



Møde den: 06.06.2013
Musehullet
LAMU/LSU

REFERAT

Til stede: Peter Hald (PH), JOAN (JOAN), Charlotte Illum Nielsen (CIN) Niels Pind (PIND), Annette L. Pedersen (AP), Jeanette Dandanell (JDA), Ib Johannsen (IBJ), Jens Wejlby Clausen (JWC), Jens Christian Kondrup (JCK), Henrik Helligsø Jensen (HHJ)
Fraværende: Frank Jensen (FRJ), Bente Olsen (BEO), Mille Kryger (MK), Jørgen Skibsted (JSKIB), Arne Nygaard (NYG)

-
- 1. Orientering v. Ib Johannsen**
 - 2. Opfølgning på handlingsplan på psykisk APV 2012 ved ST**
 - 2.1 Trivsel**
 - 2.1.1 En styrkelse af kompetencerne hos ledere under det tredje ledelsesniveau**
 - 2.1.2 En analyse af hvad der holder interesse og engagement højt...**
 - 2.1.3 At kendskabet til de fælles værdier og gode historier skal øges.**
 - 2.1.4 At ST vil arbejde for etablering af et karrierecenter ved AU**
 - 2.2 Stress**
 - 2.2.1 En god planlægning af forskning uddannelse...**
 - 2.2.2 Afhjælpning af medarbejdernes berørthed afforandringsprocesserne...**
 - 2.2.3 Bedre muligheder for at prioritere opgaverne, at lære egne stresssignaler at kende... stresshåndteringskurser**
 - 2.2.4 En styrkelse af den subjektive kompetencefølelse...**
 - 2.2.5 En styrkelse af medarbejdernes oplevelse af det sociale fællesskab...**
 - 2.2.6 En beskrivelse af en rejse fra stress til trivsel**
 - 2.2.7 Udvikling af HRs kompetencer med henblik på bedre stress-truede**
 - 2.2.8 Italesættelse af de vilkår som ansatte ved ST lever under**
 - 2.3 Ledelse og kommunikation.**
 - 2.3.1 At ST udvikler en ledelseskultur med synlig ledelse...**

Dato: 11. juni 2013
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/11



2.3.2 At dekanen en gang årligt redegør for ST's "tilstand" ved medarbejdermøder...

2.3.3 Institutlederen tilsvarende og i samarbejde med LSU planlægger...

2.3.4 At der foretages en forventningsafstemning om hvad god kommunikation indebærer...

2.3.5 Udarbejdelse af gode råd for etablering af professionel møde- og e-mailkultur

2.3.6 At der udarbejdes dansk/engelsk kommunikationspolitik

2.4 Tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet.

2.4.1 Afklaring af flytteplaner for Roskilde, Årlev, Flakkebjerg, Foulum og Silkeborg

2.4.2 Implementering af ledelsens beslutning om "sammenlignelige vilkår"...

2.4.3 At der sikres klare og trygge rammer samt udviklingsmuligheder for alle TAP bl.a. gennemøget fokus på MUS og medarbejdersamtaler

2.4.4 At der skabes tro på fremtiden gennem etablering af positiv kultur og fælles værdier

2.5 Anerkendelse af hinandens arbejde.

2.5.1 Udvikling af en anerkendende kultur...

2.5.2 At ST på det personalepolitiske område vil arbejde for...

2.5.3 Udarbejdelse af katalog med eksempler på god anerkendende kultur

2.6 Diskrimination og chikane

2.6.1 Øjeblikkelig opfølgning, evt. med ekstern bistand, hvor der konstateres mobning, chikane, vold og trusler

2.6.2 Etablering af ledelsesindsats medhenblik på at sættefokus på...

2.6.3 At der som supplement til personalepolitikken for AU udarbejdes konkrete retningslinier for hvorledes tilfælde ... skal håndteres på ST.

2.7 Administration af IT-systemer.

2.7.1 At den administrative støtte til institutternes VIP medarbejdere forbedres



2.7.2 At sammenhængen mellem administration og institutter forbedres bl.a. gennem en øget fysisk tilstedeværelse på institutterne

2.7.3 At partnermodellen udvikles og udbredes til alle administrative områder

2.7.4 At introduktion af nye administrative systemer og processer prioriteres og planlægges grundigt med stort fokus på institutternes behov(porteføljestyring)

2.7.5 At it-systemer og processer gennemtestes grundigt før udrulning.

2.8 Ph.d.-området

2.8.1 AT CUL gennemfører en ny spørgeskemaundersøgelse blandt alle ph.d.-studerende ved AU

2.8.2 At kompetencerne hos ph.d.-vejlederne styrkes gennem deltagelse i ph.d.-vejlederkurser

2.8.3 Sikring af gennemførelse af MUS/GRUS for alle ph.d.-studerende har til rådighed...

2.8.4 Etablering af klare aftaler om hvilke ressourcer den enkelte ph.d.-studerende har til rådighed for gennemførelse...

3. Eventuelt / generelle kommentarer

1. Orientering v. Ib Johannsen

Arne Nygaard har opsagt sin stilling og foreslår at Esben Fræer erstatter ham i LSU frem til næste valg, da han er tillidsmand. For ledelsen er det en fin løsning, men afgøres af medlemmerne.

2. Opfølgning på handlingsplan på psykisk APV 2012 ved ST

IBJ: Vi har lavet vores egen handlingsplaner, og ST har udarbejdet deres, som vi gennemgår i dag. Formålet er at se, om vi har nogle kommentarer til STs plan, og om der er nogle steder, vi ønsker ændringer. Og er der åbenlyse sammenfald bør vi lave en fælles handlingsplan.

2.1 Trivsel

2.1.1 En styrkelse af kompetencerne hos ledere under det tredje ledelses-niveau

Kommentar:



JCK: Jeg vil gerne tage kraftigt afstand fra forslaget om at styrke kompetencerne hos ledere under det tredje ledelsesniveau. Vi har en flad struktur her på instituttet, som vi skal fastholde.

- IBJ: Der er ikke tale om at lave et nyt ledelseslag, men at uddanne dem, der er, bedre.
- CIN: Forskellen til i dag er, at det i dag er et tilbud at tage en lederuddannelse, men forslaget går på, at det bliver obligatorisk.
- JCK: Så misforstod jeg forslaget, og kan godt bakke op om dette.

HHJ: Jeg tror, at det vil have positiv betydning for trivslen, at forskere og andre med ledelsesopgaver uddannes bedre til at være ledere.

- PH: Det er vigtigt, at folk erkender, at de er ledere (selvom de er forskere primært), for deres beslutninger har betydning for deres medarbejdere.
- JCK: Det er vigtigt at huske på, at VIP har en stor arbejdsbelastning i forvejen, og derfor bør vi vende med VIP-gruppen, hvordan det kan indpasses.
- JDA: Godt for de ph.d.- studerende, at deres gruppeledere klædes bedre på.

Kommentar vedtaget af LAMU/LSU: Et flertal tilslutter sig forslaget om obligatoriske lederuddannelseskurser, men påpeger, at det er vigtigt at de obligatoriske kurser skal tilpasses en travl hverdag. Vi skal ikke stresse folk unødigt.

2.1.2 En analyse af hvad der holder interesse og engagement højt...

Generelt indstiller LSU/LAMU til, at konkrete forslag fremadrettet gøres mere ... konkrete.

2.1.3 At kendskabet til de fælles værdier og gode historier skal øges.

Generelt indstiller LSU/LAMU til, at konkrete forslag fremadrettet gøres mere ... konkrete.

2.1.4 At ST vil arbejde for etablering af et karrierecenter ved AU

Kommentar:

PH: Vigtigt, at der ikke skabes endnu et nyt elfenbenstårn. Umiddelbart kun udgiften konkret.

JCK: Hvor skal udgiften ligge? Vi er i forvejen presset økonomisk.

- IBJ: Finansieringen vil skulle ligge hos AU/ST/Kemi. Det vil i givet fald være en prioritering af eksisterende midler.



- En folder/brochure om gode generelle råd til ph.d., postdocs og andre vil være fint, men et decideret center med generelt uddannede personer, så vil vejledningen ikke kunne være særlig specifik. Og er det så relevant?
- CIN: Der er ikke faste planer, og det vil ikke nødvendigvis være et fysisk center. Det kunne også være folk på institutterne, der havde den rolle.
- IBJ: Forslag "Vi indstiller til, at initiativer forankres lokalt og tager udgangspunkt i lokale initiativer." Desuden kunne man lægge det som et fast punkt i MUS-samtaler.
- HHJ: Det lyder betænkeligt meget som varm luft. Vejledning om karrierevejledning kunne godt være en del af ph.d.-forløbet.
- JCK: MUS-samtaler bør prioriteres højere.

Kommentar vedtaget af LAMU/LSU: Vi ønsker højere prioritering af MUS-samtaler, og karrierevejledning bør være en del af denne proces. Desuden opfordrer vi til, at initiativer forankres lokalt og tager udgangspunkt i lokale initiativer, da det er lokalt, den faglige kompetence og vejledning er til stede.

2.2 Stress

Kommentar:

IBJ: Der er 8 punkter. Nogle overlapper lidt hinanden og nogle er brede og det er svært at være uenige i.

2.2.1 En god planlægning af forskning uddannelse...

Kommentar vedtaget af LAMU/LSU: At "Administrative processer og tekniske processer (eksempelvis byggeprojekter)" også medtages under dette punkt.

2.2.2 Afhjælpning af medarbejdernes berørthed afforandringsprocesserne...

2.2.3 Bedre muligheder for at prioritere opgaverne, at lære egne stresssignaler at kende... stresshåndteringskurser

LAMU/LSU støtter dette.

2.2.4 En styrkelse af den subjektive kompetencefølelse...

Kommentar:

IBJ: Det er godt, at man har fokus på videreuddannelse og kompetenceudvikling. Det har enhver organisation brug for.



2.2.5 En styrkelse af medarbejdernes oplevelse af det sociale fællesskab...

Kommentar:

Mentorordning en god idé?

PH: For en ny studerende er vejleder mentor.

JCK: Det er især relevant for folk, der kommer ude fra og fastansatte.

JWC: AU HR arbejder på at lave en samlet introdag for alle nye ansatte nogle gange om året. Både ph.d., VIP, TAP og andre grupper. Her vil man få en intro til organisationen, tillidsmandsværket, arbejdsmiljøorganisationen og Internationalt Center (for udlændinge).

HHJ: En rigtig god idé.

JOAN: En mentor på den lokale arbejdsplads vil stadig være god ide.

IBJ: Det er stadig nødvendigt at have en god velkomst/informationsfolder.

2.2.6 En beskrivelse af en rejse fra stress til trivsel

Kommentar:

PH: Ikke konkret og meget luftigt. (meldes op i systemet)

IBJ: Stresskurser er et element, vi tidligere har drøftet og som vi har vedtaget at arbejde videre med.

Kommentar vedtaget af LAMU/LSU: Stresskurser er velkomne, men "En beskrivelse af en rejse..." skal gøres mere konkret – det er for luftigt, som det er nu.

2.2.7 Udvikling af HRs kompetencer med henblik på bedre stress-truede

2.2.8 Italesættelse af de vilkår som ansatte ved ST lever under

Kommentar:

IBJ: Her er et element, som vi tidligere har drøftet, at der er nogle særlige forhold, som forskningen foregår under.

2.3 Ledelse og kommunikation.

2.3.1 At ST udvikler en ledelseskultur med synlig ledelse...

2.3.2 At dekanen en gang årligt redegør for ST's "tilstand" ved medarbejdemøder...



2.3.3 Instituttlederen tilsvarende og i samarbejde med LSU planlægger...

Side 7/11

2.3.4 At der foretages en forventningsafstemning om hvad god kommunikation indebærer...

2.3.5 Udarbejdelse af gode råd for etablering af professionel møde- og e-mailkultur

2.3.6 At der udarbejdes dansk/engelsk kommunikationspolitik

...

Ingen kommentarer til Ledelse og Kommunikation

2.4 Tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet.

Kommentar:

IBJ: Især de grupper, der i denne proces har fået at vide, at de skal flytte samt ph.d. og postdocs, der er her tidsbegrænset, som er mest utilfredse her.

2.4.1 Afklaring af flytteplaner for Roskilde, Årlev, Flakkebjerg, Foulum og Silkeborg

2.4.2 Implementering af ledelsens beslutning om "sammenlignelige vilkår"...

Kommentar:

IBJ: Punkterne om de faste omkostninger og sikre tid til forskning, har det historisk været sådan, at der pga. den forskellige opbygning af sektorforskningen og AU, at nogle har ikke haft tid til at forske og andre har ikke skullet dække deres faste omkostninger. Målet er, at man nærmer sig hinanden.

PH: Man skal være meget opmærksom på, at "skattetrykket" ikke bliver for stort. Det vil øge stress og på et tidspunkt vil bevillingsgiverne måske også trække stikket, da andelen af faste omkostninger bliver for stor.

JCK: Det er en fare for forskningen. Vi savner at dekanen, den kommende rektor, går i brechen for at kæmpe kampene ud ad til for at vi kan få flere penge, at politikerne får øjnene op for det problem.

IBJ: Vores økonomi er desværre sådan, at det er det, vi er nødt til. Det er også vigtigt, at huske på, at det er vilkår, man har været vant til at være selvfinansierende. Den overhead, der nu betales, dækker ikke de faktuelle omkostninger. Ordet "skat" er ikke helt fair.

PH: Det opfattes som en skat.



IBJ: Ja. Men det vigtige er at fastholde ”The High Road”, for alternativet er, at pengene skal findes ved at spare. Og jeg tror, at det kan lade sig gøre.

Side 8/11

Vedtaget kommentar fra LAMU/LSU: Den øgede andel af faste omkostninger, der skal dækkes vil øge stressniveauet for VIP og påvirke forskningen som sådan negativt. Der ønskes en mere synlig profil fra ledelsen/rektor i kampen politisk for at sikre bedre basisfinansiering for universiteterne og forskningen.

2.4.3 At der sikres klare og trygge rammer samt udviklingsmuligheder for alle TAP bl.a. gennemøget fokus på MUS og medarbejdersamtaler

2.4.4 At der skabes tro på fremtiden gennem etablering af positiv kultur og fælles værdier

Kommentar:

Vedtaget kommentar fra LAMU/LSU: Ukonkret handling. Men de bløde værdier, som dette repræsenterer, er rigtig vigtige for organisationen.

2.5 Anerkendelse af hinandens arbejde.

Kommentar:

JCK: 50% af medarbejderne savnede anerkendelse.

HHJ: Vi har tidligere talt om at udnævne en ”årets underviser”.

IBJ: Der er priser på AU – niveau. Men vi kunne godt indstille til, at de priser/fejringer kunne tages ned på mere lokalt niveau. På ST og-eller institutniveau.

HHJ/PH: De studerende burde nominere gode undervisere/ph.d./instruktører

JCK: TAPgruppen kunne også godt nomineres.

Kommentar vedtaget af LAMU/LSU: Vi arbejder på instituttet videre med at indføre priser (Årets underviser, årets TAP, Årets artikel mm). Men man bør på overordnet niveau også tænke disse priser på mere lokalt niveau for at gøre dem konkrete og mere relevante for medarbejderne/studerende. AU-priser er for abstrakte og uvedkommende.

2.5.1 Udvikling af en anerkendende kultur...

2.5.2 At ST på det personalepolitiske område vil arbejde for...



2.5.3 Udarbejdelse af katalog med eksempler på god anerkendende kultur

Side 9/11

2.6 Diskrimination og chikane

Kommentar:

JCK/HHJ: Vigtigt, at vi er klare på, at det er uacceptabelt og det er vigtigt, at det følges op af konkret holdning.

IBJ: Det er vigtigt, at vi husker på, at der kan være en graduering i disse sager.

PH: Formuleringen bør nok indeholde et element om, hvad gør organisationen i forhold til den, der har handlet eller er anklaget for at have gjort noget. Det vigtigste er, hvem i organisationen, der skal konkret skal handle på hvad. Retssikkerhed skal gå hånd i hånd med konkrete handlinger i forhold til en given situation.

Vedtaget kommentar fra LAMU/LSU: Der bør udarbejdes klare retningslinier for hvordan organisationen håndterer situationer konkret. Både i forhold til offer og anklaget/gerningsmand, således at man sikrer at man handler og samtidig tager hånd om individderne og sikrer retssikkerheden.

2.6.1 Øjeblikkelig opfølgning, evt. med ekstern bistand, hvor der konstateres mobning, chikane, vold og trusler

2.6.2 Etablering af ledelsesindsats medhenblik på at sættefokus på...

2.6.3 At der som supplement til personalepolitikken for AU udarbejdes konkrete retningslinier for hvorledes tilfælde ... skal håndteres på ST.

2.7 Administration af IT-systemer.

Kommentar:

PH: Vi har i forhold til AU ITs fortsatte planer om ændringer af mailadresser, gjort opmærksom på, at det er et unødigt stressmoment for medarbejderne og organisationen.

Vedtaget kommentar fra LAMU/LSU: Vi ser meget gerne, at man genovervejer hele beslutningen om ændring af emailadresser, da det skaber en stor gene for medarbejderne for en meget lille effekt. Desuden kan det have store konsekvenser for registre-



ringer af "corresponding authors". Det er ligeledes en stor del af folks identitet, man rører ved.

Side 10/11

2.7.1 At den administrative støtte til institutternes VIP medarbejdere forbedres

2.7.2 At sammenhængen mellem administration og institutter forbedres bl.a. gennem en øget fysisk tilstedeværelse på institutterne

2.7.3 At partnermodellen udvikles og udbredes til alle administrative områder

2.7.4 At introduktion af nye administrative systemer og processer prioriteres og planlægges grundigt med stort fokus på institutternes behov(porteføljestyring)

2.7.5 At it-systemer og processer gennemtestes grundigt før udrulning.

Vedtaget kommentar fra LAMU/LSU: Udvalget er helt enig!

2.8 Ph.d.-området

2.8.1 AT CUL gennemfører en ny spørgeskemaundersøgelse blandt alle ph.d.-studerende ved AU

2.8.2 At kompetencerne hos ph.d.-vejlederne styrkes gennem deltagelse i ph.d.-vejlederkurser

Kommentar:

IBJ: Bør overvejes om ikke det kan gøres samtidig med lederkurser, vi tidligere har diskuteret.

2.8.3 Sikring af gennemførelse af MUS/GRUS for alle ph.d.-studerende har til rådighed...

2.8.4 Etablering af klare aftaler om hvilke ressourcer den enkelte ph.d.-studerende har til rådighed for gennemførelse...

3. Eventuelt / generelle kommentarer



JCK: Den interne arbejdsfordeling i organisationen. Eksempelvis i byggesager er kommunikationen ikke god til brugerne.

Side 11/11

Note:

Med referatet udsendes en samlet oversigt over kommentarerne, der sendes til fakultetet. Ligeledes udsendes udkastet til handlingsplan fra ST, som blev behandlet på dagens møde.