

Referat af LSAU-møde D. 5. marts 2018

Medlemmer A-siden: Claus Holm, Eva Viala, Ulf Dalvad Berthelsen, Pia Bramming (afbud), Ida Wentzel Winther, Christine Wernberg Dalhoff

Medlemmer B-siden: Ida Juul, Niels Christian Mossfeldt Nickelsen (afbud), Tine Fristrup (afbud), Line Anne Roien (afbud), Mette Greve, Else Thousig, Jakob Krause-Jensen og Jacob Christensen.

Tilforordnede: Karina Krogsdal-Wogensen, Susie Petersson (afbud)

Referent: Charlotte Fisker Jensen

Lokaler: Emdrup D120 / Aarhus Det Gule Rum 1483-523

Claus Holm bød velkommen til mødet til alle deltagere på videolink og i Emdrup.

1. Godkendelse af dagsorden (B)

Dagsordenen blev godkendt.

2. Regnskab 2017 (bilag) (O)

Claus Holm præsenterede DPU's regnskab for 2017, som endte med plus 1 mio. kr. på bundlinjen. Det gode resultat skyldes tre hovedforhold, at den forventede fremdriftsbøde ikke indfandt sig, flere eksterne bevillinger og flere indtægter på IV-området (indtægtsdækket virksomhed). Deltagerbetalingen for efter- videreuddannelse på DPU er stabil. Budgetafvigelserne findes primært på de uforudsigelige poster, som ikke kan kalkuleres eller skønnes på forhånd.

Claus Holm forventer, at DPU og ARTS vil have en god og sund økonomi i 2018, men det forudsætter, at DPU er i stand til at hente indtægter hjem på eksterne forskningsmidler. Der planlægges med at lykkes bedre med forskningsansøgninger og dermed opnå flere bevillinger.

Det skulle gerne have afsmittende effekt, så DPU kan fortsætte med at ansætte videnskabelige medarbejdere.

Ida Juul spurgte ind til tallene for IV / indtægtsdækket virksomhed og EVU / efter- videreuddannelse, som er masteraktiviteter. I vedlagte bilag 1 kan opdelingen på IV og EVU ses, og det fremgår, at der er en markant stigning fra budget 2017 til ØR3/Regnskab.

Claus Holm oplyste, at EVU er stabilt. Der er færre deltagere på EVU, men i stedet er priserne blevet hævet. Han oplyste ligeledes, at lønbudgettet er stabilt.

Ida Juul spurgte ind til "overhead" og hvori forskellen på -6 i budgettet og -10 i regnskabet består. Claus Holm undersøger, hvori forskellen består (se vedlagte bilag 2).

3. Opfølgning og implementering af ny arbejdstidsaftale på Arts indgået d. 15. dec. 2017 (D)

Claus Holm oplyste, at der ikke synes at være dramatiske ændringer i aftalen, og at aftalen kan være vanskelig at læse.

Ida Juul oplyste, at hovedprincippet ved arbejdstidsaftalen er VIP'erne glade for, nemlig at sikre ensartede vilkår. Hun pointerede endvidere at aftalen primært omhandler forberedelsesnormer, mens det er uddannelsesøkonomien, der afgør hvor mange timer, der afsættes til undervisning, feedback, kollektiv vejledning mv. Ida Juul fremhævede nogle af de væsentligste ændringer i aftalen:

- Det er blevet præciseret, at det for adjunkters vedkommende er afdelingslederens ansvar, at adjunkternes timenorm går i 0 ved udløb af adjunktansættelse.
- Der er blevet tilføjet nye eksamensformer.
- Der er sket forbedringer i forhold til klager og ankesager.
- I forbindelse med ansættelser af videnskabeligt personale er der blevet lavet en meget kompliceret beregningsmodel.
- Der skal fremover anvendes shortlisting ved alle VIP-opslag.
- VIP-ubalancen er beskrevet.

Claus Holm pointerede, at timeubalancen er noget instituttet skal tage sig af, og at institutledelsen har en særlig opmærksomhed på timepuklen i forbindelse med ansættelser og fordeling af opgaver.

Ida Juul tilkendegav, at som udgangspunkt skal VIP'er ikke have mere end 986 timer i plus. DPU har et fint overblik over, hvor meget den enkelte VIP'er har i plus, det er der styr på. Jakob Krause-Jensen spurgte ind til, hvordan det går med puklen og om den nedbringes.

Claus Holm henviste til, at emnes bringes op i punkt 5. Tidligere har puklen vækstet år for år, men for nuværende er væksten stagneret. I øjeblikket er DPU's timepukkel samlet set på 100.000 timer. Heraf er de 40.000 timer fra Tempus-tiden og de 60.000 fra Vipomatic-tiden. Der har været et kronisk overforbrug af timer.

Ida Juul vurderede, at der er en sammenhæng mellem timepuklen, og at der har været ansættelsesstop og nævnte i den sammenhæng, at adjunkter har haft overskud af timer forbrugt på undervisning og underskud af timer forbrugt på forskning, hvilket har stillet dem ringere ift. at opnå en lektorstilling.

Claus Holm nævnte, at instituttet har været forskånet for at skulle fyre folk, men dog har måttet sige farvel til en del juniorforskere/adjunkter.

Eva Viala henviste til uddannelsesøkonomien og de nye studieordninger, hvor besparelserne gerne skulle kunne begynde at mærkes fra E17 og herunder også kunne se en nedgang i timeopsparingerne.

Claus Holm oplyste, at timeregnskabet for E17 afventes med spænding, og at sekretariatet netop i øjeblikket er i gang med at samle modulregnskaber og eksamensrapporter ind til registrering i Vipomatic.

4. Status på ansættelsesproces (O)

Notat om forarbejdet med de igangværende rekrutteringer blev runddelt på mødet og sendt på mail til mødedeltagerne på videolink.

Claus Holm oplyste, at der indledningsvist blev lavet kriterier for nyansættelserne fordelt på tre hovedforhold, 1 - at dække presserende behov inden for forskning og uddannelse, 2 – fordelingen mellem professorer, lektorer og adjunkter og 3 – tjenestested DPU Campus Emdrup eller DPU Campus Aarhus.

Oversigten med de opslåede stillinger viser, at mange af stillingerne er slået op som adjunkt/lektor for at synliggøre, at DPU er interesseret i adjunkter, men også fordi DPU har yngre lektorer ansat, der gerne vil være med i konkurrencen. Der er lagt op til en fair konkurrence og en fair mulighed for at søge stillingerne.

Claus Holm oplyste, at institutledelsen har været opmærksomme på at kunne skabe tværdimensionelt miljø på Campus Aarhus. Ved rekrutteringerne i 2015 skulle halvdelen af stillingerne besættes i Aarhus, denne gang er målet at en væsentlig andel af stillingerne skal besættes i Aarhus.

DPU har nogle uddannelser med meget små forskningsmiljøer, hvilket er skrøbeligt, når der skal gennemføres undervisning. Der er også behov for at sikre bemanningen af længerevarende forskningsprogrammer som f.eks. TIMSS og PIRLS.

Stillingerne er opslået relativt bredt, annonceret internationalt og med klare pædagogiske og didaktiske overvejelser.

Der er indkommet i alt 156 ansøgninger på de 13 opslag, og der er senest blevet arbejdet hårdt på at få nedsat bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg. Målet er, at stillingerne besættes med virkning fra d. 1. august 2018.

Claus Holm oplyste, at foruden de 13 opslag på listen har DPU også to professor MSO rekrutteringer og en professor rekruttering i gang.

Der blev stillet flere spørgsmål til processen for shortlisting hvortil Christine Wernberg Dalhoff oplyste, at det er nyt for alle at anvende shortlisting, og at det har givet anledning til mange dialoger. Planen er, at ansættelsesudvalgene skal sætte sig sammen og efter fastsatte kriterier vælge dem ud, der ønskes bedømt af bedømmelsesudvalget. Der er ikke krav om udvælgelse af et

bestemt antal ansøgere. I denne runde har DPU valgt fire opslag ud til shortlisting, men fremover er det en fast betingelse, at ARTS benytter sig af shortlisting i alle opslag.

5. Status på Vipomatic (D)

Med udgangspunkt i bilaget til dagsordenen "Oversigt over timeover- / underskud for DPU's faste vip" (UDEN post doc-timer og UDEN afvikling af Tempus-aftaler) gennemgik Claus Holm time-situationen for 2015/2016 og 2017. Den dårlige nyhed er, at oversigten viser, at der er sket en stigning i antallet af VIP med mere end 500 timer i plus. Stigningen er på 18 VIP. I 2015/2016 havde 23 VIP svarende til 16% af alle VIP mere end 500 timer i plus. I 2017 er der tale om 41 VIP svarende til 28% af alle VIP.

Det gode nyhed er, at DPU har reduceret antallet af VIP i minus. I 2015/2016 var der 19 VIP med mere end 500 timer i minus, mens der i 2017 kun var 2 VIP med mere end 500 timer i minus.

Ida Juul spurgte til, hvordan det er lykkedes at reducere de mange VIP'er i minus. Hertil svarede Claus Holm, at der er tale om god ledelse. Afdelingslederne har gjort et stort stykke arbejde bl.a. via MUS.

Claus Holm oplyste, at det for institutledelsen handler om at diskutere, hvordan VIP'ernes tid bruges, hvordan vi bruger hinanden inden for afdelingerne og afdelingerne imellem. Hvordan kræfterne bruges bedst muligt, så det ikke altid er de samme, der tager fra. Det er også netop her, de nye ansættelser kommer ind i billedet, så dem med mange timer i plus bliver bragt ned.

Claus Holm pegede også på, at de nye studieordninger har givet en anden arbejdsgang hen over året, som giver udfordringer i forbindelse med at få tid til at skrive. Her er brug for at få tingene systematiseret.

Jacob Christensen stillede spørgsmål ved hvor pålidelige tallene fra Vipomatic er, idet han ikke mener, at han kan regne med sin timeopgørelse, og at der står i systemet, at F17 regnskabet ikke er færdigt.

Hertil svarede Christine Wernberg Dalhoff, at timeopgørelserne sendes ud til verificering hos VIP'erne efter hvert semester. Her er det vigtigt, at man kigger sin opgørelse igennem og vender tilbage med sine kommentarer, ellers regner vi med, at det er validt. DPU's opgørelsesmetode og inddeling i intervaller er tilsvarende det, som benyttes på FAMU/FSU (Fakulets Arbejdsmiljø Udvalg og Fakultets Samarbejdsudvalg), netop for at tallene skal være sammenlignelige.

Claus Holm ønskede ført til referat, at der laves eftertjek af den konkrete situation, som Jacob Christensen henviste til og hvorfor der stod i Vipomatic, at F17 regnskabet ikke var færdigt.

Opfølgning: Teksten om at F2017 ikke er færdigt stod der ved en fejl og er nu fjernet og Jacob Christensen får et konkret svar vedr. sine timer. Post Doc-ansættelser skal håndholdes meget pga. få/ingen/individuelle timer til undervisning.

6. Lønforhandlinger 2018 (O)

Claus Holm oplyste, at den overordnede tidsramme for lønforhandlingerne er vedlagt mødematerialet sammen med en oversigt over processen.

Ida Juul efterspurgte, om det samme fine materiale som sidste år vil være til rådighed ved dette års lønforhandlinger.

Karina Krogsdal-Wogensen oplyste, at det er tilfældet, og at TR og ledere får samme materiale for at sikre gennemsigtighed. Karina oplyste samtidig, at der er stor bevågenhed omkring sikkerheden på systemet medarbejderne indberetter i. Systemet er åben for indberetninger i perioden 1. – 15. marts, og TR har været på kursus i brugerfladen.

7. Status på kompetenceudvikling i 2017 (O)

Christine Wernberg Dalhoff orienterede om, at DPU skal afrapportere til FAMU og FSU hvordan MUS anvendes og hvilke fælleskurser, der blev gennemført i 2017 for såvel medarbejdere som ledere. Efter MUS samles der op på afdelingernes kompetenceønsker, og på den baggrund vurderes det, hvilke kompetenceudviklingsforløb der skal sættes i værk. LSAU har tidligere besluttet, at DPUs kompetenceudviklingsmidler skal prioriteres til holdundervisning. På baggrund af ønskerne fra MUS-samtalerne i 2017 blev der søgt om midler hos AU's kompetencefond til at igangsætte 3 holdforløb, men højest usædvanligt fik DPU afslag, hvilket undrer, da de normalt prioriterer holdundervisning. Sekretariatslederen er i stedet i gang med at finde ud af, hvordan DPU selv kan finansiere forløbene. Der er søgt om kompetenceudviklingsforløb inden for forskningsledelse, skriftlig akademisk engelsk hvor CUDIM står for undervisningen og kvantitativ metode som Christian Chrstrup kan afvikle internt.

8. Meddelelser fra arbejdsmiljørepræsentanter (O)

Ida Wentzel Winther orienterede om, at der netop i dag har været afholdt møde i arbejdsmiljøgruppen med deltagelse af Christine Wernberg Dalhoff, Mette Greve, Jakob Krause-Jensen, Jacob Christensen, Ulf Dalvad Berthelsen og Ida Wentzel Winther. Fremover vil møderne blive afholdt, så de fælles punkter bliver gennemført først, og efterfølgende splitter de op i Aarhus og Emdrup, da ikke alle punkter er relevant for alle. I dag blev der bl.a. talt om opfølgning på APV herunder især brandvejledning, hvilket der vil blive gået videre med. Der blev talt om førstehjælpskurser, og hvordan man tiltrækker folk til kurserne, eftersom de ikke er obligatoriske, og der blev talt om æstetik og betydningen heraf.

Ulf Dalvad Berthelsen orienterede om flytteprocessen i Aarhus, hvor de havde forventet at være helt færdige nu med flytte-APV, hvilket dog ikke er tilfældet. 100 dage efter flytningen afsluttes projektet, dvs. på næste LSAU- møde vil der blive givet en beskrivelse af forløbet på processen samt eventuelle kommentarer fra medarbejderne. Det praktiske forbundet med flytningen har

været utrolig veltilrettelagt, og selve flytningen er gået rigtig fint. Alle er tilfredse med at være flyttet til Nobel, og det anses klart som en opgradering.

De flyttede ind i en bygning, hvor der var et tidligere påbud fra Arbejdstilsynet vedr. ventilation og indeklima. Teknisk chef for Bygningsservice Lars Mitens gik ind i sagen, som blev kørt mellem Arbejdstilsynet og Bygningsservice. Medarbejderne var lidt bekymrede inden flytning, men der er nu givet en grøn smiley og sagen er afsluttet.

Ulf Dalvad Berthelsen og arbejdsmiljørepræsentant Jacob Christensen er i løbende dialog med medarbejderne. Flytningen bringes op på kommende personalemøde hvor der tages referat, som vil indgå på næste LSAU-møde. Flytte-APV'en forventes herefter afsluttet.

9. Arbejdsmiljøstatistik (O)

Claus Holm gennemgik statistikken for DPU fordelt på sygefravær og psykologhjælp holdt op imod IKK, IKS og AU. Langtidsfravær skal generelt nedbringes på DPU. Når det inkluderes i sygefraværstatistikken ligger DPU højt på ARTS. Årsager til det høje langtidsfravær skal formentlig findes i at DPU mistede to kolleger i 2017. Sygefraværet opgjort uden langtidsfravær giver ikke anledning til bekymring.

Christine Wernberg Dalhoff kommenterede på, at DPU er gode til at benytte psykologisk rådgivning. Men det er vanskeligt at læse, om et højt forbrug af psykologisk rådgivning er udtryk for, at der er et dårligt arbejdsmiljø. Her skal man dybere ned i tallene. Statistikken om psykologisk rådgivning blev diskuteret. Der var et udbredt ønske om at få nogle mere kvalificerede tal at diskutere ud fra, for at finde ud af, om det er konkrete medarbejdergrupper, som primært benytter ordningen. Diskussionen fortsættes, når der forhåbentlig tilvejebringes mere kvalificeret materiale. Christine Wernberg Dalhoff undersøger mulighederne herfor.

Karina Krogsdal-Wogensen spurgte, om udvalget vurderer, at det er godt at benytte psykologhjælp? Ved tidlig brug kan det f.eks. have en god indflydelse, så der ikke følger en langtidssygemelding. Ofte har afdelingslederne måske en fornemmelse af hvad der sker.

Else Thousig foreslog at emnet bringes videre på et ledermøde.

Jakob Krause –Jensen slog fast, at almindelige studerende ikke er omfattet af ordningen men at det kun gælder for Ph.d. studerende og alle øvrige ansatte.

10. Eventuelt

Claus Holm orienterede om, at kommunikationsteamet på Campus Emdrup i april flyttes over i D-bygningen, hvor de kommer til at sidde sammen med sekretariatet. Flytningen gennemføres for at skabe større glæde og udbytte af kommunikationsteamet. Carsten Henriksen er lokal leder af teamet, der består af seks medarbejdere og en student.



Claus Holm sluttede af med at takke for mødet.

Punkter til kommende møder:

- Definitionen af forskningsbaseret undervisning
- Beskrivelse af forløbet på flytteprocessen i Aarhus samt eventuelle kommentarer fra medarbejderne
- Psykologisk Rådgivning

Bilag 1 – Punkt 2. Regnskab 2017

Spørgsmål: Ida Juul spurgte ind til tallene for IV / indtægtsdækket virksomhed og EVU / eftervidereuddannelse, som er masteraktiviteter. I vedlagte bilag 1 kan opdelingen på IV og EVU ses, og det fremgår, at der er en markant stigning fra budget 2017 til ØR3/Regnskab.

Svar: I oversigten ses opdelingen på IV-indtægten og EVU-indtægten m.fl. Der er en markant stigning fra budget 2017 til ØR3/Regnskab.

Regnskab 2017 - DPU, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse

Tal i mio. kr.

Indtægter	Budget 2017	ØR3 2017	Regnskab 2017	Afvigelse til ØR3
Finanslovsindtægter	211	217	216	-1
Uddannelsesstøt (STÅ, Færdiggørelsesbonus mv.)	98	99	98	-1
Fremdriftsbøde	-6	0	0	0
Basisforskningsmidler, Øvrige Formål mv.	119	119	118	0
Salgsindtægter	29	35	34	-1
IV-aktivitet	5	11	10	-1
Deltagerbetaling på EVU og øvrig salg	24	24	25	0
Omsætning på eksterne midler (omsætning = tildelinger)	35	36	40	3
Indtægter i alt	275	288	290	2
Omkostninger	Budget 2017	ØR3 2017	Regnskab 7. mdr. 2017	Regnskab i Pct af ØR3
Lønomskostninger	139	137	139	2
VIP (professorer, lektorer, adjunkt, post.doc., vidsk.ass. mv.)	107	106	107	1
DVIP (eksterne lektorer, undervisningsass., censorer mv.)	12	11	10	-1
TAP (instituteder, institutsekretariatsleder, institutadm.)	16	15	16	1
DTAP (studentermedhjælpere)	2	2	2	0
Ph.d./anden løn (kun ph.d.'ere på eksterne midler, da Ph.d.-skolen aflønner resten)	2	3	4	2
Driftsomskostninger	21	24	19	-5
Driftsomskostninger inkl. internt køb på AU	38	45	39	-6
Salg til andre AU enheder	-11	-12	-10	1
Overheadindtægter	-6	-9	-10	-1
Huseleje, el, vand, varme mv.	41	41	41	1
Fakultetsomfordelinger	55	55	55	0
Bidrag administrationscenteret	27	27	27	0
Bidrag fakultetet (dekanat, Ph.d.-skole mv.)	28	28	28	0
Universitetsopkrævninger	35	35	35	0
Bidrag til fællesadministrationen	34	34	34	0
Bidrag til AU's strategiske midler (netto)	1	1	1	0
Omkostninger i alt	290	292	289	-3
Resultat	Budget 2017	ØR3 2017	Regnskab 7. mdr. 2017	Regnskab i Pct af ØR3
Indtægter i alt	275	288	290	2
Omkostninger i alt	290	292	289	-3
Årets resultat	-15	-4	1	5

Bilag 2 – Punkt 2. Regnskab 2017

Spørgsmål: Ida Juul spurgte ind til "overhead" og hvori forskellen på -6 i budgettet og -10 i regnskabet består. Claus Holm undersøger, hvori forskellen består.

Svar: Det hænger både sammen med, at IV-aktiviteten er endt højere end forventet, og at der har været flere eksterne midler med overhead end forventet ved årets start (se gulmarkeringerne nedenfor).

DELREGNSKAB 2 INDTÆGTSDÆKKET VIRKSOMHED

	<i>Beløb i 1.000 kr.</i>	Regnskab 2016	Budget Primo 2017	Budget ØR3 2017	Regnskab ÅTD 2017
1000..1999	Indtægter	6.752	5.068	10.751	9.688
	Omkostninger	5.938	3.951	8.427	7.539
2000..2999	Lønninger	2.327	923	3.879	3.103
3000..5999	Driftsomkostninger	1.650	2.040	1.385	1.328
4310..4311	Overheadudgifter	1.960	988	3.163	3.108
	Resultat delregnskab 2	814	1.117	2.324	2.149

DELREGNSKAB 4+5 TILSKUDSFINANSIERED E AKTIVITETER

	<i>Beløb i 1.000 kr.</i>	Regnskab 2016	Budget Primo 2017	Budget ØR3 2017	Regnskab ÅTD 2017
	Indtægter	39.690	35.370	36.554	40.045
1000..1499	Eksterne tilskud	38.808	35.250	36.077	39.542
1510..1999	Salgsindtægter	882	120	477	503
	Omkostninger	39.680	35.370	36.554	40.045
	Lønninger i alt:	21.163	18.110	18.051	21.577
2110	VIP	14.954	13.442	13.537	16.731
2120	Ph.d.	1.588	1.981	1.375	1.072
2130	DVIP	254	154	216	303
2140	TAP	3.057	1.517	1.413	2.313
2150	DTAP	1.152	1.015	932	617
2160..2250	Anden løn	157	0	578	541
3000..5999	Driftsomkostninger	12.865	12.031	12.465	11.729
4310..4311	Overheadudgifter	5.651	5.230	6.038	6.738
	Resultat delregnskab 4+5	10	0	0	0