

Møde den: 1. juni 2016

Referat

Incuba, mødelokale 1, Palle Juul-Jensens Boulevard 82, 8200 Aarhus N
Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde

LSU-Deltagere: Kristjar Skajaa; Linda Ibsen; Maria Bøndergaard Røjkjær (næstformand); Helle Lysdahl; Birgitte Olrik Schlemmer; Dorte Wilhardt Qualmann; Lone Hanberg Sørensen

LSU-Suppleanter: Birgitte Kousholt (suppleant for Martin Lind); Steffen Junker (DM)

LAMU-Deltagere: Tina Bach Aaen; Beatrice Tscherning Olesen

Afbud: Jens Christian Hedemann Sørensen (også LAMU-medlem); Marit Nyholm; Nini Nørgaard; Jens Otto Lunde Jørgensen (suppleant for Jens Christian Hedemann Sørensen); Dorthe Eggertsen (suppleant for Linda Ibsen og Mie Farsinsen); Erik Hagen Nielsen (suppleant for Dorte Qualmann); Mie Farsinsen; Martin Lind; Peter Holm-Nielsen; Kira Sonnichsen Graahede; Peter Hokland; Per Højgaard Christensen; Maja Cosedis Strand;

Dato: 1. juni 2016

Side 1/3

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

2. Godkendelse af LSU-referat af 23. februar 2016

Der er ikke modtaget bemærkninger til referatet, der dermed er godkendt.

3. Opfølgning på psykisk arbejdsmiljø

- **Præsentation af rapporten** v/Kristjar, herunder information om fyraftensmøde **den 13. juni kl. 15.00**, der er sendt invitation til alle instituttets medarbejdere
Link til rapporter: www.au.dk/psykiskapv-rapporter

Hovedsamarbejds- og hovedarbejdsmiljøudvalgene anbefaler (ud fra AU's hovedrapport for psykisk APV2016), at følgende fire arbejdsmiljøtemaer indgår i alle enheders lokale dialoger og opfølgningsarbejde, Fakultet har tilsluttet sig temaerne:

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

Kristjar finder generelt, at tallene for IKM er pæne, men der er selvfølgelig nogle områder/temaer, hvor handling er påkrævet.

Den samlede besvarelsesprocent for instituttet er: 58% (Svarprocent for gruppen af fuldtidsansatte medarbejdere =312)

LSU/LAMU drøftede besvarelsesprocenten, der er lavere end de øvrige institutter ved Health.

LSU/LAMU drøftede hensigtsmæssigheden af at følge op i en tid, hvor medarbejderne særligt er fokuseret på de forestående besparelser. Dette er der naturligvis forståelse for, og det kan og vil blive italesat ved fyraftensmødet den 13. juni. Der skal ske opfølgning på den psykiske apv., herunder de særlige temaer. Opfølgningen skal udmøntes i en konkret handlingsplan for instituttet.

I Figur 6.3 (rapporten på hjemmesiden) er det vist, hvor stor en andel af de ansatte på Health, der har deltaget i MUS-samtaler. På IKM er det angivet, at 40% inden for de seneste 12 måneder har afholdt MUS med sin leder, mens 15% siger at det er sket tidligere end for 12 måneder siden, og de sidste resterende **45% siger nej til, at de har afholdt MUS** med deres leder.

Der er derfor lavet en særkørsel på dette spørgsmål, hvor det viser sig, at ph.d.-studerende i særlig grad mangler at få tilbudt MUS, eller de vejledningssamtaler de ph.d.-studerende bliver tilbudt ikke fremstår som værende dækkende for MUS.

Tina oplyste, at udover MUS er der 8% VIP-ansatte og 3% TAP-ansatte, der har tilkendegivet, at de har oplevet "gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tiltale"

Tina vil bede om en særkørsel for at afdække, om man kan komme lidt tættere på, hvor omgangstonen i særlig grad måtte være et problem.

2% VIP-ansatte har tillige angivet, at de føler sig mobbet.

LSU/LAMU drøftede at fsa. omgangstone og mobning, bør der være nultolerance. Det kan dog være svært at få afdækket, hvor det foregår, hvis ikke de pågældende medarbejdere selv henvender sig til en leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller anden person, de måtte have tillid til.

Omgangstonen og den øgede konkurrence kan være et symptom på stress.

Det er vigtigt, at ledelsen signalerer, at denne kultur ikke accepteres.

LSU/LAMU drøftede, at et tiltag kunne være at kommunikere omgangstone/mobning via ekstra nyhedsbrev fra Kristjar, hvor medarbejdere, der oplever sig selv eller andre mobbet opfordres til at rette henvendelse som anført ovenfor.

Konkrete henvendelser om mobning og grov omgangstone vil blive håndteret.

Vedr. MUS blev det drøftet ligeledes at kommunikere om vigtigheden af at afholde MUS med fokus på "what's in it for me" – for både ledere og medarbejdere. Det vil derfor blive overvejet, om MUS kan "markedsføres" anderledes,

herunder evt. med fokus på kompetenceudvikling, karriereplanlægning, mål og retning for arbejdet etc. Endvidere skal det sikres, at alle medarbejdere ved, hvem de skal til MUS hos.

Side 3/3

Opsamling og aftale om den videre proces

Tina tilkendegav afslutningsvist, at Arbejdsmiljøgrupperne i morgen på et fælles møde drøfter temaerne og mulige tiltag. Det skal naturligvis forankres lokalt, så den nødvendige opfølgning sikres.

Tidsplanen er derfor som følger:

- 2/6 Møde med deltagelse af alle arbejdsmiljøgrupperne
- 13/6 Fyraftensmøde for alle instituttets medarbejdere
- 7/9 Nyt LSU/LAMU-møde, hvor der følges op på input med henblik på udfærdigelse af handlingsplanen, der skal indsendes den 10. oktober.

Efter fyraftensmødet den 13. juni, vil Kristjar udsende kommunikation om omgangstone/mobning og MUS – det besluttet om det skal ske som én samlet kommunikation eller to separate.

4. Næste møde

Er flyttet fra 23. august til **7. september 2016 kl. 13-15**, mødelokale 1, Incuba – mødelokalet er booket fra kl. 12.00 til B-siden

5. Eventuelt

Der var intet til eventuelt.