

IKS LSU/IKS arbejdsmiljøgruppe
Ekstraordinært møde d. 22. februar kl. 10.00-12.00
Mødelokale 1453, lokale 513

REFERAT

Til stede: Bjarke Paarup, Jytte Ringtved, Liselotte Malmgart, Marianne Schleicher, Henning Høgh, Anne Line Dalsgård, Bente Kejser, Mikkel Pade, Anne-Mette Christensen

Afbud: Erin Wright

Sekretær: Camilla Dimke

Referent Camilla Dimke / Jytte Ringtved

Dagsorden

1. Gennemgang og diskussion af APV 2012

Institut for Kultur og
Samfund

Camilla Dimke

Institutsekretær

Dato: 15. marts 2013

Side 1/2

Gennemgang og diskussion af APV 2012

LSU og instituttets arbejdsmiljørepræsentanter var indkaldt til møde for at behandle resultaterne af APV 2012 og diskutere den videre proces som LSU er ansvarlige for.

Institutleder gennemgik i hovedtræk APV resultaterne for IKS. Generelt er IKS et af de mest kritiske institutter. Det betyder at instituttet gennemgående har en lavere score end Arts. Det lave resultat kan blandt andet forklares ved at IKS er et af de institutter, der har gennemgået den største forandring. Medarbejderne ved IKS er generelt tilfredse med deres arbejdsopgaver, de er meget engagerede og har gode relationer til deres kollegaer. Dog viser rapporten, at medarbejderne savner anerkendelse for deres indsats, at der mangler socialt fælleskab og at tilliden til den faglige udviklingsproces er lav. Alt for mange føler sig stressede og enkelte har oplevet mobning, chikane eller trusler om vold. Derudover viser rapporten, at medarbejderne savner information, gennemsigtighed i beslutningsprocesser og mere synlig ledelse i hverdagen.

LSU diskuterede efterfølgende rapportens resultater med henblik på at udvikle en handleplan for den videre proces.

B-siden mente at fakultetsledelsen bør anerkende at omstruktureringen har haft menneskelige og faglige omkostninger, og at institutledelsen skal blive mere synlig i hverdagen så længe uddannelsesledere og forskningsprogramledere ikke har en decideret beslutningskompetence. Derudover blev det foreslået, at institutleder i højere grad informerer medarbejderne om hvilke tiltag han får gennemført opadtil. B-siden forklarede også, at medarbejderne mangler en klar udmelding fra ledelsen om formå-

let med forskningsprogrammerne. Flere medarbejdere er bange for hvilke konsekvenser det har for deres stillinger, hvis de fx ikke er medlem af et forskningsprogram.

A-siden var enig i B-sidens synspunkter. Institutleder gjorde klart, at det ikke er muligt at ændre på den grundlæggende struktur, men at der kan tænkes justeringer for at sikre en stærkere personaleledelse på niveauet under institutledelsen. På samme måde kan der tænkes justeringer i forhold til forskningsprogrammernes interne ledelse. Der arbejdes derudover på et intranet, hvor medarbejderne i fremtiden vil få adgang til vigtige institutinformationer. Derudover ønsker institutleder at skabe nogle uformelle fora / frirum hvor, medarbejderne kan mødes.

Diskussionen af rapportens resultater førte til følgende tiltag:

Med hensyn til mobning og stress forventes en overordnet plan fra fakultetet. På HR's hjemmeside findes endvidere en liste over hvilke muligheder der findes i tilfælde af mobning og chikane. Tillidsrepræsentanterne foreslog at sende en mail rundt til deres medlemmer med det formål at informere om muligheden for anonymt at henvende sig med problemstillingen. Derved vil det også blive muligt at finde frem til hvad de enkelte problemstillinger konkret handler om, da det ikke fremgår af rapporten.

Det blev endvidere aftalt at tillidsrepræsentanterne indkalder alle ansatte til møder husvist med en ekstern konsulent som tovholder. Institutledelsen deltager også på møderne. Formålet med møderne er at starte en dialog med medarbejderne om instituttets udvikling og hvilke løsningsforslag de ser på rapportens problemstillinger. LSU vil derefter samle forslagene sammen og finde ud af hvilke forslag der kan gennemføres inden for instituttets rammer.

Da TAP ikke fremgår tydeligt nok i rapporten, skal der sikres opmærksomhed på denne medarbejdergruppe i APV-opfølgningen. Ved hvert tema i husmøderne bør være et TAP-relevant spørgsmål.

Alle parter var enige om at det er et problem med det lave medarbejderfremmøde til institutarrangementer. Her tænkes både på medarbejdermøder, institutseminarer og nytårskuren. Det er vigtigt at medarbejderne også deltager, der hvor ledelsen er synlig, for at dialogen kan fungere. LSU bør derfor drøfte incitamentet til deltagelse i medarbejdermøder. Derudover har både institutleder og studieleder flere gange meldt ud at de gerne deltager i undervisermøder i fagmiljøerne for at imødekomme medarbejdernes behov for mere synlig ledelse.

Næste LSU møde afholdes d. 20. marts kl. 9.00-11.00