



**LSAU ekstraordinært den 29. april 2014 kl. 15.00-17.00**  
**D118 og 2113-252**

**GODKENDT**  
**REFERAT**

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

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

**Tilforordnede:** Tomas Breddam

**Desuden:** Lise Skanting (referent)

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dato: 02. juni 2014  
Sagsnr.:  
Ref:

Side 1/3

*Charlotte Palludan* konstaterede, at det punkt om sammenhængen mellem opsparet tid og undervisningsbehov, som hun havde foreslået, var udgået af dagsordenen. *Hanne Løngreen* svarede, at hun havde taget punktet af, da teksten til det foreslåede dagsordenspunkt var arbejdstidsaftale. Da arbejdstidsaftalen endnu ikke er færdig, kunne der opstå misforståelser, hvis man drøfter konsekvenserne af den.

*Charlotte Palludan* erindrede om, at det ekstraordinære møde var indkaldt på baggrund af et brev fra tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne. Årsagen til brevet var, at der er megen uro, og at folk er pressede og frustrerede. *Jakob Krause-Jensen* sagde, at et klart overblik ville være godt, fordi folk ikke kender "problemets" omfang. *Hanne Løngreen* svarede, at dialog er vigtig. Hun anerkendte frustrationen og bekymringen i forbindelse med, at der er en ændring af organiseringen, der medfører forandringer på IUP.

Med disse synspunkter blev dagsordenen godkendt.

## 2. Fremlæggelse af status for opgørelse/aftaler vedr. opsparet forskningstid v. institutleder

*Hanne Løngreen* sagde, at der i alt er indgået 16 frivillige fratrædelser med forskellige aftrædelsestidspunkter. Opgørelser viser, at det repræsenterer ca. 5000 undervisningstimer. Der er i 2014 sparet 6 mio. kr., og der skal spares yderligere 7 mio.kr. i 2015.

Der er indgået aftaler om 40.000 mertimer i Tempus i første runde. I den anden runde skal der indgås aftaler om 20.000 timer. De indgåede aftaler omhandler den konkrete afvikling for den enkelte af de op-



sparede timer. Den anden runde er sagsbehandlet og klar, så der kan indgås aftaler.

*Charlotte Palludan* sagde, at nogle aftaler i første runde ikke er underskrevet, da der ikke er opnået enighed. *Hanne Løngreen* svarede, at der er tale om det antal timer, som første runde omfattede. Hun tilføjede, at det laveste timetal, der er indgået aftale om, er 27, og at der desuden er flyttet enkelte timer mellem kategorierne i Tempus.

*Charlotte Palludan* sagde, at der på IUP er mere orden og systematik end andre steder. Hun foreslog, at processen for de 60.000 meldes ud, og at det samtidig oplyses, hvordan man forholder sig med timer for F14. Hun betvivlede ikke, at aftalerne ville blive indgået, men alle sidder ikke med om LSAU-bordet og har derfor behov for viden. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* sagde, at det vil gøre en positiv forskel at få de sidste aftaler på plads.

*Charlotte Palludan* spurgte, om det er muligt at få aftalerne lukket hurtigt ved at udstikke principper for aftalerne ved evt. at nedsætte en arbejdsgruppemedlemmer. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* tilføjede, at det gerne måtte ske på en måde, så folk ikke bekræftes i, at de aldrig får timerne. *Eva Viala* foreslog, at der ud fra en standard fx kunne peges på, at en afvikling af timerne skulle aftales med afdelingslederen, så timerne ikke forsvinder ud i den blå luft. *Charlotte Palludan* svarede, at hver enkelt skal have det på skrift. *Hanne Løngreen* tilføjede, at det er vigtigt at få aftalerne indgået, før den nye arbejdstidsaftale træder i kraft.

*Charlotte Palludan* foreslog, at hun selv og *Tomas Breddam* i en arbejdsgruppe nedsat af LSAU tog sig af forarbejdet til principper for aftaler. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* spurgte, om der kunne etableres en taskforce fra Dekanetet, så institutlederen ikke sidder alene med det. Han var ikke enig i, at aftalerne skulle være generelle, da folk vil have deres eget papir.

*Tomas Breddam* svarede, at det ville være godt at få *Charlotte Palludan* med som kontrollant, hvis der skal bureaukratiseres. Det var der gode erfaringer med i forbindelse med indgåelse af aftalerne om frivillig fratrædelse. Folk er trygge ved, at der har været en tillidsrepræsentant med, selv om det er individuelle aftaler.

*Mette Mejlvang* erindrede om, at timerne vedr. foråret 2014 også skal gøres op, og hun tilføjede, at der pt. er et problem med at registrere disse timer. *Charlotte Palludan* foreslog, at det kunne løses ved små



tillægsaftaler efter samme principper, men at der ikke skulle være tale om principielle aftaler.

*Hanne Løngreen* opsummerede, at der nedsættes en arbejdsgruppe med Charlotte Palludan og Tomas Breddam. I forhold til timerne for F14 understregede hun, at det er vigtigt, at de udmeldte deadlines overholdes, da det ellers er vanskeligt at håndtere administrativt.

*Hanne Løngreen* sagde, at der i forbindelse med arbejdstidsaftalen er et nyt system på vej, Vipomatic, der tager udgangspunkt i uddannelse. På IUP skal man finde frem til, hvordan forskning registreres.

### **3. Fremlæggelse og drøftelse af bemanningssituationen i foråret (efter institutledelsens nødråb) og bemanningssituationen i efteråret v. studieleder**

*Hanne Løngreen* sagde, at nødråbet var udsendt efter fælles forståelse. Tilsyneladende havde nødråbet virket modsat, da hun havde fået negative mails, som påvirkede hendes psykiske arbejdsmiljø. Hun efterlyste gode ideer til, hvordan der kan meldes ud i tilsvarende situationer.

*Else Thousig* sagde, at det er vigtigt, at man taler ordentligt til hinanden, og at situationen ikke er enkeltpersoners ansvar. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* sagde, at det er legitimt at reagere på et nødråb, men at han havde været overrasket over, hvor negative reaktionerne har været, og at ledelsen ikke lykkedes med at skabe ro. Han tog det selv pragmatisk – mens andre tager det som en kommando. Det forstyrrer folks arbejde.

*Merete Wiberg* spurgte, om der er kommet tilbagemeldinger på nødråbet. *Hanne Løngreen* svarede, at planlægningen sker hos uddannelseslederne, så hun får ikke selv en tilbagemelding. *Eva Viala* supplerede med, at der er fx er indgået aftaler om flere specialer, så punkten er minimeret. Hun tilføjede, at nødråbet også var rettet mod kolleger, der stadig havde timer at give af.

*Jakob Krause-Jensen* sagde, at VIP'ere følte nødråbet som endnu et søm i ligkisten, da der også var pukler før besparelserne. Han så som arbejdsmiljørepræsentant ikke et problem i nødråbet, da det var en nødvendighed. Men der havde været en stærk reaktion i VIP-gruppen.

*Merete Wiberg* sagde, at VIP'ere reagerer, fordi organisationen har været under forandring i lang tid, og at der er orienteringsløshed mht.,



hvordan ledelsen ser på den enkelte. Det grundlæggende problem er, at der ikke har været mulighed for en personlig samtale fx MUS.

*Eva Viala* sagde, at VIP'ere traditionelt har kunnet købe sig fri fra undervisningsforpligtelser pga. projekter, og at de færreste VIP underviser 60 pct. Desuden er der flyttet ressourcer i forbindelse med afdelingsstruktureringen, så der måske skal slås andre stillinger op end tidligere forventet. Der arbejdes med ratioen VIP/studerende som pejlemærke, og desuden arbejder nogle VIP udelukkende med myndighedsbetjening.

*Charlotte Palludan* sagde, at de fleste godt ved, at der er ansættelsesstop, og at det er meget langsommeligt med opslag af stillinger i det hele taget. Der er imidlertid brug for, at ledelsen melder ud, hvad der er af tanker og planer om stillinger. Mange DVIP kigger alligevel efter stillingsopslag på instituttet. DVIP planlægger for øjeblikket uddannelser, selv om de ikke ved, om de skal undervise. Hertil kommer adjunkter, hvis ansættelse snart løber ud. Nødråbet handler om F14 og om bunken af specialer, men nødråbet læses - overraskende - ind i de ophobede timer og i efterårsplanlægningen. Derfor også et spørgsmål om, hvordan ledelsen ser undervisningsplanlægningen i det lys.

*Eva Viala* svarede, at der er uudnyttede ressourcer, og at der derfor skal ses på, hvordan de kan bruges. Hun mente, at det er muligt at afdekke de uudnyttede ressourcer hurtigt, når afdelingslederne er på plads. Hun foreslog at invitere DVIP til et møde.

*Jakob Krause-Jensen* bad om en uddybning. *Eva Viala* svarede, at nogle VIP ikke har leveret nok undervisning. Der har dog ikke tidligere været et overblik over den enkelte VIPs undervisningsopgaver, men det er der kommet nu, idet instituttet har overtaget Tempus-registreringen. *Mette Mejlvang* sagde, at planlægningen desuden har bygget på en markedsmodel, hvor man andre steder tilrettelægger gennem en udbudsmodel.

*Hanne Løngreen* sagde, at de manglende timer let kan blive overset, da mange underviser på flere uddannelser. Hertil kommer, at der optages 200 færre i år, at suppleringsuddannelserne er nedlagt, og at der også bliver mindre optag de følgende år. Desuden matcher de faglige profiler ikke nødvendigvis uddannelsesbehovet.

*Charlotte Palludan* pegede på, at det er nødvendigt med en buffer til fx bedømmelsesudvalg, men at der ikke skal opsummeres flere tusinde timer. *Eva Viala* pegede på, at bufferen fx kunne være de 400 timer,



der kan overføres. *Charlotte Palludan* replicerede, at det ikke er sådan i den nye arbejdstidsaftale.

*Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* sagde, at det er en ledelsesopgave, at folk opfylder deres timer. Han spurgte om, IUP er sikre på at få stillinger til de manglende hænder, når der er færre optagne samt en fremdriftsreform.

*Hanne Løngreen* svarede, at fremdriftsreformen medfører, at de studerende i løbet af de næste 5 år skal forbedre deres gennemførelse med 75-150 dage (afhængig af uddannelse) om året. Ellers vil instituttet få bøder i mio.kr.-størrelsen. Hun pegede endvidere på, at stillingerne er der men pt. er besat af VAS.

*Charlotte Palludan* sagde, at hun flere gange har spurgt dekanen om, hvorvidt fremdriftsreformen betyder tab af stillinger. Hun havde hver gang fået et negativt svar. *Eva Viala* sagde, at studienævnet også er opmærksomt på konsekvenserne af fremdriftsreformen, og at man fremover skal bruge eksterne lektorer og VAS anderledes. Mht. planlægningen af fx vejledning sagde hun, at der foreløbig kunne skrives NN. *Charlotte Palludan* replicerede, at frustrationen netop opstår, fordi de ikke ved, om de er NN, og at NN derfor har et arbejdsmiljøproblem.

*Jakob Krause-Jensen* sagde, at det kræver flere – ikke færre – ressourcer, hvis man både skal øge kvaliteten og øge gennemførelsen.

*Hanne Løngreen* afsluttede med at præcisere, at nødråbet drejede sig om F14, og at der skulle ske en udmelding til de adjunkter og til DVIP, der er ved at udløbe. Hun tilføjede, at afdelingsstrukturen giver en unik mulighed for at få et ressourceoverblik, og at det kan give anledning til at se på de interne processer.

#### **4. Fremlæggelse af planlagte stillingsopslag v. institutleder**

*Hanne Løngreen* sagde, at der siden sidste opgørelse er ansat 10 adjunkter, og at der er 5 stillingsopslag. Der er pt. ved at blive ansat 3 adjunkter, et lektorat og en professor MSO. Desuden ligger der ansøgninger til legalitetscheck i HR.

Hun forventede, at det er muligt at slå ca. 6 adjunkturer, ca. 6 lektorer og en professor MSO op allerede den 30. juni, når det kvalificerede ansættelsesstop udløber. Men det skal drøftes nærmere med afdelingslederne.



## **5. Fremlæggelse og drøftelse af arbejdsmiljøsituationen og mulige tiltag, v. arbejdsmiljørepræsentanterne**

*Merete Wiberg* sagde, at der mangler MUS, og at der er manglende viden og manglende orientering, som berørt på det foregående dagsordenspunkt. Hun efterlyste modeller for undervisningsplanlægning jf. tidligere dagsordenspunkt og sagde, at der mangler nogen, der kan tale med folk. Desuden mangler der struktur på, hvordan man skal udføre opgaven. Hertil kommer balancen mellem uddannelse og forskning og en karrierevejledning i forhold til forskning. Hun foreslog, at afdelingslederne i fællesskab finder strukturerede løsninger.

*Jakob Krause-Jensen* sagde, at det er vigtigt, at alle får klar besked, og at der er et godt udkomme af dette møde. *Hanne Løngreen* sagde, at det ikke kan klares med en mail og spurgte, hvordan budskabet kan komme ud, så det ikke misforstås.

*Jakob Krause-Jensen* foreslog en omtale i nyhedsbrevet. *Charlotte Palludan* foreslog møder med grupperne. *Merete Wiberg* foreslog konkrete meldinger, da mange meldinger synes for slørede. *Niels Christian Mossfeldt Nickelsen* foreslog korte, præcise meldinger og gode løsninger. *Eva Viala* fandt det vigtigt at signalere, at A- og B-siden er i dialog.

*Jakob Krause-Jensen* sagde, at det er godt, at man med Tempus kan tale om arbejdsmængde. *Merete Wiberg* tilføjede, at Tempus skal koordineres med et overblik og det, at medarbejderen bliver set.

*Mette Mejlvang* sagde, at Tempus både er et værn og et ledelsesværktøj, men at det sidste ikke er blevet udfoldet. Det skal afdelingslederne tage på sig, så der bliver et godt arbejdsmiljø, for nogle vil have ledelse – andre ikke.

## **6. Eventuelt**

Der var intet til punktet.