



Referat af fællesmøde i LSU og LAMU den 6. september 2016 på Institut for Kommunikation og Kultur

Til stede/medlemmer: Per Stounbjerg (PS), Hans-Peter Degn (HPD), Marianne Rasmussen (MR), Nelly Dupont (ND), Morten Brockhoff (MB), Per Dahl (PD), Peter Dalsgaard (PDA), Inger Schoonderbeek Hansen (ISH), Camilla Skovbjerg Paldam (CSP), Tina Thode Hougaard (TTH) og Morten Breinbjerg (MBR), Birgitte Stougaard Pedersen (BSP), Steffen Krogh (SK) og Steen Bille Jørgensen (SBJ).

Desuden deltog: Anne Overballe (AO - referent), Louise Søndergaard (LS) og Tine Arsinevici (TA)

Meldt afbud: Ken Henriksen, Lars Kiel Bertelsen, Anne Marit Waade, Jody Pennington og Svend Østergaard.

Dagsorden

- 1) Godkendelse af dagsorden
- 2) Godkendelse af referatet fra sidste møde den 12. august 2016
- 3) Psykisk APV – handlingsplan
- 4) Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden:

Godkendt

2. Godkendelse af referatet fra sidste møde den 12. August 2016:

Godkendt uden bemærkninger

3. Psykisk APV – handlingsplan:

Det blev aftalt at følgegruppen efter gårsdagens medarbejdermøde (d. 5/9) laver en opsamling og finpudsning af det udkast til handlingsplanen, der allerede er udarbejdet, og at det derefter rundsendes til alle i LSU og LAMU.

I handlingsplanen vægtes organisationen og ledelsen frem for individ og gruppe for ikke at individualisere organisatoriske problemer.

LSU og LAMU diskuterede derefter punkterne, og nedenstående kommentarer kom frem under de 4 fokuspunkter.

Stress:

Der var ønsker om stresskurser og kurser i tidsstyring samt et helt elementært kursus i Outlook. Kursussammenhænge bringer også folk sammen. Dog mente nogle, at der ikke skal bruges penge på dyre konsulentkurser som det Alectia-kursus der lige har været.

Derudover ønskes der indskrevet klarere formuleringer om forventninger til hver enkelt stilling i stillingsbeskrivelserne. Herunder både, hvad der er nok til at leve op til kravene til en tilfredsstillende indsats, og hvad der kan gøres for at avancere.

Der var delte meninger om, hvorledes individet skulle indskrives i de første 4 punkter. PD mente, at det er individet der skal levere indspil, mens HPD mente, at initiativerne skal komme oppefra f.eks. i forbindelse med MUS. De steder, hvor det er relevant, tilføjes individniveauet, mens det de fleste steder fastholdes, at ledelsen har det overordnede ansvar.

Sidst men ikke mindst skal der være et gennemsyn af arbejdstids- og lønaftalen.

God ledelse i dagligdagen:

TAP skal markeres selvstændigt. MR mente, at det kunne være nok så relevant for de lokale TAP'er at afholde MUS med den lokale afdelingsleder som med sekretariatslederen. Måske skal man have en dialog omkring krydsrelationer og personalenær ledelse?

CSP mente, at det var vigtigt at afsætte tid til kollegialt fællesskab samt møder.

HPD ønskede at afskaffe unødvendigt bureaukrati, så den lokale afdelingsleder selv kan godkende og disponere over fx indkøb, ferie, rejser mm.

PDA sender erfaringsopsamling fra et forskningsledelseskursus.

Anerkendelse:

Løntillægspolitikken skal ses efter i sømmene. Der var utilfredshed med, at Arts har et lønfterslæb i forhold til andre enheder på AU. Dette lønfterslæb skal undersøges – både for VIP og TAP. Der blev endvidere formuleret en fornemmelse af, at lønforskellen mellem top og bund øges, bl.a. fordi der er den samme procentsats til lønforbedringer for højt- såvel som lavtlønnede.

Der var forslag om overvejelse af en personaleforening.

God omgangstone:

Pkt. 1. Der skal udarbejdes en procedure omkring mobning og chikane.

Pkt. 2. Ordet kommunikationsaftaler skal afløses af ordet forventningsafstemning.

MB vil sende en mail ud fra LAMU om, hvem man skal henvende sig til i en given situation.

4. Evt.:

Evaluerings af Alecia-kursus skal på som punkt ved næste møde.

Aarhus, den 3. oktober 2016/AO