

Møde den 29. januar 2021, kl. 9.00-10.00

Ekstraordinært LSU og LAMU

Institut for Klinisk Medicin

Mødelokale: Zoom

Referent: HR-partner Louise Jensen

Afbud er markeret med A nedenfor

LSU

- | | | |
|---------------------|----------------------------|-----------------------|
| - Kira S. Graahede | - Birgitte Olrik Schlemmer | - Betina Elfving |
| - Marit Nyholm | - Lone Hanberg Sørensen | - Jørgen Frøkiær |
| - Dorte W. Qualmann | - Lone Taulborg | - Linda Ibsen |
| - Malene Hvid | - Jacob Damgaard Eriksen | - Mie Farsinsen |
| - Agnete Larsen | - Heidi Kaastrup Müller | - Gregers Wegener - A |
| | - Andreas Steenholt | |
| | Niklassen | |

LAMU

- Tina Bach Aaen
- Annette Jørgensen
- Jens Christian Hedemann Sørensen - A
- Per Højgaard Christensen
- Beatrice Tscherning Olesen
- Pernille Louise Kjeldsen

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

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

Tina fortalte, at de ændrede arbejdsforhold og arbejdsvilkår ifm. Covid-19 som f.eks. hjemsendelse betyder at APV handleplanerne skal opdateres. På den baggrund drøftede LSU og LAMU, hvordan informationerne til opdateringen på Institut for Klinisk Medicin kan indhentes.

Tina fortalte at undersøgelsen kan foretages ved

- Kortlægning af ændrede arbejdsforhold via dialog
- Kortlægning af ændrede arbejdsforhold via spotmåling

Tina fortalte mere uddybende om de to forskellige muligheder:

- Siden marts 2020 har ledere og medarbejdere haft dialog om, hvordan Covid-19 har medført forandringer i arbejdsforholdene, og hvad man har kunnet gøre for at imødegå forandringerne. Det er bl.a. drøftet i diverse organer, som LSU og LAMU, men især også på medarbejdermøder rundt om på instituttet. Disse drøftelser kan LSU og LAMU tage udgangspunkt i når de ændrede

arbejdsforhold skal kortlægges.

Da LSU og LAMU's medlemmer kun dækker en del af instituttets afdelinger kan LSU og LAMU bede om en tilbagemelding fra instituttets afdelinger (via den udvidede lederkreds og administrative ledere) om, hvordan Covid-19 situationen er blevet og bliver håndteret, herunder hvordan medarbejderne er blevet inddraget i dialogen.

LSU og LAMU kan formulere spørgsmål, som lederne skal besvare.

- Derudover kan der laves en spotmåling via f.eks. SurveyXact, hvor man stiller spørgsmål om Covid-19 og enkelte eller helt de samme spørgsmål som indgik i APV 2019.

En spotmåling vil være en meget tidskrævende proces for arbejdsmiljøorganisationen, da der enkeltvis vil skulle følges op på fysiske spørgsmål. Det svarer til at der laves en ny APV, som vi igen skal foretages i foråret 2022.

Tina fortalte videre, at formandskabet i LSU og LAMU kort har haft drøftet undersøgelsesmetoden og anbefaler, at undersøge de væsentlige ændringer af arbejdsforholdet via dialog, idet det må forventes at alle personaleledere har haft dialog med deres medarbejdere og bør relativt nemt kunne lave en tilbagemelding til LSU/LAMU. Samtidig kan der tages udgangspunkt i referater fra relevante organer og tilbagemeldinger fra ledere og medarbejdere.

På baggrund af ovenstående blev de forskellige muligheder drøftet.

Heidi sagde, at medarbejdersiden gerne vil imødekomme en dialogbaseret måling, hvis der kan sikres en proces, hvor medarbejderne reelt bliver hørt. Det skal således ikke kun er ledernes egen vurdering, der skal være gældende.

Herefter blev det drøftet, at det er vigtigt, at finde frem til de rigtige spørgsmål, da forskellige grupperinger - alt andet lige - vil have forskellige problemstillinger.

Jørgen sagde, at det er en måling, der både giver store muligheder, men også stiller store krav til afvikling.

Det blev herefter drøftet, at det var vigtigt med et klart ledessignal, hvorfor Jørgen vil kommunikere ud om målingen i instituttets nyhedsbrev i februar.

Linda sagde, at det jo også er vigtigt, at medarbejderne er klar over, at de kan gå til de tillidsvalgte, hvis tingene ikke fungerer.

Efterfølgende blev det aftalt, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af:

- Tina Bach Aaen
- Malene Hvid
- Heidi Kaastrup Müller
- Per Højgaard Christensen

Det forventes, at der sendes materiale ud hurtigst muligt efter Jørgens nyhedsbrev i februar og med en frist for tilbagemelding på ca. 14 dage.

3. Arbejdspladskultur herunder krænkende adfærd

Tina orienterede om, at AU den 17. november 2020 afholdte et online webinar om arbejdspladskultur (optagelserne fra dagen er tilgængelige på denne [side](#)).

Efterfølgende har AU udarbejdet en [pjece om krænkende adfærd](#) og IKM har nedsat en arbejdsgruppe med Anne Mette Hvad som formand, som skal se på god tone i forskningsmiljøerne.

AU afholdte også et orienteringsmøde om krænkende adfærd for AMR og TR den 11. januar 2021.

LSU og LAMU drøftede på baggrund af dette, hvilke indsatser, man ønsker at arbejde med på IKM. Formålet med drøftelsen var at skabe en fælles bevidsthed om kulturen, herunder at begynde at tale om temaer, der måske ikke sættes ord på, og derigennem at få øje på, hvad der kan arbejdes med for at fremme en god arbejdspladskultur på IKM.

Jørgen fortalte, at det har ledelsesmæssig bevågenhed, og der arbejdes med området på mange forskellige niveauer i organisationen. Heriblandt har der været frit lejde kampagnen.

Linda gjorde status over frit lejde kampagnen. Hun har haft drøftelserne med dem, der har ringet ind. Hun fortalte, at selvom historierne aldrig gode, har det været god læring. Langt de fleste har "blot" haft et ønske om at blive hørt, fortælle deres historie og blive taget seriøst. Det førte til en drøftelse af, hvad det kræver af dem, der tager samtalen, herunder at de er klædt på til det. Linda sagde i den forbindelse, at det er vigtigt ikke at komplicere opgaven eller sagerne. Det vigtigste er, at der er et sted at gå hen, hvis man er blevet krænkede og det er nemt at finde ud af hvor man kan henvende sig.

Jørgen sagde, at der er et kulturproblem, og at det arbejdes med det. Jørgen sagde også at institutledelsen skal sende et signal.

Det drøftes også, at det er vigtigt med godt kollegaskab for at gøre arbejdspladsen tryk, f.eks. "foregangskollegaer", der tør stille sig frem og sige fra eller tale på andre kollegaers vegne.

Det aftales, at der skal sendes en kvittering ud mod instituttet med status på det arbejde, der har pågået de sidste 6 måneder med frit lejde kampagnen. Derudover kan der linkes til materialet i nyhedsbrevet.

Jørgen rundede af med at sige, der fortsat arbejdes med god tone på arbejdspladsen. Det er et vedvarende arbejde, og der vil blive skrevet om det i nyhedsbrevet.

Der henvises videre til:

[Arbejdspladskultur på AU](#)
[Krænkende adfærd \(au.dk\)](#)

4. Eventuelt

Der var ingen emner under dette punkt.