgsmålet om meningsfuldhed i opgaveløsningen er det enkeltspørgsmål, som flest medarbejdere (26,3%) har peget på som vigtigt at arbejde med ift. at udvikle det psykiske arbejdsmiljø.

Københavns Universitets udviklingsområder kan umiddelbart identificeres som overordnet ledelse og balance mv. Dette er således områder, der har en relativt stor betydning for medarbejdernes samlede vurdering af "Jobbet som helhed", men som samtidig vurderes relativt lavt – og derfor er oplagte fokusområder.

I henhold til spørgsmålet om stress ses et højere niveau af arbejdsrelateret sygefravær sammenlignet med det eksterne benchmark, hvor netop stress og arbejdspress angives som den primære årsag. Man kan sammenfattende konstatere, at godt 7%, svarende til hver 14. ansatte på KU har oplevet arbejdsrelateret sygefravær som følge af opgavebelastning og øvrige krav i arbejdet – det er ca. 5%, eller hver 20. på andre universiteter.

Ca. 10 % af respondenterne har oplevet mobning eller anden grov, nedladende eller stødende adfærd, primært fra interne kolleger og ledere. Mange vælger at tale med nogen på arbejdspladsen om oplevelsen, men kun 20 % oplever, at der rent faktisk bliver taget hånd om problemet. Analyserne peger på, at kulturen og adfærden lokalt er et godt sted at sætte ind. Her er kendskab til KU's 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane' også væsentlig.

Resultatrapporterne danner grundlag for den dialog, der lige nu er i gang i organisationen vedr. behov for indsatser, vurdering af risici og foranstaltninger for at eliminere eller reducere disse risici. Dette sker lokalt gennem

dialog i de lokale enheder og med inddragelse af lokale arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg og munder ud i handleplaner.

SIDE 3 AF 4

Sideløbende med den lokale proces foregår den mere strategiske drøftelse på fakultetsniveau og i Universitetsadministrationen (fakultetsarbejdsmiljøudvalg og fakultetssamarbejdsudvalg, samt i Universitetsadministrationens arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg), samt i Københavns Universitets øverste organer: Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og Arbejdsmiljøudvalget på KU (AMKU).

HSU og AMKU har holdt fællesmøde om det psykiske arbejdsmiljø og drøftelserne handlede bl.a. om tillid, krænkende handlinger og balance (arbejdsliv, arbejdsomfang og stress) for både VIP og TAP. Til fællesmødet blev også pointer fra opsummering af fritekstfelter fra dataindsamlingen berørt, hvoraf en del kommentarer har rettet sig mod Administrationsreformen.

Videre proces

September 2025	Afholdelse af dialogmøder
15. september	AMKU-møde med fokus på det fysiske arbejdsmiljø.
Oktober 2025	Udarbejdelse af handleplaner i samarbejde med medarbejdere, arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalg
27. november 2025	Frist for indtastning af handleplaner
17. december	På baggrund af handleplanerne drøfter AMKU udpegning af de strategiske satsninger for et godt arbejdsmiljø på KU.
Marts 2026	Gennemførelse af Forandrings-APV for enheder i Universitetsadministrationen, samt stabe.

Kommunikation

Der kommunikeres via direkte mails til ledere på KU, Ledernyt samt nyheder til medarbejdere om efterårets vigtige datoer og aktiviteter, herunder deadline for dialogmøder, arbejdet med handleplaner og brug af arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, og hvordan der følges op på det fysiske arbejdsmiljø, og hvor der kan hentes information og rådgivning fx ved HR-udviklingspartner.

Bilag

SIDE 4 AF 4

1. Hovedrapport juni 2025 – Præsentation fra 24. juni v. Rambøll
2. KU Fysisk Arbejdsmiljø 2025
3. KU Psykisk Arbejdsmiljø 2025