



Møde den 19. december 2016
Preben Hornungstuen, Bygning 1422,
Frederik Nielsens Vej 2, 8000 Aarhus C
Fællesmøde hovedarbejdsmiljøudvalg og hovedsamarbejdsudvalg

Referat

Til stede: Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Niels Chr. Nielsen (NCN), Ole Steen Nielsen (OSN), Johnny Laursen (JL), Thomas Pallesen (TP), Olav W. Bertelsen (OWB), Aase Pedersen (AP), Anne Marie Bundsgaard (AMB), Bertha Beck Mortensen (BBM), Heidbra Jonsdottir (HJ), Peter Kithler (PK), John Kapstadt (JK), Mimi Mehlsen (MM), Steffen Junker (SJ), Anja Zimmerdahl (AZ), Marianne Hokland (MH), Jørgen B. Jespersen (JBJ), Hans Peter Degn (HPD), Niels Relsted (NR), Per Højgaard Christensen (PHC) og Anne L. Behnk (ALBE)

Fraværende: Arnold Boon, Steen Henrik Møller, Anders K. Moestrup, Tinna Meyer, Charlotte Palludan, Helle Colding Seiersen, Ole Rahn og Dorete Weysmann Jensen

Referent: Dorrit Wedendahl

Dato: 23. januar 2017
Sags nr.:
Ref: DEW

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Referat fra fællesmøde mellem hovedarbejdsmiljøudvalg og hovedsamarbejdsudvalg den 12. maj 2016
3. Status på fakulteternes og enhedsadministrationens handleplansarbejde og de fælles AU-temaer i den psykiske APV
4. Evaluering af fysisk og psykisk APV 2015/2016
5. Psykisk APV/trivselsmålinger fremadrettet på AU
6. Kommunikation fra mødet
7. Eventuelt
8. Næste fælles HAMU-HSU-møde

Side 1/6

Highlights fra mødet:

HAMU-HSU aftalte, at universitetsledelsen udarbejder et oplæg om en tværgående indsats på AU om god omgangstone. Oplægget drøftes med næstformændene i HAMU-HSU.

Referat:

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Referat fra fællesmøde mellem hovedarbejdsmiljøudvalg og hovedsamarbejdsudvalg den 12. maj 2016

Referatet er godkendt og udsendt med mail til udvalget den 2. juni 2016.

Der var ingen bemærkninger til referatet.



3. Status på fakulteternes og enhedsadministrationens handleplansarbejde og de fælles AU-temaer i den psykiske APV — drøftelse

BBN's indledning: Fakulteterne og enhedsadministrationen har siden offentliggørelsen af rapporterne fra den psykiske APV 2016 arbejdet seriøst med APV-handleplanerne. Der er arbejdet både med lokale initiativer og de fire anbefalede fælles temaer.

I forhold til stress viser handleplanerne, at især MUS og ledelse i dagligdagen er vigtige faktorer i forebyggelse og håndtering af stress. Det er håbet, at den positive udvikling fra 2012 til 2016 vil fortsætte. I 2016 oplevede 11 % af medarbejderne stærke stresssymptomer, mens det var 17 % i 2012. Der er stadig forhold, der skal arbejdes med for at forebygge og mindske stress.

I forhold til god ledelse arbejdes der med at tydeliggøre ledelsesstrengen og ledelsesrollen.

I forhold til anerkendelse arbejdes der med, at anerkendelse i højere grad skal indarbejdes i det daglige arbejde. Der er brug for en kulturbearbejdning hos alle i forhold til at kunne anerkende og udtrykke tak for en god indsats.

Kultur og styrkelse af relationer er også i fokus i arbejdet med god omgangstone.

ALBE om status i Enhedsadministrationen på vegne af ledelsen og følgegruppen: Der er arbejdet godt med de lokale handleplaner. De fire fælles temaer indgår i alle handleplaner. Der ud over indgår også samarbejde og ledelse på tværs af lokationer med konkrete indsatser vedrørende god mødekultur og distancetale.

I forhold til anerkendelse og god omgangstone har ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg en særlig opgave med at gå forrest og være rollemodeller. Markering og synliggørelse af succeser skal desuden medvirke til at styrke en anerkendende kultur.

Vedrørende forebyggelse af stress er MUS vigtig, men ikke eneste redskab. Kompetenceudvikling, prioritering af arbejdsopgaver og arbejdsbelastning skal drøftes løbende. Der indgår endvidere kurser/workshops i forebyggelse og håndtering af stress både til ledere og medarbejdere. I forhold til god ledelse i dagligdagen arbejdes med tydelig ledelseskommunikation af rammer og retning for det daglige arbejde.

TP om status på BSS med fokus på temaer, der er uden for de fælles temaer:

Der arbejdes med forventningsafstemning for yngre medarbejdere uden fast stilling på det videnskabelige område. Institut for Erhvervskommunikation har haft en særlig udfordring med økonomi og fremtid, men der er nu truffet beslutning om fremtidig organisering. I Herning er der iværksat initiativer vedrørende undervisere, der ikke er forskere. Generelt er der iværksat mange gode initiativer på institutterne.

OSN om status på HE: Der har været grundige drøftelser om handleplanerne på



alle niveauer, og der er udarbejdet en skriftlig fælles handleplan med mange initiativer, der nu skal iværksættes. Der er planlagt et fælles møde mellem FSU og FAMU i marts 2017, hvor temaet er den reviderede personalepolitik, og hvordan den bliver levende i hverdagen på HE. Fakultetsledelsen har besluttet 2 årlige opfølgninger på handleplanerne.

JL om status på ARTS: I handleplanen på ARTS indgår styrket karrierevejledning for ikke fastansatte videnskabelige medarbejdere samt styrket ph.d.-vejledning. Generelt er der fokus på arbejdsbelastning/omfanget af undervisning, og i MUS skal der ske drøftelse af arbejdsbelastning og forventningsafstemning i forhold til arbejdsopgaver. Bekymring for fremtiden fylder som følge af reduktion i uddannelsesaktiviteterne, og medinddragelse i langtidsplanlægning af arbejdsopgaver for VIP og TAP er et af tiltagene.

Andre aktiviteter er tydeliggørelse af praksis i det forskningstilsyn, som ARTS udfører.

I forhold til anerkendelse arbejdes med sprogpolitik/sprogpraksis og gode eksempler på anerkendelseskultur.

Vedrørende ledelse og ledelsesstruktur er afdelingsledernes vilkår under afklaring/forhandling. Uddannelseskoordinatorernes opgaver og ansvar skal ligeledes fastlægges.

NCN om status på ST: Der har været en god fælles proces med fælles ejerskab på ST. Der er udarbejdet handleplan under medvirken af følgegruppe, FAMU/FSU og fakultetsledelsen. Handleplanen blev færdig 27. oktober 2016, og der er tiltag for hvert af de fire fælles temaer, også på institutniveau, hvor de enkelte aktiviteter/handlinger skal virke. Der er aftalt opfølgning 1. oktober 2017.

HAMU-HSU's drøftelse: OWB bemærkede om ST's handleplan, at det fælles arbejde og forankringen i fakultetsledelsen har givet en god fælles forståelse, og at der er store forventninger til, at handleplanen får effekt.

HPD havde noteret sig, at der er mange initiativer, der er ens på tværs af AU, bl.a. fokus på MUS f.eks. som redskab til forebyggelse af stress. HPD gjorde opmærksom på, at MUS ikke er den eneste mulighed, og HPD opfordrede til forsigtighed i vurderingen af, hvor meget der kan løses i en fastlagt samtale af 1-2 timers varighed om året.

Med baggrund i HAMU's beslutning om at god omgangstone skal have særligt fokus i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2017, bad BBN HAMU-HSU om at tilkendegive, hvorvidt der er behov for et fælles AU-initiativ om god omgangstone. HPD støttede et fælles AU-initiativ, der udgår fra ledelsen og fremhævede rektor, som en god rollemodel. OWB bakkede også op om en fælles indsats og foreslog, at den også omfatter den elektroniske kommunikation på mail og sociale medier. AMB og AP støttede også et fælles initiativ. AP bemærkede, at kendskab til hinanden er med til at give god omgangstone. AP foreslog endvidere at sætte fokus på forhandlingssituationer/"god forhandlingstone". Også det at mestre sine op-



gaver/sikring af de rette kompetencer er med til at skabe en god tone medarbejdere imellem.

BE foreslog, at den eksterne kommunikation også indgår i initiativet.

Konklusion: HAMU-HSU aftalte, at universitetsledelsen i samarbejde med HR udarbejder et oplæg om, hvordan der kan arbejdes med god omgangstone på AU. Oplægget drøftes med næstformændene i HAMU-HSU.

4. Evaluering af fysisk og psykisk APV 2015/2016 — drøftelse

ALBE's indledning: ALBE takkede for de lokale udvalgs input til evalueringen.

Hovedindtrykket er, at der er gode og konstruktive APV'er på AU.

ALBE fremhævede vedrørende den fysiske APV, at der er tilfredshed med spørgeskemaet og informationsprocessen. Der er delte meninger om handleplanmodulet, og anbefalingen er, at der ses på alternative koncepter.

Vedrørende den psykiske APV er det tilkendegivet, at dialogen fungerer godt lokalt, og at dialogen gerne må fortsætte og nogle steder udbygges. Selve processen må gerne være kortere, hurtigere og mere smidig. Følgegrupperne har fungeret godt og fremmet arbejdet med handleplanerne og opfølgningen. Der er tilfredshed med muligheden for særkørsler. I forhold til spørgeskemaet er der ønske om, at der sker angivelse af relevansen af spørgsmålet for respondenterne, og der angives desuden behov for, at der er mere klarhed over, hvem nærmeste leder er.

HAMU-HSU's drøftelse: HJ påskønnede den indsats der gøres, for at dialog og evaluering sættes på dagsordenen i de lokale AMU og SU.

NCN fandt, at løbende opfølgning på processen er nødvendig og at i forhold til spørgsmålene om MUS, er det vigtigt at få fastsat en grænse, således at medarbejdere med under et års ansættelse ikke skal besvare spørgsmål om MUS.

ALBE bemærkede, at APV drejer sig om at arbejde med trivsel og godt arbejdsmiljø i det daglige og ikke så meget om spørgeskemaer og handleplansskemaer. OWB og AP m.fl. tilsluttede sig dette. Det er vigtigt at handle frem for at være skemafokuseret.

OSN fandt, at den nuværende kadence i den fysiske og psykiske APV er passende.

MH oplyste, at på HE fungerer arbejdsmiljørundgang rigtig godt i forhold til løbende at opfange eventuelle problemer og få dem løst hurtigt.

JL opfordrede til prioritering af det "der virkelig gør ondt", frem for at få alle detaljer med i handleplanerne.

Der var generel tilslutning til, at arbejdet med lokal dialog og lokale handleplaner fortsættes, gerne med fælles anbefalede temaer, som fungerede godt.

Konklusion: HAMU-HSU anbefaler, at sagsfremstillingens opsamling på evalueringen indgår i arbejdet med kommende fysisk og psykisk APV.

Status for handleplansarbejdet drøftes i HAMU-HSU i november 2017, som planlagt i årsplan for 2017.



5. Psykisk APV/trivselsmålinger fremadrettet på AU — drøftelse

BBN's indledning: På HAMU-HSU fællesmødet den 22. juni 2015 blev hyppigere medarbejdertrivselsundersøgelser nævnt som en mulighed for at følge effekten af arbejdsmiljøarbejdet tættere. Det blev besluttet at drøfte dette efter psykisk APV 2016, og derfor er der nu udarbejdet en sagsfremstilling med forslag til et fremtidigt koncept. De fire fakulteter og enhedsadministrationen er kommet med input til spørgsmålet om hyppigere trivselsmålinger på AU. Processen for høringen blev besluttet lokalt.

Alle fakulteter og enhedsadministrationen ønsker at fortsætte med den 3-årige lovpligtige psykiske APV. Der er ønske om forenkling i form af hurtigere afrapportering og mindre fælles opsamling/handleplaner. Dialog mellem leder og medarbejder skal være det primære frem for skrevne handleplaner.

Vi skal i de øverste samarbejds- og arbejdsmiljøorganer fortsat kunne have en dialog om og opfølgning på konkrete tværgående initiativer/temaer på AU.

Der er ikke taget stilling til brug af standardskema, men det kan være en mulighed frem for de medarbejderspecifikke spørgeskemaer til VIP, TAP, D-VIP og D-TAP, der bruges nu.

Fordelene ved et standardskema er: Mulighed for benchmarking over tid med andre virksomheder, optimering af tidskrævende proces med udvikling og håndtering af mange forskellige spørgsmål, mindre fokus på tal og mere fokus på dialog.

Ulemper ved et standardskema er: Mindre detaljeringsniveau og information, vi mister mulighed for benchmarking bagud i tid på AU, fakulteterne har i 2008/2009 ønsket spørgeskemaer, der kan rumme universitetets kompleksitet og diversitet.

En anden løsning kan være at reducere antallet af spørgsmål i det nuværende spørgeskema og læse teksten for en længere periode, så det ikke skal i høring hver gang.

Med baggrund i fakulteternes og enhedsadministrationens input og drøftelser i universitetsledelsen forslås en model for psykisk APV som beskrevet i sagsfremstillingen. Hovedessensen i forslaget er: Psykisk APV hvert 3. år i det nuværende koncept, men forenklet med færre spørgsmål, hurtigere rapportering, forenklet opfølgning med fokus på dialog. Endvidere skal der være mulighed for lokale status og effektmålinger i den 3-årige periode.

HAMU-HSU's drøftelse: HJ fandt, at spørgeskemaet ikke må være for kort, da det så mister præcision. Flere bemærkede, at klare, præcise og relevante spørgsmål øger motivationen for besvarelse, og at spørgeskemaet ikke løbende må øges i omfang og laves om. Det er godt at kunne følge udviklingen over årene. HPD bemærkede, at også opfølgningen spiller en rolle for lysten til at besvare spørgeskemaet.

BBN bemærkede, at der ikke kan laves et spørgeskema, der giver svar på alt. Spørgeskemabesvarelserne kan give en indikation, hvorefter man må have en dialog mellem de involverede, der går i dybden, og derefter fastlægge hvad, der



skal gøres.

JL bemærkede at APV ikke er forskning, men begyndelsen på en samtale. JL fandt desuden, at muligheden for særkørsler på 4. niveau skal bevares, da de understøtter den lokale dialog. JL m.fl. tilsluttede sig den 3-årige APV-kadence. HJ fandt, at HAMU-HSU's udpegning af fælles temaer kan have den effekt, at de kommer til at skygge for vigtige/vigtigere lokale temaer. NR fandt, at det i 2016-APV'en har fungeret godt med fælles temaer.

Der var tilslutning til, at der ikke udarbejdes handlingsplan på AU-niveau, mens HPD og OWB fandt, at der i 2016 har været behov for handleplaner på fakultetsniveau. Handleplanerne har styrket det ledelsesmæssige fokus.

ALBE bemærkede, at fakultetsledelse og udvalg skal sikre engagement og opfølgning, og at det også kan foregå uden en formel handlingsplanproces.

Konklusion: BBN oplyste, at HAMU-HSU's synspunkter og bemærkninger vil indgå i universitetsledelsens beslutning om det fremtidige koncept for psykisk APV på AU, idet bemærkningerne blev opsummeret således: Der er i hovedtræk generel støtte til sagsfremstillingens forslag til fremtidigt koncept. Det er holdningen, at der skal udvises en vis tilbageholdenhed i forhold til at ændre det eksisterende spørgeskema, men der må gerne ske forenkling og præcisering. Der er ønske om en eller anden form for handleplan på fakultetsniveau. Der skal fortsat være fokus på det lokale opfølgingsarbejde og den lokale dialog. Muligheden for fælles temaer på fakultetsniveau eller AU-niveau fastholdes.

6. Kommunikation fra mødet — beslutning

HAMU-HSU besluttede at fremhæve, at det er aftalt, at universitetsledelsen udarbejder et oplæg om en tværgående indsats på AU om god omgangstone som highlight fra mødet.

Status på handleplansarbejdet kommunikeres i de lokale arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg og via referatet samt i nyhedsbrev om arbejdsmiljø.

Det fremtidige koncept for psykisk APV kommunikeres, når universitetsledelsen har truffet beslutning.

7. Eventuelt

HPD spurgte om, der er behov for at nedsætte en følgegruppe for den psykiske APV tidligere end vanligt. BBN svarede, at dette vil indgå i universitetsledelsens overvejelser om det fremtidige koncept.

8. Næste fælles HAMU-HSU-møde

Næste fælles HAMU-HSU-møde er den 6. april 2017 kl. 12.30-14.00.

BBN afsluttede mødet med tak for samarbejdet i 2016 og ønskede alle en glædelig jul og et godt nytår.