



Møde den: 12. december 2014, kl. 11.30-13.30 DAGSORDEN

Sted: Bygn 1260, lok 312

Møde i samarbejdsudvalget

Medlemmer:

Søren K Kjærgaard	Janni Mosgaard Jensen	
Annette Bachmann	Eva Terkildsen	
Bo Martin Bibbi	Lene Maria Ørts	
Kim Iburg	Helle Nielsen	
	Marianne Pedersen	

Til stede: Søren Kjærgaard, Annette Bachmann, Bo Martin Bibby, Janni Mosgaard Jensen, Eva Terkildsen, Lene Maria Ørts, Helle Nielsen, Marianne Pedersen, Ebbe Dal Søndergaard

Sagsnr.:
Ref:

Side 1/6

	<p>1. Godkendelse af dagsorden OK</p>
	<p>2. Godkendelse af referat OK. Fremover sættes her ind hvilke forandringer, der er lagt ind i referatet siden sidste møde. Referatet er et notat indtil det godkendes på næste møde, hvorefter det får status af referat.</p>
	<p>3. Orientering fra FSU/HSU</p> <p>LSUs medlemmer opfordres til selv at orientere sig i referaterne, idet de er for omfangsrige til at blive drøftet på mødet i detaljer.</p> <p>FSU-materiale findes her (Link virker!): http://health.medarbejdere.au.dk/raad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/samarbejdsudvalg-referater/</p> <p>HSU-materiale findes her: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/samarbejdsudvalg/hsuny/</p> <p>Se appetitvækker nedenfor...</p>



	<p>Der blev spurgt: Hvordan holder HSU og FSU repræsentanter sig orienteret om LSUs arbejde? Konklusionen er, at LSU kan bringe materiale og forespørgsler frem i FSU, hvis LSU vil have dem til at tage stilling til noget.</p>
	<p>4. Orientering om workshop om Evaluering af personalepolitikken Diskussion på baggrund af oplægget. Udpegning af skribenter til selve evalueringen (max 2 A4 sider)</p> <p>Det forventes, at alle har læst personalepolitikken inden mødet: http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Politikker_strategier/Politikker/Personalepolitik_for_AU_2011_skaerm.pdf</p> <p>Orientering fra Søren om workshoppen. Janni supplerede, at der var tale om case stories. Det overordnede spørgsmål var, om man kunne hente hjælp i personalepolitikken i disse cases? Cases blev løst i grupper. Det blev diskuteret på LSU mødet, om man behøver at lave en forkromet oversigt som det trykte hæfte. Man kunne måske nøjes med at lave en ensides flyer og derudover en web version. Det blev nævnt, at der mangler konkrete værktøjer i politikken. Den er for overordnet. Bo påpegede, at det ikke er meningen, man skal læse den fra ende til anden, men bruge den som et opslagsværk. Konklusionen blev, at den skulle være mere kort og præcis. Søren påpegede, at budskabet er: Lad os nu prøve at udbrede værdierne.</p> <p>Forslag til forbedringer:</p> <ul style="list-style-type: none">- Skal man sende noget ud, skal man sende side 6 og 7 (evt. med links til relevant tekst og lovgivning).- Politikken skal først og fremmest ligge på nettet med links til relevant konkret, uddybende, handlingsorienteret materiale.- Politikken skal suppleres med mere detaljerede guidelines i tilfælde af enkeltsager – f.eks. alkoholproblemer.- Henvisninger til hvor man skal gå hen, hvem skal kontaktes? Jeg kan godt læse, hvad jeg skal gøre, men hvordan gør jeg det? Hvordan afgør man, hvornår der f.eks. er tale om et alkoholproblem?- Hvem skal inddrages? osv. <p>Det blev diskuteret i hvor høj grad, det er en vigtig opgave at udbrede politikken. Det blev påpeget, at det ikke er alle, der er interesseret, før de skal bruge den i konkrete tilfælde. En ung</p>



	<p>phd-studerende er ikke interesseret i seniorordninger. Derfor skal man ikke nødvendigvis forlange, at alle kender politikken. Modstat blev det fremført, at det er en god ide at have personalepolitikken i fokus i 2015. Vil man medinddragelse, skal man også vide, hvorfor man er her.</p> <p>Søren spurgte til, hvordan det kan gøres lokalt. Et forslag var, at man kunne linke til personalepolitikken hver gang, der er en aktuel sag. Det besluttedes, at personalepolitikken tages ind som redskab i ledelsen på denne såvel som andre relevante måder fremover. Mødet anbefaler desuden, at der kommer en kort version på nettet med links og med konkrete værktøjer (f.eks. lovstof og vejledninger). I forbindelse med udsendelser vil alle bestræbe sig på at henvise til personalepolitikken, når det er relevant.</p> <p>Resultatet af udpegningen af skribenter til evalueringen af personalepolitikken blev: Janni, Annette og Helle</p>
	<p>5. Problemanalysen Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none">- Strukturer for medinddragelse i sektionerne- Medinddragelse og medindflydelse- Hvordan ser LSU medinddragelse udfoldet?- Kan man forestille sig alternative strukturer?- Hvordan samles kommentarer op?- Hvordan sørger man for, det bliver hørt? <p><i>Bilag:</i> <i>Sørens mail om strukturen</i> <i>Organisationsstrukturpapirer</i> <i>Sektionsledernes tilbagemeldinger på Sørens undersøgelse af holdninger til ledelsesstrukturen</i></p> <p>Bilagene var ikke tilgængelige, men Søren orienterede om ovenstående dokumenter. Ledelsen er i proces med at få tilbagemeldinger ind fra de enkelte sektioner om, hvordan man har struktureret sig i sektionen. Ledelsen har gerne villet have et overblik over strukturerne for medinddragelse, samt hvordan medarbejdere konkret bliver inddraget i beslutninger.</p> <p>Den 18. december er der ledelsesmøde om dette, hvor sektionerne skal fremlægge deres formelle struktur for medinddragelse: Lokaler, samarbejdspartnere, udvalg, ... Så kan</p>



	<p>der på baggrund af dette beskrives en fælles institutstruktur.</p> <p>Tydlig beskrivelse af ansvarsfordeling i instituttets struktur er et af formålene. Et andet er, at ledelsen skal blive bedre til at kommunikere beslutninger og oplæg.</p> <p>Der efterspørges kommunikation fra fakultetsledelsesniveauet! Institutet får dekanatet på besøg 27. januar, hvor Søren tager dette med. Institutlederne har desuden ønsket at blive inddraget tidligere i beslutningsprocessen – inden der ligger færdige forslag – dvs. i idéfasen.</p> <p>Janni fremførte, at LSU er et vigtigt organ. Der bruges for lang tid på evalueringer. For lang tid på ud-af-huset ting. Søren foreslog, at næste møde kunne indeholde bl.a. vores organisation nedad, som beskrevet.</p> <p>Ebbe spurgte til den anden side af sagen: Strukturen for inddragelse er vel ikke mere end grundlaget for indholdet. Bo påpegede, at det er forskningen, der er i fokus. Og det skal det også være. Søren tilføjede, at der imidlertid også er strategiske emner, der er vigtige.</p> <p>Marianne foreslog, at det kunne være en ide at tage strukturer og medinddragelse på et institutmøde.</p> <p>Annette fremførte, at man valgte at lave et seniorVIP møde fordi man mente, at der er så stor variation i medarbejderstaben, at det ikke var interessant for alle. Marianne efterlyste, at man kunne have informeret om processen.</p> <p>Annette påpegede, at der ikke var så stor respons fra sektionslederne</p> <p>Søren konstaterede, at medinddragelse kræver et medansvar, men at det godt kan være, der har været informeret for utydeligt.</p> <p>Marianne fremførte, at problemanalysen er for højtravende. Det er vigtigt, at imødekomme spørgsmålet: Hvad betyder det for mig?</p> <p>Søren responderede, at han godt vil forsøge, at gøre mere ud af at informere med mere konkret kommunikation. Men at det kræver mere klar information om konsekvenserne af</p>
--	--



	<p>beslutninger højere oppe i ledelsesstrukturen.</p> <p>Der vil f.eks. blive kommunikeret mere tydeligt fra ledelsesmøder, så sektionerne ved besked.</p>
	<p>6. Orientering om lønforhandling 2015 Til forhandling for 2014 er udmeldt 0,1 % af lønsummen. D.D kommer udmelding for 2015 fra HSU-møde (Udsat pga. protest fra B-siden). Lønprocessen starter i februar. Der lægges et LSU møde ind lige inden lønprocessen starter med information og diskussion af, om de lokale lønforhandlinger. Her kunne det også være interessant at diskutere om lønforhandlingsformen er hensigtsmæssig. Dette bliver et punkt på dagsordenen.</p>
	<p>7. Medarbejderudviklingssamtaler Det blev fremført, at det er ærgerligt at vi ikke bliver færdige med MUS-processen inden 15. december, hvor Kompetencefonden har frist for ansøgning. Der vil fra ledelsen blive anmodet om status fra sektionerne.</p>
	<p>8. Eventuelt</p>

Book mødelokale 1 time før (til b-side formøde) (Janni)

Appetitvækker: HSU møde 14. november 2015

Drøftelse af AU's fælles psykisk APV handlingsplan

Der udarbejdes en overordnet handlingsplan for hele AU

Indsatsområder

- Ledelse
 - o En nærværende og visionær ledelse
- Fra Stress til trivsel
 - o En større anerkendelse af hinanden kollegialt og mellem leder og medarbejder
 - o Reducere individuelle stress-symptomer
 - o Skabe konsolidering gennem sikker drift, varetagelse af kerneopgaver samt god IT-understøttelse
- Ledelseskommunikation og inddragelse
 - o Rettidig involvering og løbende orientering af institutter og samarbejdsfora i forbindelse med beslutningsprocesser



- Administrativ understøttelse og IT
 - o Sammenhængskraft mellem de faglige og administrative miljøer /IT- systemer skal spare tid og projektunderstøtte ift. hjemtagne eksterne bevillinger

Evaluering af den psykiske (og fysiske) APV 2012

Orientering fra bestyrelsesmødet den 6. november

Herunder fortsat intern problemanalyse

Link til Nyhedsbrev fra Universitetsledelsen:

<http://www.au.dk/om/uni/universitetsledelsen/nyhedsbrevuniled/2013/saerligmeddelelse/>
