



Referat af ekstraordinært LSU-møde den 27. maj 2014 på Institut for Æstetik og Kommunikation

Til stede/medlemmer: Niels Lehmann (NL), Svend Østergaard (SØ), Per Dahl (PD), Morten Brockhoff (MB), Jody Pennington (JP), Ken Henriksen (KH), Edvin Kau (EK) og Anne Marit Waade (AMW)

Desuden deltog: Anne Overballe (AO - referent), Louise Søndergaard (LS) og Tine Arsinevici (TA)

Meldt afbud: Steffen Krogh og Marianne Rasmussen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagorden.
2. Endelig godkendelse af referat fra møde den 04.04.14 (Bilag 1)
3. Diverse orientering
 - a) Nyt samarbejdsudvalg efter 1.6.
 - b) Ny arbejdstidsaftale for VIP'er på Arts (Bilag 2)
 - c) Addendum vedr. afdelingsledere (Bilag 3)
 - d) Ferieafvikling (Bilag 4)
 - e) Flekstilid/fleksibel arbejdstid (Bilag 5)
 - f) Ny TR-aftale
 - g) Besøg af arbejdstilsyn/genbesøg i september
4. Erfaringsopsamling på Økonomiproces 2014 (Bilag 6)
5. Italiensk faget og dets fremtid (Bilag 7)
6. Endelig reorganisering af instituttet (Bilag 8)
7. Planlægning af indspil om arbejdsmiljø på medarbejdermøde d. 3.6.
8. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden:

Godkendt.

2. Godkendelse af referat:

Referatet fra mødet den 4/4-2014 blev godkendt.

3. Diverse orientering:

- a) Nyt samarbejdsudvalg pr. 1.6.2014. Per Dahl meddelte, at det hurtigst muligt ville der være styr på B-side-repræsentationen, og at det ville være på plads til semestrets sidste møde ved udgangen af juni. Endnu mangler et møde i TR-gruppen. Nykonstituering vil finde sted på LSU-mødet den 25. juni 2014.
- b) Den nye arbejdstidsaftale vil blive introduceret til alle på et fælles møde med IKS og CUDIM den 11.6.2014. Implementering af eksamen skal indtænkes i den nye arbejdstidsaftale og VIPOMATIC. Der er en del eksamensformer, der falder udenfor rammerne, og der vi bliver derfor nødt til at finde måder at rumme takseringen af disse på inden for den givne ramme. Det forventes, at eksaminer fra E 2014 kan løftes over i VIPOMATIC direkte fra STADS, så medarbejderne ikke selv skal ajourføre disse.
- c) Der blev kort orienteret om den nye aftale vedr. timekompensation og funktionstillæg for lederposter. PD fortalte, at afdelingslederne fandt aftalen for ringe, så der skal muligvis justeres og forhandles igen, når den aftale skal evalueres. Derudover bemærkede JP, at uddannelseslederne havde gjort opmærksom på, at medlemmer af studienævnet langt flere mødetimer end den samlede kompensation, som også skal indeholde forberedelse.
- d) Arts' udmelding vedr. ferieafvikling matcher nu LÆK's udmelding. Ferie afvikles efter følgende matrice:

Almindelige feriedage:

Sommerferie: 4 uger i juli (uge 28-31)

Efterårsferie: 1 uge (uge 42)

Særlige feriedage:

2 dage omkring jul og nytår

3 dage før påske

NL pointerede endnu engang, at feriematricen skal overholdes og foreslog, at vi indførte en default, så vi sikrer at også overførte dage altid bliver registreret. Problemet p.t. er, at folk bare aflyser eller flytter ferie, uden at opgive, hvornår ferien så afvikles. Ferien kan fremover ikke flyttes, hvis man ikke melder noget andet ind. Ideen med en default er at flytte ferien til nogle allerede fastlagte dage, således at den bliver afviklet der, hvis folk ikke selv angiver nogle dage. Der var opbakning til dette bortset fra, at det i forbindelse med udmelding om flytning af feriedage skal markeres, at der gælder særlige regler for de særlige feriedage, der principielt ikke behøver at blive inddateret, før de bliver varslet afholdt ved nytår.

PD fandt endvidere, at Arts' notat ikke var formuleret godt nok og anbefalede en omskrivning.

- e) Der blev kort orienteret om flekstid/fleksibel arbejdstid gældende for teknisk/administrative medarbejdere (PROSA, HK, AC-TAP uden

rådighedstillæg og KS). Ordningen skal sikre øget fleksibilitet til gavn for både universitetet og de ansatte.

TA orienterede om, at satsen er 1 til 1, når man selv vælger at rykke rundt på timerne, og at der er forskel på merarbejde og overarbejde, hvilket notatet ikke nævner. Endvidere er der i ordningen en henstilling til, at overskudstimerne ved månedens udgang normalt ikke må udgøre mere end 37 timer, med mindre andet er aftalt med lederen. Ligeledes må der højst være underskudstimer på 10 timer ved månedens udgang.

TA har, som det også er nævnt i handlingsplanen i forbindelse med den psykiske APV, til opgave at indgå en lokal aftale om flextid gældende for instituttets TAP inden udgangen af 2014.

- f) PD orienterede om den nye TR-aftale, som der blandt tillidsrepræsentanterne var tilfredshed med. Der var sendt et link ud omkring aftalen til LSU-medlemmerne.

AMW ville gerne vide, hvornår der er noget der udløser tillæg hhv. timekompensation. NL svarede, at grundlogikken er, at det kun er særlige lederposter, der udløser tillæg ifølge faste aftaler, og der derudover kun i særlige tilfælde er muligt at forhandle om et såkaldt M-tillæg, der typisk bruges i forbindelse med ledelse af et større eksternt finansieret projekt eller lignende. LS sender et link til lønaftalen.

- g) Vi havde besøg af arbejdstilsynet på kasernen ugen før LSU-mødet, og de kommer igen til september. Stort set så det godt ud, og vi fik ros for at have styr på tingene, bl.a. vores samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg, samt vores opfølgning på den psykiske APV.

Der var et direkte pålæg samt mindre bemærkninger til forhold, der skal bringes i orden inden genbesøget i september. Det direkte pålæg var vedrørende MB's kontor, hvor temperaturen skal sænkes væsentligt. Derudover var der bemærkninger omkring bl.a. døren til teatersalen som er for lav, podierne for tunge at løfte rundt på samt terpentint, der stod frit tilgængeligt

Endvidere var der problemer med vores P-numre. Arbejdstilsynet kunne f.eks. ikke finde den arbejdsskade der var sket i bygning 1584, da det ikke var registreret i bygning 1580. Dette er muligvis en fejl hos Arbejdstilsynet selv, idet det viste sig, at skaden var anmeldt korrekt.

Arbejdstilsynet havde ikke kunnet træffe mange medarbejdere den dag, de var forbi, så når de kommer igen til september, vil de samle en fokusgruppe bestående af 6-7 VIP, herunder gerne PD, til et interview. PD vil finde personer til interviewet.

Det blev også anmeldt, at der vil blive anlagt besøg på vores andre adresser, idet de besøger samtlige P-numre inden for en kortere årrække.

MB spurgte til, hvorfor det kun var VIP'er, de ønskede at møde. NL forklarede, at han havde spurgt til dette, og at de havde valgt på baggrund af den psykiske APV samt antallet af ansatte i de forskellige grupper at fokusere på VIP'erne.

4. Erfaringsopsamling på Økonomiproces 2014:

LSU drøftede økonomiprocesen/besparelsesrunden. Kommentarene blev samlet i et svar til rektor, som vedlægges referatet.

5. Italienskfaget og dets fremtid:

På baggrund af besparelsesrunden har det været nødvendigt, at se nærmere på instituttets uddannelser ud fra et økonomisk perspektiv. Da Italienskfaget i en længere årrække har haft et lavt optag og en lav studieaktivitet, har det været nødvendigt at lave en dybdegående analyse af faget for at kunne tage en fornuftig stilling til fremtiden for uddannelserne i italiensk. Til mødet var fremsendt et udkast til en foreløbig rapport om fagets fremtid.

Analysearbejdet, der ligger til grund for rapporten, har fulgt to spor:

- 1) en analyse af de problematiske nøgletal på faget
- 2) et forsøg på at lave et bud på, hvorledes faget ville kunne rekonfigureres med henblik på at forbedre tallene mest muligt

Analysen, der har været lavet i tæt samarbejde med fagmiljøet, viser som forventet, at der er tale om en udfordret uddannelse. Det er næppe tænkeligt, at KA-niveauet kan oppebæres som selvstændig uddannelse, men det udarbejdede forslag til en forbedret BA-uddannelse viser samtidig, at der formentlig kan gøres noget ved BA-niveauet samt BA-tilvalget mhp. at opnå en bedre økonomien. Fx kan visse af de obligatoriske fag udbydes som HUM-fag, der kan vælges af studerende fra andre fag, hvorved det kan lade sig gøre at udnytte ressourcerne på italiensk bedre. Det kan dog ikke lade sig gøre at bringe uddannelsen helt i balance.

NL forklarede, at sagen er på LSU's dagsorden, fordi en eventuel lukning vil få konsekvenser for de ansatte VIP'er på faget - ikke i form af afskedigelser, men derimod i form af omlagte undervisningsporteføljer. Sagen skal ligeledes fremføres i Institutforum den 10. juni og Akademisk Råd den 17. juni mhp. en drøftelse af de strategiske implikationer af en eventuel lukning af uddannelserne, ligesom studienævnet og FSU får mulighed for at kommentere rapporten d. 128. juni og d. 24. juni. Endelig fremhævede han, at der endnu mangler et afsnit i rapporten om, hvordan en alternativ undervisningsportefølje ville kunne tages sig ud, og hvilke økonomiske konsekvenser den ville have.

Flere i LSU roste rapportens grundighed og det store analysearbejde, der var lagt i udformningen af den. Der blev spurgt til realismen i beregningerne af de økonomiske konsekvenser af den mulige rekonfigurering af BA-uddannelsen. Hertil svarede NL, at forventningen om et bedre studenteroptag rummer en vis optimisme, men at det har været bestræbelsen at holde forventningen på et realistisk niveau. Det blev også fremhævet, at man burde se på den nationalpolitiske kontekst med henblik på at overveje mulighederne for en samlet løsning. Endelig blev der udtrykt tilfredshed med, at sigtet ved en eventuel lukning ikke er afskedigelser.

6. Endelig reorganisering af instituttet:

NL fremlagde sit papir vedr. reorganisering af instituttet, der er en konsekvensberegning af de beslutninger, der blev truffet i løbet af 2013. Han har ikke mindst forsøgt at løse den udfordring mht. sammenbindingen af valg- og udpegningsprocedure, der følger af ønsket om at adskille de to processer.

Der var ros til papiret, som man fandt velskrevet og let læseligt. Det blev dog påpeget, at det gerne måtte klargøres yderligere, at udpegningen er et rent institutlederansvar, selvom miljøerne får mulighed for at forberede, hvem der skal søge om udpegningsprocedure. Endvidere optræder der en diskrepans mht. bemærkningerne om sekretariatslederens rolle i ledelseskredsen, idet der optræder forskellige beskrivelser af dette.

LSU var det sidste organ, der skal behandle sagen, og efter at NL har foretaget de allersidste tilretninger kan papiret sendes ud i institutoffentligheden i dets endelige form.

7. Planlægning af indspil om arbejdsmiljø på medarbejdermøde d. 3/6:

Foreløbig dagsorden:

- 1) Præsentation af Blackboard (ca. 1 time)
- 2) Psykisk APV - oplæg om hvad vi skal takle, og hvilke drøftelser vi har haft. 2-3 spørgsmål, der kan tages op i plenum. Det blev foreslået, at næstformanden i LAMU, Hans Peter Degn, kunne give et oplæg. NL og TA vil endvidere kunne berette, hvad der er gjort i forbindelse med den psykiske APV.
- 3) eventuelle orienteringspunkter, herunder fx reorganisering af instituttet og Ekspertgruppens rapport som foreligger den 2/6.

8. Eventuelt:

Der var ikke noget under punktet.

Aarhus, 2. juni 2014/AO