

Mødedato: 4. juni 2021
Møde: Møde i LAMU/LSU
Punktejer: Ole Jensen
Gæst:

Beslutningspunkt (sæt kryds)

Drøftelsespunkt (sæt kryds)

Meddelelsespunkt (sæt kryds)

Lukket punkt (sæt kryds)

Emne
Arbejdspladskulturindsats i ACA
Resumé
<p>Universitetsledelsen og hovedarbejds miljø- og hovedsamarbejdsudvalget har i 2020 igangsat en indsats om arbejdspladskultur. I ACA er en arbejdspladskulturarbejdsgruppe blevet nedsat og det er besluttet, at denne refererer til LAMU/LSU. I forårssemestret 2021 skal rammerne for arbejdspladskulturindsatsen defineres ligesom det skal besluttes, hvordan der skal arbejdes med emnet.</p> <p>Et første arrangement i arbejdspladskulturindsatsen i ACA er afviklet – nemlig oplægget ved Mads Lønnerup den 16. april 2021, som blev efterfulgt af grupperefleksioner lokalt i afdelingerne. De lokale refleksioner blev faciliteret af de lokale ledere, og derfor var arbejdspladskulturindsatsen temaet til Store ledergruppemøde d. 6. maj 2021 med henblik på at drøfte rammerne for arbejdspladskulturindsatsen samt ledernes rolle i indsatsen.</p>
Indstilling
<p>Arbejdsgruppen indstiller til, at LAMU/LSU drøfter og træffer beslutning om:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hvad er målsætningen for arbejdspladskulturindsatsen i ACA? Hvordan arbejder vi med arbejdspladskultur på en god måde hos os? Organiseringen af og rammen om indsatsen Hvilken rolle har LAMU/LSU i indsatsen? <p>Arbejdsgruppens egne overvejelser ift. ovenstående spørgsmål findes i nedenstående afsnit under overskriften <i>Arbejdspladskulturindsats i ACA</i>.</p>
Sagsfremstilling
<p><i>Baggrund</i></p> <p>I forlængelse af APV-drøftelserne i efteråret 2019 og foråret 2020 sætter AU fokus på god arbejdspladskultur. God arbejdspladskultur er også indskrevet i AU strategi 2025. Da kultur foregår blandt os alle, lægges der op til, at både ledere, medarbejdere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter indgår som centrale aktører i dialogen om arbejdspladskultur.</p> <p>Formålet med indsatsen er, at understøtte og bidrage positivt til den fælles kerneopgave og strategi samt en sund balance mellem opgaver, tid og kvalitet – både på kort og lang sigt (jf. sagsfremstilling AAMU/ASU 22.10.20). En god arbejdspladskultur understøtter og udvikler samarbejde på tværs af fagligheder og organisationsstrukturen på en måde, som både styrker universitetets kerneopgaver og kollegiale miljøer.</p> <p>AU lægger op til, at dialoger om arbejdspladskultur foregår på alle niveauer af organisationen – fra fakultets- og administrationsledelsen til afdelingsmøder. Formålet med dialogerne er at skabe en fælles bevidsthed om kulturen, herunder at begynde at tale om temaer, der normalt ikke sættes ord på, og derigennem få øje på, hvad der lokalt kan arbejdes (videre) med for at fremme en god arbejdspladskultur.</p>

Arbejdspladskulturindsatsen i ACA

Arbejdspladskulturarbejdsgruppen i ACA har drøftet målsætning, rammer og organisering af indsatsen både internt og med den store ledergruppe (herefter SLG). For at sikre de bedste betingelser for arbejdsgruppens videre arbejde, er det nødvendigt at høre og forventningsafstemme med LAMU/LSU. Nedenstående er arbejdsgruppens overvejelser i forhold til indsatsen i ACA.

a) Overvejelser vedr. målsætningen for arbejdspladskulturindsatsen i ACA

Det overordnede mål med indsatsen er at gøre ACA til en endnu bedre arbejdsplads med samarbejde på tværs af fagligheder og enheder og øge vores bevidsthed om ansvar, vaner, omgangstone mv. Dette opnås ved at skabe grobund for værdiskabende dialoger i de enkelte afdelinger i ACA. Dialoger om kultur og trivsel er altid aktuelle og indsatsen er derfor ikke tidsmæssigt rammesat. Indsatsen følges i APV og kan eventuelt evalueres.

b) Overvejelser om hvordan vi arbejder med arbejdspladskultur på en god måde hos os

Arbejdsgruppens opgave er at afholde fælles inspirationsarrangementer for hele ACA. Temaerne for disse arrangementer skal relatere sig til arbejdspladskultur og være relevante for målgruppen. Spotmålinger kan bruges som værktøj til at få viden om, hvilke temaer, der er relevante for medarbejderne. Inspirationsarrangementerne kan have forskellig karakter – fx inspirationsoplæg, sociale arrangementer, webinarer, temadage. Disse fællesarrangementer skaber et afsæt for dialoger og/eller initiativer lokalt i de enkelte afdelinger.

c) Overvejelser om organiseringen og rammen for indsatsen

For at sikre agil proces fra ide til udførsel arbejdes der uden styregruppe. Arbejdspladskulturinitiativer opstår i arbejdsgruppen og godkendes af Administrationschef Ole Jensen, som herefter informerer chefgruppen, som slutteligt informerer de lokale ledere.

Arbejdsgruppen arrangerer to årlige fællesarrangementer for hele ACA. Fællesarrangementerne opfølges af initiativer/dialoger lokalt i afdelingerne. Disse iværksættes og faciliteres af de lokale ledere i dialog med medarbejderne i afdelingen – arbejdsgruppen har dermed ikke en rolle heri. Da lederne kender afdelingen bedst, lægges der op til metodefrihed i forhold til at skræddersy de lokale initiativer, så de passer til den specifikke afdelings ønsker og behov. SLG er således et vigtigt led i at forankre arbejdspladskulturindsatsen i de enkelte afdelinger.

Opgaven med at iværksætte og facilitere lokale initiativer kan være udfordrende – særligt for ledere med en stor medarbejdergruppe. Det er således vigtigt, at ACA stiller ressourcer til rådighed til afdelinger med behov herfor, så det bliver muligt at afholde meningsfulde og givtige aktiviteter.

d) Overvejelser om LAMU/LSU's rolle i indsatsen

Arbejdspladskulturindsatsen bliver et fast punkt på dagsordenen på LAMU/LSU møder. Her orienteres LAMU/LSU om status på indsatsen. LAMU/LSU kan yderligere inddrages i forhold til at drøfte initiativer eller ved behov for bistand.

Videre proces

Efter drøftelse og forventningsafstemning i LAMU/LSU opretter arbejdsgruppen en hjemmeside på ACA medarbejdersiden til arbejdspladskulturindsatsen. Af hjemmesiden vil fremgå både ramme og formål for indsatsen – samt aktivitetskalender og øvrigt relevant materiale. Ligeledes påbegynder arbejdsgruppen forberedelserne til et inspirationsarrangement i efteråret 2021.

Økonomiske konsekvenser
Kommunikation
Initiativer i og relevant information vedrørende arbejdspladskulturindsatsen kommunikeres til medarbejdere via lederne evt. på afdelingsmøder. Hjemmesiden vil også blive benyttet som formidlingsredskab – men i tråd med temaet om arbejdspladskultur, er menneskelig interaktion og relationer essentielle i formidlingen af indsatsen.
Sagsbehandler
Anne Westergaard Hansen, tovholder for arbejdspladskulturarbejdsgruppen
Involvering
Universitetsledelsen og HAMU-HSU har igangsat initiativet. I ACA er initiativet drøftet med ledergruppen på SLG-møde den 6. maj 2021.
Tidsfrist
I løbet af 2021 planlægges og igangsættes aktiviteter for at forbedre kulturen og i 2022 gennemføres APV. Indsatsen forventes at køre videre herefter.
Bilag