

Møde den: 23. maj 2016
Aarhus, lokale 1521-220 med videolink
Møde i Følgegruppen for Psykisk APV ved ST

Referat

Til stede: Jørgen B. Jespersen, Søren Bom Nielsen, Morten Dam Rasmussen, Niels Damgaard Hansen, Olav W. Bertelsen, Lotte Thue Pedersen, Susanna Holm Nielsen, Palle Jørgensen, Dorthe Bødker Jensen, Dorthe Haagen Nielsen og Karin Rosengaard

Fraværende: Klaus Lønne Ingvartsen

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Hovedresultater af P APV undersøgelsen (bilag)**
3. **Fælles AU temaer**
4. **Fælles ST temaer**
5. **Særkørsler (bilag)**
6. **Udarbejdelse af ST handlingsplan (bilag)**
7. **Tids- og procesplan for P APV på ST (bilag)**
8. **Evt.**

Dato: 3. juni 2016
Karin Rosengaard, AU HR,
Udvikling og Arbejds miljø

Side 1/4

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**
Dagsordenen blev godkendt.

2. **Hovedresultater af P APV undersøgelsen (bilag)**

Der var enighed om, at ST's APV rapporter viser, at ST er på rette vej i relation til det psykiske arbejdsmiljø, men at der også skal arbejdes videre med det, der stadig kalder på opmærksomhed.

På mødet var der en udførlig drøftelse af resultaterne af den P APV. Drøftelserne fulgte de af HSU og HAMU anbefalede temaer for opfølgning (se mødets punkt 3), og refereres nedenfor i kort punktform.

Forebyggelse af stress og god ledelse i dagligdagen:

- Der er arbejdsglæde og gode kollegaer. Her er noget, vi gør rigtig godt.
- Forekomst af stærk stress er for høj. Stress bør være et hovedområde i opfølgningen og skal tages alvorligt.

- Merarbejde er et af de vigtigste fokuspunkter for opfølgning. Det kan ikke nytte noget, at blive ved med at sige, det er et rammevilkår.
- Men det er jo også engagementet, der støtter glæden ved arbejdet.
- Jeg undrer mig over, at der er høje tal for TAP merarbejde.
- TAP-erne er blevet færre, så der ofte ikke er flere personer, der kan de samme ting længere. Dvs. arbejdsområder ofte hviler på én persons skuldre.
- Der mangler prioritering.
- Der kommer nye opgaver ind, men der bliver ikke færre.
- Besparelser har givet færre hænder til de samme opgaver
- Selv/medledelse problematikken skal tydeliggøres.
- Der er meget forskel på ledelsesegenskaber hos de forskere, der leder mindre og større grupper.
- Mulighed for faglig sparring for viceinstitutedere mangler nogen gange.
- Måske er der i forhold til stress en vis blufærdighed. Det kan være svært at sige: Jeg kan ikke mere. Der er måske heller ikke flere hænder til opgaverne.
- Vi har alle et ansvar for at spotte, om der er nogen med potentiel stressrisiko omkring os.
- Merarbejde skaber stress, hvis der ikke er klare udmeldinger på hvorfor der er et behov for en ekstra indsats. Der skal være et mål med indsatsen.
- APV-en spørger til oplevelse af ledelse i hverdagen. For postdok og phd vil det ofte være deres VIP/vejleder.
- Der er forskellige opgaver, ja, men alle vip SKAL kunne vejlede. Hvis det er svært for enkelte, så må de på kursus.
- Institutleder er ansvarlig for god daglig ledelse. Selvom der spørges til nærmeste ledelse, så leder institutlederen jo hele instituttet inkl. medarbejdere og mellemledere.

Anerkendelse:

- Anerkendelse. - Vi kigger oftest på hvor er der noget galt, ikke hvor der er noget godt.
- Vi fejrer de store bedrifter, men vi skal blive bedre til at anerkende i det daglige.
- En person har prøvet, at have kalenderen til at minde om, at anerkende 3 medarbejdere/aktiviteter om ugen.
- Ja, det skal være relevant anerkendelse, anerkendelse skal være autentisk.
- Hvad med anerkendelse via løn? Det er lidt svært. Man skal selv søge om at få mere i løn.
- Disse løn-ansøgninger - Vi beder om anerkendelse, det er svært.
- Jeg oplever, at det ikke kun er ansøgningerne der giver noget.

God omgangstone:

- F. eks. har spidse mails bidraget til dårlig omgangstone.
- Forandringsprocesserne har givet svære episoder.
- Der skal altså også vises respekt for den administrative faglighed.
- Selv hvis der er nogen, der har svaret på et spørgsmål kan det nogen gange resultere i 0 % i tabellerne. Det er ønskeligt at få tal i stedet for procentangivelser, specielt på diskrimination og chikane området.
- Der er hård tale. – Den eneste vej frem må være at lave en politik og formidle den via lederne. Der bør komme en udmelding om, at hård tale ikke er acceptabel. Dernæst bør der være tydelig oplysning om, hvor man kan gå hen, hvis man oplever hård tale.
- Der er meget forskellig jargon rundt omkring. Der bør udarbejdes en lokal aftale om hvad der er lokalt acceptabelt. Også vigtig til information af nye medarbejdere. Aftalen kan ikke udarbejdes på AU-niveau.
- Man burde godt kunne udarbejde noget i lighed med f. eks. rammer på facebook... AU – god tone er: ...
- Det er ikke kun grov tale mellem adm. og institut, men det er også internt i de enkelte enheder/institutter. Man kan nogle gange, når man bliver såret, grine med. Men fordi det sårede, går man rundt med en dårlig oplevelse bagefter.

3. Fælles AU temaer

Jørgen oplyste, at HAMU og HSU har drøftet resultaterne af den psykisk APV den 12. maj, og anbefaler, at følgende temaer er fælles AU temaer der indarbejdes i fakulteternes og institutternes handleplaner:

1. Forebyggelse af stress
2. God ledelse i dagligdagen
3. Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen
4. God omgangstone

Følgegruppemødet var enige i, at de anbefalede temaer også er centrale og vigtige for ST, og derfor skal indgå i fakultetets handlingsplan.

4. Fælles ST temaer

Jørgen oplyste, at Institutternes og centrenes evt. forslag til fælles ST temaer forventes drøftet på Følgegruppemødet den 15. juni mhp udarbejdelse af indstilling til det fælles FAMU og FSU møde den 23. juni.

5. Særkørsler (bilag)

Jørgen oplyste, at der pt. er udarbejdet to særkørsler på ST niveau, og at disse er udsendt til Fakultetsledelsen med kopi til Institut- og centersekretariatsledere samt næstformænd for henholdsvis FAMU og FSU.

Der var ikke ønske om flere særkørsler på ST niveau på nuværende tidspunkt.

6. Udarbejdelse af ST handlingsplan (bilag)

Følgegruppen vil i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplanen for ST koncentrere sig om at udarbejde tiltag på Organisations- og Ledelsesniveau. Tiltag på Individ- og Gruppeniveau udarbejdes på institutter og centre og underliggende enheder.

På mødet blev der ikke drøftet konkrete handlingsplantiltag, men der var enighed om, at handlingsplanen for ST skal udarbejdes efter den fælles handlingsplanskabelon.

7. Tids- og procesplan for P APV på ST (bilag)

Der var ingen bemærkninger til tids- og procesplanen på ST.

8. Evt.

Mødemateriale forsøges udsendt så tidligt som muligt.

Der fremkom et forslag til fremtidig proces for udsendelse af P APV rapporter:

1. Først til ledelsen, 2. Så til medlemmer af SU og AMU og 3. Så til alle medarbejdere.