

REFERAT

LSU – Lokalt samarbejdsudvalg på Institut for Æstetik og Kommunikation

samt

Arbejdsmiljøgruppen Nobel (LÆK): Inger Schoonderbeek Hansen og Jan Rijkhoff

Arbejdsmiljøgruppen LÆK Katrinebjerg: Unni From og Hans-Peter Degn

Arbejdsmiljøgruppen LÆK Kasernen: André Wang Hansen og Per Dahl

Møde 2/2013

22. februar 2013 kl. 10-11.30

Bygning 1486, lokale 114

Mette Lindvig Kannegaard

Institutsekretær

Dato: 20. februar 2012

Side 1/5

Til stede: Niels Lehmann (NLE), Per Dahl (PD), Steffen Krogh (STK), Steen Bille Jørgensen (SBJ) som suppleant for Anne Marit Waade, Ken Henriksen (KH), Morten Brockhoff (MWB), Marianne Rasmussen (MR), Jody Pennington (JP), Per Dahl (PD), André Wang Hansen (AWH), Inger Schoonderbeek Hansen (ISH), Jan Rijkhoff (JR), Unni From (UF), Hans-Peter Degn (HPD), Louise Søndergaard (LOS – observatør, til stede ved 2. halvdel af mødet), Anne Overballe (AO - observatør), Tine Arsinevici (TA – observatør og referent), Mette Kannegaard (MLK - referent)

Fraværende: Svend Østergaard, Edvin Kau, Mathias Nordvig, Anne Marit Waade.

DAGSORDEN:

1. Godkendelse af revideret dagsorden
2. Psykisk APV
 - a. Introduktion ved institutleder
 - b. Indledende analyse af resultaterne
 - c. Forslag til procesplan (1 bilag)
 - d. Andet
3. Eventuelt

REFERAT:

Side2/5

1. Godkendelse af revideret dagsorden
Dagsordnen blev godkendt uden bemærkninger.
NL orienterede om, at AO deltog i mødet med henblik på evt. senere at overtage sekretærfunktionen for LSU.
2. Psykisk APV
 - a. Introduktion ved institutleder
NL forklarede baggrunden for det 2-delte møde og procesplanen. Det havde vist sig, at den oprindelige tanke om at lade arbejdsmiljøgrupperne (AMG'erne) og LAMU være den bærende kraft i opfølgningen på også den psykiske APV, ikke harmonerede med, at undersøgelsen er tilrettelagt ud fra institutlogikken. Processen er derfor blevet tilrettelagt således, at LSU følger op med inddragelse af de relevante arbejdsmiljøgrupper, og at LAMU varetager rollen det overordnede organ, hvis hovedopgave i denne forbindelse er at sikre opfølgning på problemerne. De for LÆK relevante arbejdsmiljøgrupper – LÆK Katrinebjerg, LÆK Kasernen og Nobel (LÆK) – var derfor indbudt til første del af mødet.

Både rektor og dekan har meldt ud, at man ønsker at starte opfølgningsarbejdet nedefra i organisationen, og at man gerne ser hurtig handling. Der blev stillet spørgsmålstejn ved det formålstjenlige i denne fremgangsmåde, da rapporterne tydeligt peger på, at organisatoriske forhold, som institutterne ikke er herre over, udgør en meget væsentlig del af problemerne. NL responderede på denne kritik med en bemærkning om, at det i hans øjne alligevel giver god mening, at institutorganerne får mulighed for at bidrage til analysen af resultaterne, fordi det gælder om at få erfaringerne på institutniveau samlet op.

PD tilføjede, at han anså det for vigtigt, at de lokale organer medvirkede til at italesætte problemerne, så vi får så klart et billede af vanskelighederne som overhovedet muligt. Han understregede endvidere vigtigheden af at foretage ordentlige analyser, så vi ikke ender med hovsaløsninger, der blot gør ondt værre. Endelig anså han det for vigtigt at benytte opfølgningen på APV'en til at modvirke den tendens til loyalitets- og solidaritetstab, som han mener at kunne spore som en konsekvens af den nye enstrengede ledelse. Som eksempler på processer med denne effekt til følge fremførte han forandringerne på biblioteks- og efter- og videreuddannelsesområdet, hvor centrale ændringer efter hans opfattelse er kørt som administrative processer uden, at lokalmiljøerne og faglighederne er blevet ordentligt hørt.

Der er mulighed for at bestille særkørsler, så længe disse ikke resulterer i grupper med under 20 personer, da det ellers vil være umuligt at bevare den lovede anonymitet. Det blev i den forbindelse bemærket, at der

kunne være grund til at få særkørsler, hvor kategorierne helt og delvis enig var adskilt, og hvor de fire gamle lokationer kunne ses adskilt.

Side 3/5

NL forklarede endvidere, at det af hensyn til anonymiteten ikke er muligt at få adgang til de kommentarer, som medarbejderne har skrevet. Det gælder både for medarbejdere og ledelse. Der blev udtrykt en meget stærk kritik af dette, idet medlemmerne af LSU-LÆK og AMG'erne fandt, at det ikke havde været klart, at kommentarerne ikke ville nå ledelsen, og at de fleste havde netop havde set kommentarerne som en kærkommen lejlighed til at tale direkte til ledelsen. NL forklarede, at Torben K. Jensen, der har lavet undersøgelsen, havde markeret, at rapporten skulle tages som udgangspunkt for en videre dialog, og at det derfor må dreje sig om at få synspunkterne frem i den kommende dialog om problemerne.

NL og PD opfordrede til, at man ud over Arts-rapporten læser baggrundsrapporten og Rapport 1 om hele AU, der dels rummer de overvejelser, der ligger til grund for undersøgelsen, og det samlede billede på AU.

b. Indledende analyse af resultaterne

Der var enighed om, at rapporterne giver et tydeligt signal om alvoren i situationen. Det blev fremhævet, at når 80 % af medarbejderne på trods af store problemer udtrykker tilfredshed med deres arbejde, skal det forstås som interesse for arbejdets indhold, mens tilfredsheden ikke går på rammerne for arbejdet. Det er glædeligt, at 90 % føler sig kompetente til at udføre deres arbejde, at de fleste finder, at der er et godt kollegialt miljø (selvom der godt kunne arbejdes med den kollegiale anerkendelse), og at der kommer et stort engagement til udtryk, når alle grupper markerer, at de arbejder mere end 37 timer om ugen (TAP: 41,5, VIP: 44-54).

Det blev imidlertid også fremhævet, at det kun er 44 % af medarbejderne på Arts, der vil kunne anbefale deres arbejdsplads til andre. Det er bekymrende, fordi det er et stort signal om utilpashed.

De indledende drøftelser gav anledning til at identificere fire hovedområder, som kræver særligt fokus: 1) Arbejdsbelastning og stress, 2) Manglende administrativ understøttelse, 3) Fravær af organisatorisk sammensyning samt 4) Mobning og trusler.

Ad 1) Der meldes om **arbejdsbelastning og stress** på et helt uacceptabelt niveau. Tallene viser, at det står værst til på Arts – sandsynligvis fordi det er det mest uddannelsestunge fakultet, og der er lavet mest om på dette hovedområde. Andelen, som altid/næsten altid eller ofte har stærke stresssymptomer, er steget fra 15-16 % ved sidste APV til 25 %. Medtages gruppen, som svarer, at de nogle gange har stærke stresssymptomer, er andelen mere end dobbelt så stor. Der var enighed om, at der klart bør gøres noget for at bringe dette tal ned, men også at det gælder om at lokalisere de faktorer, der medvirker til at skabe

stressende situationer, hvis man skal komme problemet til livs.

Side 4/5

Ad 2) Langt de fleste angiver, at **den administrative understøttelse er blevet ringere**. Kun 5 % mener, at den er forbedret, og en tilsvarende lav andel mener, at det er blevet lettere at reagere på brugernes behov. 38 % angiver, at de har fået uønskede opgaver, og det er nærliggende at tro, at det for VIP'ernes vedkommende handler om flere administrative opgaver. De nye IT- og administrative systemer anmeldes ligeledes meget dårligt.

Det blev fremhævet, at det for enhver pris bør undgås at gøre den manglende administrative understøttelse til et spørgsmål om TAP'ernes indsats, og at man derimod må fastholde, at der er tale om et strukturelt problem, som er opstået pga. af centraliseringen af administrationen. Det var således vurderingen, at oplevelsen af serviceforringelser i stor udstrækning handler om sænkningen af antallet af sekretærer i nærmiljøet, som endnu ikke er fulgt op af service fra ACA's side..

Ad 3) Mht. **organisatorisk sammensyning** peges der i særdeleshed på, at undersøgelsen både indikerer tilstedeværelsen af såvel et ledelsesunderskud og en stor uklarhed angående ledelsesrummet. Bl.a. er der tydeligvis tvivl om, hvem den nærmeste leder er. Der peges endvidere på undersøgelsens afdækning af manglende kommunikation, for lille lydhørhed og fravær af begrundelser for handlinger. Det blev fremhævet, at dette mest gælder på AU- og dekaniveau, men at det også findes længere nede i organisationen. Disse problemstillinger blev umiddelbart fortolket som udtryk for organisatoriske udfordringer på fakultetet.

I særdeleshed blev det anset for påtrængende at afklare, hvilken rolle det såkaldte fjerde ledelsesniveau skal spille. Umiddelbart ser det ud til, at der er behov for en styrkelse af niveauet, og at dette følges op med en mere rimelig timekompensation for især uddannelsesledere. Det opleves som meget provokerende, at rapporten identificerer mellemledernes kompetenceniveau som en del af problemkomplekset. LSU-LÆK og AMG'erne på LÆK anser det snarere for at være et spørgsmål om at styrke ledelsesrummet på niveau 4.

Det blev endvidere fremhævet, at matrixorganiseringen på institutniveau gør det vanskeligt at fastholde faglige sammenhænge.

Ad 4) Hvad angår **mobning og trusler**, angiver hhv. 5 og 3 % af medarbejderne på Arts at have været udsat for dette. Landsgennemsnittet ligger på 12 %, hvilket imidlertid ikke ændrer ved, at tallene er uacceptable, da der her nødvendigvis må være tale om multoleranceområder. Der var derfor enighed om meget hurtigt at sætte ind på disse felter.

NL blev anmodet om at producere et analysepapir til næste møde, der tager udgangspunkt i denne indledende analyse af situationen. PD tilføjede, at det er blevet vedtaget på HAMU- og HSU-niveau at arbejde



med den såkaldte IGLO-model, ifølge hvilken handlinger deles op i, hvad Side5/5
hhv. individet, gruppen, lederen og organisationen vil kunne gøre for at —
forbedre situationen. Der blev nikked til at arbejde videre med denne
model, idet man dog ønskede modellen vendt om, så den afspejler det
forhold, at det grundlæggende er på det organisatoriske niveau,
løsningerne skal findes.

c. Forslag til procesplan (1 bilag)

NL havde til mødet fremstillet en procesplan, der tog sigte på at sikre
medarbejderdeltagelse i opfølgingsarbejdet. Der var grundlæggende
tilslutning til planen, herunder til de indlagte lokationsmøder og ideen
om først at tage et stormøde om sagen, når det er muligt at forberede det
med indlæg fra LSU og AMG'erne, hvor såvel problemdiagnose som
løsningsforlag indgår. Det blev dog understreget, at det er vigtigt, at der
er både tid og plads til eftertanke hen over sommeren. Endvidere var der
enighed om, at det var en god idé at tage fat på multoleranceområderne
med det samme.

d. Andet

Det blev endnu engang understreget, at det er et meget stort ønske fra
medarbejderne at få offentliggjort kommentarerne.

3. Eventuelt

Der var intet under eventuelt.