



LSAU den 25. januar 2013 kl. 10.00-12.00
D219

GODKENDT
REFERAT

Medlemmer A-siden: Hanne Løngreen, Nina Hvid, Eva Viala

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

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

Desuden: Lise Skanting (referent)

Dato: 19. februar 2013
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/7

Hanne Løngreen bød velkommen til mødet og til Eva Viala, der er ny studieleder.

1) Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2) Høring af nyt MUS-koncept (bilag)

Steen Jessen henviste til spørgsmålene på s. 2 i bilaget og til et fælles digitalt skema. Der er i oplægget lagt vægt på, at MUS-konceptet er ens for alle. Det forventes også, at MUS-samtalerne foregår inden for samme tidsrum.

Hanne Løngreen sagde, at det er et tungt system med indmelding i AU-HRA, og hun spurgte om, hvordan man kan se tidligere aftaler, hvis der skiftes leder.

Charlotte Palludan var enig i synspunkterne og sagde, at processen er omfattende. Hun pegede på problemer, hvis systemet ikke fungerer og stillede spørgsmål ved, om det kan håndteres samtidig på hele AU og indenfor 1 semester. Hun efterlyste en adressering i samtlige papirer af de ressourcer, der stilles til rådighed i forhold til, at medarbejderne kan gennemføre kompetenceudvikling. Hun udtrykte en generel bekymring for kombinationen med forskningstilsyn.

Niels Christian Nickelsen sagde, at det er godt med vægt på dialog, men at høringsmaterialet er præget af en ikke-universitær sammenhæng, og han sagde, at materialet bør afspejle universitetsverdenen. Han fremhævede, at der på s. 2 under forberedelse til leder er meget New Public Management.

Han sagde desuden, at der skabes upåagtede problemer, når konceptet baseres på en anerkendende tilgang. Der bør i stedet lægges vægt på det respektfulde. Han stillede spørgsmål ved, hvorfor der skal være fælles standarder og foreslog en simpel fælles struktur for at skabe dialog.



Nina Hvid var bekymret for at bruge AUHRA, da det ikke er stabilt, når hver enkelt selv skal lægge ind inden for samme tidsrum. Hun sagde, at skemaet derimod var OK.

Hanne Løngreen sagde, at hun i perioden november-april har op mod 60 samtaler (uddannelsesledere, forskningsprogramledere, studieleder, professorer og seniorer samt med alle, der deltager i AU kompetencekurser), og at det derfor er urealistisk at gennemføre alle samtaler inden for 2 måneder.

Lise Skanting tilføjede, at det er et stort administrativt arbejde at finde mødetider for de to parter i MUS-samtalen.

Steen Jessen sagde, at nye ledere vil få adgang til tidligere aftaler. Der vil være en link til AUHRA i invitationsmailen, og med hensyn til fastlæggelse af aftaler ligger der ikke i AUHRA en kobling til kalendersystemet. Der er fremsat ønske om, at denne kobling bliver etableret, men det er pt. uklart, om det vil være muligt.

Hanne Løngreen konkluderede, at synspunkterne samles op i et høringsvar, der rundsendes til godkendelse før fremsendelse til FSU.

3) Instituttets strategi (bilag)

Hanne Løngreen refererede til bilaget, som er b-sidens synspunkter i forhold til de centralt fastlagte punkter på sidste LSAU.

Charlotte Palludan sagde, at forskellige ledelsesinstanser prioriterer forskellige indsatser. I instituttets strategi er der behov for en prioritering og en markering af, hvad VIP'erne skal prioritere. Fx er der en stemning af, at man risikerer at fejle, hvis man ikke publicerer nok, hvilket forstærkes af uklare prioriteringer.

Hun sagde desuden, at det i forhold til sammenhængskraften mellem Emdrup og Aarhus er vigtigt at finde ud af, hvad der tænkes på.

Hanne Løngreen refererede til Mette Thunøs nytårstale, hvor hun afviste, at folk skal flytte til Aarhus. Der skal være vækst både i Aarhus og i Emdrup, og hun lagde op til, at det er instituttet, der skal finde ud af hvordan. Det er fx vigtigt, at studiemiljøet fungerer begge steder.

Eva Viala sagde, at Mette Thunø havde understreget, at sammenhængskraften kan skabes på flere måder. Bedre studiemiljø kræver flere ansatte i Aarhus. Det behøver ikke at være identisk med Emdrup. Det kan være på en anden måde. Udfordringen består i at udfolde en bæredygtig strategi for de 2 campus'er.

Charlotte Palludan sagde, at det er positivt, at der tales om vækst i stillinger. Hun sagde videre, at strategien om førskole, grundskole og livslang læring kun rummer en lille del af den samlede medarbejdergruppes arbejde, og hun spurgte, om der arbejdes på at udfolde dem.

Hanne Løngreen svarede, at der i den endelige bearbejdning vil ske en udfoldelse, og hun understregede, at det særlige fokus ikke betyder, at andre ikke er vigtige. Det er bestyrelsens ønske, at der kommer et særligt bidrag på de tre områder. Hun foreslog, at der bliver afsat et særligt møde til at drøfte strategien på de fokuspunkter, der blev fastlagt på foregående møde.

Niels Christian Nickelsen sagde, at PURE er vigtig nu – også i relation til forskningstilsynet. Han bemærkede, at et opslag i PURE viser, at der registreres forskelligt. Abstracts står fx som publikationer, og ikke publicerede ting står som publiceret. Det er vigtigt, at der er orden i det, for det er instituttets ansigt udadtil.

Eva Viala svarede, at nøglen ligger hos de, der godkender.

Hanne Løngreen kommenterede på den samlede strategiproces og sagde, at instituttets strategi er i høring i studienævnet, Forskningsudvalget, Institutforum og LSAU. Studienævnet har arbejdet med strategien siden august, forskningsudvalget har valgt at se på fakultetets strategikort for at se, hvor instituttet skal matche på forskning og talentudvikling. I institutforum er der nedsat en arbejdsgruppe, der ser på de grundlæggende problemer mht. identitet, trivsel og godt arbejdsmiljø. Da både AUs strategi, fakultetets strategi og instituttets strategi er i spil samtidig, kan processen desværre virke diffus. På instituttet skal strategikortet fastlægges, og der skal ske en prioritering år for år.

Hanne Løngreen konkluderede, at der aftales et møde, hvor alene strategien er på dagsordenen.

4) Orientering og drøftelse

a. Budget for Arts

Hanne Løngreen sagde, at fakultetsledelsen har vedtaget de principper, der skal gælde for institutternes budgetter: ingen skal have underskud, der skal være dækning for særlig aktivitet (fx myndighedsbetjening) og for lønudgifter samt plads til ansættelser. Alle institutter har smertens børn, som er specifikke for det enkelte institut. For IUP er det typisk transportudgifterne mellem Emdrup og Aarhus. Der var en forventning om, at institutternes budgetter forelå på fakultetsledelsen den 24. januar, men der er endnu ikke sket en fordeling af Arts budget på institutter.

Charlotte Palludan udtrykte usikkerhed om ansættelser og var bekymret for muligheden af at lede instituttet uden et budget. Hun pegede på relationen mellem fastansatte og midlertidigt ansatte og var bekymret for, om midlertidige ansættelser er strategien på langt sigt. Endelig udtrykte hun bekymring for samarbejdet med ACA, hvor man tilsyneladende får meget lidt for de penge, der betales. Der er stor frustration i VIP-gruppen over studieadministrationens funktionsduelighed.

Hanne Løngreen svarede, at der vil være tale om midlertidige ansættelser, indtil der foreligger et budget. Der mangler generelt overblik, fordi nye systemer er ved at blive indfaset. På problemlisten er også ph.d.-administrationen. Hun var opmærksom på at give tilbagemelding til de relevante.

b. Forskningstilsyn på Arts (bilag)

Hanne Løngreen sagde, at der i papiret om forskningstilsyn er fokus på, om medarbejderne skaber det forventelige antal publikationer inden for en bestemt tidsperiode. Tilsynet er udviklet på baggrund af erfaringerne på det gamle HUM. Forskningstilsynet skal implementeres på alle institutter.

Charlotte Palludan sagde, at man bør afvente resultatet af den psykiske APV, før man igangsætter et forskningstilsyn. Forudsætningen om to årlige publikationer er en fordobling af det, der kræves nu. Det medfører behov for øget forskningstid, da det ca. tager 3 måneder at lave en publikation. Der er kun afsat 40 pct. af arbejdstiden til forskning i udspillet til ny arbejdstidsaftale.

Niels Christian Nickelsen sagde, at der ligger et mistillidspotentiale, men at det er godt med en tydelig øvelse om, hvad der forventes, og hvordan det håndteres. Han har selv været vant til større krav tidligere men havde på den anden side mere forskningstid. Han var tilfreds med, at der ikke står 2 internationale publikationer, og at det skal ses over en 3-årig periode. Det grundlæggende problem er dog, at der ikke er tid. Der bør være mere respekt for tid til forskning.

Jakob Krause-Jensen var syg men havde sendt sine synspunkter skriftligt før mødet: "Præmissen for forskningstilsynet er, at folk ikke gør deres arbejde godt nok. Mistillid er udgangspunktet. Dette gør mig vred, navnlig fordi det ikke skorter på viden om de skadelige virkninger, som måling og kontrol har for arbejdsmiljøet i den offentlige sektor i Danmark i almindelighed og i universitetsverdenen i særdeleshed. Min egen forskning blandt socialrådgivere på et socialcenter og Sue Wrights mange undersøgelser af universitetsansatte i Danmark og England peger entydigt på de skadelige

virksomheder af disse former for styring. Der ligger i et sådant forskningstilsyn en mistænkeliggørelse, som er den sikre vej til at skabe mismod og frygt blandt medarbejdere.

Dertil kommer at det, at institutlederen får denne rolle, på afgørende vis vil rykke ved relationen mellem medarbejder og institutleder. Institutlederen bliver med dette initiativ skubbet over i rollen som tilsynsførende og kontrollant – teknokrat og opsynsmand – snarere end leder som understøtter og motiverer.

Ovenpå de reformer og forandringsprocesser, som universitetet har gennemført i det sidste par år og som ganske givet vil afspejle sig i den psykiske APV, er et sådant forskningstilsyn det sidste, vi har brug for til at få opbygget et godt arbejdsmiljø.

Dette forskningstilsyn er med andre ord stærkt bekymrende.”

Charlotte Palludan pegede på, at forskningstilsyn skal gennemføres hvert år for alle og ikke blot for de, der ikke lever op til kravet. Det er ledelse gennem angst. Hun havde dog intet mod, at der stilles forventninger, men gav udtryk for, at proceduren bygger på mistillid.

Eva Viala sagde, at det må være en mellemlederfunktion, dvs. at man går til den nærmeste personaleleder, hvis betingelserne udelukker, at man kan leve op til kravet. Hun spurgte, om der også ville komme en undervisningskontrollinstans.

Niels Christian Nickelsen sagde, at det generelt er godt med ekspliciteringer, og at man her måtte underspille kontrollsiden.

Hanne Løngreen sagde, at de øvrige institutledere har været vant til at gennemføre forskningstilsyn, men at det er et tungt administrativt arbejde. Det er positivt, at der stilles forventninger til en ansættelse på et universitet, og der er sket ændringer i forhold til det oprindelige udkast.

c. Første diskussion af flytteplanerne til maj

Hanne Løngreen sagde, at udgangspunktet for flytteplanerne er, at lejemålet i grafisk er opsagt, og at forskningsprogrammerne skal samles. Desuden bruges undervisningslokaler pt. til kontorer. Der er allerede taget hul på en del af dette, da emeritus'er, gæsteprofessorer og DVIP for uddannelsesvidenskab henholdsvis er samlet i ét lokale.

Da der er færre pladser til rådighed på campus end ansatte, er det vigtigt at drøfte principper. Et princip kunne fx være, at det ikke er muligt at have eget kontor, hvis man er meget væk. Tilsvarende, hvis man foretrækker

at arbejde hjemme. Når man færdes i bygningerne er der ofte mange tomme kontorer. Spørgsmålet er, hvordan man griber det an – uden at man skal gå over til kontrol af fx hvor ofte nøglen bruges i låsen.

Niels Christian Nickelsen sagde, at et princip kunne være, at alle fra post.doc og op får individuelt kontor. Det er desuden vigtigt, at der skabes et aktivt miljø gennem tilstedeværelse.

Charlotte Palludan var enig i grundprincipperne for eget kontor, dog set i forhold til, hvor ofte man er på campus.

Eva Viala gjorde opmærksom på, at det er rimeligt, at DVIP'ere der arbejder fuldtids har et sted, hvor de studerende kan møde dem.

Hanne Løngreen konkluderede, at der udarbejdes en mere præcis oversigt til næste møde, og at principperne tænkes ud fra tanken om at skabe et godt arbejdsmiljø. Der nedsættes et udvalg, der vurderer principper og udarbejder materiale. Udvalget består af Nina Hvid, Charlotte Palludan, Jakob Krause-Jensen, Per Lindblad Johansen, Mette Greve og Susie Petersson. Der indkaldes snarest til møde i arbejdsgruppen. Lise sekretariatsbetjener.

d. Fysioterapiordningen

Hanne Løngreen refererede til, at ordningen havde været drøftet flere gange på LS AU. Der er oppefra ikke støtte til at tilbyde fysioterapi for ansatte i ACA, og situationen er, at instituttet betaler for ACA-ansatte, der bruger ordningen i halvdelen af tiden.

Nina Hvid tilføjede, at ordningen koster ca. 15.000 kr. pr måned, og at det omfatter ca. 10 måneder om året.

Charlotte Palludan foreslog, at kontrakten justeres efter antallet af ansatte på instituttet.

Hanne Løngreen erindrede om, at instituttet i givet fald skal administrere ordningen, der pt. administreres af ACA. Hun konkluderede, at det pt. ikke er muligt at prioritere mellem instituttets opgaver, da budgettet ikke er kendt.

e. Evaluering af lønforhandlingsprocessen (bilag)

Steen Jessen sagde, at archilleshælen har været løndata generelt, men at det har fungeret på IUP. Han så gerne et tilsvarende forløb ved lønforhandlingen i 2013.

Charlotte Palludan sagde, at løndata er vigtige, og hun foreslog, at det kom tidligere ud, så man kunne give en bedre hjælp. Det udleverede lønmateriale var godt, men AUHRA er ubrugeligt. Hun sagde endvidere, at skemaet er omfattende, at forsiden har været forvirrende, og at lønftalen var helt ny. Hun mente, at de, der ikke bliver imødekommet, også burde have et brev. Alt i alt er det dog ikke meget, der skal justeres.

Niels Christian Nickelsen sagde, at VIP'erne skal have bedre oplysninger om, hvad de kan søge, og hvad de ikke kan søge. Derfor skal møder om lønforhandlinger være bedre. Selve lønforhandlingen var god, men han så gerne en kvalificering af det, der forhandles om.

Hanne Løngreen svarede i relation til brevet om resultatet, at det var blevet oplyst, at ansøgningen ikke var blevet imødekommet, hvis man inden en bestemt dato ikke havde fået et lønbrev.

5) Arbejdsmiljø

a. Psykisk APV

Charlotte Palludan sagde, at der er udarbejdet en procesplan på fakultetsniveau, og at der også bør være en på instituttet.

Hanne Løngreen sagde, at arbejdsmiljøgruppen på Trøjborg skal indtænkes inden 1. marts.

Niels Christian Nickelsen frygtede, at vi ender i standarder og sagde, at det synes at være en legitimerende proces på ledelsesniveau, da det psykiske arbejdsmiljø bl.a. konstitueres af samarbejdet med ACA om fx lokaler.

Hanne Løngreen konkluderede, at der udarbejdes en plan for IUP, som mailes rundt, og at der skal findes et møde til drøftelse af den psykiske APV mellem den 21. februar og 1. marts, hvor der er møde i fakultetets samarbejdsudvalg sammen med fakultetets arbejdsmiljøudvalg.

6) Information til og fra HSU, FSU og FAMU(bilag)

Der foreligger ingen informationer.

Charlotte Palludan fandt det bemærkelsesværdigt, at HSAU-mødet er udskudt 2 måneder – fra februar til april.

7) Eventuelt

Der var intet til punktet.