

Møde i LSAU den 15. maj 2017 kl. 10-12
D118 + 2113-252

Referat

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

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

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

Dato: 15. maj 2017

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt med tilføjelse af to punkter under eventuelt.

Ref: HR-partner Karina Krogsdal-Wogensen

2. Orientering om økonomi - budgetopfølgning (bilag)

Mette Mejlvang uddelte et bilag med regnskab 2016 og gennemgik det for udvalget:

Regnskab 2016 er bedre end forventet pga. medarbejdernes indsats og de studerendes adfærd ift. fremdriftsreformen/studentereffektivitet. Arts som helhed har overskud på 25 mio. kr. og DPU fik reduceret sit underskud fra -11 til -3 millioner. Instituttets bevilling er stærkt påvirket af STÅ-indtægter, færdiggørelsesbonus og evt. fremdriftsbøde og dermed de studerendes adfærd. Dette gør budgetprognoser svære. Det er generelt gældende for universiteterne og det er bl.a. derfor, at de har lov til at have så stor en egenkapital.

Mette Mejlvang gennemgik ligeledes bilaget med opfølgning på budget 2017 (ØR1):

Arts får med al sandsynlighed en langt mindre fremdriftsbøde end budgetteret (om nogen) ligesom studentereffektiviteten fortsætter med at bidrage positivt til instituttets økonomi. Da DPU stadig har underskud skal investeringer/forbrug godkendes af dekanen, og det må ikke foretages dispositioner, der belaster instituttets økonomi i de kommende år. Der vil derfor blive foretaget investeringer i nyt elektronisk udstyr (printere, computere, mobiler, AV-udstyr) ligesom rammen for udgifter til udvikling af studiemiljø og flytningen fra Trøjborg til Nobel øges, dertil åbnes en mulighed for at bruge flere midler på kompetenceudvikling.

Jakob Krause-Jensen kommenterede, at det lød godt, men at de studerende er meget fortravlede, så det vil være fordelagtigt, hvis midlerne på nogen måder kan 'komme tilbage' til de studerende og underviserne til gavn for studielivet.

Eva Viala sagde, at hun kunne genkende Jakob Krause-Jensens udsagn. Spørgsmålet er, om de studerende fortsat kan præstere hurtigere gennemførelse de næste 4 år, som er nødvendig for at forbedre økonomien. DPU har stadig for mange undervisningstimer, så vi kan ikke give flere undervisningstimer. *Eva Viala* foreslog bedre systematisk samtæn-



ning af undervisning og forskning, samt tiltag i stil med tilrettelæggelsen af 3. semester. Der er behov for fortsat opmærksomhed.

Ida Juul spurgte, hvad der skal gøres for at komme det sidste underskud til livs.

Mette Mejlvang svarede, at budgetunderskuddet i indeværende år er 13 mio. kr. Som planlagt frem til 2020 skal der skæres ned på den faste bemanning ligesom den ekstern finansiering skal øges.

Janne Hedegaard-Hansen sagde, at afdelingslederne siden 2015 har reduceret i den faste bemanning.

Mette Mejlvang sagde, at der i de kommende budgetår vil være behov for at reducere løn-omkostningerne, men at der også i et vist omfang vil være naturlig afgang.

Ulf Dalvad Berthelsen spurgte, om man i den positive økonomi kan se effekterne af uddannelsesreformen. Dvs. omlægningen af tidsforbruget.

Eva Viala svarede, at det nok ikke helt er slået igennem endnu. Det, der har haft allerstørst betydning er fremdriftsreformen, dvs. at de studerende har ændret adfærd og minimerer studietiden.

Ulf Dalvad Berthelsen kommenterede vedr. øget ekstern finansiering, at han har oplevet, at man på DPU ikke kan stille mandskab ift. at kunne udarbejde ansøgninger om eksterne midler. Bl.a. er det et problem, at adjunkter kun kan ansøge mindre bevillinger. Det opleves som en bagvendt logik, at der ikke er fastansatte nok til at søge midler hjem.

Ida Juul spurgte til Arts' overskud på 25 millioner og den solidariske økonomi.

Eva Viala sagde, at DPU påbegyndte sin dimensionering af uddannelserne før de andre institutter, hvilket betyder, at der vil komme underskud på de andre institutter (som DPU har nu), hvor DPU forventes at have overskud. Selvom det ser positivt ud, må vi derfor have mådehold pga. de mange usikkerhedsmomenter.

Janne Hedegaard-Hansen appellerede til at få merarbejdet reduceret, da det er en barriere for forandring.

Ida Juul berettede, at det er aftalt med Claus Holm, at 'timepuklen' skal drøftes på et kommende møde.

3. Første drøftelse af kriterier for lønforbedring 2018 for VIP og TAP (bilag)

Mette Mejlvang redegjorde for status på lønforhandlingsprocessen: lønforhandlingsresultat bliver meldt ud her i maj måned og LSAU får status for lønforhandlinger på mødet i august.

Lønaftalerne er styrende for lønforhandling. Spørgsmålet er, om LSAU ønsker lønkriterier som supplerer lønaftalerne. Eller om de nuværende aftaler er dækkende for kriterierne, DPU ønsker at have.



Ida Juul supplerede, at lønforhandlingerne foregik meget fint på VIP-siden. Der var fin enighed mellem ledelsen og TR i forhandlingerne. Det fungerede tilfredsstillende.

Else Thousig sagde, at AC-TAP ligeledes havde oplevet en god lønforhandlingsproces.

Janne Hedegaard-Hansen foreslog, at løn i højere grad skal decentraliseres til en dialog mellem afdelingsleder og medarbejder, således at løn og opgaver kan følges ad. Hun var bevidst om, at afdelingsledere i den nuværende proces kan indstille medarbejdere, men opfordrede til, at der aftales kriterier på tværs af afdelingerne, som dette kan gøres ud fra. Kriterierne bør dække, hvad vi på DPU synes er værdifuldt og positivt ift. til organisationen og arbejdsmiljøet, dvs. belønning af den ånd der får arbejdspladsen til at fungere. Fx at man bidrager til arbejdsmiljøet og hjælper adjunkterne godt i vej.

Mette Mejlvang forklarede, at der i staten er forhandlingsprocedurer, hvor kun professorer og special- og chefkonsulenter er berettigede til at selvforhandle, så den nære lønforhandling kan vi ikke honorere.

Jakob Krause-Jensen påpegede, at det kan være svært for medarbejderne at argumentere for egne gode sociale kompetencer.

Ida Juul fremførte, at personalepolitikken også fremhæver arbejdsmiljøet og opfordrede afdelingslederne til at indstille medarbejderne.

Udvalget drøftede, at 'academic citizenship' var et skridt i den rigtige retning.

Udvalget besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe, som formulerer lønforbedringskriterier, der vægter bidrag til fællesskabet på arbejdspladsen. Kriterierne skal fremme et godt arbejdsmiljø i afdelingen og på instituttet som helhed.

Gruppen nedsættes med Janne Hedegaard-Hansen, Else Thousig og Jakob Krause-Jensen som medlemmer. Der skal udarbejdes et oplæg til beslutning på LSAU mødet i august. Ida Juul indkalder til møde.

Det blev aftalt, at kriterierne fra administrationscentrene på Arts og ST kan bruges som inspiration og vedhæftes ved udsendelse af referatet.

4. Planlægning af det videre arbejde med den psykiske APV

- Status vedr. god tone i digitale medier

Karina Krogsdal-Wogensen orienterede om status på hhv. Arts og AU niveauet ift. emnet 'God tone' – herunder god tone i digitale medier.

På Arts niveau har dekanen og næstformændene i hhv. FSU og FAMU nedsat en arbejdsgruppe. Der arbejdes pt. på et kommissorium. Det er aftalt, at gruppens sekretær Martin Keis Kristensen kontakter Pia Bramming og Oliver Kauffmann for at få perspektiverne fra DPU LSAU.

På AU niveau afholdes formøde om god tone inden HAMU-mødet d. 29. maj. Derudover er der lanceret et supplerende arbejdsmiljøkursus om [God omgangstone](#)

Ida Juul påpegede ledelsens ansvar ift. at flytte ansvaret fra den enkelte medarbejder, som bliver udsat for chikane på nettet, så medarbejderen ikke føler sig alene.

Janne Hedegaard-Hansen sagde, at forskningen jo tit er individbåret, og at medarbejderne derfor kan føle sig meget ramt.

Janne Hedegaard-Hansen fremhævede at en leder i en samtale skal påpege overfor en medarbejder, hvis der ikke benyttes en god tone. Udvalget var enig i denne betragtning og opfordrede til sådanne samtaler mellem leder og medarbejder.

- Drøftelse: Opfølgning på indlægget den 24. april om anerkendelse og god ledelse i dagligdagen (bilag) samt opfølgning på indlægget den 21. marts om håndtering af stress (bilag) og Evaluering af form og indhold samt den videre proces

Mette Mejlvang sagde, at begge møder var en del af APV-opfølgning, men der bør evalueres på form og indhold, samt drøftes hvad de kommende tiltag skal være.

Situationen er, at der mødte utrolig få op til stress-mødet, hvilket er ærgerligt, fordi stress var et stort problem i APV'en. Det rejser spørgsmålet om, hvad vi fremtidigt skal gøre.

Ift. oplægget om daglig ledelse opfordrede *Mette Mejlvang* til en drøftelse af, hvad vi forstår ved 'god ledelse', og hvordan vi får det implementeret.

Mette Mejlvang fremhævede, at institutledelsen ser arbejdsmiljø og stress som en kritisk faktor. Vi skal iværksætte initiativer, som skaber forbedring og har effekt.

Jakob Krause-Jensen tilsluttede sig ærgrelsen om det skuffende fremmøde. Han troede, at mange er imod individualiseringen af stress, når de mener at stress skabes af strukturelle forhold.

Ulf Dalvad Berthelsen tilsluttede sig dette bud på forklaringen på det ringe fremmøde. *Ulf Dalvad Berthelsen* supplerede, at stressårsagen kan beskrives som skismaet mellem selvledelse på den ene hånd og 'hvornår er nok nok' på den anden. God ledelse bør have en tydelighed i, hvornår en medarbejder har 'gjort nok'. De yngre medarbejdere kunne hjælpes til at prioritere og afveje hvad der er vigtigst at deltage i (fx ift. projekter og hjem søgning af midler)

Janne Hedegaard-Hansen sagde, at der er meget selvledelse, men lederne skal lære medarbejderne at lede sin selvledelse. Svaret er tæt kontakt, så medarbejderne har en sparringspartner, men det påhviler både medarbejder at indhente og afdelingslederen at tilbyde sparring.

Ida Juul sagde, at stress-oplægget gør opmærksomhed på symptomer, men udvalget skal drøfte årsagerne. Et forslag kunne være mere langsigtet planlægning ift. undervisning, som gør det muligt at planlægge med forskning. Ligeledes skal arbejdstidsaftalen afspejle og være realistisk ift. det tiden reelt bruges på.

Mette Mejlvang sagde, at ift. IGLO-modellen er det ledelse og organisatorisk niveau udvalget skal drøfte og finde løsninger på.

Else Thousig syntes ikke stress-oplægget var særlig oplysende.

Ida Juul konkluderede, at form og indhold var evalueret og at følgegruppen skal komme med et oplæg.

- Planlægning af følgegruppemøde efter sommerferien

Følgegruppen (Oliver Kauffmann, Ulf Dalvad Berthelsen, Pia Bramming, Else Thousig, Mette Greve og Jakob Krause-Jensen) mødes efter sommerferien for at udarbejde et oplæg til tiltag, som kan få effekt for arbejdsmiljøet. Handlingsplanen med initiativer skal opdateres hermed.

5. Orientering om aftale for afdelingslederne (bilag)

Ida Juul sagde, at der er indgået aftale med Claus Holm om, at uddannelseskoordinatorerne overleverer og trækker sig ud af rollen således, at timerne bruges på at forberede sig på at vende tilbage til forskningen.

Eva Viala supplerede, at aftalen afspejler at Arts vil slå afdelingsleder og uddannelseskoordinatorfunktionerne sammen, idet det er sådan det er på IKK og IKS. Funktionen der nu skal løftes af afdelingslederne er en kæmpe opgave. Sekretariatet og AU studier skal understøtte afdelingslederne i højere grad.

Eva Viala forklarede ligeledes, at afdelingslederne ikke leder uddannelsesnævnet grundet det demokratiske valg til posten, så uddannelsesnævnsmænd får tildelt 100 timer. Der er indlagt en sammenhæng mellem studienævn og uddannelsesnævn, således at viden deles.

Ida Juul sagde, at der skal være en meget klar beskrivelse af arbejdsfordelingen.

Eva Viala svarede, at der arbejdes herpå.

Ida Juul spurgte til oversigten over timekompensationen i aftalen og bad om en præcisering på hvad 'timer til andet' dækker over.

Mette Mejlvang svarede, at hver afdelingsleder tildeles timer til ledelse ud fra størrelsen af afdelingen. Differencen mellem tid til ledelse og tid til forskning er 'timer til andet' – eks. undervisning eller specialevejledning.

Else Thousig spurgte, om supporten til afdelingslederne skal løftes af afdelingsadministratorerne.

Mette Mejlvang svarede, at der pågår en dialog med Ole Jensen om, hvor mange uddannelsesrettede opgaver vi kan sikre, at der bliver løftet af AU studier. Alt efter hvilket billede der tegner sig her, vil der være forskellige måder sekretariatet kan løfte supportopgaverne på.

6. Drøftelse af ønsker til kompetenceudvikling (bilag)

Ida Juul opridsede, at bilaget vedr. kompetenceudvikling viste en opgørelse over hvad midlerne blev brugt i 2016 og vil blive brugt til i 2017.

Mette Mejlvang forklarede, at ønsker til kompetenceudvikling systematiseres, så både organisationens behov og de individuelle behov imødekommes så vidt muligt. For år tilbage blev det aftalt, at prioritere institutkurser, fremfor individuelle kurser ude i byen. Der er særligt tale om sprogkurser og kurser i kvantitativ analyse.

Mette Mejlvang opfordrede udvalget til at komme med bud på relevante DPU kurser – og gerne i god tid, da det tager tid at planlægge.

Side 6/6

7. Eventuelt

- Status på flytningen fra Trøjborg til Nobelparken

Mette Mejlvang fortalte, at flytning fra Trøjborg til Nobelparken går efter planen. Pt. drøftes fordeling af kontorer – og principper herfor. Der har været afholdt møder med de studerende, som var bekymrede for, om der er plads nok. Der skal evt. tillejes undervisningslokaler udenfor Nobelparken.

I forbindelse med aftalen om flytningen til Nobelparken har det været et krav og en aftale, at undervisningen primært ligger mellem kl. 10-15 for undervisere der kommer tilrejsende fra Sjælland. Dette både ud fra et trivselsperspektiv og et økonomisk perspektiv, så der ikke kræves overnatning.

Mette Mejlvang orienterede om, at langt de fleste ønsker til undervisning hidtil har kunnet opfyldes, men at AU har undervisning kl. 8-18, og at det måske vil få betydning i den nye lokalefordeling.

Janne Hedegaard-Hansen sagde, at det betød ændrede arbejdsvilkår for tilrejsende medarbejdere, og at der burde tages hensyn hertil.

Eva Viala sagde, at hendes fornemmelse var, at der gerne ville tages hensyn, men at der er en bekymring fra IKK og IKS om, at deres medarbejdere ikke skal tage alle ydertimerne.

Eva Viala supplerede, at studiemiljøundersøgelsen viser, at studiemiljøet i Aarhus får stor kritik, så derfor følger hun det meget tæt ift. undervisningslokaler og undervisningstider.

Eva Viala sagde, at flytningen festligholdes den 8. september om formiddagen.

LSAU udtrykte bekymring for arbejdsvilkårene og studiemiljøet, og appellerer til at det betænkes i undervisningslokalefordelingen.

- Status på Campus Emdrup

Mette Mejlvang orienterede om, at en Campus-gruppe er nedsat med Ning de Coninck-Smith, Eva Silberschmidt Viala, Henrik Nitschke og en studerende som repræsentanter for DPU. Brugen af Campus' bygninger skal gentænkes bl.a. mhp. en fortætning på Campus Emdrup for at få en mindre i husleje. Der er afsat Arts-midler til undersøgelse af den bedste brug af bygningerne, bl.a. overvejes det at flytte kantinen. LSAU vil løbende blive orienteret.

Janne Hedegaard-Hansen sagde, at statskundskab på KU har et meget godt studiemiljø, som man også kan lade sig inspirere af.

Jakob sagde, at han forstod fortætningstanken, men at besøgende undervisere har glæde af møderum og kontorer, hvor kolleger ikke er til stede.

Janne Hedegaard-Hansen foreslog mere flydende stationer.

Ida Juul takkede for et godt møde og ønskede Mette Mejlvang alt godt fremover.