



Referat af fællesmøde i LSU og LAMU den 12. august 2016 på Institut for Kommunikation og Kultur

Til stede/medlemmer: Per Stounbjerg (PS), Jody Pennington (JP), Marianne Rasmussen (MR), Nelly Dupont (ND), Morten Brockhoff (MB), Per Dahl (PD), Peter Dalsgaard (PDA), Anne Marit Waade (AMW), Inger Schoonderbeek Hansen (ISH), Camilla Skovbjerg Paldam (CSP), Svend Østergaard (SØ), Tina Thode Hougaard (TTH) og Morten Breinbjerg (MBR).

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

Meldt afbud: Ken Henriksen, Lars Kiel Bertelsen, Steffen Krogh, Birgitte Stougaard Pedersen og Hans-Peter Degn.

Dagsorden

1. Opfølgning på den psykiske APV
 - a. Proces for udarbejdelse og implementering af instituttets handlingsplan - herunder
 - i. Tidsplan
 - ii. Arbejds- og ansvarsfordeling mellem IKK's APV-opfølgningsgruppe, det samlede LAMU og LSU, institutledelsen (dvs. inklusive afdelingsledere) og alle medarbejdere i instituttets enkelte enheder
 - b. Drøftelse og prioritering af de indsatsområder, som skal indgå i handlingsplanen
 - c. Indledende drøftelse af tiltag
 - i. Alectia-kurset 18. august som ét af flere tiltag
2. Mødeplan for E 16
3. Evt.

1. Opfølgning på den psykiske APV:

a. Proces for udarbejdelse og implementering af instituttets handlingsplan:

- i) PS repeterede tidsplanen. Handlingsplanen for den psykiske APV skal være færdig den 16. september 2016. Der er nedsat en opfølgingsgruppe som vil lave et udkast til en handlingsplan til medarbejdermødet den 5. september 2016.

Opfølgingsgruppen består af: Per Stounbjerg, Hans-Peter Degn, Per Dahl, Camilla Skovbjerg Paldam, Inger Schoonderbeek Hansen, Tine Arsinevici og Louise Søndergaard.

Næste møde om psykisk APV i LSU og LAMU bliver den 6. september 2016, her vil man ud fra opfølgingsgruppens udkast samt indspil fra medarbejdermødet, forsøge at komme så tæt på en handlingsplan som muligt.

Der er udsendt en særskilt skrivelse omkring mobning, da det er et nultoleranceområde.

- ii) Det blev diskuteret hvorledes henholdsvis instituttet og afdelingerne skal forholde sig i processen og om Institutforum skal inddrages. Vi drøfter primært APV'en på institutniveau, men har også mulighed for at komme med anbefalinger opad til fakultets- og AU-niveau, og vi vil også gerne have input fra afdelingerne – både anbefalinger til opfølgning på institutniveauet og information om opfølgningen på afdelingsniveau. I notaterne fra dialogmøderne er der mange ansatser til handlinger, og man er velkommen til, men er ikke pålagt, at supplere disse, hvis der er andet, der ønskes med i handlingsplanen. PS havde grundlæggende tænkt, at den psykiske APV er et anliggende for LSU og LAMU. PD så heller ingen signaler om, at Institutforum skal inddrages i processen, men man kunne rundsende udspillet til handlingsplanen (fra den 6/9-2016) til Institutforum til kommentarer. Afdelingslederne deltager i Alectia-kurset i uge 33 og på medarbejdermødet 5. september, hvor alle har lejlighed til at komme med input.

Der er i øjeblikket igangsat en evalueringsproces omkring afdelingslederniveauet. Resultatet foreligger engang i september. Der er bl.a. et ønske om, at afdelingslederne skal have flere beføjelser. Hvis handlingsplanen kommer til at indeholde forslag om dette eller andet, som ændrer ved organiseringen af instituttet, kan vi sende handlingsplanen til Institutforum med mulighed for kommentering.

b. Drøftelse og prioritering af de indsatsområder, som skal indgå i handlingsplanen:

PS foreslog, at man prøver at strukturere drøftelsen omkring de 4 hovedområder og de slides der er fra medarbejdermødet den 20/6-2016.

Hovedområderne er:

- 1) Stress og arbejdsbelastning
- 2) God ledelse i dagligdagen
- 3) Anerkendelse
- 4) God tone og kollegialt fællesskab

På medarbejdermødet den 20/6-2016 kom det frem, at der hersker en kønsproblematik på instituttet. Denne problematik er det meget vigtigt at få drøftet, og den skal indgå i de fremtidige diskussioner også i forhold til et diversitetsfokus i handleplanen.

PS fandt at processen havde været god indtil nu. Dialogmøderne i afdelingerne havde udmøntet sig i en diagnose, så vi nu har et bedre grundlag at arbejde videre med som udgangspunkt. Flere medlemmer af LSU og LAMU fandt fremmødet samt manglen på anonymitet ved dialogmøderne problematisk. Der var generelt ikke det store fremmøde ved møderne, og det kan holde folk tilbage med at sige noget, når deres afdelingsleder sidder med til mødet. TAP-gruppen havde følt sig lidt usynlige i diskussionen. SØ påpegede, at der var udsendt en mail om, at man kunne indsende problemer anonymt til TR, som så ville tage det med til møderne, men der kom ingen henvendelser.

AMW havde et ønske om mere administrativ understøttelse tættere på afdelingerne. Hertil kunne PS og PD svare, at det desværre ser ud til, at der vil blive færre administrative ressourcer fremover.

PDA ønskede, at der fremover bliver nedsat et panel af slutbrugere på fakultets- eller institutniveau, når der skal udvikles og testes nye administrative systemer.

MB efterlyste, at TAP-problematikker bringes tidligere/tydeligere på dagsordenen.

PS konkluderede, at der er tilslutning til at gå videre med de 4 hovedpunkter, og at der skal mere fokus på administrativ support. Endelig er det væsentligt at kompensere for den manglende anonymitet på dialogmøderne.

c. Indledende drøftelse af tiltag:

Den videre proces blev diskuteret. Vi skal stille nogle punkter op i prioriteret rækkefølge og angive en række løsninger, som er realistiske, og som vi kan arbejde videre med. Det skal markeres, hvem der har ansvaret for løsningen, og der skal være deadlines for udførelsen. Problemer, vi ikke selv kan gøre noget ved, skal også fremhæves. Opfølgingsgruppen får til opgave at komme med et udspil baseret på de forslag, der er kommet fra afdelingerne og fra det tidligere medarbejdermøde.

Der var flere medlemmer der ønskede, at der blev talt om afskaffelse og nedskæring af opgaver i forbindelse med et løsningsforslag omkring arbejdsbelastningen. At ledelsen kom med en udmelding om, hvilke opgaver der kan skæres ned på, eller hvor man kan nedsætte ambitionsniveauet. En tydeligere klargørelse af forventningerne og en klar beskrivelse af ansvarsfordelingen ønskes samt en afskaffelse af dobbeltarbejde. Der blev gjort opmærksom på, at det kan være en svær opgave at finde en løsning på, da folk er ambitiøse og måske slet ikke selv er villige til at droppe nogle opgaver.

MB foreslog, at det kunne være en idé at udstyre alle medarbejderne med en vejledning i stresshåndtering. Han gjorde endvidere opmærksom på, at det var vigtigt, at man gennemtænkte det, når man flytter arbejde fra VIP til TAP.

Flere nævnte, at der er behov for, at handlingsplanen også fokuserer på vigtigheden af forventningsafstemning og større klarhed om opgaverne og disses prioritering.

2. Mødeplan for E 16:

Den foreløbige mødeplan blev omdelt. Det blev vedtaget at forlænge mødet den 6. september 2016 med en times ordinær LSU-møde. Her vil et af punkterne være en drøftelse af, om LSU fortsat ønsker at deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, eller om de vil overlade det til LAMU, som er det organ, der er forpligtet herpå.

PD afgår nu som næstformand for LSU, men deltager som observatør på mødet den 6. september.

3. Evt.:

Der var ikke noget under punktet.

Aarhus, den 16. august 2016/AO