



Møde den 12. maj 2016
Frandsensalen, Nordre Ringgade 1, 8000 Aarhus C
Fællesmøde hovedarbejds miljøudvalg og hovedsamarbejdsudvalg

Referat

Til stede: Brian Bech Nielsen (BBN), Arnold Boon (ABOON), Allan Flyvbjerg (ALF), Niels Chr. Nielsen (NCN), Thomas Pallesen (TP), Olav W. Bertelsen (OWB), Per Dahl (PD), Aase Pedersen (AP), Anne Marie Bundsgaard (AMB), Helle Colding Seiersen (HCS), Bertha Beck Mortensen (BBM), Heidbra Jonsdottir (HJ), Peter Kithler (PK), John Kapstadt (JK), Anders K. Moestrup (AKM), Mimi Mehlsen (MM), Tinna Meyer (TM), Peter Holm Nielsen (PHN), Steen Henrik Møller (SHM), Anja Zimmerdahl (AZ), Marianne Hokland (MH), Jørgen B. Jespersen (JBJ), Hans Peter Degn (HPD), Ole Rahn (OR), Niels Relsted (NR), Dorete Weysmann Jensen (DWJ), Per Højgaard Christensen (PHC), Anne L. Behnk (ALBE) samt Signe Budde Opstrup, Kommunikation og Presse og under punkt 2 og 3 Kim Herrmann og Line Bækgaard fra Center for Undervisning og Læring

Fraværende: Berit Eika og Johnny Laursen

Referent: Dorrit Wedendahl

Dato: 2. juni 2016
Sags nr.: 108180
Ref: DEW

Side 1/6

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Hovedresultaterne i svarrapporterne fra den psykiske APV 2015-2016
3. Udpegning af 3-4 arbejdsmiljøtemaer som skal indgå i APV-handleplanerne
4. Plan for evaluering af APV 2015-2016
5. AU's personalepolitik
6. Eventuelt
7. Næste fælles HAMU-HSUMøde

Referat:

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

2. Hovedresultaterne i svarrapporterne fra den psykiske APV 2015-2016 – orientering

BBN indledte med at takke Center for Undervisning og Læring og AU HR for et stort og tilfredsstillende arbejde med en god involverende proces og gode rapporter, som kan anvendes umiddelbart i lokale dialoger og opfølgingsarbejdet. BBN præsenterede resultaterne i AU's psykiske APV (hovedrapporten). Nedenfor er refereret de væsentligste oplysninger og fokuspunkter.

5.764 medarbejdere har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 75.



Der er udarbejdet 17 rapporter, i alt ca. 1100 sider. De relevante rapporter drøftes i enhederne, i FSU/FAMU/ASU/AAMU og i de lokale samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg og -grupper.

Vedr. medarbejdernes trivsel på universitetet kan konstateres en fremgang på alle markører i forhold til psykisk APV i 2012. Arbejdet med at forbedre trivsel lokalt i enhederne, de lokale fora og ledelsens fokus har tilsyneladende båret frugt. Der er fortsat indsatsområder, og arbejdet med at skabe godt arbejdsmiljø skal derfor fortsætte.

Der er forskelle fakulteterne imellem. På ST og HE er trivslen generelt højere end på ARTS og BSS. Medarbejdernes vurdering af fremtidsudsigterne er den trivselsmarkør, som er lavest. Resultaterne viser desuden, at trivsel hænger tæt sammen med: Interesse og engagement i forhold til opgaverne, konstruktivt fagligt samarbejde, sociale relationer med kolleger, fravær af for højt arbejdspress samt synlig og respektfuld nærmeste ledelse.

Vedrørende relation til kolleger er "anerkendelse" et fokuspunkt. Ledelse og medarbejdere må arbejde sammen om at skabe en bedre anerkendelseskultur på universitetet.

Vurderingen af godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale er forbedret i forhold til APV i 2012.

Oplevelse af ledelse er forbedret, men der er fortsat mulighed for en bedre nærmeste ledelse.

Vedrørende arbejdstid angiver 2/3 af VIP og 1/3 af TAP, at de arbejder væsentlig mere end den aftalte tid. Der angives flere grunde til dette. Flest angiver, at det ikke er muligt at meritere sig tilstrækkeligt og/eller nå de faste arbejdsopgaver inden for den fastsatte arbejdstid, og at der ikke er andre, der kan overtage arbejdsopgaverne. Lyst til at arbejde længere angives også som årsag af ca. halvdel af de, der arbejder mere.

Vedrørende arbejdsbelastning angiver 11 %, at arbejdet giver stærke stresssymptomer. Det er faldet i forhold til angivelsen i APV 2012, men er stadig for meget. Det skal reduceres.

Ligeledes er mobning og chikane uacceptabelt. Gentagne tilfælde af grov, stødende og nedladende tale ligger på 6 %. Der er behov for at udvikle en mere respektfuld omgangstone og kultur; vi skal tale ordentligt med hinanden, også når der skal gives kritiske beskeder.

Sammenfattende viser APV-resultaterne at

- AU's medarbejdere er dybt engagerede i arbejdet
- i hovedreglen har konstruktive kollegiale relationer



- arbejder meget (af lyst og/eller fordi det er nødvendigt)
- at der siden 2012 er sket en bedring af trivslen
- at der siden 2012 er sket en reduktion af den oplevede arbejdsbelastning men
- der er stadig nogle medarbejdere, der oplever et stort arbejdspress
- der er enheder, hvor relationen kollegerne imellem er udfordret, og tonen er hård.

BBN afsluttede med oplysning om, at offentliggørelse af alle APV-rapporter til medarbejderne sker den 19. maj, hvorefter det lokale arbejde/den lokale dialog går i gang.

Bemærkninger: OWB udtrykte glæde over udviklingen siden 2012.

HJ var enig i de fokuspunkter, der var peget på og nævnte, at der også i forbindelse med daglig ledelse kunne være grund til at have fokus på evne til at løse konflikter.

HCS fandt, at det kunne være vanskeligt at se hvilket ledelseslag spørgsmålene/svarene om den daglige ledelse var rettet mod.

PD hæftede sig ved, at ca. 30 % af medarbejderne ikke har haft en MUS på trods af stort fokus herpå. I forhold til anerkendelse er MUS en god lejlighed til at give feedback og anerkende medarbejderens indsats. PD hæftede sig desuden ved, at ARTS har lave/dårlige tal på mange parametre bl.a. på stress-symptomer og pres på privatlivet. PD opfordrede til, at HSU bliver orienteret om de lokale drøftelser/dialoger, som skal finde sted på ARTS i FSU/FAMU og på institutter. HJ bemærkede i forbindelse hermed, at det må overvejes, om de udarbejdede handleplaner fra 2012 har været gode nok.

PHN fandt, at også samarbejdet mellem fagmiljøet og administrationen kunne have fokus.

3. Udpegning af 3-4 arbejdsmiljøtemaer som skal indgå i APV-handleplanerne – beslutning

HAMU-HSU-medlemmerne foreslog med baggrund i hovedrapporten og efter drøftelse i smågrupper følgende temaer som mulige fælles arbejdsmiljøtemaer for AU:

- stress og arbejdsbelastning
- arbejdsbelastning
- anerkendelse
- lokal ledelse – prioritering af opgaver – anerkendelse
- fremtidsudsigter
- merarbejde – lyst og nødvendighed
- mobning
- omgangstone/hård tale
- udkørthed – privatliv



- synlig ledelse
- samarbejde mellem fagmiljø og administrationen
- forventninger/forventningsafstemning – prioritering af opgaver der falder væk, når der er færre ressourcer
- anerkendelse/feedback
- MUS
- daglig ledelse

Konklusion: HAMU-HSU anbefaler at følgende fire arbejdsmiljøtemaer indgår i alle enheders lokale dialoger og opfølgingsarbejde:

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

Der var enighed i HAMU-HSU om, at de besluttede fælles temaer ikke må fjerne fokus fra de konkrete og relevante lokale arbejdsmiljøtemaer.

Besvarelse af spørgsmål: Under drøftelsen af temaerne anmodede AP om, at delrapporterne blev sendt til HAMU-HSU-medlemmerne, således at disse kunne indgå i grundlaget for udpegningen af temaerne.

BBN afslog dette med henvisning til, at HAMU-HSU skal forholde sig til de overordnede generelle fælles temaer, og ikke specifikke problemstillinger på fakulteterne/ i enhedsadministrationen.

Universitetsledelsen har efter HAMU-HSU-mødet besluttet at sende rapporterne for fakulteterne og enhedsadministrationen til HAMU-HSU-medlemmerne den 13. maj 2016.

Kim Herrmann oplyste, at enhederne igen i år kan bestille supplerende analyser hos Center for Undervisning og Læring.

4. Plan for evaluering af APV- 2015 2016 – orientering

ALBE oplyste, at evaluering af APV 2015-2016 - både den psykiske og fysiske APV - iværksættes som fastlagt i den besluttede faseplan. FAMU/AAMU står for evalueringen, herunder koordinering og medinddragelse af f.eks. samarbejdsudvalgene og det lokale niveau på fakulteterne og i enhedsadministrationen. Den 31. oktober 2016 er frist for indsendelse af evalueringssvar. Som ved tidligere evalueringer bliver der bedt om svar på, hvad der fungerede godt og ønskes bibeholdt i næste APV samt de vigtigste anbefalinger til en kommende APV. HAMU-HSU tog orienteringen til efterretning, idet det blev understreget, at FAMU/AAMU skal inddrage samarbejdsorganisationen i evalueringen.



5. AU's personalepolitik – beslutning

BBN's indledning: BBN takkede HSU's arbejdsgruppemedlemmer – Thomas Pallesen, Anne Lindholm Behnk, Thomas G. Jensen, Per Dahl, Olav W. Berthelsen, Aase Pedersen, Hans Peter Degn og Ole Rahn samt HR – for det gode arbejde, der er udført med revisionen af AU's personalepolitik. Der er nu et forslag til revideret personalepolitik for AU og en plan for kommunikation, som HAMU-HSU skal tage stilling til.

Thomas Pallesen, formand for HSU's arbejdsgruppe, præsenterede kort den reviderede personalepolitik og dens tilblivelse. Den reviderede personalepolitik er blevet kortere, mere holdnings- og værdibaseret, regler og retningslinjer overføres til de personaleadministrative retningslinjer. Sproget er almindeligt og kortfattet. Der er plads til lokal udmøntning. Personalepolitikken består fortsat af normer, politikker samt de personaleadministrative retningslinjer.

I kommunikationsplanen foreslås offentliggørelse ca. 1. juni på nettet og med direkte mail-udsendelse til formænd og næstformænd i samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen. Thomas Pallesen afsluttede med en tak til arbejdsgruppen for godt og konstruktivt samarbejde og en godt tilrettelagt proces.

Bemærkninger: Medarbejderrepræsentanterne tilsluttede sig personalepolitikken og gav udtryk for, at den adresserer spørgsmålene i APV'en fint.

OWB takkede ledelsesrepræsentanterne for et godt samarbejde om udarbejdelsen. AP oplyste, at fællestillidsrepræsentanterne og AU HR pt. arbejder med at opdatere de personaleadministrative retningslinjer. Alle retningslinjer fra den gamle personalepolitik bliver overført. Fem retningslinjer revideres indholdsmæssigt og lægges op til HSU's drøftelse forventeligt på mødet 30. juni 2016. ALBE oplyste, at den reviderede personalepolitik er en ramme for hele universitetet. Det er ikke meningen, at der skal udarbejdes en lokal personalepolitik, men at udmøntningen af politikken sker lokalt.

AP beklagede, at personalepolitikken ikke kommer i en trykt udgave af hensyn til de medarbejdere, der ikke har adgang til PC.

Konklusion: HAMU-HSU godkendte den reviderede personalepolitik.

HAMU-HSU godkendte kommunikationsplanen, idet sagsfremstillingens næstsidste hovedbudskab formuleres således: "Det er op til de lokale miljøer nu at udmønte personalepolitikken og få den til at leve i dagligdagen, således at personalepolitikens normer og principper kendetegner alle ansattes daglige arbejdsliv".

De personaleadministrative retningslinjer, som ikke længere fremgår af personalepolitikken er fortsat gældende, idet de indarbejdes i de personaleadministrative retningslinjer. Retningslinjer som ændres, drøftes som hidtil i HSU.

Alle har mulighed for at få hjælp til at printe personalepolitikken.



6. Eventuelt

Intet.

Side 6/6

7. Næste fælles HAMU-HSU-møde

Næste fælles HAMU-HSU-møde er 19. december 2016 kl. 14.00-16.00.

—

—

—