

Referat

- første møde i arbejdsgruppen om udvikling af administrationen

Til stede:

HR-chef Hans Christian Nielsen (formand)
Sekretariatsleder Hermod Ringgaard
Sekretariatsleder Maria Volf Lindhardt
It-konsulent Per Dørge
Økonomikonsulent Søren Plough Jørgensen
Fuldmægtig Allette Bundgaard
Kontorfuldmægtig Hanne Plejdrup Hansen
Kontorfuldmægtig Charlotte Levin Pedersen
Studerende Lasse Blomhøj

HR-konsulent Mette Danielle Sørensen (sekretær)

HR-konsulent Christine Nejsum (sekretær)

Ikke til stede:

Studerende Kasper Bjerring Petersen

Arbejdsgruppen om udvikling af RUCs administration holdt sit første møde tirsdag den 3. maj 2011, kl. 11-13. Der var tre punkter på dagsordenen, idet gruppen skulle drøfte forventninger til arbejdet, succeskriterier og kommissoriet for gruppens arbejde. Mødet var præget af deltagernes positive indstilling til opgaven, og flere gange fremhævede deltagere opgaven som en unik mulighed for i fællesskab at skabe reel forandring på tværs af hele universitetet.

En af de vigtigste konklusioner fra mødet er, at gruppen ser det som sin hovedopgave at vise vej for, hvordan administrationen på RUC kan udvikles på en måde, så opgaverne løses så godt som muligt på en så engagerende og tilfredsstillende måde for medarbejderne som muligt. Gruppen var enige om at gå "de små skridts vej", dvs. ikke lægge op til store organisationsforandringer, men i stedet fokusere på, hvordan arbejdsopgaver bevæger sig gennem organisationen. Gruppen forestiller sig, at denne kortlægning skal ske med hjælp fra de medarbejdere, der sidder med opgaverne i det daglige. Gruppen vil bruge kortlægningen som grundlag for – sammen med medarbejderne – at overveje, for det første om den enkelte opgave kan løses mere hensigtsmæssigt, for det andet hvor i organisationen opgavens dele bedst løses, og for det tredje om opgaven med fordel kan tænkes ind i projekter/netværk på tværs af de eksisterende organisatoriske rammer.

Efter at have skitseret principperne for arbejdet rettede gruppen blikket mod forudsætningerne for, at indsatsen bliver en succes. Her fremhævede deltagerne særligt fire forhold, der er afgørende for, om det lykkes at skabe reel udvikling:

- 1) At det lykkes at skabe ejerskab på opgaven på hele campus.
- 2) At universitetets ledelse - på alle niveauer – aktivt legitimerer arbejdet med udvikling af administrationen, så medarbejderne får reel mulighed for at investere kræfter i projektet.
- 3) At der træffes substantielle ledelsesbeslutninger undervejs i processen.

- 4) At der sikres ressourcer til at sikre implementeringen af udviklingsplanen i perioden 2012-2015.

Til slut drøftede arbejdsgruppen risikoen for overlap mellem de respektive Strategi 2015-arbejdsgruppers arbejde og konkluderede, at der er to veje til at sikre sig mod det. For det første at have en tæt dialog med sekretærerne i de tre styregrupper, og for det andet at medarbejdere, som er involveret i flere strategigrupper, løbende holder øje med, om grupperne bevæger sig ind på samme områder.
