

Møde den: 11. maj 2021, kl. 11.00–12.00

Ekstraordinært LSU og LAMU

Institut for Klinisk Medicin

Mødelokale: Zoom

Referent: HR-partner Louise Jensen

Afbud er markeret med A nedenfor.

LSU:

Medarbejderrepræsentanter:

- Kira S. Graahede
 - Marit Nyholm
 - Dorte W. Qualmann
 - Malene Hvid
 - Agnete Larsen
 - Birgitte Olrik Schlemmer
- Lone Hanberg Sørensen
 - Lone Taulborg
 - Heidi Kaastrup Müller
 - Andreas Steenholt Niklassen
 - Betina Elfving
 - Daniel Fyenbo

Ledelsesrepræsentanter:

- Jørgen Frøkiær
- Emil Kvist Enggaard
- Mie Farsinsen
- Under afklaring (Ledelsesrepræsentant)

LAMU pr. 1. marts 2021.

- Jørgen Frøkiær (formand)
- Beatrice Tscherning Olesen (AMR, næstformand)
- Tina Bach Aaen, (Koordinerende arbejdsmiljøleder)
- Alma Becic Pedersen (AL) - A
- Annette Jørgensen (AL)
- Henning Grønbæk (AL)
- Mie Farsinsen (også medlem af LSU)
- Per Højgaard Christensen (AMR)
- Pernille Louise Kjeldsen (ph.d.-observatør)
- Trine Werenberg Mikkelsen (AMR)

1. Godkendelse af dagsorden

Jørgen byder velkommen og spørger ind til, om dagsordenen kan godkendes. Dagsordenen godkendes.

2. Drøftelse af APV-handleplaner ifm. ændrede arbejdsforhold under Covid-19 v/Tina Bach Aaen

Tina fortæller, at der ved LSU/LAMU mødet den 22. marts 2021 blev nedsat en APV arbejdsgruppe bestående af Alma Becic Pedersen, Malene Hvid, Marit Nyholm Nielsen, Pernille Kjeldsen og Tina Bach Aaen. Arbejdsgruppens opgave var at udarbejde en ny APV-handleplan for re-boarding og vurdere om den nuværende APV-handleplan for stress skulle opdateres.

Handleplan vedr. re-boarding:

Tina fortæller, at arbejdsgruppen har drøftet tilbagemeldingerne vedrørende ændrede forhold under Covid-19. Der er i den forbindelse udarbejdet et udkast til en ny APV-handleplan for re-boarding.

- Arbejdsgruppen opfordres til en forventningsafstemning/forventningssamtale mellem medarbejder og leder. Under samtalen kunne der f.eks. også drøftes økonomi i forhold til projekter såfremt disse er påvirket af pandemien.
- Arbejdsgruppen opfordrer også til at der laves en ERFA-gruppe eller andet til lederne, da de

- også har været i en anderledes situation.
- Videre opfordres der til, at folk begynder at komme tilbage på den fysiske arbejdsplads, når man må. Dette vurderes særlig vigtigt for arbejdspladskulturen. Der opfordres også til, at der laves sociale aktiviteter mht. at få gang i arbejdspladskulturen igen.
 - Arbejdsgruppen opfordrer ligeledes til, at man tager fat i de gode digitale løsninger, som man har brugt under hjemsendelsen mv. så de digitale platforme og den viden og de erfaringer der er kommet, kan tages med videre.
 - Afslutningsvis anbefaler arbejdsgruppen, at der følges op på handleplanerne ved at erfaringerne både fra hjemsendelse samt fremmøde under pandemien tages med i de institutspecifikke spørgsmål i APV spørgsmålene næste år (2022). Hvis dette ikke er muligt, opfordres der til, at man udarbejder en SurveyXact med 5-10 spørgsmål vedr. emnet og udsender.

Det drøftes, at der har været frustration blandt nogle af medarbejderne, da der er forskel mellem AUH og AUs retningslinjer om fremmøde under pandemien. Arbejdsgruppen opfordrede til, at man tager det mest hensigtsmæssige fra begge steder og afklare, hvilke af de forskellige retningslinjer, der skal følges på de forskellige enheder/områder. Tina forslår, at der tilføjes et afsnit i handleplanen om, at det er lederen, der skal melde ud, hvilke retningslinjer, der skal følges, når man f.eks. arbejder på en af AUHs matrikler.

Det drøftes også, at enkelte medarbejdere/afdelinger har/har haft en oplevelse af, at man er startet meget hurtigt op igen med fysisk fremmøde. Det udtrykkes derfor, at man gerne ville have haft lidt mere gennemsigthed inden opstart. Der bliver i den forbindelse spurgt ind til de omtalte afdelingers læring i den forbindelse, så der evt. kan drages nogle erfaringer fra de afdelinger. På den måde kan det evt. tages med videre i handleplanen. Det drøftes, at en af udfordringerne bl.a. har været/ er en oplevelse at stort arbejdspress, samt at man som medarbejder endnu engang har ændrede arbejds- og familiemønstre. Nogle har haft en oplevelse at man gik fra 0-100 på ingen tid, og det kan være svært for nogle.

Jørgen siger i den forbindelse, at det særligt er ph.d. projekter mv., der er blevet vurderet som værende kritisk. Nedlukningen har/kan have vidtrækkende konsekvenser for mange af projekterne, og således de ph.d. studerende, der risikerer, at stå uden forskningsresultater. Derfor er der truffet en beslutning både i institutledelsen og fakultetsledelsen om, at disse har været vurderet som kritiske. Jørgen nævner i den forbindelse også, at det er vigtigt at gå i dialog med sin nærmeste leder, hvis man oplever udfordringer.

Dette bringer drøftelserne frem til, at man gerne vil klæde lederne rigtig godt på, så de kan støtte godt op om processen og medarbejderne, både i forhold til dem, der allerede er mødt ind på campus og dem, der forhåbentligt snart vender tilbage. Tina siger, at arbejdsgruppen har tænkt det, som at der skulle være et tilbud til dem, der har behov, og ikke nødvendigvis noget, som alle ledere skal. Det drøftes herefter, at emnet om, hvad lederne evt. har brug for kan komme med, som et punkt til næste møde i den udvidede lederkreds den 3. juni 2021.

Jørgen italesætter, at der har været meget forskellige vilkår for de forskellige medarbejdergrupper under pandemien. Derfor er det også vigtigt at huske dialogen, da der er mange svære situationer i forbindelse med pandemien mv. Det drøftes herefter at IKMs nye governance gerne skal understøtte, at man som medarbejder ved, hvem der har det overordnede ansvar, og hvem man kan/skal kontakte, hvis der opstår nogle udfordringer.

Det aftales, at handleplanen vedtages med de drøftede ændringer.

Handleplan vedr. stress:

Arbejdsgruppen har også drøftet APV-handleplanen for stress, men finder at denne stadig er tidssvarende og har ikke forslag til at opdatere den yderligere.

3. Arbejdspladskultur herunder krænkende adfærd v/Tina Bach Aaen

Tina siger, at der i det forløbne år har været meget anderledes arbejdsvilkår, da mange medarbejdere bl.a. har været hjemsendt i lange perioder. Andre har haft mulighed for at møde ind, men måske i begrænset omfang. Det betyder, at mange ikke har set deres kollegaer, evt. nye kollegaer i meget lang tid. Det betyder også, at relationerne til kollegaerne skal indgås på ny, dvs. en genetablering af arbejdspladskulturen.

For at få en god ny arbejdspladskultur er det vigtigt at man lytter til sine kollegaer og får forventningsafstemt den nye virkelighed. Ellers kan være en risiko for krænkende adfærd uanset at det ikke var hensigten.

AU har udarbejdet en pjece om krænkende adfærd. Pjecen har været drøftet i LAMU og det er LAMUs opfattelse at kendskabet til pjecen er lav. Derfor ønsker LAMU at udbrede kendskabet og sende pjecen ud til den udvidede lederkreds og administrative ledere, som skal være opmærksom på adfærd, der kan være krænkende.

Jørgen gør status omkring arbejdspladskultur herunder krænkende adfærd og fortæller, at IKM arbejder på at lave en code of conduct (projekt God Tone) mht. til hvordan man skal agere på arbejde. Det er Jørgens forhåbning, at arbejdet også kan udbredes mere bredt på AU, da der er stor interesse for arbejdet andre steder på AU.

Det drøftes, at der indledningsvis er et ønske, om at have fokus på det positive ved, at campus forhåbentlig snart åbner op igen. Samtidig er der også et ønske om, at skabe opmærksomhed omkring området og materialet.

Det aftales derfor, at pjecen m.m. tages med i den udvidede lederkreds på deres møde 3. juni 2021 for at gøre opmærksom på materialet og området. Derudover tages emnet og materialet op igen efter sommerferien f.eks. august/september med henblik på, at udsende det rundt på IKM via lederkredsen.

Se også hjemmesiderne:
[Arbejdspladskultur på AU](#)
[Krænkende adfærd \(au.dk\)](#)

4. Eventuelt

Formandskabet i LSU og LAMU vil drøfte, hvornår der næste gang holdes fællesmøder.