



**LSAU ekstraordinært den 23. maj 2014 kl. 10.00-12.00**  
**D118 og 2113-252**

**GODKENDT**  
**REFERAT**

**Medlemmer A-siden:** Hanne Løngreen, Mette Mejlvang, Eva Viala

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

**Tilforordnede:** Tomas Breddam, Per Lindblad Johansen (afbud)

**Desuden:** Lise Skanting (referent)

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

## 2. Arbejdstidsaftale (bilag)

*Hanne Løngreen* sagde, at hun senere ville præsentere LSAU for et overblik over konsekvenserne. Hun tilføjede, at Mette Thunø og Charlotte Palludan vil orientere alle om aftalen. Der var planlagt et møde den 27. juni, men det vil formentlig blive udskudt til efteråret, da vi er i en overgangsfase.

*Ida Juul* sagde, at der var forskellige aftaler på institutterne, og at der nu er sket en harmonisering. Nogle steder er der mindre forringelser fx vedr. eksaminer og dublerende undervisning inden for samme semester. Andre steder er der forbedringer fx, at de 40 timer til administrativt arbejde tages af de 60 pct. Desuden er 4 timers transporttid henh. til/fra Aarhus bevaret. Aftalen træder i kraft 1. februar 2015 på IUP, og der er ved at blive udarbejdet en tillægsaftale, da aftalen principielt gælder pr. 1. august.

*Eva Viala* sagde, at konsekvenserne pr. uddannelse og pr. uddannelsesforløb er ved at blive beregnet. Foreløbigt peger aftalen på, at vi sparer ca. 1750 timer ved at implementere de nye normer for dublering af undervisning og ca. 1800 timer med de nye normer for 2. og 3. specialevejledning. Hun ville fremlægge et notat, når alle beregninger foreligger.

*Merete Wiberg* sagde, at VAS iflg. aftalen skal forske 20 pct., så undervisningen bliver forskningsbaseret. Det er attraktivt i en karrieresammenhæng. *Eva Viala* svarede, at nye VAS vil blive ansat på de betingelser. *Ida Juul* tilføjede, at for de VAS, der allerede er i stillinger, gælder det fra næste semester. *Tomas Breddam* sagde, at aftalen principielt kan implemen-

Dato: 01. juli 2014  
Sagsnr.:  
Ref:

Side 1/3



teres umiddelbart, da fordelingen af tid ikke er nævnt i ansættelseskontrakterne.

*Eva Viala* sagde, at de eksterne lektorer får en "dårligere" normering med implementeringen af den nye aftale. Man kunne evt. overveje at implementere de nye normer for VAS, eksterne lektorer og specialekontrakter, indgået efter 1. august.

*Mette Mejlvang* sagde, at aftalen rummer mange fortolkningsmuligheder, så der er der behov for at konkretisere aftalen og vurdere konsekvenserne for organisationen, uddannelserne og den enkelte VIP.

*Hanne Løngreen* sagde, at normerne ville blive tydelige, når Vipomatic afløser Tempus – forhåbentlig i løbet af efteråret. *Ida Juul* spurgte, om Vipomatic ikke skal implementeres fra 1. februar. *Mette Mejlvang* svarede, at overgangen er planlagt til 1. august, men at det kan ændres.

*Hanne Løngreen* konkluderede, at arbejdstidsreglerne drøftes igen bl.a. vedr. fortolkninger.

### **3. Principoplæg om afvikling af timer (bilag)**

*Hanne Løngreen* foreslog, at bilaget - som er udarbejdet af en arbejdsgruppe, der blev nedsat på det ekstraordinære LSAU den 29. april – tydeliggøres mht. processen. Hun bad desuden om en uddybning under overskriften: 200-500 vedr. en høring hos afdelingen/afdelingslederen.

*Eva Viala* spurgte, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at hele afdelingen skal inddrages. *Ida Juul* svarede, at frisemester og afspadsring kan have konsekvenser for de øvrige medarbejdere. *Else Thousig* spurgte, om man ikke kunne forvente, at afdelingslederen checker i afdelingen og laver en indstilling, der godkendes af institutlederen. *Tine Fristrup* så det som et fælles anliggende, at en person har båret en stor byrde.

*Mette Mejlvang* sagde, at afdelingslederen får et personaleansvar for at sikre medarbejderenes trivsel. Der står i Arts-aftalen, at institutlederen har ansvar for de opsparede timer, men at afdelingslederen og uddannelseslederen i dialog med institutlederen løser opgaven. *Merete Wiberg* sagde, at det er naturligt, at afdelingslederen træffer beslutning. *Hanne Løngreen* svarede, at hun pt. har ansvaret, men at man kan vende tilbage til den konkrete proces.

*Eva Viala* sagde, at nogle VIP har opsparet 1000 timer dvs., at der skal afvikles 2 forskningssemestre inden 2020, hvilket vil have konsekvenser for



uddannelserne. Hun foreslog, at grænsen i stedet skulle være 500-1000 samt mere end 1000. Hun foreslog, at der fremlægges beregninger, så der er et konkret udgangspunkt.

*Tine Fristrup* sagde, at det er en beskyttelse af den enkelte. *Eva Viala* svarede, at konsekvensen kan være, at nogle slet ikke underviser i lange perioder., hvilket kan få store konsekvenser for uddannelserne fx at man i en periode kan blive tvunget til at reducere optaget af studerende, fordi der ikke er tilstrækkelig bemanning. *Tine Fristrup* fandt oplysningen fra *Eva Viala* interessant og bad om at få beskrevet konsekvenserne for optaget som følge af frisemestre.

*Mette Mejlvang* sagde, at der var risiko for en ond spiral og henviste til arbejdstidsaftalen, hvor det fremgår, at arbejdet skal tilrettelægges under hensyntagen til institutternes virke og den enkelte. Mange undervisningstimer kan medføre manglende forskning. Men ubalancer kan måske være oparbejdet, fordi man alligevel forsker. Det er kritisk - set i lyset af de udfordringer, IUP står over for som fx fremdriftsreformen.

*Else Thousig* spurgte, om en nedjustering af optaget kunne afstedkomme en gevinst. *Eva Viala* svarede, at situationen er kompleks, fordi optagelseskriterierne i dag vægter karakterer. Da professionsbachelorer med en pædagogisk adgang får højere karakterer, tilgodeses disse studerende. Men mange ting tyder på, at det især er denne gruppe studerende, som falder fra i langt højere grad end andre.

*Tomas Breddam* sagde, at arbejdsgruppen er gået mekanisk til værks, og at de langsigtede perspektiver ikke er inddraget. Han foreslog, at der tages stilling i den konkrete situation, og når ønsket opstår.

*Ida Juul* sagde, med henvisning til *Eva Vialas* forslag om at timer oparbejdet som følge af eksterne finansierede forskningsmidler skulle tælle mindre end timer oparbejdet via undervisning, at man ikke kan lave regler med tilbagevirkende kraft. Det er ikke en løsning at nedsætte optaget. Det er vigtigt at få gang i arbejdet ud fra papiret og at få bemanningen på plads ud fra normerne. Hvis der opstår problemer, må de tages op på det tidspunkt.

*Eva Viala* sagde, at det er et problem, at der ikke produceres tilstrækkeligt mange STÅ pr. VIP. Det løser derfor ikke noget blot at ansætte flere DVIP. Hun så flere muligheder og ville gerne komme med et oplæg.

*Hanne Løngreen* konkluderede, at papiret bliver justeret bl.a. vedr. høring af den enkelte og mht., hvordan den enkelte forholder sig. Desuden



skal den administrative support sikres. Og der holdes et temamøde om økonomi.

#### **4. Status vedr. stillinger**

*Hanne Løngreen* sagde, at hun og Charlotte Palludan har holdt en række møder jf. dagsordenens pkt. 7 med VIP'er, der kunne komme i klemme pga. ansættelsesstoppet. Der mangler dog at blive afholdt et møde med ph.d.'ere. Når det kvalificerede ansættelsesstop slutter med udgangen af juni måned, skal der slås en række stillinger op. Det drejer sig om ca. 6 adjunkter, ca. 6 lektorater og et antal MSO professorer. Opslagene kan forberedes, men da afdelingslederne ikke er på plads, vil de konkrete stillingsopslag ikke blive behandlet i den nye institutledelse.

*Ida Juul* spurgte om, hvor mange der underviser i forvejen. *Hanne Løngreen* svarede, at mange af de mulige ansøgere allerede er ansat. I budgettet er der indlagt nye stillinger, og det er indregnet, at nogle allerede er i systemet. Da det er temmelig mange stillinger, der slås op samtidig, vil der blive lagt en arbejdsplan sammen med Tomas Breddam for så vidt muligt at undgå flaskehalse.

*Merete Wiberg* spurgte om, hvad der sker med de, der udløber inden. *Hanne Løngreen* svarede, at hver enkelt bliver håndholdt – i samarbejde med Tomas Breddam. En række adjunkter og post.doc.'er blev forlænget kort før ansættelsesstoppet. Med hensyn til ph.d., så er det ikke sikkert, at de efterfølgende kan ansættes. Hertil kommer, at der på AU lægges vægt på forskermobilitet. Det samme gælder for det ekstra år til post.doc'er ud over den tid, hvor de typisk er betalt af eksterne midler.

*Ida Juul* spurgte om, hvilke stillingerne der slås op. *Hanne Løngreen* svarede, at det vil blive fastlagt efter drøftelse med afdelingslederne, men at adjunktstillingerne primært slås op i Aarhus, mens det kan garanteres, at der slås lektorater op som udløb af adjunkturer i forhold til adjunktrets arbejdssted. Der vil blive slået lektorater op, som alle adjunkter og post-docs kan søge.

#### **5. Arbejdstilsynets besøg i Aarhus**

*Merete Wiberg* sagde, at hun og Lotte Rahbek Schou efter besøget havde et møde med Arbejdstilsynet. Der forventes at komme 2 påbud. Det ene vedrører akustik. Det skal løses inden 3 måneder. Det andet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Det skal være i orden inden for 6 måneder. Arbejdstilsynet vil komme tilbage efter ½ år. Hun understregede, at kollegerne generelt har det godt med hinanden og med arbejdet.



*Tine Fristrup* sagde, at det er et ærgerligt med påbud, men at det er godt, at det synliggøres.

*Hanne Løngreen* svarede, at brevet fra Arbejdstilsynet afventes, før der sættes noget i gang.

## **6. Psykisk APV (bilag)**

*Lise Skanting* sagde, at bilaget ved en fejl ikke var blevet vedhæftet. Det blev aftale at eftersende det samme dag med deadline for svar den 27. august. Der er alene tale om teksten i statuskolonnen.

## **7. Orientering om møder med adj., post.doc og VAS**

Behandlet under pkt. 4

## **8. Erfaringsopsamling på økonomiprocessen**

*Hanne Løngreen* sagde, at der er stillet spørgsmål til både samarbejdsudvalg og ledelser.

På baggrund af drøftelserne blev det aftalt, at synspunkterne opsamles i korte statements, der rundsendes til endelig godkendelse. Følgende synspunkter blev fremsendt som svar fra LSAU:

- Der blev efterlyst åbenhed om den overordnede økonomi, og det anbefales, at man får styr på økonomien inden næste runde besparelser
- Instituttet kører økonomisk godt, men bliver ansvarliggjort økonomisk, fordi der ikke er styr på den overordnede økonomi
- Det ville give tryghed at vide, hvor problemet opstod
- Det er umuligt at gennemskue mekanismerne
- Går efter de små fisk i fyringsrunden. Hvorfor ikke fyret/slanket i ledelseslaget
- Tillidskrise, når det er folk på gulvet, der rammes
- Er opgaver forsvundet som følge af fyringerne
- Instituttet er ikke inddraget i vicedirektørernes besparelsesproces. Medført at der er fyret personale med nøglefunktion for instituttet.
- Fyringsrunden har ikke været kvalitetssikret mhp hvem og hvad, der er brug for
- Manglende kommunikation og tillid til de lokale TR'ere
- Opgaver cykler frem og tilbage. Det forventes at instituttet overtager opgaver, som fællesadministrationen nedlægger
- Mangler rationalet og hvad, der sker efterfølgende



- Ingen "efter"proces

## 9. Ekspertpanelet

*Hanne Løngreen* henviste til, at der er blevet udsendt et spørgeskema til alle, hvor der var yderligere mulighed for tekstbesvarelse. Den mulighed synes være udnyttet af mange, da det har genereret flere tusind siders tekstsvær. Forud var der interview med alle institutledere samt fokus-gruppeinterviews. Desuden har ekspertpanelet været på besøg på instituttet, Campus Emdrup – efter anbefaling i fakultetsledelsen. På dette besøg var der møder med uddannelsesledere, VIP og administrative medarbejdere.

Ekspertgruppen offentliggør sin rapport i begyndelsen af juni, og der vil efter sommerferien vil blive en høringsperiode.

Hun tilføjede, at stillingen som universitetsdirektør er slået op.

## 10. Lederudvikling på Arts

*Hanne Løngreen* sagde, at dekanen ønsker kompetenceudvikling af de nye afdelingsledere. Hun anbefalede, at kompetenceudviklingen udskydes, da de påtænkte afdelingsledere alene vil blive udpeget i en interimperiode.

*Tine Fristrup* sagde, at kurserne skal være konkrete i forhold til opgaven og være med til at skabe de ydre rammer for rollen som afdelingsleder. Hun foreslog supervision i stedet for kurser og gerne i en anden forståelsesramme end AU-HRs. Man kunne fx også spørge afdelingslederne om, hvordan de vil understøttes. Afdelingerne er forskellige, og der er forskellige kompetencer. Der skal etableres et rum, hvor de kan dele kompetencer. *Merete Wiberg* sagde, at kurserne er dyre og ikke rigtigt hjælper noget. Hun så også gerne satsninger om det konkrete.

*Tomas Breddam* sagde, at målet med kurserne er at støtte afdelingslederne i deres nye rolle. De vigtigste elementer må være facilitering af processer, supervision og netværk.

*Hanne Løngreen* sagde, at udgifterne under alle omstændigheder skal betales af instituttet, og at de tidligere afviklede kurser har kostet ca. 35.000 pr. deltager.



*Mette Mejlvang* foreslog, at en HR partner og en økonomipartner deltager, så afdelingslederne bliver klædt forvaltningsmæssigt og økonomisk på.

*Hanne Løngreen* foreslog, at kurserne forankres på instituttet. Hvis kurserne skal lægges på fakultetet, bør det ske som erfaringsudveksling mellem afdelingslederne på fakultetet – frem for eksperter udefra.

## **11. Mødeplan E14**

Der skal findes to møder i henholdsvis august/september og november samt et temamøde om økonomi.

## **12. Eventuelt**

*Hanne Løngreen* sagde, at hun efter indleveringen af strategien til dekanen havde set strategien igennem på baggrund af de udfordringer, instituttet står over for fx fremdriftsreformen og partnerskabsaftalen mellem uddannelsesministerierne og UC'erne om efter- og videreuddannelse samt udviklings- og evalueringsarbejde.

Det sidste understreger, at de særlige områder, DPU fik tildelt ved oprettelsen, nu er flyttet til UC'erne. Det medfører en ændret udfordring for IUP. Af disse grunde ville hun arbejde med en skarpere profil, der kan skabe retning og rum.

---

---