

Møde den: 14. september 2016 kl. 9.30-11.30
Tandlægeskolen, Vennelyst Boulevard 9, bygning 1611, lokale 121b
Samarbejdsudvalg, Administrationscenter Health

Til stede: Steen H. Jakobsen, Søren Dam, Mads Rasmussen, Hanne Christensen, Damian A. H. Goldberg, Emil Hornung-Nissen, Eva Nykjær, Antonio Sylvester, Henriette Stevnhøj, Maja Skrydstrup, Nete D. Ramlau-Hansen, Birgit Honoré

Afbud: Sidsel Lindberg Tefre, Lene Bøgh Sørensen

Sekretær: Bente Pedersen

1. Godkendelse af dagsorden

Der var ingen bemærkninger til dagsordenen.

Dato: 19. september 2016

2. Budget 2016 - orientering

Formanden gennemgik tallene på bilaget, som er et øjebliksbillede på, hvordan økonomien på Administrationscenter Health (AC HE) ser ud lige nu.

Under HE sekretariat viser bilaget et stort overskud. Dette overskud skyldes, at der er sket en reduktion i lønforbruget, som ikke er med i dette års budget. Dette overskud er med til at udjævne underskud i de øvrige enheder.

DTAP-midlerne er fortrinsvist afsat til hhv. studentermedhjælpere og studenterstudievejledere, men ikke alle enheder vil bruge de afsatte midler.

Bag ved tallene vedr. internt salg, som figurerer under hhv. HE Studier og HE Kommunikation, gemmer sig nogle af fakultetets strategiske midler, som er givet til arbejdet med kvote 2 og med fakultetets kommunikationsstrategi.

Øvrige driftsomkostninger dækker indkøb af kontorartikler, kaffe, forplejning o.lign. og beløbene herunder vil kunne vises med en større detaljeringsgrad.

Side 1/3

For at klare besparelseskrauet er det nødvendigt med stram styring, men formanden understøtter initiativer til at klare dagligdagen, hvis han skønner, at de er nødvendige.

Til næste LSU-møde i december vil der blive fremlagt et udførligt budgetmateriale for de næste 3 år.

3. Kompetenceudvikling – drøftelse

a) Rammer for kompetenceudvikling

LSU drøftede, om der på AC HE skal være rammer for kompetenceudvikling og om de rammer skal præsenteres i en folder, som det vedlagte inspirationsmateriale fra ST.

Drøftelsen mundede ud i, at der skal være tydelighed, gennemsigtighed og at forventningerne mellem ledelse og medarbejdere skal være afstemt.

Et lille udvalg bestående af Steen H. Jakobsen, Henriette Stevnhøj, Søren Dam og Damian A. H. Goldman påtog sig at lave en folder, der vil blive præsenteret ved næste LSU-møde.

b) Kompetenceudviklingsforløb om anerkendelse

Damian A. H. Goldmans indspil om anerkendelse blev godt modtaget af LSU. Der skal arbejdes med emnet anerkendelse i forbindelse med den psykiske APV, men det kræver planlægning og især vil det være en udfordring at lave noget, der kan rumme alle medarbejdere på AC HE. Derfor vil det blive udskudt til 2017.

Damian A. H. Goldberg og Steen H. Jakobsen arbejder videre med planlægningen og kontakter Kompetenceenheden ved HR for assistance.

c) Engelskkurser

Fremover vil der være brug for internationale kompetencer, da antallet af engelsktalende medarbejdere og studerende forøges. Derfor skal der være fokus på, at medarbejderne engelskkundskaber bliver forbedret.

De indledende skridt til at få stablet et skræddersyet kursus i administrativt engelsk på benene er sat i værk.

4. MUS 2016 – orientering

Formanden orienterede om MUS 2016, som så småt er gået i gang. Han præsenterede de overordnede temaer, som er meldt ud af universitetsdirektøren, nemlig: Digitalisering, procesoptimering, procesforståelse og kompetenceudvikling. Derudover har funktionscheferne diskutere et 4. tema (sammenhold og sammenhæng), hvor kongstanken er, at vi er ét hold, der skal understøtte den daglige drift i de faglige miljøer.

5. Ny personalepolitik på AU – orientering

Formanden orienterede om den nye personalepolitik på AU.

Personalepolitikken omfatter alle ansatte på AU og udtrykker de grundlæggende principper for AU som arbejdsplads og dens formål er at skabe trivsel på arbejdspladsen og give alle ansatte indflydelse på og de bedst mulige betingelser for en faglig kompetent og effektiv løsning af universitetets opgaver.

Personalepolitikken består nu af 8 normer for det daglige arbejdsliv og 9 delpolitikker, og fremover skal både ledelse og medarbejdere på AC HE arbejde med at få den implementeret i hverdagen.

Det skal drøftes, hvordan man sikrer ensartethed og fælles forståelse.

På ledermøder vil forskelle og ubalancer mellem enhederne blive klarlagt, og herefter vil udfordringerne blive præsenteret for LSU med henblik på drøftelse.

Personalepolitikken kan ses her: <http://au.dk/personalepolitik>

6. Fælles regler for at gå på nedsat tid – drøftelse

Emil Hornung-Nissens forslag om fælles regler for at gå på nedsat tid blev drøftet.

Der var ikke tilslutning til forslaget og begrundelse herfor var, at det altid er en individuel vurdering, om en given medarbejder kan gå ned i tid. Som regel bakker ledelsen op, men der foretages en samlet vurdering hver gang, om det passer med enhedens generelle situation.

7. Årlige trivselsmålinger – drøftelse

LSU drøftede HAMU/HSUs overvejelse om at indføre årlige trivselsmålinger som supplement til de lovpligtige 3-årige APV'er.

LSU mente, at det var overflødig at indføre årlige trivselsmålinger for administrationscentrets vedkommende, og at det opfølgende arbejde med handlingsplanerne i forbindelse med den psykiske APV vil være tilstrækkeligt, idet arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø bør være en integreret del af samarbejdet mellem ledere og medarbejdere, og at dette sker løbende.

I stedet blev det foreslået, at der skulle være fokus på lederevaluering.

8. Eventuelt

Formanden foreslog under eventuelt, at LSU endnu en gang drøfter muligheden for et fællessystem for LAMU og LSU.

Det blev vedtaget, at formanden kommer med et indspil om emnet til næste LSU-møde i december.