

Møde i LSAU den 23. november 2016
D118 + 2110-222, opkaldsnummer 2113902

Godkendt
Referat

Medlemmer af A-siden: Claus Holm, Eva Viala, Oliver Kauffmann, Janne Hedegaard Hansen, Pia Bramming, Mette Mejlvang.

Medlemmer af B-siden: Charlotte Palludan, Ida Juul (afbud), Niels Christian Mossfeldt Nickelsen, Tine Fristrup (afbud), Mette Greve, Else Thousig (afbud), Line Anne Roien (afbud), Jakob Krause-Jensen, Ulf Dalvad Berthelsen.

Tilforordnede: Susie Petersson (under pkt.6), Karina Krogsdal-Wogensen

Desuden: Lise Skanting (referent).

Dato:24.november 2016

1. Godkendelse af dagsorden

Claus Holm sagde, at pkt.2 vedr. handlingsplanen for den psykiske APV ikke var et beslutningspunkt men et statuspunkt. Desuden havde punktet om den årlige arbejdsmiljøredegørelse ikke fået et dagsordensnummer, men ville blive pkt. 5, og det tidligere pkt. 5 ville blive pkt. 6 og så fremdeles. *Susie Petersson* foreslog, at punktet om rygecirklér blev behandlet først.

Side 1/6

Med disse ændringer blev dagsordenen godkendt.

2. Opfølgning på DPU's handlingsplan for psykisk APV

Claus Holm sagde, at der g.d. var udsendt et dokument som opfølgning på handlingsplanen, men at han ville foreslå, at drøftelserne tog udgangspunkt i selve handlingsplanen, og at den blev kommenteret punkt for punkt.

Der var ingen bemærkninger til afsnittet om **stress**.

Jakob Krause-Jensen sagde, at han var tilfreds med det signal, der ligger afsnittet om **arbejdsbelastning** vedr. publikationspresset. *Claus Holm* svarede, at publicering er vigtigt både for instituttets medarbejdere og instituttets målsætning. I beslutningen om 2 årlige publikationer er der i henhold til retningslinjerne for forskningstilsyn en mulighed for at tage højde for forskerens øvrige arbejdsopgaver og dermed spidsbelastninger. Ligesom resultatet skal ses samlet over en treårig periode. DPU's APV handlingsplan har sammen med de øvrige institutters og CUDiMs handlingsplan været behandlet i fakultetsledelsen, hvor der ikke ønskes en reduktion af publikationskravet. Han understregede, at det er strategisk vigtigt for instituttet med publikationer, og at han derfor ikke selv går ind for en reduktion.



Charlotte Palludan sagde, at antallet af publikationer har været drøftet i FSU, og at fakultetsledelsen har afvist forslaget. Hun spurgte om, fakultetsledelsen kan underkende et instituts handlingsplan. *Karina Krogsdal-Wogensen* svarede, at fakultetsledelsen ikke underkender handlingsplanen, men at det er fakultetsledelsen, der træffer beslutningen om publikationskravet. *Pia Bramming* sagde, at det er nødvendigt for adjunkter at præstere et vist antal publikationer for at få mulighed for en positiv bedømmelse og dermed en karriere på et universitet.

Janne Hedegaard Hansen sagde, at de aftaler, der indgås med medarbejdere om ikke at tage for mange opgaver, ikke altid bliver overholdt. Det er en kultur, som gør det nødvendigt at være i tæt dialog med dem. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* sagde, at præstationspresset er indbygget i organisationen, fordi det er karrierefremmende at producere mange artikler. *Mette Mejlvang* sagde, at udfordringerne vedr. arbejdsbelastning er på dagsordenen i Institutledelsen primo 2017.

Eva Viala sagde, at uddannelsesreformen bør reducere arbejdspresset, men de store forandringer i sig selv og frustrationen over ikke at kunne fastholde den undervisning og vejledning, man er vant til, giver stress. Det reducerede timeforbrug kan opleves som faldende kvalitet, selv om de studerende i flere tilfælde får mere undervisning. *Jakob Krause-Jensen* sagde, at presset skal anerkendes.

Charlotte Palludan bekræftede, at kollegerne er optaget af, at de ikke kan præstere det samme som tidligere, selv om arbejdsbelastningen falder, når der reduceres i antallet af undervisningstimer for den enkelte. *Pia Bramming* sagde, at der tidligere var megen vejledning – nu er der mere undervisning, så kvalitet leveres under andre vilkår.

Mette Mejlvang sagde om afsnittet vedr. **god ledelse i dagligdagen**, at der ville blive nedsat en arbejdsgruppe under LSAU, og at det ville blive taget op i 2017.

Niels Christian Mossfeldt Nickelsen sagde, at DPU er en ledelsesfremmed organisation, så der burde være hjælp til fx selvledelse. *Pia Bramming* svarede, at der er et tiltag i handlingsplanen om at drøfte, hvordan selvledelse som et organisatorisk vilkår kan udfoldes med bedst mulig trivsel til følge.

Mette Mejlvang sagde, at følgegruppen har drøftet det problematiske i, at spørgsmålene i spørgeskemaet om ledelse ikke hænger sammen med, hvad god ledelse er på DPU. *Karina Krogsdal-Wogensen* sagde, at temaet god ledelse i dagligdagen er et bundet fællestema fra HAMU/HSU. *Charlotte Palludan* sagde, at der i forbindelse med udarbejdelse af APV-skema er brug for en bedre proces næste gang med mere tid.

Jakob Krause-Jensen sagde vedr. afsnittet om **anerkendelse**, at det ikke blot er et spørgsmål om en omtale af en bogreception, og anerkendelse skal heller ikke forveksles med en incitamentsstruktur. *Mette Mejlvang* svarede, at spørgsmålet vedr. kollegial anerkendelse er vigtigt. Derfor har følgegruppen foreslået, at det tages op på første møde i LSAU i 2017, hvor alle er velkomne med indlæg.

Charlotte Palludan sagde, at der apropos jubilæum er problemer i HR med at beregne anciennitet og dermed udbetale jubilæumsgratiale. *Karina Krogsdal-Wogensen* sagde, at hun ville se på sagen.

Niels Christian Mossfeldt Nickelsen spurgte vedr. **god omgangstone** til, hvordan det bliver i praksis fx vedr. mobning. *Claus Holm* svarede, at det udgør et reelt problem, og at arbejdsmiljøorganisationen ser på det med alvor. *Mette Mejlvang* sagde, at en arbejdsgruppe under LSAU har fået til opgave at komme med et oplæg ift. håndtering.

3. Budget 2017

Claus Holm sagde, at det samlede resultat i perioden 2016-2020 fremgår af budgetbilaget. Det viser, at økonomien på DPU vil være mindre, der vil være færre undervisningstimer, færre studerende og færre medarbejdere. Der er et budgetteret underskud i 2017 på 15 mio. kr. faldende til 8 mio. kr. i 2020, da det forventes, at DPU forbedrer sin økonomi. De øvrige institutter på Arts kommer under pres senere end DPU, fordi DPU allerede er dimensioneret.

Mht. lønninger er udgiften i 2017 estimeret til 139 mio. kr. og i 2020 til 131 mio. kr., da der er budgetteret med en nedgang i antallet af VIP. Det forventes, at 51 går af i perioden, mens der kan ansættes 37, dvs. en nedgang på 14 VIP.

Eksterne tilskud er i 2017 på et historisk lavt niveau med 35 mio. kr. stigende til 43 mio. kr. i 2020, da der arbejdes på at få flere ansøgninger igennem og flere bevillinger.

Mht. fremdriftsreformen er bøden i 2017 estimeret til 6 mio. kr. stigende til 10 mio. kr. i 2020. Men tallene er usikre. Mht. færdiggørelsesbonus forventes en stigning fra 6 mio. kr. i 2017 til 11 mio. kr. i 2020. Mht. heltidsuddannelser er der en nedgang fra 87 mio. kr. i 2017 til 73 mio. kr. i 2020. Nedgangen har sammenhæng med dimensioneringen.

Charlotte Palludan spurgte om sammenhængen mellem besparelsen på 16 mio. kr. på lønninger og en nedgang på 14 VIP. Hun spurgte endvidere til, hvorvidt der er sammenhæng mellem 40/60-modellen og nedgangen i eksterne midler. *Claus Holm* svarede, at volumen i de midler, der søges, er på vej op fra 100 mio. kr. til 200 mio. kr. i år. Institutledelsen har drøftet hjemtagning af midler, og det skal drøftes i Forskningsudvalget i den kommende uge – og derefter drøftes i In-

stitutedelsen igen. *Mette Mejlvang* sagde supplerende, at de 16 mio. kr. også omfatter TAP og løst ansatte VIP.

Side 4/6

4. Evaluering af arbejdstidsaftalen

Charlotte Palludan præsenterede B-sidens overvejelser om arbejdstidsaftalen. Hun pointerede, at universiteterne er undtaget fra reglerne om arbejdstid, og at det heller ikke er omfattet af overenskomsterne. Derfor har B-siden en grundlæggende interesse i en arbejdstidsaftale.

Den foreliggende aftale er en harmonisering af de tidligere aftaler på de tre institutter under Arts og CUDIIM, og den omfatter alle VIP. Den er en overordnet ramme for fordelingen af registreret tid og forskningstid. Der er mange normer for den registrerede tid, men alle forhold er ikke formuleret. Fx er kollektiv vejledning og andre undervisningsformer kommet til. Der er derfor behov for at se på normerne. De er rigide og utilstrækkelige. Normen for opgaverettelse er fx kun effektiv tid. Det er desuden svært at få de 65 timer, der er afsat til administration mv. til at strække. VIP'erne er interesserede i at få organisationen til at fungere, men forskningstiden er det eneste, man kan trække på, da denne ikke er normbelagt.

Iflg. dekanen skal aftalen justeres, og han har udtalt, at han ikke ser et stort behov for at lave ændringer.

Janne Hedegaard Hansen sagde, at normerne er svære at arbejde med. De fungerer godt for erfarne VIP som lektorer og professorer, men de stresser adjunkter. Man kunne overveje at differentiere i forberedelsestiden til gavn for adjunkterne. *Pia Bramming* sagde, at nyansatte bruger forholdsvis megen tid, og at normerne derfor går ud over de svageste. Hun var interesseret i at drøfte, om der kan findes andre styreformer. Mht. timebalancer vil mange erfarne VIP gerne undervise og er kede af, at de ikke må undervise så meget, når de skal afvikle. Eksamens- og rejsetid er også blevet nævnt som noget, der bør kigges på.

Eva Viala sagde, at aftalen er detailorienteret og ufleksibel. Fx er plagiatsager ikke med. Aftalen er desuden udarbejdet uden sammenhæng til de økonomiske konsekvenser. *Mette Mejlvang* sagde, at der i forhold til en arbejdstidsaftale bør tages hensyn til balancen mellem de ressourcer, der er til rådighed, og hvad man som institution er forpligtet til at levere.

Niels Christian Mossfeldt Nickelsen sagde, at der ikke er en norm for genbedømmelse af en ph.d.-afhandling, men at der er en praksis med, at man får det halve. Han foreslog, at der laves lokale aftaler, fx om timer til forskningsansøgnings, frem for at skrive det ind i den store aftale. *Charlotte Palludan* sagde, at det fremgår af punkt 5.5. i arbejdstidsaftalen, at der kan aftales lokalt med institutlederen.

5. Den årlige arbejdsmiljøredegørelse

Claus Holm sagde, at den årlige arbejdsmiljøredegørelse ville blive fremsendt til skriftlig godkendelse.

6. Rygecircles på Campus Emdrup

Mette Mejlvang sagde, at de fysiske APV'er for både DPU og ACA har vist, at der er problemer med gener fra røg. Det er AU's politik, at der ikke må ryges inden-dørs, men at der til gengæld skal være arealer udenfor, hvor der kan ryges. Hvilke arealer skal besluttes af samarbejdsudvalgene. I Aarhus er sådanne arealer markeret som grønne rygecircles. ACAs arbejdsmiljøudvalg har foreslået de samme indført på Campus Emdrup. LSAU skal derfor beslutte, om der skal indføres rygecircles på Campus Emdrup og i givet fald hvor.

LSAU drøftede antal og placering af rygeområder fx ved D-indgangen, i atriumgården i D og ved de studerendes bar.

Niels Christian Mossfeldt Nickelsen sagde, at ansatte især i sommerhalvåret er generet af røg pga. de åbne vinduer. *Mette Greve* sagde, at hun principielt ønsker, at campus er røgfrit, og at hun derfor støtter de grønne circles. Der er i dag problemer med de områder, der er røgfri fx ved indgangen til D-bygningen, hvor der ryges uanset skiltning om det modsatte. Når det regner, klumper de studerende sig desuden sammen under overdækningen til indgangen. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* foreslog, at der bliver sat skilte op de steder, hvor røgen generer.

Claus Holm sagde, at rygere skal tage hensyn til ikke-rygere, og han opfordrede til, at der opsættes postere om at tage hensyn som en venlig henstilling, frem for at folk skal stå i de grønne circles. Da der syntes at være flertal for dette forslag, konkluderede han, at der ikke skal være grønne circles men i stedet opsættes skilte, og at placering og antal af askebægre revideres.

7. Mødeplan 2017

Mødeplanen for 2017 blev godkendt. Der er møder den 23. januar, den 15. maj, den 12. september og den 21. november. Alle dage kl. 10-12.

8. Eventuelt

Claus Holm sagde, at orienteringerne ville blive fremsendt skriftligt. Det drejer sig om:

Orientering om flytning til Nobel

Fakultetsledelsen er begyndt planlægningen af den lokalerokade, der bl.a. skal resultere i at DPU, Trøjborg flyttes til Nobel. Ifølge planen flytter medarbejderne fra Trøjborg til Nobel bygning 1483 i efteråret 2017. Undervisningen flytter alle-



rede fra efterårssemesteret 2017. På DPU, Trøjborg er der nedsat en planlægningsgruppe bestående af medarbejdere, der skal komme med indstilling om fordeling af konkrete lokaler, samt sikre den konkrete flytning. Bolette Hansen vil fungere som flyttekoordinator. Planlægningsgruppen skal inddrage og informere medarbejdere og studerende undervejs i processen. På fakultetsniveau etableres et flytteudvalg, primært bestående af sekretariatsledere/bygningsservice. Her deltager Mette Mejlvang. Udvalget skal udarbejde oplæg til endelige principper for kontortildeling, disponere de samlede lokaler til kontorer, undervisningslokaler og øvrige faciliteter, mv. Endelige beslutninger træffes i fakultetsledelsen. En undervisningslokalegruppe skal kravspecifisere behov for undervisningslokaler mv. Eva Viala sidder med i denne gruppe.

Charlotte Palludan har ønsket at få tilføjet følgende til referatet vedr. flytningen til Nobelparken:

Charlotte Palludan bemærker, at der på fakultetsniveau er nedsat et flytteudvalg, der bl.a. skal udarbejde et oplæg til endelige principper for kontortildeling. Det er uklart, hvem oplægget skal laves til, dvs. hvor denne beslutning tages. Hun vil gerne i denne sammenhæng minde om præcedens på DPU, som indebærer at adjunker/post docs, lektorer og professorer tildeles eget kontor.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet aflægger igen besøg på Aarhus Universitet. Denne gang bl.a. på Trøjborg. Tilsynet vil finde sted i perioden 28. november til 28. februar.

Obligatorisk brug af Outlook på DPU

Fakultetsledelsen har på deres møde den 8. september besluttet, at alle medarbejdere ved ARTS skal bruge deres Outlook-kalender aktivt. Det betyder bl.a., at man skal sørge for at have en ajourført kalender, således at det fremgår, hvornår man er ledig. Ligesom man skal besvare invitationer i Outlook. Overgangsdatoen er 1. januar 2017. Formålet er at reducere tidsforbruget ift. koordinering af møder og fælles aktiviteter i afdelinger, programmer, enheder, mv. samt at kunne hjælpe kolleger og andre personer ift. at se, hvornår en person er ledig. Kommunikation har indgået en aftale med en underviser, der vil tilbyde et grundlæggende oplæg – en Outlook-kalenderintro for afdelingerne.