

Københavns Universitets bestyrelse

**INDSTILLING**

3. JUNI 2026

Sag Forandrings APV 2026: Resultater og opfølgning**Sagstype**☐ Beslutning ☒ Drøftelse ☐ Orientering ☐ Høring

KU HR

HR Udvikling og Strategi

Ledelse, arbejdsmiljø og samarbejde

NØRREGADE 10

KØBENHAVN K

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter de overordnede resultater af såvel den psykiske som den fysiske forandrings-APV 2026 samt opfølgning herpå.

DIR 35 33 07 28

MOB 93 56 59 65

Baggrund

Københavns Universitet gennemførte fra 25. februar til 11. marts 2026 en forandrings-APV (arbejdspladsvurdering) blandt TAP-AS-ansatte i Universitetsadministrationen samt i stabe på fakulteter og institutter vedrørende det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø på KU. Formålet med forandrings APV'en er at få en måling på arbejdsmiljøet i KU's nye administrative organisering. Det er lovpligtigt at gennemføre forandrings-APV efter større forandringer.

alg@adm.ku.dk

SAG: 011-0778/26-7000

DOK.NR.: 32631519

I alt har 2.285 medarbejdere ud af 2.673 inviterede deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til en samlet svarprocent på 85%. Dette er højere end ved APV 2025, hvor der var en svarprocent på 77%.

Enhederne i Universitetsadministrationen samt stabe på fakulteter og institutter har d. 27. april 2026 fået tilsendt deres respektive rapporter med resultater af kortlægningen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Disse rapporter er udgangspunktet for den lokale dialog og opfølgning med henblik på

opdatering af eksisterende handleplaner til forbedring af både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

SIDE 2 AF 3

Løsning

Data viser overordnet, at der er høj jobtilfredshed og stolthed blandt de administrative medarbejdere, og samlet set peger resultaterne ikke på signifikante ændringer siden APV 2025. Særligt oplevelsen af meningsfulde arbejdsopgaver, en respektfuld omgangstone og gode rammer for effektiv opgaveløsning ved distancearbejde bliver fortsat fremhævet positivt. Omvendt kan forhold som balancen mellem arbejde og privatliv og udviklingsmuligheder identificeres som udviklingsområder. Sidstnævnte områder har relativt stor betydning for medarbejdernes samlede vurdering af ”Jobbet som helhed” – og derfor er oplagte fokusområder.

I forhold til arbejdspress kan det fremhæves, at 15% af respondenterne har svaret, at de har oplevet arbejdsrelateret sygefravær som følge af opgavebelastning og øvrige krav i arbejdet. Det er 4 procentpoint højere end i 2025, og det er samtidig væsentligt højere end benchmarket, der ligger på 8% for lignende institutioner.

Andelen af medarbejdere, der har angivet at have oplevet krænkende adfærd såsom mobning eller anden grov, nedladende eller stødende adfærd, er på niveau med seneste målinger. I 2026 har ca. 9% svaret, at de har oplevet dette. Dette tal var 10 % i 2025 og 9% i 2022. KU har udarbejdet ’Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane’ samt en ’Handlingsplan mod krænkende handlinger i Universitetsadministrationen’, der er trådt i kraft den 8. december 2025. Heraf fremgår det, at medarbejdere, der oplever krænkelse, kan henvende sig til nærmeste leder, lederen eller evt. en anden leder, tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten, KU’s Whistleblower-ordning eller KU’s psykologiske rådgivning. Lederne kan søge rådgivning til håndtering af hændelser i KU HR.

Spørgerammen i forandrings-APV 2026 er siden APV 2025 udvidet med tre tillægsspørgsmål i den psykiske arbejdsmiljødel af APV’en som en proxy for arbejdsmiljøet efter den organisationsforandring den administrative reform har medført. Her svarer størstedelen af medarbejderne, at de oplever at have de nødvendige kompetencer til at løse deres arbejdsopgaver. Men både de kvantitative og kvalitative svar indikerer, at medarbejderne generelt ikke oplever at blive tilstrækkeligt involveret ved ændringer, samt at det ikke altid er klart nok, hvad der forventes af dem i deres nuværende rolle.

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 opdatering af eksisterende handleplaner fra APV 2025.

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

Videre proces

Organisationen drøfter nu handleplaner, som skal være færdige i slutningen af november 2026.

Kommunikation

Der kommunikeres via direkte mails til ledere på KU, Ledernyt samt nyheder til medarbejdere om APV-processens 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

1. Præsentation af status på forandrings APV 2026 til bestyrelsen
2. KU Fysisk forandrings APV 2026
3. KU Psykisk forandrings APV 2026