

Møde den: 13.03.2013
Musehullet
Psykisk APV (LAMU/LSU)

REFERAT

Til stede: IBJ (Ib Johannsen), PIND (Niels Pind), PH (Peter Hald, sikkerhedsleder), JCK (Jens Christian Kondrup), JDA (Jeanette Dandanell), ALP Annette Lind Petersen, JOAN (Joan Kai Christensen), CIN (Charlotte Illum Nielsen), NYG (Arne Nygaard), FRJ (Frank Jensen), JWC (Jens W. Clausen, referent), MKRYGER (Mille Kryger), HHJ (Henrik Helligsø Jensen), BEO (Bente Olsen) BEO

Fraværende:

1. Opfølgning på psykisk APV

- A. Sexchikane, mobning, vold
- B. Anerkendelse/Fællesskab
- C. Stress
- D. MUS-samtaler
- E. Information – Informationsflow
- F. Institutlederen
- G. Proces fremadrettet

Jens W. Clausen

Dato: 03. april 2013
Ref: JWC

Side 1/8

2. Evt.

1. Opfølgning på psykisk APV

Arbejdsgruppen (FRJ, JWC, PH, JCK), v. Peter Hald, gav referat af arbejdsgruppens konklusioner på den psykiske apv for instituttet.

”På de væsentlige punkter er IfK en god arbejdsplads.

Folk er glade for at komme på arbejde, de kan lide det de laver og de føler at de er med i et fællesskab.

Der er punkter hvor der er plads til forbedring:

- Selvom et stort flertal mener, at de er villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv kritik, så er der en markant mangel på at føle anerkendelse fra andre.
- Vi har en ret stor del der føler sig udkørte/stressede eller på anden måde uheldigt ramt af arbejdsbelastningen (og på IfK er vi dem der arbejder mest).
- Kommunikation er et væsentligt problemområde.
- Kun 50% af de ph.d. studerende føler, at de ved hvad der forventes af dem. ”

JCK: Indlæg om TAP-gruppens fællesmøde om psykisk APV.

Generelt fungerer huset godt. Særligt 2 ting er positive: Man ved, hvad der forventes af en + at man har tillid til at man kan henvende sig til nærmeste leder. Og særskilt, at kontorpersonalet giver udtryk for, at de har ”lys for enden af tunnelen”.

Men problemerne er især informationsstrømmen fra ledelsen samt at der efterspørges MUS samtaler, så der er en klarere forventningsafstemning særligt i forhold til nye krav til medarbejderne (Hvad er konsekvensen af de store forandringer på AU i praksis for den enkelte. Hvilke muligheder for og hvilke forventninger er der til den enkelte?) Et særligt punkt er også tallene for IT. Generelt har vi – alle – en opgave i at give hinanden anerkendelse i hverdagen.

Åbne spørgsmål fra JCK:

Har instituttet en dialogstrategi? Har vi en strategi for udnyttelsen af vores menneskelige ressourcer?

IBJ: Sammenfattende har de to begge oplæg fokus på kommunikation, anerkendelse – både fra ledelse og kollegialt, stress, MUS-samtaler, ph.d.-studerende, sexchikane og mobning. (Sammenfatning godkendt).

Sexchikane og mobning, vold/trusler om vold

IBJ: Tallene er små, men de er der, og derfor skal vi behandle dem, da det er alvorlige emner, og noget vi IKKE vil acceptere på instituttet. Og derfor foreslås det, at behandle det emne først, så vi har god tid til det. (vedtaget)

IBJ: Vi har ikke noget konkret at forholde os til (sager), men vi skal alligevel vurdere, om der er noget, vi kan gøre bedre.

- Mobning: Eksempelvis kan vi synliggøre vores mobbebehandlingsplan, der i forvejen ligger tilgængeligt på nettet.
- Sexchikane: Man kan altid henvende sig til kolleger, tillidsmand, leder eller HR. Også anonymt.
- Fysisk vold: Har kendskab til en enkelt episode mellem studerende sidste år. Beredskabet, der gælder for sexchikane, gælder også i forhold til vold.

Kommentarer:

NP: Ved vi om det drejer sig om studerende imellem, underviser-studerende...?

- IBJ: Vi har ikke konkret viden om det, og kan ikke få det. Derfor er vi nødt til at drøfte dette lidt mere overordnede og fokusere på de signaler og initiativer, vi kan tage.

JOAN: Jan Thøgersen (laborant-leder) har givet instruktioner om og opretter kurser til laboranterne om konflikthåndtering, og det kunne måske udbredes til eksempelvis ph.d.'er.

PH: Alle på arbejdsmiljøkurset (studerende) får at vide, hvad instituttet vil og ikke vil acceptere, samt hvilke handlingsmuligheder, man har.

IBJ: Det er vigtigt at sende det signal, at ved mobning eller de andre emner, der er der oftest tilskuere, og det er vigtigt, at vi er tydelige om, at man som tilskuer til mobning eller lignende, har et ansvar for at reagere.

NP: Vigtigt at være opmærksom på, at den tone, der for nogle kan være drilleri, for andre kan opfattes som mobning.

IBJ: Forslag til handlingsplan for mobning, vold, sexchikane er, at vi synliggør vores regler igen og sender et klart signal om, at det er regler, vi står fast på. (Vedtaget)

Anerkendelse/Fællesskab

IBJ: Det er vigtigt, at man har en anerkendelseskultur, og der kan vi godt blive bedre. Muligvis bunder det – også – i at man tidligere har haft en konkurrence afdelingerne imellem. Dekanen har også – i egenskab af tidligere institutleder på kemi – også bemærket, at den interne konkurrencekultur stadig trives mere her end eksempelvis i forhold til fysik, hvor man har fået gjort op med den.

Kommentarer:

JSKIB: Enig i betragtningen, at det fungerer bedre på fysik. Vi kunne godt bruge flere fælles aktiviteter. Kurt Gothelf har for år tilbage initieret, at 1 VIP per måned holder et foredrag om sin forskning. Det var folk glade for, men det løb ud i sandet. Men det var en god måde at få indblik i hinandens forskning og kunne give hinanden anerkendelse.

- NP: Læg kollokvierækken i OUTLOOK. Læg VIP-foredrag ind i kollokvierækken.

BEO: Vigtigt at anerkende eksempelvis de folk, der udfører ”edderkoppefunktioner”, da de er forudsætningen for at tingene fungerer.

IBJ: Fællesskabsfølelse på instituttet generelt. Det er ikke kun gældende for VIP-gruppe, men VIP-gruppe er kulturbærende og derfor vigtigt at fokusere på.

Jeg har forsøgt at lave en fælles julefrokost på instituttet, men det har ikke været en succes (opbakning), men bagtanken var at øge fællesskabsfølelsen.

Når vi har forsøgt at lave sociale arrangementer, så er det hovedsageligt TAP-gruppe der kommer. VIP-gruppe har selvfølgelig meget travlt, men det er vigtigt, at de også prioriterer disse.

MK: Kunne man lave en systematisk fælles fejring, når man får en større bevilling, så man kan mødes og anerkende hinanden.

- IBJ: God idé at fejre successer. Og vigtigt at få dem kommunikeret via nettet. Hvor grænsen skal gå, kan vi så overveje.

PH: Folk orienterer sig mod sin primære gruppe. Så gruppe, afdeling, institut. Instituttet på 3. pladsen. Det vigtigste, vi har, er tid.

FRJ: Belønningsstrukturen er rettet mod gruppen.

IBJ: I en ikke så fjern fremtid, vil det være vigtigere, at vi fremstår som institut. De "kasser" vi skal hente penge i kræver større samarbejde og stærk institutprofil. Også i forhold til at tiltrække kandidater fremadrettet.

IBJ: Er holdningen, at hellere færre sociale arrangementer, men af højere kvalitet, samt derudover at genindføre VIP-gruppe foredrag i kollokviesammenhæng? (sammenfatning godkendt)

BEO: Foredragene på iNANO er populære.

- HHJ: iNANO har indført, at ph.d.studerende får ECTS-point for at komme til alle foredragene. Det kunne vi måske også gøre.
- IBJ: Det forslag vil vi se på.

JSKIB: Kunne vi få grupperne til at fortælle om hvilke artikler, der udgives?

- NP: Er tidligere gjort i papirudgaven af nyhedsbrevet.
- HHJ: Det vil jeg støtte op om.
- IBJ: Bibliotekaren kan muligvis hjælpe her.

JCK: Vigtigt, at man er bevidst om de stemninger, der skabes, når man fra ledelse sender markante meldinger ud. Ledelsen skal sørge for at være tydelig om hvordan man vil håndtere situationerne og anerkende det arbejde, der så udføres.

- JWC: En arbejdsgruppe om anerkendelse, vil jeg anbefale, da en kulturændring er en stor ting, og det er vigtigt at alle føler sig hørt.

CIN: Vigtigt at huske på formalia. Vi skal identificere 3- 5 fokusområder, og de skal så håndteres i forhold til de forskellige niveauer (individ, gruppe... jf. IGLO-modellen i Ibs præsentation fra sidste møde – se referat fra 22.02.2013).

- IBJ: Vi skal have nedsat nogle arbejdsgrupper for de forskellige emner. Grupperne er selvsupplerende.

Forslag - arbejdsgrupper:

Sexchikane, vold, mobning – arbejdsgruppe: IBJ, PH og JWC (Vedtaget)

Anerkendelseskultur-arbejdsgruppe: JWC, HHJ, JDA. (Vedtaget)

Stress

IBJ: Særligt VIP-gruppe personalet har nogle høje tal i forhold til at være fysisk påvirket af arbejdet. JCK har nævnt ekstrakrav fra ledelsen som et stressmoment. Hvad er der ellers af ting?

Kommentarer:

PH: Generelt stresser det folk, at der er uvished, uafsluttede opgaver. Hvad folk føler, de burde have lavet kontra hvad de når. En stor udfordring, at centrale meldinger fra AU er sværere at udmønte i praksis på vores niveau – fordi de er uklare, og det stresser.

IBJ: Hvordan problemløser vi dette? Stresskurser kan have karakter af symptombehandling. Vi skal sørge for også at få fat i problemets rod. Opstår der behov for sådanne, for at lære at kunne håndtere stress bedre, vil vi se konkret på det.

- NYG: Generelt føler vi i løbet af de sidste 2 -3 år, at antallet af teknikere ikke længere står mål med antallet af opgaver.
- NP: Der er generelt ikke nogen back up for mange af vores funktioner.

JSKIB: Når man pålægger en opgave, så bør man tage en væk. Stresskurserne, som vi havde for 3 år siden var meget populære hos VIP-gruppen. Og det kunne man godt gentage. Kemi og iNANO var sammen om det på VIP-gruppe siden.

- NYG + JOAN: Konsulenten fra dengang var rigtig god.
- IBJ: Det lyder til at de der har været gode erfaringer med stresskursus her på stedet. Vi kunne godt prøve at få den samme konsulent her til, da han tydeligvis har været dygtig. Særligt Ph.D. kunne måske have et behov. (vedtaget)

Vi tilbyder stresskursus til TAP-gruppen og Ph.D. (vedtaget)

IBJ: Skal vi også tilbyde opfriskningskurser på VIP-gruppe området?

- JSKIB: Gerne, hvis vi kan gøre det i forbindelse med, at vi alligevel samles.

FRJ: Det der er vigtigt at fokusere positivt på er, at vores sygefravær er lavt, og det er normalt en faktor, der slår ud.

- NP: Flere kommer også på trods af at de er syge. Eksempelvis fordi man centralt ikke er den back up, der påstås, der er.

FRJ: VIP-gruppen stresses over manglende it og administrativ support. Eksempelvis, at der siden sidste år ikke er kommet jævnlige og pålidelige økonomirapporter.

- NYG: Der er flere af de centrale enheder (økonomi, IndFak), der ikke fungerer. Regninger cykler rundt i systemet, og vi overlever tit fordi vi kender nogle "gamle" medarbejdere personligt, som kan hjælpe os uden om systemet.

- IBJ: På økonomiområdet er der forbedringer på vej og særligt for it skal vi sende signal op i organisationen om, at det ikke fungerer.

Side 6/8

IBJ: Hvad kan man gøre på gruppeniveau?

- NYG: På værkstedsgangen er vi der for hinanden og forsøger at dække for hinanden.
- BEO: Hvordan ser vi grupperne, er det forskningsgruppe eller TAP-gruppe?
 - IBJ: Det vælger vi selv.
- ALP: Ikke alle er tilknyttet en forskningsgruppe, så faggruppe vil være bedst.
- MK: Faggrupper (ph.d.'er, TAP-gruppe...) vil give mest mening. Og det er vigtigt at se på undervisningsbelastningen.
- HHJ: Enig. Vi kan måske aflaste de Ph.D. studerende noget.
- BEO: Meget af stressen kunne måske fjernes for TAP-gruppen ved at afholde MUS.

IBJ: Hvad gør vi på individniveau?

- CIN: Hvad kan den enkelte gøre? Organiserer jeg mine arbejdsopgaver godt nok? Hvad er det, der stresser mig?
- JSKIB: Det var netop udbyttet fra stresskurset, at man havde fokus på, hvad den enkelte selv kunne gøre.

MUS-samtaler

IBJ: Vi har været pilotprojekt for konceptet, og det er afholdt for VIP-gruppen. Det er meningen, at det fra næste efterår skal gælde for alle.

Selve it-understøttelsen af MUS-samtalen har vi meldt tilbage, ikke bør bruges som den er, da det er besværligt og fremmedgørende.

I forhold til at afholde MUS vil de folk, der skal afholde MUS-samtalerne blive klædt på til hvordan man gør det. HR vil afholde MUS-kurser.

- CIN: Der er ikke nogen dato for kurserne, men det skal være klart til efteråret.

BEO: Det er vigtigt at få udmeldt, hvad horisonten er for MUS. Det vil nok skabe noget ro.

- IBJ: Vi gennemfører også for TAP-gruppen fra efteråret og HR tjekker op på, hvornår kurserne formentlig vil komme til at ligge.

Information - Informationsflow

Side 7/8

BEO/MK/HHJ/JWC: Det er et stort problem, at undervisningen planlægges så sent, som det er tilfældet.

- IBJ: Det skal vi sende op i organisationen (vedtaget).

JDA: Det er vigtigt, at vi (sekretariatet) får nyheder, som vi kan udsende. Vi kan ikke gøre nyhedsstrømmen bedre end det materiale, vi får fra grupperne og resten af huset.

IBJ: Vi vil gerne have alle de små gode historier fra grupperne. Har vi fået anerkendelse fra andre forskere, har en ph.d. fået publiceret eller fået støtte. Vi vil gerne dele det i huset.

IBJ: Alle må gerne tænke over – og melde tilbage over, hvordan vi kan forbedre kommunikationen!

Udkast til handlingsplan for kommunikation: JWC (vedtaget)

Instituttlederen

IBJ: Hvad skal jeg gøre bedre?

- JCK: Du skal slås for instituttet – synliggøre det. Skabe bedst mulige vilkår. Anerkende de forskellige grupper jævnlige. Det er enkelt, men en utaknemlig opgave.
- PH: Gå nogle ture rundt på instituttet indimellem. Hilse på folk.
- NYG: Det var en af pointerne på stresskurset.
- IBJ: Gode og relevante områder, som jeg vil tage til mig. Jeg kan allerede nu mærke en øget synlighed ved at jeg er flyttet fra det tidligere kontor til en mere central placering.

Proces fremadrettet

Efter møderne med bl.a. ph.d.- og informationsmøde, så tager vi en drøftelse i denne gruppe (LSU/LAMU) om handlingsplanerne og melder dem ud.

Det hele skal være afsluttet 1. maj.

(Vedtaget)

2. Evt.

Næste møde: Onsdag 10. april (JWC indkalder)
