

Vad fungerar bra – behålla?	Var behöver vi utveckla – förändra?
<p>Styrning och ledning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nya ledningen - Delaktighet i förändringsarbetet <p>Värderingar och kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Välkomnande klimat - Tillåtande, ifrågasättande, högt i tak. - God stämning - Arbetsglädje – skratt i korridoren - Påverkansmöjligheter - Samtalsdemokrati som behöver stärkas <p>Arbetsmiljö</p> <ul style="list-style-type: none"> - God fysisk arbetsmiljö - Spännande miljö - Spännande människor och samtal - Utvecklande miljö – vara där det händer - Behålla och sprida den goda arbetsmiljön på kvalitetsteknik - Bra arbetskollegor - Närhet och "enkelhet" att skapa utbyte mellan studenter och forskning - Bättre mellan orter, mer VI - Personalvård, julbord mm - Friskvårdsbidrag 	<p>Styrning och ledning</p> <ul style="list-style-type: none"> - För mycket stuprör/stuprörstänket - Stärkt/tydligare styrning och uppdrag = mindre stress - Jobba för att bli ett universitet, stor skillnad mellan fakulteterna - Tydliggöra vem/vilka vi skapar värde för - Saknar tydlighet i organisationsstruktur gällande beslutsmandat, förutsättningar för ett tydligare ledarskap - Mindre splittring och tydligare uppdrag. - Förankra inte för länge. Tydligare ledning av förankring. - Samma villkor för alla - Definiera en gemensam spelplan – mål - Självständigt arbetet, mot gemensamma mål - Tydligare och bättre karriärvägar inom Miun - Förbättra det kollegiala samarbetet <p>Arbetsmiljö och villkor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ojämn arbetsbelastning - Fragmenterad arbetssituation - Ge medarbetare större befogenheter i förhållande till sitt ansvar - Förbättra den psykosociala arbetsmiljön <p>Värderingar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utveckla kulturen - Bättre bemötande mot varandra - Ökad förståelse och respekt för varandra och varandras roller - Högt i tak, kunna sätta ner foten – öppenhet och civilkurage. - Mer tillit till varandra - Vi och dom kultur

- Använda varandras kompetenser mer (förv/akademi och inom respektive område)
- Möjlighet till återhämtning (för utveckling) mellan arbetstoppar
- Otydlighet och kollision mellan linje och akademi
- Ge ledare bättre förutsättningar
- För lite tid för reflektion
- Konsekvensanalys/utvärdering av genomförd organisationsförändring/inför uppdrag
- Bort med revir – ansvarsfördelning och inställning till denna
- Bättre konflikthantering – långsiktighet saknas

Aktiviteter

- Praktik på andra avdelningar

Vilken arbetsplats behöver vi vara för att attrahera de bästa medarbetarna?	Vilket ledarskap och medarbetarskap behövs för att behålla och utveckla medarbetare?	Vilka förutsättningar behövs för att medarbetare och ledare ska fungera som bäst?
<ul style="list-style-type: none"> - Respekt, bemötande, respons/återkoppling - Gott rykte - Konkurrenskraftiga villkor - Omtanke om varandra - Inkluderande - Tid för forskning - Högt i tak som bygger på tillit, respekt och trygghet - Fortsätta vara familjära - Tillit och frihet under ansvar - Afterwork för att möjliggöra - Tvärvetenskapliga akademiska samtal - Bra löner och villkor - Goda påverkansmöjligheter - Inga singelkompetenser, jobba med att utveckla dubbelkompetenser. - En positiv anda och inställning till att få jobba på ett universitet. - Dör vi kan, vill, får utvecklas 	<ul style="list-style-type: none"> - Nära relation och samarbete mellan ledare och medarbetare - Tillit och egenansvar - Arbetsglädje! - Ömsesidig uppskattning - Respekt för varandra och varandras roller - Stödjande arbetsmiljö - Helhetssyn, samarbete över gränser - Utvecklingsorienterat perspektiv <p>Ledarskap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fysiskt närvarande ledare, närhet till chef - Feedback - Lyhörda ledare - Ledare som chef, inte bara chef - Situations anpassat ledarskap - Ett enat ledarskap, ett Miunledarskap, syfte att lyfta hela verksamheten - Sätta medarbetarnas utveckling i fokus - Hantera "freeriders" - Stöttande och lyssnande - Större fokus på den individuella medarbetaren, stötta och lyfta - Kunna fatta beslut - Skapa förutsättningar för medarbetare att göra ett bra jobb - Skapa motivation - Bättre interna chefsutbildningar - Akademiska avdelningschefer på 100% - Ge feedback 	<ul style="list-style-type: none"> - Tydlighet i ansvarsuppgifter - Trygghet - Humor - Tillit - Transparens - Tydlighet - Tempo - Helhetssyn - Beslutskraft - Respekt - Förutsägbarhet - Engagemang - Se varandras potential - Det goda medarbetarskapet - Gemensam målbild, samma bild av uppdraget – plan för att nå målen (som är kommunicerad och accepterad) - Rak kommunikation. Kommunikation och information nerifrån och upp, uppifrån och ner - Samma förutsättningar för ledarskap och medarbetarskap på hela Miun. - Ledarna behöver få tid att vara nära sina medarbetare - Skapa delaktivet som ökar acceptans av beslut och rutiner - Vad ingår, vad ingår inte i den akademiska friheten – behöver tydliggöras. - Tid

	<ul style="list-style-type: none">- Se varandra- Känna stolthet, sprida en positiv och attraktiv bild- Kvalitetssäkring av chefer vid tillsättandet- Tydligt mandat till chefer- Gemensamma mål <p>Medarbetarskap</p> <ul style="list-style-type: none">- Samarbetsförmåga- Ta ansvar och ha befogenheter- Våga be om hjälp- Medarbetarna är goda ambassadörer- Engagemang från medarbetare – medledare- Vi hjälps åt. Arbetslag. För Miuns bästa.- Vilja utveckla, förändra och förbättra	<ul style="list-style-type: none">- Struktur- Respekt, alla är lika viktiga- Högt i tak, men inte sopa under mattan- Teambildande- Konsekvenser om man inte sköter sig- Söka förståelse/acceptera varandras olikheter
--	--	--