



**Mødedato:** 30. maj 2022 14.00-16.00

**Mødested:** A302, 1483-525

**Mødeemne:** LSAU-møde

**Deltagere:**

**Medlemmer A-siden:** Claus Holm, Niels Rosendal Jensen, Ida Wentzel Winther (afbud), Christine Wernberg Dalhoff, Jakob Krause-Jensen

**Medlemmer B-siden:** Bjørg Kjær, Dirk Michel-Schertges, Tine Fristrup (afbud), Birgitte Henriksen, Lise Wendelboe, Else Thousig (afbud), Anne Larson og Clemens Wieser (afbud)

**Tilforordnede:** Henrik Jensen

**Referent:** Charlotte Wilsbech Andersen

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. APV handleplan – udpegning af temaer og problembeskrivelser

Claus Holm (CH) mindede om, at dette er første runde med APV, idet LSAU i første omgang skal godkende de indstillede temaer. Herefter kan handleplanerne laves.

Christine Wernberg Dalhoff (CWD) fortalte, at Følgegruppen har valgt en handleplan med temaer inden for den psykiske APV. Det fysiske arbejdsmiljø vil ikke indgå i handleplanen men håndteres direkte af arbejdsmiljøgrupperne. Afdelingerne vil blive orienteret om processen. Følgegruppen har læst rapporten og taget udgangspunkt i de spørgsmål, der har afstedkommet kritiske besvarelser. Samtidig har de læst afdelingernes indmeldinger og taget højde for, hvilke temaer afdelingerne har været optaget af. Resultatet er de fem foreslåede temaer.

CH foreslog, at man i stedet for temaet om ”samarbejde med andre enheder”, lagde dette under temaet om tone og krænkende adfærd, da de knytter sig til hinanden. Kollegialt og fagligt samarbejde kan give en bedre tone.

Anne Larson (AL) nævnte, at det er uklart, hvad ”samarbejde med andre enheder” dækker over.

Der var enighed om at lægge temaet om samarbejde med andre enheder sammen med temaet om tone og krænkende adfærd.

CH fremførte, at hvis flere var fysisk tilstede, hvis det fysiske og kollegiale fællesskab på campus blev styrket, så ville det være nemmere at hjælpe hinanden, udveksle ideer og anerkende hinanden, og tonen hinanden imellem måske også blive bedre.

B-siden var enige om, at krav om tilstedeværelse kan være problematisk: det skal ikke være et tilstedeværelseskrav, der styrker den gode tone. Krav kan li-





gesom stress give en dårligere tone. Samtidig giver universitetets konkurrenceprægede miljø ikke god grobund for hjælpsomhed – og desværre heller ikke altid anerkendelse og god tone.

CH understregede, at den indbyrdes hjælpsomhed og styrkelsen af fysiske fællesskaber er vigtige. APV'en skal ud og leve i afdelingsfællesskaberne, og afdelingslederne skal bidrage til at få større fokus på tilstedeværelsen, fællesskab og samarbejde og for så vidt muligt også bidrage til at flytte konkurrencen VIP'erne imellem ud på ydersiden af organisationen.

Björg Kjær (BK) fremhævede, at det er vigtigt ikke at instrumentalisere god opførelse. Medarbejderne skal ikke være gode ved hinanden, fordi det betaler sig bedst, men fordi det er det rigtige.

LSAU giver Følgegruppen mandat til at ændre titel på det sammenlagte tema inden næste møde.

Følgegruppens noter blev gennemgået i plenum med følgende kommentarer:

- DPU, herunder LSAU har ikke mulighed for at gøre noget ved arbejdstidsaftalen, selv om medarbejderne påpeger, at den ikke længere er omfattende nok.
- Balance bør indgå i navngivning af temaet om tid og arbejdsopgaver, da det både dækker tid/opgaver og arbejde/fritid.
- Det bliver nødvendigt med en forsimpning af opgaverne, da vi bliver færre til at udføre dem. Men det kan være problematisk i forhold til undervisning, da det vil resultere i dårlige evalueringer. Det hører ikke til i handleplanen, men det skal håndteres.
- Det skal afdækkes, hvorfor en del VIP ikke kommer eller kommer oftere på campus.
- Det skal afdækkes, hvem "andre enheder", som man ikke samarbejder godt med, er. Handleplanen vil lægge op til en undersøgelse af, hvad det dækker.
- Campus Aarhus bonner ikke dårligt ud. De er kun dårligere på to (ikke overraskende) parametre.

Med hensyn til de fakultetsspecifikke spørgsmål havde LSAU ingen kommentarer, da medarbejderne ikke kan gøre noget ved de digitale løsninger og Vipo-matic. Flere mente også, at MUS' brugbarhed kan diskuteres.

CH efterspurgte kommentarer til den fysiske APV. LSAU var enige i, at det er problematisk, at Campus Emdrup fejler ved hver brandøvelse pga. manglende alarmer i nogle af undervisningslokalerne i bygning D. På trods af gentagne "nedbrændinger" imødekommes DPU's ønske om alarmer i denne del af campus ikke. CWD og Lise Wendelboe (LW) fortalte om dårlige (og dyre) løsninger med at lydisolere. Den bedste løsning er faktisk fejelister under dørene og om-møblering af kontorerne.

### 3. Tema for MUS 2022

CH spurgte, om LSAU kunne godkende de to fælles temaer.

B-siden fremførte, at når Vipomatic og Pure ligger til grund for MUS, så fremstår MUS som en kontrol. Dette kan blødes op ved at have flere bilag med end de to. Det universitetspædagogiske og didaktiske oplæg har vakt debat nogle steder. Og i notatet fremstår det som oppe fra kommende. Med formuleringen ”ønsker og muligheder for universitetspædagogisk udvikling drøftes” er det uklart, om det er DPUs eller medarbejderens ønsker. Kan det skrives frem i notatet, at man skal drøfte, hvordan man skaber bedre rammer for medarbejdernes faglighed og trivsel? Forskningstemaet indikerer også kontrol med emnerne publikationer og ansøgninger. Det er paradoksalt at tale om arbejdsglæde/trivsel, og samtidig hvordan vi kan lave mere på MUS. De to ting passer ikke så godt sammen men kan gøre MUS til en stressende oplevelse. Der skal derfor findes en god balance.

Niels Rosendal Jensen (NRJ) pointerede, at som VIP-ansat på et universitet, er der visse krav at opfylde herunder udgivelser. Det er derfor naturligt at kigge på Pure ved MUS. Det er ikke tænkt eller praktiseret som kontrol, men som en væsentlig baggrund for samtalen, som selvfølgelig adresserer DPUs såvel som den enkeltes kerneopgaver inden for forskning og undervisning. CH understregede, at DPU i fællesskab har lavet en strategi, og det er i den sammenhæng DPU har sat sig visse mål herunder den universitetspædagogiske og didaktiske udvikling. Der er derfor et strategisk krav til udvikling af DPUs undervisning. Tilsvarende er opgaven om ansøgninger til eksterne bevilninger skrevet ind i strategien. BK foreslog at kalde det ”kollegiale undervisningsfællesskaber” som pendant til forskningsfællesskaberne.

CH konkluderede, at han og CWD vil arbejde videre med formuleringerne i notatet, så det bliver præcist og entydigt formuleret samt tydeligt, at der er et råderum men også rammer i forhold til den pædagogisk didaktiske satsning. Når den nye formulering er klar, får BK notatet til godkendelse.

### 4. Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-2025

CH henviste til den udsendte mail, der beder LSAU kvalificere og prioritere mellem forslagene. LSAU var enig om nedenstående tilbagemelding: Handleplanen handler primært om køn med få undtagelser. Det fremstår som en glidning eller udvidelse, men det er ikke udspecificeret i denne fremsendelse. Det har tidligere fremgået, at handleplanen 2020/2022 handlede om køn, mens den kommende plan skulle handle om både køn og diversitet. De nye fremsendte aktiviteter handler dog stadig primært om køn, med undta-

gelse af aktiviteten om bosættelse i Danmark, som derfor stikker ud. Handleplanen bør handle om både ligestilling, køn, diversitet og inklusion som navnet antyder. Men det er meget bredt, og det bør give anledning til nogle organisatoriske afgrænsninger.

Under "Karriereudvikling" er "fundingplan" uklart og kan betyde mange ting. Det bør være eksplicit – handler det om hjælp til finansiering, eller hvordan man selv vil sørge for finansiering. Her kan undervisningsplan og publiceringsplan tilføjes med mening. Kollegialt fællesskab mod ensomhed bør indgå.

Om "Ledelse" og "Arbejdspladskultur": Der er allerede et ligestillingsudvalg på Arts, så vi skal ikke også have et på institutniveau. Udvalgets rolle/mandat er uklart. Nogle gange optræder det som rådgiver for LSAU og andre gange som dommer over LSAU. Det er organisatorisk noget rod. Tilbage melding om eftersyn er meget uklar. LSAU er indforstået med et eftersyn af arbejdspladskulturen, men ikke med det organisatoriske ophæng. Hvorfor skal disse tilbage meldinger ikke gå til LSAU/LSU men til en tredje instans? En tilbage melding til tredje instans vil producere merarbejde. Det organisatoriske skal afklares. LSAU kan ikke tage stilling til noget, der er så uklart/uafklaret, og dermed kan LSAU heller ikke prioritere. Forestillingen om, at man kan undervise nye i arbejdspladskulturen er næppe realistisk, da underviser selv af en del af denne kultur og derfor ikke objektiv.

#### 5. ØR1 2022

CH fortalte kort, at DPU stadig har et bevilget underskud på 5 mio. kr. Der har ikke været de store udsving. CH henviste til CWDs redegørelse for bevægelserne i sagsfremstillingen.

BK spurgte, om nedgangen i STÅ har noget med den forrige dimensionering at gøre. CH svarede, at det ikke er tilfældet, men at sendimensioneringen regnes med i DPUs langtidsbudget. Langtidsbudgettet er under omregning, og CH får det senere på ugen.

#### 6. Status for institutionsplanen/sekto rplanen

CH henviste til Johnny Laursens mail om indfasning af udflytningen. Udfasningen sker forskelligt på de tre institutter. Niels Lehmann deltager derfor på Institutledelsens møde den 31. maj. På Arts Ledelsesforumseminar torsdag den 2. juni får DPU mere at vide inkl. beregninger. Der kommer til at være større samarbejde mellem ledelsen og TR. Det betyder, at CH indkalder BK til møde om den kommende proces tirsdag efter pinse. Der vil også komme et nyhedsbrev med flere oplysninger ud i næste uge.

#### 7. Meddelelser fra arbejdsmiljøgrupperne

- Mini APV for onboarding af CUDiM-medarbejderne



Jakob Krause-Jensen (JKJ) nævnte, at både intro for de nye medarbejdere og mini-APV'en blev bremset en del af Corona. Der er igangsat nogle tiltag. Helle Rørbech har fx arrangeret et seminar, da størstedelen hører til i Fagdidaktik. AL foreslog, at man overvejer også at indføre buddy-ordninger i forbindelse med afdelingsskift. Der var enighed om, at det vil være en god model.

- Evaluering af brandøvelse

Der var enighed om, at brandøvelsen i Aarhus var vellykket.

JKJ fortalte, at der er en alarm, man kan aktivere. Men den bruger de ikke ved øvelser, da de kun har to etager at evakuere.

- Undervisningsplanlægning/uge 43 v. Bjørg Kjær

BK orienterede om problematikken omkring camp-aktiviteter i uge 43. De kommer i karambolage med undervisningen. Det betyder, at underviserne må starte op online, da nogle moduler først starter efter efterårsferien. Underviserne er ellers blevet indskærpet, at AU værner om kerneydelserne, og at undervisning på AU foregår fysisk. Problemet er nu blevet løst pga. meget larm fra underviserne side.

AL tilføjede, at et af problemerne er, at uge 43 ikke indgår i udmeldingen om undervisningsfri uger. Derfor kommer det bag på underviserne.

#### 8. Arbejdsmiljøstatistik

CWD fremhævede kort, at på alle tre institutter er sygefraværet steget i første kvartal. Samtidig er det nu VIP frem for de ph.d.-studerende, der gør brug af psykologisk rådgivning. Dette billede syntes afspejlet i APV'en.

#### 9. Eventuelt

Intet til punktet.