



Referat af ekstraordinært LSU-møde den 5. februar 2014 på Institut for Æstetik og Kommunikation

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

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

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referatet fra sidste møde den 14/1-2014 (bilag 1 vedlagt)
3. Drøftelse af institutlederens spareplan (lukket punkt) (bilag 2 følger, bilag 3 vedlagt)
4. Drøftelse af afskedigelseskriterier (bilag 4 følger)
5. Drøftelse af proces for overbringelse af meddelelse om påtænkt afskedigelse (bilag 5 og 6 vedlagt)
6. Orientering om håndtering af omplaceringsmuligheder (bilag 7 følger)
7. Institutstrategi (bilag 8 vedlagt)
8. Høring vedr. internationaliseringsstrategi for AU (bilag 9 vedlagt)
9. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Godkendelse af referat

Referatet fra det ekstraordinære møde den 14. januar 2014 blev godkendt.

3. Drøftelse af institutlederens spareplan (lukket punkt)

NL indledte med at understrege, at der var tale om et lukket punkt, og at drøftelserne derfor var fortrolige, indtil han havde mulighed for at orientere hele institutoffentligheden. Til mødet var også fremsendt en opgørelse over det antal medarbejdere, der normalt er beskæftiget på instituttet. Af tallene fremgik det, at der er tale om 243 VIP, 25 administrative TAP og 13 teknisk TAP.

NL havde til mødet udsendt en redegørelse for spareplanen og nøjedes derfor med at markere de bagvedliggende tanker for spareplanen. De vigtigste punkter var:

- 1) Det er vigtigt at få meldt ud, at det ser ud til, at vi kan undgå ufrivillige fratrædelser.
- 2) Der er i planen lagt vægt på, at den skal være bæredygtig, så vi ikke kommer ud for en tilsvarende sparesituation i 2015 og 2016.

Planen er udtryk for en bestræbelse på at fremtidssikre og afbalancere besparelserne med udgangspunkt i de grundlæggende principper for besparelser, som tidligere er blevet drøftet i LSU.

NL kunne på baggrund af sit arbejde med at udforme en spareplan konstatere, at han ikke påtænker at skulle afskedige nogen.

På trods af de vanskeligheder, spareplanen indebærer for instituttet, blev den anerkendt som en gennearbejdet og fornuftig plan, og der blev ikke udtrykt ønsker om ændringer i planens balanceakt.

4. Drøftelse af afskedigelseskriterier

NL havde til mødet udarbejdet et bud på formulering af lokale kriterier og indledte med at understrege, at han var nødt til at udarbejde kriterier, selvom det er overvejende sandsynligt, at sparesituationen ikke kommer til at indebære opsigelser på LÆK. De foreslåede kriterier var følgende:

1. Dårligt matchende kompetenceprofil i forhold til de opgaver, der bliver tilbage efter opgavebortfald
2. Fagligt: Mindre evne og fleksibilitet end generelt på instituttet i forhold til at påtage sig de nye opgaver, der følger af tilpasninger af aktiviteterne til ændrede krav
3. Opgavevaretagelse: mindre effektivitet, kreativitet og kvalitet i opgaveløsningerne ved en sammenligning med den generelle opgavevaretagelse
4. Personligt: Mindre løsnings- og samarbejdsorienteret indstilling i forhold til den generelle indstilling blandt instituttets medarbejdere

Der var opbakning til den arbejdsethos, som han havde forsøgt at formulere ind i kriterierne, og der var tilfredshed med, at opgavebortfald var lagt ind som det første kriterium. Der var imidlertid grundlæggende bekymring over, at kriterierne var formuleret negativt, fordi kriterierne vil komme til at fremgå af meddelelsen om påtænkt afskedigelse. Det var derfor den grundlæggende holdning blandt LSU-medlemmerne, at det var bedre at vælge en positiv formulering, ligesom der var stemning for at indskrænke kriterierne til at nævne den overordnede tredeling mellem faglige, personlige og opgavevaretagelsesmæssige kvalifikationer.

NL lovede at tage disse synspunkter i betragtning i den endelige udformning af kriterierne, idet han dog ville tage udgangspunkt i de foreslåede kriterier.

5. Drøftelse af proces for overbringelse af meddelelse om påtænkt afskedigelse

Det blev diskuteret, hvordan man i en afskedigelsessituation skulle overbringe meddelelsen.

Flere TAP'er havde yttret ønske om, at man kunne modtage et brev på hjemmeadressen, så man lige kunne klare tankerne, inden man skulle mødes med lederen på arbejdspladsen.

PD fortalte, at man tidligere ved afskedigelsesrunder i Foulum havde bedt folk om at blive ved deres computer i tidsrummet 9.00-9.30. Havde man ikke modtaget en email i dette tidsrum, ville man vide, at der ikke længere er grund til bekymring.

Flere LSU-medlemmer fandt modellen fra Foulum mest hensigtsmæssig, fordi man med denne løsning får indskrænket det tidsrum, hvor man skal "sidde vagt" og vente på en opringning. NL konkluderede derfor, at det måtte være den måde, vi på LÆK håndterer eventuelle indkaldelser til møder mhp. overbringelse af påtænkt afskedigelse.

6. Orientering om håndtering af omplaceringsmuligheder

Der blev orienteret om, at der i forbindelse med afskedigelser, kunne være mulighed for at blive omplaceret. Omplaceringer vil i størst omfang kunne anvendes i forhold til TAP, da det er sværere at omplacere en VIP.

7. Institutstrategi

NL udbad sig kommentarer fra LSU.

MB kommenterede, at strategien nu virker meget bedre end de tidligere strategitekster, vi har haft under behandling i LSU. Han savnede dog noget tekst omkring midler til vedligeholdelse af de fysiske rammer og materiel, så kvaliteten kan opretholdes. Endvidere gjorde han opmærksom på, at man skal huske at tage højde for nødvendigheden af have de fornødne ressourcer til at understøtte internationaliseringsdimensionen i strategien, ikke mindst mhp. oversættelse af diverse papirer til engelsk.

NL lovede, det det ville blive tilføjet under punktet "Forudsætninger" og under punktet om "Uddannelse".

Enkelte LSU-medlemmer har benyttet muligheden for at komme med skriftlige kommentarer til NL, og disse vil indgå i arbejdet med at skrive den endelige version af strategidokumentet. Bortset herfra var der opbakning til at anvende den fremlagte tekst som udgangspunkt for den endelige udformning af institutstrategien.

8. Høring vedr. internationaliseringsstrategi for AU

Der var grundlæggende enighed om, at det meste af strategiens ordlyd allerede matcher, hvad der står i institutstrategien, og at den derfor ikke bragte noget væsentligt nyt med sig.

Det blev dog anført, at teksten udviser mangel på indsigt i nødvendigheden af at tilvejebringe de fornødne forudsætninger for at indløse strategien. Således burde der fx gøres noget mere ud af at specificere, hvad der ligger i en formulering som den på side 5, hvor der står, at der skal udvikles en professionel støttestruktur for full degree students.

Der blev ligeledes udtrykt forundring over, at det skulle være nødvendigt at lave endnu en strategi om internationalisering, når man nu havde en overordnet strategi på såvel AU- som Artsniveau. Alt for mange delstrategier gør det vanskeligt for den enkelte medarbejder at operere i forhold til strategiteksterne.

8. Eventuelt

Ikke noget under punktet.

Aarhus, den 7. februar 2014/AO