



Referat af møde i LSU og fællesmøde med LAMU den 23. maj 2016 på Institut for Kommunikation og Kultur

Til stede/medlemmer: Per Stounbjerg (PS), Jody Pennington (JP), Lars Kiel Bertelsen (LKB), Marianne Rasmussen (MR), Morten Brockhoff (MB), Per Dahl (PD), Peter Dalsgård (PDA), Steffen Krogh (SK), Hans-Peter Degn (HPD), Inger Schoonderbeek Hansen (ISH), Camilla Skovbjerg Paldam (CSP) og Svend Østergaard (SØ), Tina Thode Hougaard (TTH), Birgitte Stougaard Pedersen (BSP), Morten Breinbjerg (MBR), Jakob Isak Nielsen (JIN), Sven Halse (SH), Peter Bakker (PB), Mads Rosendahl Thomsen (MRT) og Thomas Rosendal Nielsen (TRN).

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

Meldt afbud: Anne Marit Waade, Ken Henriksen, , Daniel Slater, Nelly Dupont og Steen Bille Jørgensen

Dagsorden:

Psykisk APV

- Overblik over lokale processer
- Diskussion af hvilke konkrete temaer der skal fokus på i den lokale proces?

Der var indkaldt til dette møde i forlængelse af universitetets offentliggørelse af rapporterne omkring den psykiske APV den 19. maj 2016.

Formålet var at diskutere APV'en og lave en overordnet plan for opfølgningen, finde fokuspunkter og udpege ønskede særkørsler.

PS orienterede om, at HAMU og HSU på AU har udpeget fire gennemgående AU-temaer, som de anbefaler, at man lokalt har fokus på i forhold til opfølgingsarbejdet med den psykiske APV.

De fire temaer er:

- Forebyggelse af stress
- God ledelse i dagligdagen
- Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen
- God omgangstone

Disse temaer er alle nogle, IKK i forvejen har fokus på, og planlægger at lade indgå i et Alectia-kursus med fokus på samarbejdsrelationer slut august. På kurset forventes LAMU, LSU og afdelingslederne at deltage.

Den foreløbige plan:

Planen er, at der skal laves en kortlægning af problemstillingerne inden sommerferien, så man efter sommerferien kan lave en handlingsplan.

Kortlægningen skal foregå således:

- Dialogmøder med medarbejderne i hver afdeling og i sekretariatet inden den 20. juni 2016. Datoen for mødet meldes ind til AO. Der skrives et kort notat fra møderne på maks. 1 side med angivelse af, hvad man vil arbejde videre med i enheden, hhv. anbefaler, at der arbejdes med på institutniveau.
- Den 20. juni 2016 fælles møde for hele instituttet.

Fortolkningen af APVén:

Der blev uddelt en kørsel vedr. ledelsesforhold samt en Powerpoint-præsentation vedr. IKK.

PS orienterede om det overordnede indtryk af APV'en. Generelt er der øget tilfredshed på de fleste punkter i forhold til den psykiske APV i 2012. Arts skiller sig dog ud ved at have lavest score på et pænt antal parametre, og IKK ligger på væsentlige punkter lavere end de øvrige institutter. Så selvom det går i den rigtige retning, så er der nok at tage fat på.

De fokusområder, fakultetsledelsen har fremhævet, såsom arbejdsbelastning og stress, er også områder IKK skal se nærmere på.

Det er glædeligt, at ledelsen er blevet mere synlig, hvilket sandsynligvis skyldes indførslen af afdelingslederniveauet.

Der er stadig nogle der er udsat for mobning, chikane og diskrimination. Her må vi have en nultolerancekultur. De berørte personer, som pga. anonymiteten ikke kan lokaliseres, skal vi

derfor opfordre til at henvende sig til deres leder, TR eller arbejdsmiljørepræsentant så vi kan få klarlagt problemet. Vi skriver ud til medarbejderne omkring det.

HPD påpegede, at man tydeligt kunne se, at der var sket noget, der hvor vi sidst har lavet handlingsplaner og fulgt op på disse. Det har hjulpet, at der blev gjort meget for at styrke ledelsen på 4. niveau, mens der tydeligvis ikke er gjort tilstrækkeligt for at følge op vedr. samarbejde. PD henviste til at tage afsæt i de tidligere handlingsplaner, når man begynder at arbejde med opfølgningen. Handlingsplanerne kan man finde på hjemmesiden:

<http://cc.medarbejdere.au.dk/medarbejderforhold/arbejdspladsvurdering/>

Powerpoint præsentationen vedr. IKK blev gennemgået og følgende kommentarer meldte sig.

Trivsel:

Der er en lille fremgang i forhold til 2012. Arts/IKK skiller sig negativt ud i forhold til AU overordnet set. TAP'erne er dog mere tilfredse end VIP'erne. Flere mente, at dette skyldes fremtidsudsigterne for VIP og ph.d. Noget af det, vi skal arbejde med, er at blive bedre til at oplyse bredt om karrieremuligheder og sætte ph.d.'ernes forventninger til job på AU ned.

Relation til arbejdet:

Overordnet set tegner der sig en lille fremgang for IKK, dog ligger vi stadig under AU niveau på de fleste parametre. Det er glædeligt, at de fleste medarbejdere (94%) finder deres arbejde interessant og derved også bemærkelsesværdigt, at vi ligger lavere omkring indflydelsen på tilrettelæggelsen af vores daglige arbejde.

Relation til kollegaer:

IKK er faldet i score i forhold til samarbejde på VIP-siden og i forhold til AU/ Arts, hvilket nogle fandt underligt, da vi aldrig har haft så mange samarbejdsprojekter, som vi har nu. Flere nævnte, at det kunne være den særlige solokultur, der hersker på Arts, der kunne være skyld i det. At man tit er hinandens konkurrenter, hvilket f.eks. kan mærkes i ansøgningsperioder (Velux, MSO m.m.). LKB mente dog, at den nye generation er bedre til at samarbejde i forhold til den ældre generation og også i højere grad efterspørger samarbejde, og MRT havde en fornemmelse af, at flere og flere begynder at skrive sammen. Der var delte meninger om, hvilken vej en evt. årsagssammenhæng mellem stress og manglende samarbejde vender, men enighed om, at begge problemer er noget, der må følges op på.

SK mente, at et krav om daglig tilstedeværelse kunne spare en del konflikter. PS sagde, at det allerede har været oppe og vende i fakultetsledelsen, og at tilstedeværelseskravet er indskrevet i stillingsopslagene, men at der måske bør laves en egentlig politik i forbindelse med processen. PDA sagde, at der var nogle der var nødt til at sidde hjemme og arbejde for at få den nødvendige ro.

BS savner en erstatning for FC-kalenderen, hvor man kan se hvad de andre laver. Det er med til at skabe sammenhold.

TAP-gruppen scorer bedre end VIP-gruppen i alle relationsforhold.

Et af fokusområderne, som Alectia-kurset skal indeholde, er kollegialt fællesskab.

Oplevet ledelse i hverdagen:

PS fandt det glædeligt, at ledelsen bliver oplevet mere synlig i hverdagen.

Dog mente flere, at ledelsen skal mere på banen i forhold til at hjælpe med medarbejdernes prioritering af arbejdsopgaverne, og at det skal være mere klart, hvad der forventes af medarbejderne. TRN nævnte, at mange af opgaverne kommer fra andre end lederen, som f.eks. samarbejdspartnere, specialer, bedømmelsesudvalg og deltagelse i alle mulige sammenhænge, hvor medarbejderen selv skal sige til og fra, og hvor lederen ofte ikke har mulighed for at blande sig. Det er på flere områder også positivt at have friheden til selv at vælge. PS sagde, at personaleledelse indebærer at se på den samlede opgaveportefølje, så selvom medarbejderen kører sin "egen biks", så vil det være godt at tage ledelsen med på råd. PS ønsker, at man i processen omkring den psykiske APV ser på, om ledelsen i højere grad kan hjælpe med at prioritere.

SK ønskede en udmeldelse fra ledelsen om, hvordan man skal sikre en publikationsprofil. PS sagde, at der var kommet en udmeldelse fra dekanen herom. Den enkelte skal finde den bedste mulige kanal for at nå ud til relevante målgrupper og ikke se ensidigt på, om det giver BFI-point. Det er dog ofte afgørende, hvor man publicerer i forbindelse med stillingsansøgninger.

Arbejdsbyrde, stress og ensomhed:

Her har vi et indsatsområde. Tallene er markante og der skal gøres noget både på VIP- og på TAP-siden.

De fleste medarbejdere har mere arbejde, end de kan nå. Der skal ses på uklarheder omkring forventninger, prioriteringer og oppefra kommende krav (f.eks. omkring publicering). Kan det være godt nok engang imellem blot at være i Danmarkseliten og ikke i Verdenseliten?

Vip-O-Matic kan hjælpe med at afdække arbejdsbelastningen. Det er stærkt kritisabelt, at opgørelserne endnu ikke er helt klar, og IKK har nu opprioriteret at få systemet færdigt og klar til brug.

Der skal opfordres til at stressramte henvender sig til deres TR.

Det blev markeret, at for mange følger sig ensomme.

Opsamling/opmærksomhedspunkter:

- Artsspecifikke spørgsmål ind i vores præsentationsmateriale
- Link til de eksisterende handlingsplaner
<http://cc.medarbejdere.au.dk/medarbejderforhold/arbejdspladsvurdering/>
- Alectia-kursus med fokus på:
 - Kollegialt fællesskab
 - Stress
 - Ledelse
 - God omgangstone
 - Anerkendelse

- Bestille følgende særkørsler fra fakultetsrapporten på afdelings- og institutniveau (TA bestiller dem):
 - Arbejdstid (7.2): Særkørsel vedr. stress fordelt på grupperne VIP, ph.d. og TAP
 - Arbejdsbelastning (11.4-11.7): Særkørsel vedr. arbejdstid'
 - Grov stødende tale (9.1): Hvilken sammenhæng er der mellem dette og det at være en del af et større fællesskab og spørgsmålet om samarbejde?
- Kan ledelsen hjælpe med prioritering af arbejdsopgaver/arbejdsgange?
- Vip-O-Matic

Aarhus, den 27. maj 2016/AO - opdateret 6. juni 2016