



Møde den: 14. november 2013, kl. 10.00-14.00
Fransensalen, Nordre Ringgade 1, 8000 C
HSU-møde

REFERAT

Til stede: Brian Bech Nielsen, Jørgen Jørgensen, Mette Thunø, Ib Johannsen, Marianne Hokland, Eva Lysdahl Paulsen, Niels Jørgen Relsted, Marlene Venø Skjærbæk, Ole Rahn, Hans-Peter Degn, Louise Gade, Karina Krogsdal-Wogensen, Anders K. Moestrup, Bo Tranbjerg (HAMU stud.), Laura Munk Petersen (HAMU stud.), Svend Hylleberg, Niels Chr. Nielsen, Aase Pedersen, Finn Folkmann, Bertha Beck, Uffe Pilegaard Larsen, John Kapstadt, Leif Flensborg, Heidbra Jonsdottir, Lise Lotte Sørensen, Claus Palle, Per Dahl, Peter Holm-Nielsen, Peter Wind samt Lise Aaen.

Fraværende: Søren E. Frandsen, Allan Flyvbjerg, Jørgen Riis og Frank Pedersen

Dagsorden for fællesmøde med HSU/HAMU

Dato: 3. december 2013.:
Ref: LAA

Side 1/8

1. Godkendelse af dagsorden

Brian Bech Nielsen (BBN) bød velkommen. BBN havde et yderligere punkt til dagsordenen; Kort orientering fra bestyrelsesmødet den 6. november. Derudover var der ikke bemærkninger til dagsordenen.

2. Godkendelse af referat fra fællesmødet den 17. juni 2013

Referatet fra fællesmødet den 17. juni 2013 blev godkendt uden bemærkninger.

3. Drøftelse af AU's fælles psykisk APV handlingsplan

BBN indledte med at fortælle, at institutter, centre samt enheder havde drøftet og var kommet med input til hovedområdernes og administrationens handlingsplaner, som opfølgning på den psykiske APV. Næste skridt var nu, at der med afsæt heri, udarbejdes en overordnet handlingsplan for hele AU, som HSU/HAMU og universitetsledelsen er ansvarlige for.

BBN fortalte, at formålet med fællesmødet med HSU/HAMU i dag var, at tage en første drøftelse af hvilke indsatsområder, mål og tiltag, som skal indgå i den fælles AU handlingsplan. Den endelige godkendelse i forhold til den fælles handlingsplan vil dog først blive truffet på HSU/HAMU fællesmøde den 6. marts 2014.

BBN fortalte, at AU HR har udarbejdet et udkast til den fælles handlingsplan for AU på baggrund af de 4 hovedområdernes og administrationens handlingsplaner



og på baggrund af drøftelser med repræsentanter fra hovedområdernes følgegrupper den 23. oktober 2013.

Side 2/8

BBN opfordrede herefter HSU/HAMU til at drøfte handlingsplanens enkelte indsatsområder punkt for punkt (herunder mål/tiltag/ansvar og frist).

Indsatsområdet: Ledelse

Mål: Klar ledelsesstruktur med afklarede roller og ansvar/ En nærværende og visionær ledelse

Per Dahl (PD) fortalte, at der er behov for et 4. ledelsesniveau og at lederne her sikres gode arbejdsvilkår. Behovet for nærværende ledelse er stort. Ligesom ledelsen på 4. niveau skal have fokus på sikker og produktionsunderstøttende drift. Lederen skal evne at prioritere, forventningsafstemme, afgive rettidig information samt være lydhør overfor konstruktiv kritik.

Aase Pedersen (AP) fremhævede, at der også bør indgå forhandlingsteknik og konflikthåndtering i ledelseskurserne.

BBN delte AP's synspunkt med hensyn til at få indskrevet forhandlingsteknik. Derudover foreslog han en præcisering af "Ansvar", som blev ændret fra "Alle ledere på AU (AUHR)" til "Lederens leder (AUHR)".

HSU/HMU drøftede, hvor målbar AU handlingsplanen bør være:

NJR sagde, at det generelt var svært at være uenig i de anvendte formuleringerne. Han efterlyste dog en række spørgsmål eller målpunkter, som kunne bidrage til at vise, om man ved at gennemføre handlinger også på sigt bevæger sig i den rette retning.

BBN anerkendte NJR's synspunkt, men sagde samtidigt, at en fælles handlingsplan for AU altid vil være generisk, da den favner bredere end f.eks. hovedområdernes handleplaner. BBN mente, at en måde hvorpå man kan afdække om handlingsplanen har den ønskede effekt er resultatet af den psykiske APV i 2015 og ved opfølgning på kommende HSU og HAMU fællesmøder.

Heidbra Jonsdottir (HJ) mente, at udkast til den fælles handlingsplan var en opsummering af lokale handlingsplaner. HJ syntes, at handlingsplanen i stedet burde være en udkrystallisering af det overordnede niveau med dertilhørende pejlemærker.

Louise Gade (LG) fortalte, at de indsatser, der var indskrevet i udkastet til den fælles AU handlingsplan for AU, er udvalgte indsatser, som indgår i hovedområ-



dernes handlingsplaner. LG fremhævede endvidere, at hun mente, at det var vigtigt, at hovedområderne kan "se sig selv" i den fælles AU handlingsplan.

PHN opfordrede til påpasselighed i forhold til anvendelse af for mange fine ord med fare for, at AU handlingsplanen kommer til at fremstå som utroværdig.

BBN foretog en kort opsummering af indsatsområde:

- Beslutningerne fra fællesmødet skal ikke stå vinkelret på fakulteternes bidrag.
- PD's forslag og formuleringer om: Ledernes evne til at prioritere, opretholde lydhørhed med medarbejderne, evne til at komme videre samt forestå sikker drift skal indskrives
- Ordet "visioner" bibeholdes og teksten suppleres med "nærværende"
- Der tilføjes nogle konkrete mål, så det er muligt at foretage en fremadrettet opfølgning på indsatsområdet.
- Formulering om "obligatoriske lederkurser" blødes op - i stedet skal det sikres, at lederne har gennemført lederuddannelser.

Indsatsområde: Fra Stress til trivsel

Mål: En større anerkendelse af hinanden kollegialt og mellem leder og medarbejder

PD var ikke enig i beskrivelsen af MUS, som værende et trivselsværktøj. MUS er en udviklingssamtale, hvor leder og medarbejder bl.a. drøfter kompetencer, arbejdstilrettelæggelse mm.

BBN var enig med PD.

Bertha Beck (BB) ønskede et andet ord end "tilses" i forbindelse med afholdelse af MUS.

BBN var enig og foreslog, at ordet "tilses" erstattes med "sikres".

PD mente ikke, at der var behov for "at skabe bedre muligheder for at anerkende medarbejderne", idet rammerne allerede er til stede. Lederne skal dog turde at tage dem i brug.

IJ var uenig med PD i forhold heri og mente godt at mulighederne kunne forbedres.

BBN foreslog, at det præciseres, hvilke muligheder AU konkret har jf. gældende lovgivning.



PD påpegede de fine ord og luftige formuleringer og efterlyste også konkrete målepunkter

BBN spurgte og der var yderligere kommentarer til indsatsområdets punkter. Det var der ikke.

Mål: Reducere individuelle stress-symptomer

Finn Folkmann (FF) syntes, at henvisningen til "Presciba" burde slettes og erstattes med det mere neutrale "psykologhjælp".

FF opfordrede ligeledes til, at der fremadrettet gennemføres systematisk sygefraværstatistik med henblik på at måle sygefraværet. Ved at foretage målinger vil man, ifølge FF, kunne identificere de områder på universitetet, hvor der er udslag og på den måde foretage en målrettet indsats.

PD tilsluttede sig FF og tilføjede, at det ville være en god idé, hvis HSU årligt fik en sygefraværsopgørelse opgjort på bl.a. hovedområder, specifikke persongrupper mv. for at kunne agere herpå. Det er dog uklart, i hvor høj grad der konsekvent registreres sygefravær (gælder specielt for VIP gruppen).

PD påpegede, at der i handlingsplanen primært fokuseres på symptombehandling. Ledelse bør i stedet sikre og understøtte aftaler om fx flekstid og merarbejde. Der skal sikres en ledelsesmæssig proces, der tager trykket af stressbelastningen. PD mente, at handlingsplanerne fra hovedområderne manglede fantasi til at løse problemerne om stress samt klare målepunkter.

Peter Wind (PW) spurgte, om Presciba dækker andre områder og henviste til den tidligere aftale med Falck Healthcare.

LG svarede, at Presciba tilbyder to typer psykologrådgivning: Den visiterede og den anonyme ordning.

BBN sagde, at indsatsområdet er et af de helt centrale i opfølgningen på den psykiske APV. Han var enig i, at det er vigtigt, at medarbejderne kender rammerne og at ledelsen skal tage stilling til de opgaver, der ikke kan nås. BBN fremhævede også, at tilrettelæggelsen af arbejdet fungerer godt hos mange TAP-medarbejdere. VIP'erne er derimod selvledende og her er ansvaret derfor i højere grad den enkeltes. Men det er alle lederes ret og pligt at foretage prioriteringer med medarbejderne for at undgå stress.

LG tilføjede, at der i de lokale handlingsplaner allerede er beskrevet konkrete løsninger til lokale stressinitiativer. Hun erindrede deltagerne om, at udkastet til



den fælles handlingsplan står på skuldrene af hovedområdernes handleplaner. HSU og HAMU skal derfor være opmærksom på detaljeringsgraden i AU's handlingsplan.

NR fortalte, at han savnede et Code of Conduct for medarbejderne på AU og henviste til Code of Conduct for studerende på AU.

BBN sagde, at AU allerede har et Code of Conduct for medarbejderne, som er vedtaget i HSU og henviste til de 10 normer for det daglige arbejdsliv (jf side 6. i AU's personalepolitik).

HSU/HAMU havde herefter en længere drøftelse i forbindelse med dette specifikke indsatsområde, hvor deltagerne kom omkring vigtigheden af ledelsens evne til at kunne prioritere samt ressourcesætte. Behovet for forventningsafstemning fra ledelsen overfor især de selvledende VIP-medarbejdere samt medarbejderens egne evne til selv at forebygge stress. Derudover påpegede udvalgene, at såvel medarbejdere og ledere står i et krydspres; medarbejderne ift. flere ledere og lederne ift. medarbejdere og lederen over.

BBN konkluderede, at det i den sammenhæng er vigtigt at huske på, at vi er kollegaer på et samlet universitet, og at vi skal mødes i dialog.

Mål: Skabe konsolidering gennem sikker drift, varetagelse af kerneopgaver samt god IT-understøttelse

HSU/HAMU drøftede, at universitetets brugere har forskellig behov og dermed gavn af IT systemerne alt efter deres jobtype og område. Jørgen Jørgensen (JJ) nævnte at mange selvbetjeningsløsninger, opleves som vanskelige at bruge. Systemerne er ikke selvforstående og kan gøres mere intuitive. Det arbejdes der på at forbedre.

BBN konkluderede, at der skal arbejdes med at gøre IT-systemerne mere gennemskuelige, men at der ikke vil blive udbudt IT-kurser til alle medarbejdere grundet deres forskellige brug af systemerne.

Mål: Medarbejdere i uddannelsesstillinger (ph.d./postdoc/adjunkt og imidlertidige stillinger) skal opleve bedre arbejdsvilkår.

Per Dahl tilkendegav, at målet vedrørende: "Medarbejdere i uddannelsesstillinger" er for smalt formuleret, idet der for alle medarbejdergrupper er karriereproblemer.

BBN fortalte, at der allerede er igangsat et arbejde på AU, ligesom der under HSU er nedsat et udvalg, der beskæftiger sig med karriereveje. BBN sagde, at han



fornylig har talt med udvalgets formand omkring en 'revival' af karrierevejsprojektet og vil vende tilbage med mere nyt på et kommende møde.

Side 6/8

Hans Peter Degn (HPD) foreslog, at der blev tilføjet et selvstændigt punkt (mål) om "Udvikling af medarbejdere".

Indsatsområde: Ledelseskommunikation og inddragelse

Mål: Rettidig involvering og løbende orientering af institutter og samarbejdsfora i forbindelse med beslutningsprocesser

PD foreslog, at sætningen (punkt 2. "Organisationsniveau") omformuleres, således at der i stedet står "kommunikation med medarbejderen" og ikke "til".

BBN meddelte, at han også havde et ændringsønske.

Punkt 1 "ledelsesniveau" ændres og afkortes, så sætningen i stedet bliver som følger:

"Rektor redegør en gang årligt for AU's "tilstand" ved medarbejdermøder på større institutter og enheder."

BBN fortalte om de sidegevinster, det medfører, når Universitetsledelsens flytter sine møde ud på institutterne.

IJ refererede til marts-dokumentet med lette beslutningsprocesser, hvor kun to niveauer inddrages. BBN svarede, at de beslutninger, der kan tages på 2 niveauer skal tages her, men at der nogle gange er behov for en mere involverende dialog..

Indsatsområde: Administrativ understøttelse og IT

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

JJ fortalte, at man ønsker klarhed, enkelthed og prioritering med det formål at undgå stress.

AP talte for, at administrative medarbejdere kun skal beskæftige sig med administrative opgaver og de videnskabelige medarbejdere kun skal forske og undervise.

PHN var enig med AP, dog skal de administrative medarbejdere ikke beskæftige sig med faglige vurderinger.



NR foreslog, at der gennemføres en brugertilfredshedsundersøgelse med henblik på læring.

Side 7/8

JJ fortalte, at der allerede er dialog mellem institutter og administration.

HJ spurgte til betydning af ordet LEAN og foreslog, at ordet slettes.

BBN og NR tilsluttede sig HJ's forslag. "Workflow" omformuleres til "arbejdsgange".

4. Evaluering af den psykiske (og fysiske) APV 2012

BBN fortalte, at der til punktet var fremsendt forslag til en evalueringsproces af den psykiske APV, hvori det foreslås, at evalueringen sker i løbet af vinteren 2013/2014.

På de tidligere drøftelser af den psykiske APV i HSU og HAMU er der kommet forbedringsforslag til evaluering af den psykiske APV 2012, som skal indgå i evalueringsprocesser og i processen fremadrettet inden APV 2015. De input var samlet og vedlagt som bilag 5.

BBN foreslog herefter, at evalueringen af den psykiske og fysiske APV 2012 sker gennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FAMU/AAMU regi, så der ikke bliver et for stort ressourcetræk på arbejdsmiljøorganisationen. Derudover skal hovedområderne naturligvis have mulighed for at evaluere APV-processen gennem en spørgeguide.

BBN spurgte herefter om, der var bemærkninger til evalueringsplan og tidsplan.

PD anbefalede, at der gennemføres halvårslige "tjek" i 2014 ellers var han usikker på om vi kommer i mål.

PD nævnte også, at evalueringen bør indeholde en vurdering af valg af model – herunder en overvejelse af om IGLO-modellen har fungeret efter hensigten. PD mener, at OLG-modellen måske ville have afstedkommet en mere konstruktiv proces.

I forbindelse med den kommende gennemskrivning af den fælles AU handlingsplan opfordrede PD til, at der sker med inddragelse af personer fra HSU og HAMU.

Marianne Hokland (MH) foreslog, at der - til sammenskrivning af den fælles AU handlingsplan for psykisk APV - blev nedsat en følgegruppe på HSU og HAMU niveau præcis som man har det på FAMU/FSU niveau.

BBN foreslog herefter, at HSU/HAMU tilslutter sig evalueringsplanen med en tilføjelse omkring IGLO samt at:



- HSU og HAMU hver skal indmelde to repræsentanter, der kan indgå i arbejdet med sammenskrivning af den fælles handlingsplan (navne sendes inden for en uge til Karina Krogsdal-Wogensen, kawo@adm.au.dk).
- HSU og HAMU mødes en gang årligt for at følge op på AU handlingsplanen.

5. Orientering fra bestyrelsesmødet den 6. november ved BBN

Opfølgning på den faglige udviklingsproces:

BBN fortalte at bestyrelsen på dens seneste møde havde tiltrådt oplæg til opfølgning på den faglige udviklingsproces. Opfølgningen skal identificere og håndtere problemer, som universitetet fortsat står overfor.

Intern problemanalyse

Ifølge BBN vil der i begyndelsen af december blive nedsat et analysepanel, der får det overordnede ansvar for processen. Panelet (1. repræsentant fra hvert af de 4 akademiske råd, 2 medarbejderrepræsentanter fra HSU, 2 repræsentanter fra studenterrådet samt 2 repræsentanter fra administrationen) skal sammen med universitetsledelsen udarbejde et stramt kommissorium for analysen. Analysen vil blive gennemført af en intern ekspertgruppe, som panelet og universitetet i fællesskab nedsætter. Ekspertgruppen vil ledes af en forsker. De igangværende handleplaner vil blive integreret i arbejdet, ligesom medarbejderne inddrages i arbejdet.

På baggrund af ovenstående foreslog BBN, at der indkaldes til et ekstraordinært møde i HSU.

Organisering af de tværgående bånd

BBN fortalte, at det også var besluttet, at reorganisere og forenkle de tværgående bånd, så der fremover kun er 2 bånd – et uddannelsesbånd samt et forskningsbånd. Båndenes opgaver er ikke endeligt præciseret.

Ledelsen af båndet for forskning placeres hos rektor, og ledelsen af båndet for uddannelse placeres hos prorektor for uddannelse. For hvert af båndene udnævnes en af prodekanerne som stedfortræder enten for rektor eller prorektor.

Klik på vedhæftede link til Nyhedsbrev fra Universitetsledelsen :

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

6. Eventuelt

Ingen bemærkninger.