



**LSAU den 12. juni 2013 kl. 10.00-12.00**  
**D245**

**GODKENDT**  
**REFERAT**

**Medlemmer A-siden:** Hanne Løngreen, Nina Hvid,

**Medlemmer B-siden:** Charlotte Palludan, Tine Fristrup, Niels Christian Mossfeldt Nickelsen (afbud), Mette Greve (afbud), Else Thousig, Jakob Krause-Jensen

**Tilforordnede:** Per Lindblad Johansen (afbud), Steen Jessen, Susie Petersson (afbud)

**Desuden:** Merete Wiberg, Lotte Rahbek Schou (afbud), Dan Fog Enevoldsen (referent)

Dato: 02. oktober 2013  
Sagsnr.:  
Ref:

Side 1/3

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

### 2. Lokale- og flytteplaner (bilag)

Høring af ændrede lokaleplaner for bygning D samt drøftelse af processen.

Processen er i gang, og LSAU skal efterfølgende lave evaluering af hele processen. Der er stadig personer, som ikke er klar over, hvornår de skal flytte. ACA Drift står for selve flytningen, og de har presset på for at få flytningen i gang. *(Der er efterfølgende sendt nye flyttelister med angivelse af, hvornår alle skal flytte).*

Hvis der er bemærkninger vedr. programmedlemmer eller andre i forhold til flytteplanen, så skal disse tages op med Henrik Nitschke.

### 3. Fremtidig ledelsesstruktur og udvalg på IUP v. Hanne Løngreen

Information og drøftelse af, hvordan det får betydning for medarbejderne ift. det daglige personaleansvar og den årlige MUS-samtale.

Mette Tunø har sat en proces i gang vedr. ny institutstruktur, og der er blevet stillet skræppede krav til, hvordan denne proces skal foregå.

På IUP er der udpeget 2 viceinstitutedere, en for uddannelse (Eva Viala) og en for forskning (Claus Holm). Eva Viala vil fremover skulle lede et uddannelsesudvalg, som samler alle uddannelseslederne i et forum. Eva



arbejder p.t. på et kommissorium sammen med uddannelseslederne. Claus Holm skal stå for forskningsudvalget og arbejder p.t. med forskningsprogramlederne om et kommissorium. Endelig etableres et samlet ledelsesudvalg med forskningsprogramledere og uddannelsesledere, som ledes af Institutlederen, og der arbejdes p.t. på et kommissorium.

På IUP har Institutlederen med udgangspunkt i den psykiske APV udarbejdet et oplæg til den nye organisation, hvor der skal arbejdes med personaleledelse så tæt som muligt på den enkeltes daglige arbejde. På de to andre institutter på ARTS har uddannelseslederne personaleledelsen af lektorer og professorer. På IUP er Institutlederen, uddannelseslederne og forskningsprogramlederne ikke afvisende overfor denne model, men der skal udarbejdes ordentlige arbejdsforhold for IUP's uddannelsesledere i forhold til funktionstillæg og timekompensation. Derudover skal den nye organisation og udvalg sikre kommunikation mellem uddannelse og forskning, og endelig skal udvalgene give Institutlederen bedre mulighed for at få indblik i uddannelserne. Strukturen er beskrevet i Hannes nyhedsbrev d.27/5 2013.

Vi afventer Fakultet og Dekanens endelige notat vedr. fremtidig organisering af Arts – forventes til september. Forhandlinger om uddannelseslederes arbejdsvilkår skal gennemføres sideløbende med selve organisationsprocessen. Der var en diskussion om, hvorvidt det skal være viceinstitutedere, som har MUS med medarbejderne, men dette ville være praktisk vanskeligt, da der bliver MUS med for mange medarbejdere.

Det blev påpeget, at det var vigtigt, at tænke Institutforum ind i den nye organisation, og Institutlederen tilkendegav, at det er et centralt organ i forhold til rådgivning af leder – at sammenligne med akademisk råd på institutniveau – og det var også tænkt ind i den nye organisation.

Der blev spurgt til, hvordan beslutninger/informationer bliver formidlet fra de nye udvalg til den enkelte medarbejder, og det blev påpeget, at der med den nye organisering vil være flere som får indblik/information om beslutningerne på ledelsesniveau, og at dette ville give bedre mulighed for at formidle viden videre til medarbejderne.

Der har været forlydender om, at både UFU leder og forskningsprogramleder skulle være repræsenteret ved MUS samtaler, men det blev kraftigt understreget, at det ikke vil være nogen god ide at have mere end en leder med til selve MUS samtale, da samtalen ikke vil være jævnbyrdig med 2 på ledelsessiden.

Punktet skal på LSAU dagsorden fremover for at følge hele processen.



#### **4. Rekrutteringsstrategi (bilag)**

Rekrutteringsstrategien er løbende blevet behandlet af Fakultetsledelsen og blev drøftet i Akademisk Råd den 7. februar 2013. Notatet fremsendes til drøftelse. Høringsfrist den 14. juni 2013.

Bemærkninger til rekrutteringsstrategien:

- Nederst på s. 2 i forlængelse af ”i uddannelsesfagudvalg og forskningsudvalg” skal Institutfora også nævnes.
- Midt på side 4 vedr. muligheden for 6 årigt adjunktur, skal det bemærkes, at eventuelle ændringer i adjunkturforløb afventer pågående ministerielle forhandlinger.

Generelt lægger rekrutteringsstrategien megen vægt på det forskningsmæssige aspekt, men det bør indarbejdes, at et uddannelsesmæssigt aspekt også er væsentligt.

#### **5. Proces på Arts om ændret uddannelsesudbud (bilag)**

Til drøftelse – høringsfrist 31. maj 2013.

Punktet er taget til efterretning.

#### **6. Arbejds miljø**

##### **a) *Opfølgning på APV (bilag)***

Skemaet har været over AMU (skemaet er ikke fremstillet af instituttet).

Der er generelt skrevet meget korte bemærkninger om, hvordan man ønsker at skabe forbedringer, men der er meget få konkrete beskrivelser af, hvordan disse skal føres ud i livet. Det ville bl.a. være en god ide, hvis der blev meldt klare principper/konkretiseringer/rammer ud for, hvordan Dekanater handler i forhold til instituttet.

Det er dog positivt, at der lægges op til større råderum og autonomi til instituttet. Der skal måske udarbejdes en beskrivelse af Institutleders delegation af ansvarsområde. Det blev påpeget, at de 2 nye viceinstitutedere ikke repræsenterer Instituttet opad i systemet – det er stadig kun Institutlederen.



Der var en længere diskussion vedr. behovet for ledelse tættere på medarbejderniveau. Det ville være fordelagtigt med en slags mellemledere / afdelingsledere, som har en gruppe medarbejdere under sig. Der blev talt om muligheden af at tænke de 8 UFU ledere i klynger som en slags fælles ledere for flere af uddannelserne. Dette kunne være en fordel, da uddannelser er mere stabile end forskningsprogrammer, fordi det tager 4-5 år at nedlægge en uddannelse. En mulighed kunne være at dele ledelsesfunktionen i forhold til de forskellige uddannelser – en for Uddannelsesvidenskab, en for Master, og fordele kandidatuddannelserne på 2-4 forskellige ledere.

IUP har dog mange forskere, som er tilknyttet flere uddannelser og uddannelser på kryds og tværs af forskningsprogrammer. Det gør det svært at gøre UFU ledere til personaleledere. Søren Balsløv Fransen er ved at få kortlagt hvilken uddannelse, man er tilknyttet. En mulighed kunne være at spørge den enkelte medarbejder hvilken uddannelse, den enkelte oplever som sin primære.

Det blev påpeget, at AUs overordnede strategimål vil have mere af det hele, og at der ikke er noget, man skal lave mindre af. AUs vækstkrav harmonerer dårligt med resultaterne af APV'en og det dårlige psykiske arbejdsmiljø. Ledelsen må prioritere: Hvis man vil have mere af noget, så skal man også tilkendegive, hvor/hvad man vil have mindre af. Måske færre visioner og mere konkrete tiltag, som styrker driften. De nye kommende "mellemledere" skal hjælpe den enkelte medarbejder med at prioritere mellem forskning og uddannelse.

IUP Campus Århus mangler indsigt omkring procedure/strategier f.eks. i forbindelse med ansættelser, og det giver frustrationer hos medarbejdere. Der var et ønske om at få klargjort hvilke principper, stillinger bliver slået op efter.

Dekanen arbejder på at nedsætte forberedelsestiden på dublerende hold og rejsetid. Dette kan betyde, at VIP'ere fra Campus Emdrup vil bruge mindre tid med deres IUP kollegaer i Århus, og derfor bør man overveje, hvordan det daglige samarbejde mellem de to campus'er kan styrkes. Det blev påpeget, at en fælles indsats om uddannelserne har virket styrkende på samarbejdet på tværs af campus'erne.



Fællestillidsrepræsentanten vil gerne inddrages i arbejdet omkring Tempus. ACA har forpligtet sig til at holde Tempus løbende opdateret frem til 2014.

AU Viden har fået masteruddannelser under deres område, og de skal nu føre undervisnings- og vejledningstimer på masteruddannelserne i Tempus.

Studieadministrationen vil gerne af med Tempus. Leo har meldt til studiesekretærene, at de mister Tempus pr. 1/9 og en medarbejder til Instituttet, men Instituttet er endnu ikke blevet officielt orienteret om denne beslutning. Punktet vedr. Tempus i handleplan skal omformuleres.

Forslag til APV handleplan sendes til Institutleder, som vil indarbejde punkterne i handleplanen og sende det nye forslag til LSAU.

b) **Mødekultur og køkkenrod (bilag)**

Køkkenet på 2.sal i D bygningen er tit ikke ryddet ordentligt op. Rengøringspersonalet rydder ikke op eller sætter i opvask, og hvis dette ikke er gjort, så bliver køkkenet ikke rengjort.

Der vil blive opsat nye skilte vedr. oprydning a la "Din mor er her ikke". Det er ikke hensigtsmæssigt at VIP bruger tid på at rydde op, og måske skal det overvejes at ansætte flere studentermedhjælpere til at gøre det – Jf. pkt. 7 så har instituttet måske snart midler til at ansætte studentermedhjælpere.

## 7. Orientering og drøftelse

a. **Budget 2013 for Arts**

Akademisk råd har fået budget til gennemgang. Institutleder forventer at udarbejde institutbudget juni/juli, og institutbudgettet forventes at komme på LSAUs dagsorden efter sommerferien.

Tillidsrepræsentanten er ikke blevet orienteret om de 12 kommende VIP stillinger – men dette kan skyldes, at de ikke slået officielt op endnu. Institutleder mangler p.t. indholdsbeskrivelser til 4 af stillingerne fra uddannelsesledere og/eller programledere.

Udover de 12 stillinger vil der efter sommerferien blive slået yderligere ca. 8-10 nye VIP stillinger op.



## **8. Information til og fra HSU, FSU og FAMU**

Der er igangværende forhandlinger om ændring af arbejdstidsnormer. De store "knaster" omkring forberedelsestid, frikøb i forbindelse med projekttimer og rejsetid skal behandles i de kommende forhandlinger. Forhandlingerne forventes færdige efter sommerferien og forventes at træde i kraft i 2014.

## **9. Eventuelt**

Charlotte Palludan vil spørge Dekanen om udarbejdelse af ny aftale vedr. videooptagelse / Streaming af undervisning.