

Møde den: 2. maj 2025

Lokation: Vennelyst Boulevard 9, bygning 1613, lokale 433

Samarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget, Administrationscenter Health

Deltagere: Lasse Munk Madsen (forperson), Nete Herskind Ramlau-Hansen, Mads Rasmussen, Søren Dam (næstforperson), Anne Fabricius Søndergaard, Antonio Sylvest, Caroline Søndergaard Bendixen, Jann Zeiss, Simon Bygdin, Sofie Tinggaard, Ingeborg Fredslund-Andersen, Louise Jensen.

Deltagere fra LAMU: Conor Leerhøj, Inger Rønne Jeppesen, Michael Andersen, Kristian Klærke, Astrid Valentin Thyme.

Afbud: Sebastian Berg Petersen, Søren Lundgård Laursen, Mathilde Skarum-Johnsen, Birgit Honoré

Sekretariat: Rikke Askholm Sørensen.

Ekstraordinært fællesmøde LSU-LAMU kl. 10.15 – 11.15

1. APV, fysisk og psykisk 2025 – resultater af undersøgelsen

Forpersonen bød velkommen og fortalte indledningsvist, at opfølgning på APV overvejende vil ske lokalt i de enkelte afdelinger. Formålet med mødet var derfor at se på den samlede APV-rapport for administrationscenteret, og drøfte om der er nogle emner/temaer, der skal være fokus på overordnet set.

Forpersonen gennemgik APV-rapporten og bemærkede, at APV-resultaterne overordnet ser gode ud. Der var enighed om, at der generelt er høj tilfredshed og engagement blandt medarbejdere. Dog blev det bemærket, at der er nogle emner med større variation i besvarelserne og lavere gennemsnitsscore.

Udvalget fremhævede emnet ”psykologisk tryghed” og ”vores organisation”, som blandt andet handler om, hvordan konflikter håndteres, og om man føler, at man frit kan sige sin mening, især hvis den er kritisk. Udvalget bemærkede, at det kunne give anledning til dialog om, hvad det egentlig betyder at kunne ytre sig frit på AU. Udvalget bemærkede også, at medarbejdere, der er langt fra ledelsen på AU oplever, at kommunikationen er begrænset – fx til nyhedsbreve – og det kan skabe afstand.

Derudover blev inklusion fremhævet som et område, hvor der er høj gennemsnitsscore, og udvalget bemærkede, at medarbejderne oplever, at der er stor opmærksomhed på at skabe trivsel og plads til alle i afdelingerne.

Et andet vigtigt tema som blev drøftet, var balancen mellem arbejdsopgaver og tid. Udvalget bemærkede, at ved vedvarende høj belastning øges risikoen for at medarbejdere bliver ramt af stress, og i den forbindelse gjorde forpersonen opmærksom på vigtigheden af dialog mellem den enkelte medarbejder og leder om arbejdsopgaver og tid. Flere i udvalget bemærkede, at det kan overvejes, om alle ydelser skal leveres på

samme kvalitetsniveau, eller om der kunne prioriteres anderledes – fx i forhold til sagsbehandlingstider. Det blev også drøftet, at der er udarbejdet et dialogværktøj, som kan understøtte samtaler mellem medarbejdere og ledere om arbejdsbyrde og prioritering, men som endnu ikke er blevet implementeret bredt på AU.

I forhold til medarbejderudvikling og MUS blev det drøftet, at flere oplever, at der bruges mange ressourcer på MUS-samtalerne, og at det kan være svært at fastholde aftalerne og skabe konkrete resultater. I forhold til besvarelsen om udvikling blev det drøftet, at det af rapporten fremgår, at flere ikke oplever, at de har mulighed for at udvikle sig, men det samtidigt fremgår, at mange oplever, at de har de nødvendige kompetencer til at løse deres opgaver.

Et alvorligt punkt i rapporten handler om krænkende adfærd og mobning, hvor 15 % af medarbejderne har oplevet grov tiltale, og 4 % har oplevet mobning, hvilket er en fordobling siden seneste APV i 2022. Når der sammenlignes med enhedsadministrationen, ligger det dog på et lignende niveau fsva. grov tiltale. Forpersonen gjorde opmærksom på, at det er vigtigt, at der løbende tages hånd om krænkelse eller mobning, og at der er en opmærksomhed på sprogbrug og adfærd samt at dialogen kan starte lokalt med eksempler.

I forhold til den fysiske del af rapporten sås der ikke problemstillinger på tværs af administrationscenteret.

Conor Leerhøj oplyste, at APV for rengøring er foretaget manuelt, idet alle ikke har it-adgang. APV-resultaterne for rengøring fremgår derfor ikke af Rambøll-systemet, men er fremsendt til udvalgene i april måned. Udvalget bemærkede, at det er problematisk, at det samlede datagrundlag for administrationscenteret ikke er tilgængelig i Rambøll-systemet, men at rengøringsafdelingen har besvaret spørgsmålene om krænkende adfærd. De er ikke med i enhedens rapport, men bruges lokalt.

Forpersonen opsummerede afslutningsvist og nævnte, at der allerede er igangsat lokal opfølgning på APV-resultaterne i afdelingerne. Frem mod sommerferien fortsættes det lokale arbejde, og efter sommerferien udarbejdes handleplaner.

Potentielle temaer til fælles indsatsområder i Administrationscenter Health:

- Kritiske ytringer og psykologisk tryghed
- Tid og opgaver
- MUS og udvikling
- Krænkende adfærd

Disse temaer bringes videre til næste møde og skal også adresseres lokalt.