

Fælles LAMU og LSU møde

31. maj 2016, kl. 14.30-15.30. Navitas, Inge Lehmanns Gade 10, lok. 03.070.

Referat

Deltagere

LAMU:

Formand:	Conni Simonsen
Daglig sikkerhedsleder:	H.C. Bøgelund Jakobsen
Kontorer:	Mikael Bergholz Knudsen Bente Besenbacher
Lab. og værksteder på Navitas og KB:	Torben L. Jensen
Undervisere og undervisningslokaler:	Mette Ramsing Lindhardtsen Peder Maribo
Faciliteter i Herning:	Per Lysgaard Morten Opprud Jakobsen
Kemilaboratorier på Hangøvej:	Stefan Borre-Gude Trine Thomsen

Dato: 06. juni 2016

Side 1/3

LSU:

Formand:	Conni Simonsen
Ledelsesrepræsentant:	Mette Ramsing Lindhardtsen
Ledelsesrepræsentant:	Mikael Bergholz Knudsen
Næstformand, DM repræsentant:	Erland U. Jessen
HK/Danmark repræsentant:	Christina K. Dose
Dansk Metal repræsentant:	Jesper Jensen
IDA repræsentant:	Klaus Kolle
IDA repræsentant:	Peder Maribo
IDA repræsentant:	Stig Ravn

Fraværende

HK/Danmark repræsentant:	Christina K. Dose
--------------------------	-------------------

Referent:	Vibeke Korsholm Hansen
-----------	------------------------

1. Godkendelse af dagsorden

Der er ingen kommentarer til dagsordenen.

2. Psykisk APV

a) Kort gennemgang af ASE's resultat

Conni fortæller indledningsvist, at vi overordnet set har fået et fint resultat. Der er dog nogle områder, vi skal arbejde på. Hun gennemgår herefter resultaterne, som kan ses i den vedhæftede powerpoint præsentation. På områderne "trivsel" og "relation til arbejdet" er der generelt meget stor tilfredshed, fx finder 99 % af de ansatte deres arbejde interessant. På området "relation til

kollegaer” bemærkes det, at kun 58 % af de ansatte mener, at de bliver anerkendt for et godt stykke arbejde. Tallet er dog på linje med gennemsnittet på AU/ST. Der foreslås bl.a., at det kan hænge sammen med et stort antal undervisere, hvis undervisning ikke bliver oplevet af andre end de studerende. Til gengæld bemærkes det, at 81 % af ansatte mener, at den daglige ledelse anerkender deres arbejde. Derimod er der lidt færre (60 %), som mener, at deres leder kan hjælpe dem med faglige problemstillinger. Der er ønske om, at der bliver fulgt op på baggrunden for dette svar, og om det reelt opleves som et savn af medarbejderne, eller er en naturlig konsekvens af den brede faglighed enhederne/medarbejderne repræsenterer.

I forhold til arbejdsbyrde, stress og ensomhed bemærkes det, at 16 % af de ansatte ikke er tilfreds med resultatet af deres arbejde, fordi der er for travlt. Dette tal ligger på linje med resten af AU/ST. Uafhængig af det, er det relevant at finde ud af årsagen. Der gøres i denne forbindelse opmærksom på, at især undervisere let vil kunne føle, at de altid kan gøre mere. Derudover gøres der opmærksom på, at tallet reelt kan skyldes udfordringer i forhold til for lidt bemanning, større optag, flytning og de nye fysiske rammer.

I forhold til mobning og chikane er der mellem 2-3 %, som har besvaret, at de har oplevet dette. Der er indikationer på, at de to procent – svarende til 2 personer - skyldes en misforståelse af svarmulighederne. På ST-niveau ved vi, at samlet 6 personer har sat kryds ved alle former for mobning og chikane – hvorvidt 2 af disse er ved ASE, er det ikke muligt at få information om. Derudover er der dog mindst én person, der har været udsat for gentagende tilfælde af grov stødende eller nedladende tale. Under alle omstændigheder er det væsentligt som udgangspunkt at antage, at der bag disse svar kan være personer som har oplevet mobning og/eller chikane. Lederne vil derfor opfordre deres medarbejdere til at komme til dem, eller til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne, hvis de har oplevet mobning eller chikane. Der er derudover også mulighed for at henvise til Dansk Krisekorps, som AU har en aftale med. Læs mere herom på:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejds miljoe/psykologisk-raadgivning/>

Der er forskelle på besvarelsenerne fra de tre medarbejdergrupper TAP’er, adjunkter og lektorer. Generelt kommer de mest positive tal fra TAP’erne, hvor der bl.a. er et meget større antal, som oplever, at der bliver arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på en relevant måde. Adjunkterne er mere påvirkede end lektorerne i forhold til stress og ensomhed. På nogle områder er adjunkterne dog mere positive end lektorerne, fx i forhold til visse ledelsesspørgsmål. For alle tre grupper gælder det, at mellem 99-100 % af de ansatte har arbejdsopgaver, som de har lyst til at engagere sig i.

b) Materiale til brug for behandling

De viste slides på mødet vedhæftes referatet.

c) Forslag, drøftelse, beslutning om videre forløb

H.C. fremlægger tidsplan for det videre arbejde, som kan læses som vedhæftet bilag. Næste step er et all staff møde, hvor Conni vil fortælle om vores resultat samt lokale afdelingsmøder, hvor der kan blive fulgt op på de enkelte afdelinger resultater. De ting, som ikke kan blive løst lokalt, vil blive taget op på lederniveau. Og ledergruppen vil derfor holde et møde i slutningen af juni for at følge op herpå.

Udover de problemstillinger, som vi selv synes, der skal gøres noget ved, har HAMU og HSU også besluttet fire overordnede temaer, som vi skal forholde os til, hvilket er:

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

Der er på mødetidspunktet ikke stemning for at afholde et fælles opfølgningsmøde for LSU og LAMU på nuværende tidspunkt.

3. Eventuelt

Conni orienterer om, at den nye personalepolitik på AU er blevet offentliggjort, og at den vil blive taget op på næste LSU-møde.

Hun orienterer desuden om, at ST's strategi er sendt i høring, og LSU vil blive bedt om at kommentere på den. Og ASE's strategi er blevet tilføjet et nyt punkt omkring regionalisering. Den tilrettede version vil snart blive tilgængelig på nettet.