

**Referat af LSAU-møde
d. 9. maj 2018 kl. 13 – 15**

Lokale: Emdrup D118 / Aarhus Det Gule Rum 1483-523

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

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

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

Referent: Charlotte Fisker Jensen

Claus Holm bød velkommen og mindede om at være påpasselig med ikke at tale i munden på hinanden af hensyn til deltagerne på videolink i Aarhus.

1. Godkendelse af dagsorden (B)

Dagsordenen blev godkendt.

Jacob Christensen gjorde opmærksom på, at Ulf Dalvad Berthelsen ikke længere er arbejdsmiljørepræsentant i Aarhus, men er ledelsesrepræsentant for arbejdsmiljøet

2. Drøftelse af status for den psykiske APV 2016 (D), bilag

I juni skal Claus Holm på FAMU/LSU afrapportere status for de 7 områder i notatet "Fælles drøftelse i Institutledelsen om opfølgning på handlingsplan for psykisk APV 2016". Institutledelsen har drøftet de 7 områder og sikret, at alle relevante områder er med i forhold til APV 2016. Claus Holm understregede, at det er vigtigt at være opmærksom på, at hvert institut har sin profil af udfordringer og løsninger, men at vi konkret skal gennemgå det, DPU har arbejdet med i relation til APV 2016.

Claus Holm gjorde opmærksom på, at notatet er et statusnotat, for det der allerede er gjort, og ikke nødvendigvis medtager aktiviteter som vil ske fremadrettet.

Notatet blev gennemgået side for side, og eventuelle refleksioner blev ført til referat.

Til emnet "Arbejdstid og timehonorering" kommenterede Niels Chr. Mossfeldt Nickelsen det gode i, at ledelsen klart markerer, at ingen medarbejdere forventes at lægge mere arbejde i en opgave

end den honoreres for. Ida Juul tilføjede, at det er dejligt at se, men spurgte samtidig hvordan man har tænkt sig at sikre det, eftersom ikke alle arbejdstidsnormer rækker?

Hertil svarede Claus Holm dels, at normerne for arbejdet er beskrevet og aftalt mellem A- og B-side i arbejdstidsaftalen, som instituttet følger, og dels pegede han på, at instituttet er i en ny situation, hvor der igen er et økonomisk råderum til at ansætte VIP.

Mette Greve spurgte, om det også gælder medarbejdere i sekretariatet?

Christine Wernberg Dalhoff svarede, at hun arbejder også på at få balance med arbejdsopgaverne i sekretariatet. Der er to ubesatte stillinger i sekretariatet. Der vil være et slip i den mellemliggende periode og også et slip under oplæringsperioden. Det skal overvejes, om det kan betale sig at få nogen ind at hjælpe i overgangsperioden.

Tine Fristrup mener, at notatet fremhæver Vipomatic som et styringsværktøj, og problematiserer at mange registreringer først kommer senere. Tine Fristrup mener Vipomatic er for unuanceret at bruge som styringsværktøj.

Christine Wernberg Dalhoff pointerede, at tempustimer er registrerede og indregnet i Vipomatic, men dekanen ønsker ikke tempustallene med i statistikken af hensyn til sammenligningsgrundlaget med andre institutter.

Claus Holm oplyste, at der blev slået en streg i sandet, da DPU overgik fra Tempus til Vipomatic. Det samlede billede er, at der ikke er vækst i overskudstimer, men i stedet en forventning om at nedbringe det samlede antal overskudstimer. Det er korrekt, at der går tid inden ens aktiviteter kan ses i Vipomatic, men til gengæld er der større tiltro til tallene. I forhold til det mere planlægnings- og fremadrettede har institutledelsen indledt en dialog om eventuelle andre planlægningsredskaber, da Vipomatic har sine begrænsninger, man kan ikke alene styre efter det. Vipomatic kan bruges overordnet i forhold til at se, om tingene går i den rigtige retning.

Tine Fristrup foreslog, at Vipomatic omtales som et statusredskab og ikke et styringsredskab, da man i forbindelse med MUS skal kunne fremvise et "skyggeregnskab" med de ting man har gang i her og nu, men som endnu ikke fremgår i Vipomatic.

Niels Chr. Mossfeldt Nickelsen er af den holdning, at Vipomatic også bruges som et styringsredskab og er glad for, at notatet omtaler timeubalancer, som det gør, og at hans leder vil gøre ham opmærksom på eventuelle ubalancer.

Ida Juul gjorde opmærksom på, at der står i arbejdstidsaftalen, at Vipomatic skal være klar, så senest afsluttede semesters regnskab kan benyttes i forbindelse med MUS.

Tine Fristrup finder det uhensigtsmæssigt at Vipomatic ikke er up to date ved MUS.

Claus Holm understregede, at det er vigtigt at være opmærksom på, at Vipomatic har sine begrænsninger i forhold til den ønskelige situation. Det er der enighed om, men Vipomatic bruges med de forbehold i dag – og det er diskuteret og aftalt med afdelingslederne.

Til emnet "Forebyggelse af stress" havde Jakob Krause Jensen den holdning til ph.d.'ere og deres undervisningsforpligtelse, at det er fint, hvis de vælger kurser først.

Ifølge Eva Viala er det en interessant diskussion, om ph.d.'ere skal have førsteret til at vælge temakurser, da hun er bekendt med, at der netop er rift om disse kurser. Hun ved ikke, om der ligefrem skal laves en principbeslutning desangående.

Jakob Krause-Jensen fremførte, at da ph.d.'ere netop er særligt sårbare, bør de have lov til at vælge først blandt alle fag.

Claus Holm henviste til, at det er en drøftelse som først skal rundes i Institutledelsen, hvorefter den vil blive genoptaget i LSAU-regi.

Til emnet "Styrke anerkendelseskulturen" kommenterede Ida Juul, at det er et fint tiltag, men problemet er, at nogen bliver anerkendt og andre bliver ikke.

Jakob Krause-Jensen spurgte til, hvad anerkendelse er? Er det udgivelse af bøger eller forskningsresultater? Eller er det de små ting?

Christine Wernberg Dalhoff nævnte, at Jakob Krause-Jensen har haft synspunkter på området vedr. anerkendelseskultur og vil på den baggrund komme med forslag til LSAU jf. handlingsplanen.

Claus Holm rundede af med at sige, at foruden et udspil fra Jakob Krause-Jensen vil Institutledelsen arbejde med hvilke sammenhænge vi benytter anerkendelseskulturen i, og hvilke sammenhænge vi ikke benytter det i.

Til emnet "Styrkelse af samarbejde og kollegialt fællesskab gennem fysisk organisering" spurgte Ida Juul til, hvorfor DPU ikke benytter statens regler om rejsetid i op til max 13 timer i døgnet? For nuværende får VIP'er kun transporttid i forbindelse med undervisning. Hvis man også fik tid til transport i forbindelse med møder, ville flere formentlig benytte sig af ordningen, hvilket hun finder rimeligt.

Christine Wernberg Dalhoff oplyste, at statens regler benyttes i forbindelse med TAP-ansatte, og det handler bl.a. om en maks. arbejdstid for en arbejdsdag, når den også indbefatter tid til tjenesterejser.

Anna Karlskov Skyggebjerg gav udtryk for, at hun gerne ville støtte op om, at rejsetid til VIP bliver drøftet. Phd.'ere, der har vejledere på anden campus har f.eks. et problem, da ph.d.-skolen ikke dækker transporttid i den forbindelse.

Claus Holm rundede punktet "Drøftelse af status for den psykiske APV 2016" af med at oplyse, at notatet drøftes d. 12. juni 2018 på FAMU/LSU-møde sammen med tilsvarende notater fra andre institutter.

3. Administrativ aflastning af VIP-personale (D)

På vegne af en fælles TR-gruppe fremførte Ida Juul en anmodning.

Gruppen har en fælles oplevelse af, at der er kommet besparelser, alle er blevet presset af, at DPU ikke længere er et særskilt universitet med bevillinger på finansloven. VIP'erne ønsker at blive aflastet på det administrative område f.eks. i forhold til AURUS-afregninger, skufferegnskaber i forbindelse med Vipomatic, print af eksamensopgaver mv. Generelt vil VIP gerne diskutere om der er procedurer, som kan gøres mere forenklede, og som ligger bedre andre steder. Ønsket er, at der nedsættes en arbejdsgruppe, hvor arbejdsdelingen mellem HK-TAP, AC-TAP og VIP diskuteres.

Else Thousig nævnte, at det kunne være interessant at lave en beregning på, hvad det koster en VIP i sammenligning med en HK at lave en opgave.

Christine Wernberg Dalhoff og Mette Greve meddelte, at de gerne vil deltage i arbejdsgruppen.

Eva Viala gjorde opmærksom på, at der i forbindelse med overgangen til digitaleksamen blev taget en principbeslutning om, at på ARTS skal eksamensopgaver ikke printes, men læses på skærmen.

Ida Juul oplyste, at print af eksamensopgaver er taget med som "mange bække små", hvoraf noget kan der gøres noget ved, og noget kan der ikke gøres noget ved. Ida Juuls egen erfaring er, at det tager lang tid at skrive noter i systemet.

Eva Viala mindede om den dom, der er faldet om, at noter i forbindelse med eksamensopgaver skal gemmes.

Eva Viala foreslog, at der også kommer til at indgå en afdelingsleder i arbejdsgruppen. Claus Holm bringer punktet op på næste møde med institutledelsen.

Det skal meddeles til Charlotte Fisker, hvem der ønsker at indgå i arbejdsgruppen fra VIP-siden.

4. Orientering om økonomi/budgetopfølgning - ØR1 (O), bilag

ØR1 er et simpelt overslag over, hvordan DPU's økonomiske situation er 'nu' i 2018.

Baggrunden herfor er, at DPU i 2017 kom ud med en bedre og mere sund og god økonomi end det var budgetmæssigt forventet. Situationen de seneste år, hvor DPU har været det institut med den dårligste økonomi på ARTS, og hvor DPU derfor har 'lånt' fra de andre institutter, er nu vendt til alles glæde, til DPUs egen og fakultetsledelsens glæde. Den nye situation skyldes, at DPU dels har ændret sit ressourceforbrug, så DPU har haft et andet og lavere ressourcegrundlag end tidligere. Der har i den forbindelse været gennemført nogle besparelser, der ikke mindst er blevet erfaret som nedgang i antallet af kolleger. Men situationen skyldes også en forøget STÅ-indtjening og de budgetterede fremdriftsbøder, der ikke blev udløst. Og fremadrettet er forventningen, at DPUs fokus på forskning, herunder bedre og flere ansøgninger også vil betyde en stabil indtægt fra dette område. Det har allerede været muligt at skaffe nye typer af bevillinger hjem, som lover rigtig godt i forhold til vores forventninger.

Konkret fremgår det af overslaget, at der er en øget forventning på omsætning på eksterne midler fra 38 mio. til 43 mio. Samtidig går uddannelsesstøtten lidt ned. Der har været en utrolig

fremgang i STÅ og færdiggørelsesbonus, som kommer bag på DPU såvel som det samlede AU-system. Det er en kæmpe præstation DPU har stået igennem.

Fremadrettet ønskes en mere kontinuerlig drift, der kan skabe ro i forhold til DPU i øvrigt. Det tager tid, og DPU er stadig i gang med at lave om på nogle ting herunder f.eks. masteruddannelserne, hvorfor den fremtidige indtjening herfra er vanskeligt at forudsige.

Lønomkostningerne i ØR1 er på 140 mio., hvilket er stabilt set i forhold til 2017, hvor de var på 139 mio. De nye stillingsopslag er indkalkuleret i de 140 mio. DPU kan stabilisere sig, såfremt vi kan opretholde et vist STÅ-niveau og genetablere et gammelkendt niveau af hjemtagning af forskningsmidler. Det har naturligvis været stressende for organisationen at være i færd med at foretage besparelser, så en stabil driftssituation baseret på sådanne hovedindtægter er målet.

Ida Juul udtrykte bekymring over ordet "lånt", da DPU på et tidspunkt fik fremlagt, at når dimensioneringen kom, så var det DPU's tur, til at finansiere de to andre institutters eventuelle underskud.

Claus Holm svarede, at den såkaldte dimensioneringsskrænt kommer senere for de andre institutter, der som udgangspunkt havde og har en bedre økonomi til at imødegå de økonomiske konsekvenser af dimensioneringen. DPU er nu i en anden situation, hvor en mere stabil økonomisk situation ser ud til at kunne etableres.

Ida Juul spurgte om regnskabsforbedringerne er fremkommet af, at fremdriftsbøden er udeblevet.

Eva Viala svarede, at det vigtige i den nye model for uddannelsesbudgettering er at undgå at bruge flere timer end det antal VIP timer, der er til rådighed. En stor del af årsagen til regnskabsforbedringerne skyldes, at DPU ikke fik en fremdriftsbøde, de studerende bliver ganske enkelt hurtigere færdige. Det må forventes, at vi er ved at nå et mætningspunkt, hvor det ikke kan blive ved med at blive bedre.

Tine Fristrup efterspurgte tal, der f.eks. kan vise hvor mange studerende, der får udskydelse pga. stress, depressive problemer eller andet. Samtidig efterspurgte hun en rapport på, hvor mange der går igennem på normeret tid, hvem der trækker op og hvem der trækker ned.

Eva Viala kunne oplyse, at sammenlagt har DPU aldrig set bedre resultater end nu. I øjeblikket afventes studielederrapporten, som indeholder svar på nogle af spørgsmålene. Den øvrige del af spørgsmålene henvises til at hører under studienævnene.

Anna Karlskov Skyggebjerg oplyste, at der forsøgsvis på master allerede findes uddannelsespakker, som giver gennemsigtighed, som Tine Fristrup efterspørger.

Ida Juul spurgte til, hvordan DPU med stabile lønudgifter skal få afviklet timepuklen?

Claus Holm svarede, at det skal ske ved hjælp af de nuværende rekrutteringsprocesser og ved fortsat at gennemføre de planer for afvikling af ubalancer, som der løbende blive foretaget.

5. Status på ansættelsesproces (O)

Claus Holm oplyste, at DPU i øjeblikket har 3 + 13 stillingsopslag i gang. Processen er nået til bedømmelsesfasen, hvor de fleste nu er godt i gang. I den store planlægning skulle der gerne falde 8 stillinger på plads inden sommerferien og 8 efter sommerferien.

Med baggrund i rektors udmelding af nye normer for ansættelser, har vi skullet tilpasse eksisterende procedurer og etablere nye procedurer for hele processen. Hele systemet har skullet øve sig på de nye procedurer i samarbejde med de administrative instanser på campus Emdrup. Når rekrutteringsprocessen er færdig, er planen at evaluere på processen i relevante fora. Kan noget gøres mere smidigt næste gang samtidig med, at kvaliteten opretholdes eller forbedres?

Niels Chr. Mossfeldt Nickelsen kommenterede på et dilemma i relation til shortlisting. Den store fordel ved shortlisting er, at listen over ansøgere, der skal bedømmes er kortere, men omvendt kunne man få den fornemmelse, at det allerede på forhånd er besluttet, hvem der udvælges.

Claus Holm gjorde opmærksom på, at bedømmelsesudvalgsformanden altid har mulighed for at vælge at bedømme flere end dem ansættelsesudvalget har udvalgt.

Ida Juul efterspurgte, om der er kriterier for udvælgelsen?

Karina Krogsdal-Wogensen oplyste, at der findes en vejledning "Vejledning til ansættelsesudvalg ved shortlisting, Faculty of Arts, Arts HR 19-03-2018", som vil blive sendt ud sammen med referatet.

6. Flytte-APV Aarhus v/Ulf Dalvad Berthelsen (O), bilag

Ulf Dalvad Berthelsen oplyste, at han tidligere på LSAU-mødet d. 5. marts 2018 orienterede grundigt om flytte-APV'en for DPU Aarhus. Denne gang er det på dagsordenen for at blive ført til referat, da man er forpligtet til at lave flytte-APV, når man flytter. Det er hermed ført til referat og dokumenteret via bilagene til dagsordenen at processen har fundet sted.

Det er aftalt med medarbejderne, at der vil blive fulgt op på flytte-APV'en, hvilket kan ske via den fysisk og psykisk APV.

Jakob Krause-Jensen gjorde opmærksom på, at da det nye campus er opdelt på to etager, er der tendens til, at medarbejderne også opdeler sig socialt.

Ulf Dalvad Berthelsen oplyste, at det blev rejst som et opmærksomhedspunkt i flytteprocessen. På Trøjborg sad medarbejderne på en meget lang gang, hvilket gav nogle af de samme udfordringer. Der er i denne proces blevet gjort en stor indsats for, at alle blev hørt.

7. Meddelelser fra arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper (O)

Christine Wernberg Dalhoff orienterede om, at arbejdsmiljøgrupperne fra henholdsvis Aarhus og Emdrup er begyndt at afvikle deres møder ved først at være samlet og siden splitte op på de to campus.

Det seneste fælles emne grupperne har talt om, er hvordan man får behandlet æstetiske spørgsmål. Umiddelbart er det Bygningsafdelingens område. Det er blevet besluttet, at Husudvalget reetableres med en ny personalesammensætning og nyt kommissorium, så æstetiske spørgsmål kan behandles der.

Forbedring af mødekultur på videolink blev også drøftet. Det er vigtigt løbende at have fokus på mødekultur i forbindelse med videolink og løbende tage emnet op i afdelingerne, så det kan justeres og suppleres.

Jacob Christensen oplyste, at det var det emne i flytte-APV'en, som påvirkede arbejdsmiljøet mest negativt. Det er ikke kun en Aarhus problematik, men gælder også for Emdrup. Jacob Christensen appellerede til at emnet bringes op som et fokuspunkt. Der ligger allerede sedler om god mødekultur og mødeskik i mødelokalerne med videolink. Der skal skabes fokus på emnet, som der med sikkerhed findes meget forskellige oplevelser af.

Claus Holm tilkendegav, at der bør arbejdes med det lokalt i afdelingerne samtidig med, at emnet også vendes i Institutledelsen.

Jakob Krause-Jensen oplyste, at han flytter til Aarhus, og der dermed skal vælges en ny VIP arbejdsmiljørepræsentant i Emdrup.

8. Campusudvikling, Emdrup (O)

Eva Viala orienterede om processen for campusudvikling Emdrup. Det er besluttet, at DPU skal ud af kantinen og bygning C. Bygningsservice har haft folk ude at kigge på, hvilke andre steder en kantine kan ligge på Campus Emdrup. Det er imidlertid ikke nok for DPUs arbejdsgruppe, der ønsker beliggenheden holdt op mod studiemiljø, arbejdsmiljø mv. På andre campusser er man meget længere fremme med studiemiljø.

Der har været en længere møderække inden for tre spor; 1) studiemiljø og læringsmiljø, 2) arbejdspladser og arbejdsmiljø samt 3) kantine. Der har været afholdt fokusgruppeinterviews for at finde ud af, hvad der er vigtigt. I løbet af efteråret skal der findes ud af, hvad DPU kan tænke sig. Når man træder ind på vores campus, vil vi gerne have, at man kan se, at vi er et pædagogisk institut, vi skal være mere progressive på undervisningssiden. Der er blevet talt om at åbne op for hvad der ligger udenfor, f.eks. Folkeuniversitetet og lokalbefolkningen. Der skal afvikles en inspirationsdag hvor der inviteres nogen helt ude fra ind på campus.

9. Eventuelt

Der var ingen punkter under eventuelt.



Claus Holm takkede for mødet.

(B) = beslutning

(D) = drøftelse

(O) = orientering

Dagsordenspunkter til kommende møder:

- Brug af undervisningsevaluering
- Psykologisk Rådgivning