

## Hørings svar vedr. AU's MUS-koncept fra Institut for Æstetik og Kommunikation

MUS-konceptet har været drøftet i LSU-LÆK d. 8. februar 2013. Hørings svaret er udformet af undertegnede i egenskab af formand for instituttets LSU. LSU-LÆK har hæftet sig ved følgende vanskeligheder forbundet med konceptet:

1. Materialet virker unødigt ordrigt, og det gør det lidt vanskeligt at orientere sig i papirerne, at de er opdelt i flere forskellige dokumenter, der tangerer de samme pointer, men somme tider på forskellig vis og med lidt forskellige nuancer. Det bør betænkes, at alle medarbejdere vil skulle læse sig igennem materialet, og man kunne med fordel enten skære i omfanget eller udarbejde en ganske kortfattet vejledning til medarbejderne, så de ikke spilder unødigt tid på forberedelse af MUS'ene.
2. LSU-LÆK anser udkastets formuleringer for at være ledelsestunge. Der lægges således megen vægt på medarbejderens deltagelse i indløsningen af de universitetets strategiske målsætninger uden, at dette afbalanceres af formuleringer om, hvordan organisationen bedst sætter medarbejderne i stand til at deltage i det strategiske arbejde. LSU-LÆK anerkender naturligvis, at alle skal arbejde for at indløse AU's og Arts' strategiske mål, men MUS-institutionen drejer sig først og fremmest om at føre en dialog om, hvordan man bedst når frem til målet, og hvilke behov medarbejderne har for at kunne yde deres bidrag. Der bør således være en bedre balance mellem organisations- og medarbejderudvikling.
3. LSU-LÆK anser det for at være en stor fordel, at MUS-konceptet er anlagt på en akkord, der understreger anerkendende ledelse. Der er imidlertid en risiko for, at det anerkendende moment kommer til at medføre, at problemer reelt bliver fortrængt. Det er fint, at nødvendigheden af at indgå positivt i dialogen understreges, men det bør også fremgå, at medarbejderne kan tage eventuelle problemer op i forbindelse med MUS'ene.
4. Det fremgår, at MUS gøres til en gensidig pligt for ledere og medarbejdere. LSU-LÆK er som udgangspunkt af den opfattelse, at pligten ifølge overenskomsten egentlig kun hører hjemme på ledersiden, idet MUS er tænkt som noget, der skal tilbydes medarbejderne. I LSU-LÆK er der delte meninger om, hvorvidt MUS med fordel også kan gøres til en pligt for medarbejderne, eller hvorvidt man bør hellige et frivillighedsprincip. For så vidt AU ønsker at op-

Institut for Æstetik og Kommunikation

Niels Lehmann

Institutleder

Dato: 15. februar 2013

Direkte tlf.: \*45 8716 3021  
E-mail: dramnl@hum.au.dk

Web:  
<http://pure.au.dk/portal/da/dranl@hum.au.dk>

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2

høje MUS til en pligt, anser LSU-LÆK det imidlertid for at være nødvendigt med en forhandling med tillidsværket om, hvorledes pligten skal håndteres. Bl.a. fordrer det på Arts en klarere beskrivelse af mellemlidernes kompetencer.

Side 2/2

5. TAP'er synes at være blevet glemt som en selvstændig gruppe, idet der findes et tilvalg for ledere og VIP'er, men ikke for TAP. Et sådant tilvalg bør foreligge, og LSU-LÆK foreslår, at det blev formuleret noget i stil med følgende:

Tilvalg: TAP

- a. Er det lykkedes at gennemføre større opgaver det sidste år?
  - b. Kan du se/foreslå tiltag, der vil kunne forbedre/udvikle dine kompetenceområder?
  - c. Har du indspil til finansiering/budgettering af tiltag indenfor dine kompetenceområder?
  - d. Hvad er dine mål for såvel daglige som langsigtede aktiviteter?
  - e. Hvilke karriere- og udviklingsmuligheder finder du interessante?
6. Spørgsmålet om fortrolighed bør betænkes endnu engang. LSU-LÆK finder det altafgørende, at der er tillid til MUS-institutionen, og det virker derfor problematisk, at aftaleskemaer uden videre kan gå i arv fra leder til leder. Der bør i det mindste indhentes medarbejderaccept, inden nye ledere inddrages i fortroligheden. I en organisation, hvor MUS gennemføres af lederlaget under institutlederne, bør der også indgå overvejelser over, hvorledes og hvor meget den pågældende institutleder skal inddrages i fortroligheden. Også dette bør aftales med tillidsværket, der i det hele taget bør inddrages i en gennemlysning af fortrolighedsspørgsmålet.
7. Afslutningsvis ønsker LSU-LÆK at understrege nødvendigheden af, at MUS-institutionens systemunderstøttelse bringes i orden, så det kan lade sig gøre at indlægge aftaleskemaerne i AUHRA.

På vegne af LSU-LÆK  
Niels Lehmann