



Møde den: 20. juni 2013 kl. 13.00-16.00
Sektionsledermøde, mødelokalet
Biostatistik

REFERAT

Deltagere: Niels Trolle Andersen, Sanne Angel, Jørn Attermann, Annette Bachmann, Ask Vest Christiansen, Søren Kjærsgaard, Helle Terkildsen Maindal, Claus Vinther Nielsen, Anneli Sandbæk
Afbud: Torben Sigsgaard

1. **Viceinstituteder**
2. **Web-arbejde – status**
3. **Arbejdsgruppe til et endags ledelsesseminar**
4. **AC-support i forskningsgrupper**
5. **Instituttets involvering i Dansk Selskab for Folkesundhed**
6. **Lokaler**
7. **Medarbejderudviklingssamtaler MUS**
8. **Anerkendelse af medarbejderes præstationer**
9. **Generel orientering/status**
10. **Eventuelt**

Side 1/6

Ad 1. Viceinstitutedere

Søren bød særligt velkommen til Anneli som ny viceinstituteder.

Anneli's hovedopgave er med fokus på forskning og talent.

Viceinstituteder for uddannelse og videnuveksling vil muligvis ske ved internt opslag.

Viceinstitutederne er sparringspartnere for Søren og har dermed ikke direkte ledelsesfunktion overfor medarbejdere.

Der holdes ugentligt møde med viceinstitutedere. Anneli vil gerne tale med alle sektionsledere engang i efteråret.

Personlig udpegning contra opslag blev drøftet. Allan Flyvbjerg har bestemt processen. De udpegedes perioder følger naturligt Institutederens ansættelse. Nuværende udpegninger løber dermed til den 31. maj 2014.

Der foreligger ingen detaljeret beskrivelse af, hvad en viceinstituteder skal lave.

Ad 2. Web-arbejde – status

På baggrund af en ledelsesmæssig beslutning om oversættelse af institutternes hjemmesider, er et samarbejde med Kommunikations enheden gået i gang.

Lise Arnfred fra Kommunikation kommer med udkast til en fælles skabelon for sektionssiderne. Det er aftalt, at hun finder forskellige fotos til de enkelte



sektioner. Medarbejderlister for den enkelte sektion lægges i menu strukturen. Lise sender besked, når siderne er klar.

Den nye overordnede hjemmeside kan ses på <http://ph.au.dk/sandkasse-til-tests/ny-forside/>

Det blev besluttet at revidere forskningsområderne nu. Annette udsender skabelon fra tidligere – samme ramme som nu. Hver sektion udvælger højst tre områder.

Tilbagemeldinger fra sidste møde i sektionsledergruppen:

Googlefunktionen "search insight" hedder nu google trends. Google trends er en web facilitet, som - baseret på google søgning viser, hvor ofte en bestemt søgeterm er indtastet i forhold til den samlede søgevolumen på tværs af forskellige regioner i verden og forskellige sprog.

Man kan udforske forskellige søgetermer her:

<http://www.google.com/trends/explore#cmpt=q>

Revideret profilside er med som bilag 1. Profilsiden blev diskuteret, men revisionen kom ikke i mål. Det besluttedes, at profilsiden drøftes på kommende lederseminar.

Ad 3. Arbejdsgruppe til et endags ledelsesseminar

Ledelsesseminaret blev desværre aflyst.

Arbejdsgruppen blev genudpeget (Sanne, Jørn og Søren) og suppleret med Annette.

Ad 4. AC-support i forskningsgrupper

Der er kommet et forslag fra SPOK gruppen (Sport, Krop og Kultur) på idræt angående AC-forskningssupport til grupper uden laborant og datamanagement.

De videnskabelige medarbejdere får flere og flere opgaver, der kræver understøttelse, som en AC-medarbejder kan varetage. I København understøttes forskningen af akademiske medarbejdere. Idræt vurderer at kunne øge omsætningen og effektiviteten i forskningen ved ansættelse af en AC-medarbejder. AC-TAP er primært ansat i projekter.

Det drøftedes, om denne AC- medarbejdere kan ansættes på institutniveau på lige fod med den nuværende datamanagementgruppe. Ansættelse af forskningsunderstøttende medarbejdere kunne være et satsningsområde. Der er dog kun de samme midler til rådighed. En satsning som omtalte vil kræve en omprioritering af de faste midler og stillinger.

En række spørgsmål blev rejst - Er det specialister eller? Videnskabelig medhjælp? Hvad er behovet? Hvilke opgaver skal disse medarbejdere udføre? – og hvilke kompetencer kræves? Kan opgaverne løftes af andre medarbejdergrupper? Kan der være opgaver til studentermedhjælpere?

Som udgangspunkt er det rugbrødsopgaver, der ønskes udført.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Ask og Anneli til nærmere udredelse af ønsker. Deadline næste møde i august.

Ad 5 Instituttets involvering i Dansk Selskab for Folkesundhed

Claus Vinther gav en kort præsentation af Dansk Selskab for Folkesundhed. Selskabet er tværfagligt og har 750 medlemmer. Selskabet dyrker sammenhængen mellem forskning og det politiske niveau samt befolkningens sundhed og levetid.

Der savnes deltagelse fra universitets forskere i folkesundhedsdagene. Årsagen til manglende deltagelse tolkes at være, at forskningen har for lidt tyngde på disse dage. Torben Jørgensen fra Glostrupundersøgelserne fylder meget på disse dage, idet han er optaget af forskning og det politiske niveau. Claus opfordrede til at instituttets medarbejdere deltager i dette vigtige forum. Helene mener, at det er oplagt at deltage men, at rammerne synes for snævre. Det er oplagt, at folkesundhedskandidaterne deltager og bliver endnu mere aktive som studerende. Det er også oplagt for de ph.d.-studerende at deltage. Deltagelse er relativt dyrt, så en lavere takst for de ph.d.-studerende vil muligvis øge antallet. Selskabet har mange penge, hvorfor dette kunne være en mulighed. Det aftales at sende specifikke invitationer til instituttets ph.d.-studerende samt nedsættelse af deltagergebyr. Sektionsledere bringer problematikken op i sektionsfora.

Ad 6 Lokaler

Punktet lokaler vedrører kun kontorlokaler. Der er behov for at diskutere undervisningslokaler, men det er ikke dagsordensat på dette møde.

Instituttet står med en række lokalemæssige udfordringer. Udfordringen er at huse væksten i medarbejdere, som er baseret på hhv. et øget studieoptag (nye adjunkter), nye eksterne bevillinger (nye ph.d.-studerende og post-docs). Emnet har tidligere været diskuteret i sektionsledergruppen, og der har været formuleret følgende forslag:

1: Der skal vindes ekstra plads ved fortætning. Dette skabes ved bedre udnyttelse af pladsen jf. det regelsæt, der tidligere er besluttet i sektionslederkredsen. Regelsættet implementeres løbende.

2: Der besluttedes, at der så vidt muligt skal være en samling af seniore medarbejdere og adjunkter i 1260/61. En samling af løst tilknyttede personer og ph.d.-studerende må henvises til øvrige bygninger primært bygning 1264. Dette medførte imidlertid en meget stærk reaktion fra flere sektioner, og vi modificerede det til, at denne proces kun gennemføres for de ph.d.-studerende på almen medicin/forskningsenheden og Sundhedsfremme. Vi har gennemført dele af denne proces, idet de seniore VIP fra Sundhedsfremme og Sundhedsvæsen er flyttet ind i bygning 1260/61. Dette vil medføre flytning af andre medarbejdergrupper, indtil videre primært TAP'er og ved at opsigte 'lejemål' til udefra kommende personer.

Et grundlæggende ønske alle uden undtagelse fremfører er, at man kan blive samlet i sektionen

at der skal være fleksible rum til gæster og øvrige i nærheden
at der skal være møderum i nærheden
at der skal være plads til at udvide staben uden at reducere på ovennævnte.

Disse krav vil medføre sub-optimering ift. Arealudnyttelse. Det er derfor fysisk set umuligt under de nuværende konditioner.

Der er tidligere truffet beslutning om, at lokaler og fordeling af disse ligger hos institutledelsen. Anneli overtager ansvaret for lokalerne i samarbejde med Annette. Det fremtidige lokalebehov undersøges. Der informeres skarpe omkring rokader.

Ad 7 Medarbejderudviklingssamtaler MUS

På det seneste møde i Lokal SamarbejdsUdvalget LSU blev medarbejderudviklingssamtaler drøftet. HR partner Bo Sanden er i øjeblikket ved at udrede hvem, der skal afvikler MUS på Institutet. AU udbyder et dagskursus til ledere, der afholder MUS. Der var enighed i LSU om at indstille, at alle der holder MUS deltager i et éndags kursus.

Sektionsledergruppen bakkede op om indstillingerne fra LSU.

Sektionsledergruppen tilmelder sig samlet et lukket kursus. Annette udsender en doodle. Bo Sanden HR-partner udsender indbydelser, når øvrige er identificeret.

Ad 8 Anerkendelse af medarbejderes præstationer

Anerkendelse er et tema i forbindelse med APV'en.

En fælles snak om temaet kunne give inspiration til yderligere fokusering på anerkendelses. Nedenfor et interview af en organisationspsykolog.

Hvad er forskellen på ros og anerkendelse?

Ros er beundring for en præstation. Anerkendelse er at blive taget alvorligt, fordi man regnes for at være en dygtig og kompetent person. Ros er champagne, når det gik godt, klap på skulderen og beundrende ord. Ros er selvfølgelig også anerkendelse, men anerkendelse er mere nuanceret end blot ros.

Anerkendelse kan fx godt vise sig ved, at man får stillet interessante og kritiske spørgsmål til det, man har præsteret. Det kan også være kritik for at kunne have gjort det bedre: Hvis man har løst en opgave dårligt og bliver spurgt om, hvad der gik galt, og hvad man kan gøre for at gøre det bedre næste gang. Anerkendelsen ligger i, at man bliver taget alvorligt i sit arbejde og regnes for at kunne gøre det bedre end som så.

Hvorfor har vi brug for anerkendelse i jobbet?



Fordi anerkendelse bekræfter os i, at vi bidrager med noget værdifuldt til den arbejdsplads, vi er en levende del af. Anerkendelse gør, at vi føler os synlige, set og taget alvorligt. I modsat fald føler vi, at vores arbejdsindsats er ligegyldig - at vi er anonyme tandhjul i en stor maskine, og at vi ikke er værd at tage alvorligt.

Behovet for anerkendelse på arbejdet handler om at få næring til at gro. Det er ikke kærlighed eller omklamring, man har behov for på arbejdet. Man har brug for, at ens arbejdspræstation værdsættes.

Alle hungrer efter mere anerkendelse i jobbet. Hvad kan man gøre for at få det?

Man kan bede om det! Man kan åbent bede om at få feedback på en given opgave eller måde at udfylde en rolle på: "Jeg vil gerne vide, hvad du synes om denne opgave." Eller: "Hvordan synes du egentlig, jeg er til at varetage denne rolle (som mødeleder fx)?"

Man kan også selv vise anerkendelse over for andre. De vil ofte reagere med at give anerkendelse tilbage på et andet tidspunkt. Men hvis det er ros for at være et dejligt menneske, man er ude efter, bør man henvende sig til private venner, ægtefælle og familie. På arbejdet er det ens præstationer, man skal anerkendes for.

Anerkendelse blev drøftet. Anerkendelse er et opmærksomhedspunkt, som alle skal huske på, og som gerne skal være en del af den kultur, som udvikler sig på Institut for Folkesundhed. Anerkendelse opfattes forskelligt og gives forskelligt.

Anerkendelse er vigtig for at problemstillinger adresseres.

I "code of conduct" kan nogle forskrifter italesættes, som f.eks. ingen mails i weekenden. Det drøftedes, om det kunne være et tema på det kommende medarbejdermøde i Vingsted.

Generelt er det en god ide at tage punktet op til opmærksomhed f.eks. en gang om året eventuelt sammen med MUS-runden.

9. Generel orientering/status

APV-kontaktgruppen har holdt møde den 4. juni/kort status fra Søren Kjærgaard.

Økonomi: Der er udsendt besked om forskningskonti til senior vip.

Der overføres ph.d.-midler til hovedvejleder.

Medarbejdermøde den 19. august med oplæg fra Statsbiblioteket andre forslag?

AU kommunikation har lavet en AU translate:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/kommunikation/sprogportal/au-translate/> (bemærk – værktøjet er til kortere tekster)



Der skal indstilles potentielle medlemmer til forskningsudvalget. Mail sendes til sektionsledere.

Der sendes et brev til HR angående behandling af forslag til sektionsleder/studieleder/studienævnformandstillæg (fra 1/1 2012)

Arbejdsgruppe til medarbejderseminar: Claus, Sanne, Anelli. Der kommer forslag til tema den 29. august.

Ad 10. Eventuelt

Mailinglister ønskes opdateret. Opgaven ligger ikke hos IT. Annette undersøger muligheden for, at opgaven kan ligge i sekretariatet i en overgang.

Næste møde: 29. august.