



Møde den: 6. november 2012, kl. 14-15.30
Frederikshus 1445- 235 (EDB-værkstedet)
LSU-møde, AU Studieadministration

Referat

Deltagere: Carsten Sestoft; Laila Parbst; Søren Dam; Bjarke Parner; Marie Louise Bro Pold ; Hanne Kaiser; Maria Volf Lindhardt; Anne Vedsted Hansen; Elsebeth Beck Nielsen (Sekretær), Gitte Pedersen Viftrup.

Afbud: Mette Tønder; Hanne Toksvig; Thomas R. Vestergaard

1. Meddelelser fra formand/næstformand og medlemmer

a) MVL orienterede om det igangsatte organisationseftersyn i AU Studieadministration. Mercuri Urval er pt. i gang med interviewrunde af såvel formelle (dekan- vicedirektør- og lederniveau) og uformelle funktioner (studerende, medarbejdere). Medarbejdere er blevet opfordret til at melde sig, hvis de gerne vil interviewes og flere har meldt sig. Der blev efterlyst mere information til medarbejderne. MVL vil løbende orientere om processen i nyhedsmails og håber også at lederkredsen informerer medarbejderne om processen. LSU-medlemmerne blev ligeledes opfordret til at sprede informationer. Det blev understreget, at manglende information ikke er udtryk for lukkethed, men udtryk for at der ikke er sket noget nyt i processen. Konsulenternes foreløbige observationer er, at organisationen består af dygtige medarbejdere og interesserede interessenter, men også at der er tendens til en brøkkekultur. MVL medgav, at legitime frustrationer hos medarbejdere ikke skal kategoriseres som brok.

Adspurgte hvorvidt der er planer om at flytte studieadministrative opgaver tilbage til de faglige miljøer, svarede MVL at formålet med organisationsprocessen er at udrulle beslutningerne fra Den faglige Udviklingsproces – ikke at rulle organisationen tilbage til før 9. marts beslutningerne. Udgangspunktet er dermed, at vi er en enhedsorganisation.

Medarbejdersiden gav udtryk for at det er vigtigt, at der tages højde for, at den nuværende organisering først er ved at finde sin form og advarede mod store ændringer.

Der blev opfordret til at udvælge tilfældige medarbejdere til interview med konsulenter.

Dato: 04. december 2012
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/3



b) SD orienterede om, at HK har kontaktet Aarhus Universitet om, at breve udsendt om ny fleksjobordning ikke er rigtigt formuleret. Han opfordrer medarbejdere til ikke at underskrive brevene.

Side 2/3

2. EVU: overflytning af EVU medarbejdere og –opgaver til AU Viden

EVU-området overgår til AU Viden januar 2013. MVL fortalte, at der pt. pågår en kompleks udredningsopgave af, hvilke opgaver der hører under EVU, da der er meget samarbejde på tværs, fx STADS. Også efter d. 1. januar vil der være et intenst samarbejde, og MVL ser overflytningen som et eksempel på samarbejdende VD-områder i stedet for søjler.

Status er, at de arbejdsgrupper, som skal analysere området, er ved at starte op.

Pga. kompleksiteten har og er det også svært at kommunikere klart, særligt Emdrup er berørt. Formålet med overflytningen er dog klar, nemlig et ønske fra universitetsledelsen om at fremme efter-videreuddannelse strategisk og om stor vækst på området, og i det lys bør efter- og videreuddannelse være et selvstændigt område.

Medarbejdersiden havde forståelse for baggrunden, og at det er vigtigt at samle de forskellige kulturer og arbejde mod fælles mål. Det blev påpeget at medarbejdere – særligt i Emdrup - gerne vil informere og involveres mere, og der er desuden et ønske om selv at kunne vælge, hvilket område man vil ansættes i. MVL fortalte, at man er i gang med at drøfte en god proces med HR.

3. Status på lønforhandlinger

Herunder aftale om udmelding af resultater

Forhandlingerne er afsluttede, og der var enighed om, at det var forløbet godt. På næste møde laves en evaluering af forløbet, som har været præget af, at det var de første forhandlinger i den ny organisation. Der blev givet udtryk for, at lønsamtalerne mellem medarbejdere og chefer ikke havde fungeret lige godt alle steder.

MVL fortalte, at det i FALK-kredsen er besluttet, at resultatet ikke skal sendes bredt ud til medarbejdere. Medarbejdere, som har fået tildelt løntillæg får et direkte brev fra AU HR. Maria sender resultatet til chefkredsen og orienterer desuden alle medarbejdere om, at forhandlingerne er slut.

Medarbejdersiden finder det uheldigt, at resultatet ikke meldes bredt ud, da det kan medvirke til myter og tabu, og åbenhed er i medarbejdernes interesse.

MVL oplyste, at det står den enkelte TR frit at melde samlet ud til sine medlemmer og dem, vedkommende har forhandlet for.



4. Principper for arbejdskultur

GV argumenterede for, at de principper fra AU IT, som har været drøftet i LSU og er blevet foreslået adopteret til AU Studieadministration, ikke er meget værd uden en grundig forudgående proces med dialog om, hvad arbejdskultur og trivsel vil sige i vores organisation. Både organisationseftersynet og den psykiske APV vil være et naturligt afsæt til en kulturproces hen imod en fælles forståelse af principper og værdier, og det blev foreslået at lave en studieadministrativ dag om emnet i februar/marts. Der var opbakning til forslaget.

Det blev fremhævet, at ledelsesstil og kultur hænger uløseligt sammen. GV er tovholder på den kommende proces.

5. Psykisk APV

APV-undersøgelsen er sendt ud til alle medarbejdere d. 1. november. Resultat foreligger februar 2013. Opfølgingsprocessen i AU Studieadministration blev drøftet, og det blev aftalt, at der holdes et fælles møde med Arbejdsmiljøudvalget. Det vil være naturligt, at Arbejdsmiljøudvalget har en udførende rolle i opfølgning og handleplaner, evt. assisteret af 2–3 LSU-medlemmer.

Det blev drøftet, at det er vigtigt at få udbredt budskabet, at undersøgelsen er helt anonym, så anonym at ikke engang AU HR's arbejdsmiljøenhed har adgang til medarbejderoplysninger.

6. Tid til TR-arbejdet

Hvad kan gøres for at sikre, at tillidsrepræsentanter får plads til at udføre TR-arbejdet ved siden af øvrige arbejdsopgaver.

Tillidsrepræsentanterne oplever, at der ikke alle steder er den nødvendige opbakning til TR-arbejdet og at det kan være svært at få plads for de daglige arbejdsopgaver. Det er essentielt at der gives plads, fx ved tæt sparring med kolleger om opgaver.

MVL vil give opfordringen videre til chefkredsen.

7. Evt.

BP mente, at LSU-kurset havde været godt, og han opfordrede til at vi husker at lave dagsordenen ud fra den ånd, at LSU skal have en positiv og strategisk rolle i organisationen.