

Mødereferat fra fælles LAMU og LSU APV møde v. Institut for Biologi

Tirsdag den 05.04.2022 kl.13:45-15:30 for arbejdsmiljøgrupperne og lokalt samarbejdsudvalg på Institut for Biologi.

Til stede:

Arbejdsmiljøchef: Hans Brix

Daglig arbejdsmiljøleder: Lone Jytte Lund Ottosen

Arbejdsmiljøledere: Peter Funch, Klaus Koren, Hans Malte, Urs Treier, Lars Chresten Lund Hansen

Arbejdsmiljørepræsentanter: Susanne Nielsen, Maria Blach Nielsen, Anne Blach Overgaard, Inge Buss la Cour, Trine Bech Søgaard, Elin Ellebæk Pedetersen

Ledelsesrepræsentanter fra LSU: Kai Finster, Maya Jepsen

Medlemmer fra LSU: Mette L. G. Nikolajsen

HR-partner: Kathrine Kofoed Jensen

Referent: Louise Kruse Have og Louise K. Poulsen

Afbud: Jesper Riedel Voetmann (Aurora), Tenna Riis

Dagsorden

I forlængelse af APV undersøgelsen der blev gennemført i perioden 28. februar – 11. marts 2022, er LAMU og LSU indkaldt til et dialogmøde med henblik på at fortolke og drøfte resultater, identificere og prioritere indsatser.

Den 30. marts fik alle medlemmer af LAMU og LSU tilsendt et link til rapporten for Institut for Biologi, og den 4. april var rapportererne tilgængelige for alle medarbejdere.

På mødet gennemgik Hans Brix hovedpunkterne i den samlede APV for Institut for Biologi, hvor 143 respondenter har svaret.

Arbejdet med APV'en har 4 faser:

1. Forstå rapporten
2. Tal om resultaterne
3. Udarbejd handleplaner
4. Følg op og justér efter behov

Fakultet gennemgår også rapportererne og kan komme med problemstillinger, som der skal tages hånd om.

Psykisk APV

Overordnet er tilfredshed og engagementet godt blandt de ansatte på instituttet, da respondenterne har svaret 4,1. Sammenlignet med fakultet ligger niveauet lidt under, men det er fortsat en positiv evaluering.

Sammenlignet med APV besvarelsen fra 2019:

- er ledelsen blevet mere tilgængelig
- bedre håndtering af konflikter
- bedre balance mellem tid og opgaver
- tilliden til universitet er faldet
- samarbejdet med andre enheder er forværret
- mindre anerkendelse

- mindre meningsfulde opgaver

Fra tidligere APV har MUS været et indsats område, hvor tiltaget har haft en positiv effekt. 87 % har svaret at de har afholdt MUS og langt de fleste synes det giver mening.

Krænkende adfærd og diskrimination har 11 % ud af 143 respondenter oplevet eller været vidne til. Dette er helt uacceptabelt, og der skal gøres en indsats for at forbedre arbejdspladskulturen, hvor der ikke sker krænkende adfærd og diskrimination. Ledelsen kan kun reagere hvis de kender til episoder, oplevelser eller tilfælde hvor en medarbejder er blevet krænket og/eller diskrimineret. Det er derfor vigtigt at medlemmerne i LAMU og LSU får meldt ud, at man altid kan gå til sektionens arbejdsmiljøleder, arbejdsmiljørepræsentant, sektions- og institutleder eller TR. De har alle tavshedspligt, og skal tage affære hvis de bliver bekendt med problemet, dog med undtagelse af arbejdsmiljørepræsentanten.

Fysisk APV

Det fysiske arbejdsmiljø er generelt blevet bedre sammenlignet med 2019. Ergonomi workshopen har bl.a. været med til at få fokus på bedre arbejdsstillinger. Dog oplever 14% af respondenterne støv og forstyrrelser som et problem, og 12% synes at indeklimaet skal forbedres. Dette er specielt udbredt i byg. 1540.

Her skal der kigges på kommentarerne fra medarbejderne i de enkelte sektioner.

Overordnet en positiv APV, men der er områder hvor der skal gøres en særlig indsats.

Næste skridt

Arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant skal indkalde til et dialog møde i sektionerne/arbejdsmiljøgrupperne hvor resultaterne fra APV'en skal fortolkes og drøftes, og hvor udfordringerne skal identificeres og herefter prioritere indsatsen.

Det er vigtigt at skabe en god dialog om tallene og hvad de kan være udtryk for, og ikke fortolke resultaterne på forhånd. Der kan også være forskellige fortolkninger af spørgsmålene, og det er derfor vigtigt at få italesat emnerne. Formalia på dialogmødet kan være mindre grupper delt op i da/eng og på tværs af stillinger/personalegrupper.

For hvert problem udarbejder LAMU handleplaner i Rambøll systemet. Et problem er, når der f.eks. er lav score i besvarelsen.

Vælg indsats der har en bred opbakning i enheden og som har et realistisk omfang. Indsatsen kan både være lokale og overordnet.

Dialogmøder skal afholdes i de enkelte arbejdsmiljøgrupper/sektioner i løbet af foråret. LAMU følger op på status ved mødet den 25. maj. Udarbejdelsen af handleplaner forventes at være færdig i begyndelsen af efteråret (deadline for indtastning i Rambøll systemet er den **31. oktober 2022**). På LAMU mødet i august samler vi op på handleplanerne.