

Referat fra hasteindkaldt møde i LÆK's LSU og LAMU fredag den 5. september kl. 9.30-11.30

Mødet holdes i Nobelparken, bygning 1481, lokale 366

Hans-Peter Degn, Inger Schoonderbeek

Deltagere: Anne Marit Waade (AMW), Bodil Marie Stavning Thomsen (BMT), Jody Pennington (JP), Ken Henriksen (KH), Marianne Rasmussen (MR), Morten Brockhoff (MB), Niels Lehmann (NL), Per Dahl (PD), Peter Dalsgård (PD2), Steffen Krogh (SK), André Wang Hansen (AWH), Hans-Peter Degn (HPD), Inger Schoonderbeek (IS), Nelly Dupont (ND), Louise Søndergaard (LS) (observatør), Tine Arsinevici (TA) (observatør og referent)

Institut for Æstetik og
Kommunikation

Tine Arsinevici

Dato: 20/09-2014

Direkte tlf.: +45 8716 3118
E-mail: tine.a@dac.au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/4

1. Godkendelse af dagsorden.

NL orienterede om, at hasteindkaldelsen skulle sikre, at LSU og LAMU fik mulighed for at drøfte de to igangværende processer: Pkt. 3. AU-høringen og pkt. 4. Arts-processen, og at det derudover var et passende tidspunkt også at drøfte pkt. 5 og 6. Dagsordenen blev herefter godkendt.

2. Godkendelse af 2 referater (Bilag: Referater fra møder i LSU samt i LSU/LAMU d. 25. juni 2014)

Referaterne blev godkendt.

3. Høring af AU-ledelsens løsningsforslag (Bilag: 1. Høringsbrev, 2. Beslutningsforslag)

NL havde inden mødet rundsendt det udkast til høringssvar, han havde lavet på baggrund af møder i Forskningsudvalget og Institutforum, som begge havde ønsket, at der blev fremsendt et samlet høringssvar fra instituttet.

LSU og LAMU tilsluttede sig denne fremgangsmåde.

PD tilføjede, at tillidsrepræsentanterne evt. også kommer med et indspil.

Under drøftelsen af universitetsledelsens forslag kom følgende synspunkter frem:

- Budgetmodellen, hvor institutterne er de bærende enheder, har stor betydning for, hvilke instituttørrelser det giver mening at arbejde hen imod. Enten er man nødt til at have store institutter, eller også skal en væsentlig del af økonomien lægges på fakultetsniveauet, da det ellers ville være så godt som umuligt at opretholde et solidaritetsprincip til sikring af bl.a. små fags overlevelse.
- Det er misvisende, at Universitetsledelsens forslag (s.7) placerer de ph.d.-studerende som studerende, da såvel 5+3 og 4+4 del B er ansatte. Forslaget om

at fakultetsledelsen mødes med de studerende er frugtbart, og noget tilsvarende kan også være relevant på institutniveau.

- Det bør i høringssvaret fremhæves, at LÆK er klar over, at de overvejelser (s. 4) over problemstillinger vedr. uddelegering af ansvar til afdelingslederne på institutter med store afdelinger, er yderst relevante for os.
- Det er i det hele taget meget vigtigt, at man denne gang er meget præcis mht. uddelegering. Bl.a. er det vigtigt, at de mellemledere, der skal afholde MUS, også har beføjelser til at indgå aftaler om fordeling af arbejdet, kompetenceudvikling mv.
- Det er vigtigt også at pege på det, der efterhånden fungerer bedre, så forsøgene på at lave forbedringer ikke kommer til at ødelægge det allerede indvundne.
- Der var tilslutning til forslaget om færre vicedirektørområder, mens LSU-repræsentanterne anså det for vanskeligt at afgøre, hvordan disse bedst kan inddeles.

Under drøftelsen af instituttets høringssvar fremkom nedenstående synspunkter:

- Det må gerne stå tydeligere, at vi bifalder afsnittet om kommunikation, hvor der er vægt på fagnær kommunikation og synlighed. Det er imidlertid ikke indlysende, hvad der forstås med fagmiljøer, og hvad det er, der skal synliggøres: forskning eller uddannelser. Ideelt set skulle det gælde begge dele, men det er ikke let i en matrixorganisering.
- Med indførelsen af afdelingsledere er der ikke længere de organisatoriske bindinger på forskningsprogrammerne, og disse kan derfor med fordel ændres fremover.
- Der har hidtil været en uklar magtfordeling mellem dekan/dekanat og fakultetsledelsen, og det er positivt, at fakultetsledelsen nu fremhæves langt mere. Det er imidlertid uklart, hvad der så er dekanens område. Noget tilsvarende kan siges om forholdet mellem institutleder og institutledelse.
- Den magt, som administrationscheferne får, hvis forslaget vedtages, bør tydeliggøres, ligesom man bør være opmærksom på, at de kan komme til at være splittet mellem søjlerne. Fra et institutsynspunkt er forslaget om at flytte beføjelser fra vicedirektører til administrationschefer yderst velkomment.
- Det anses for positivt at VIP'er i højere grad vil blive inddraget i ansættelsesprocesser, men beskrivelsen i rektors papir passer bedst til ST, som har langt mere afgrænsede fagmiljøer end Arts.
- I rektors papir nævnes administrationen sidst, men det kaos, som nogle steder igen har hersket under studiestarten, peger på, at den administrative understøttelse bør have en meget væsentlig plads. Dette kan fx fremhæves ved i instituttets høringssvar at gøre det sidste under punkt 6 til et selvstændigt punkt. Samtidig bør det tilføjes, at det er et problem, at de administrative medarbejdere, som i forslaget skal flyttes rundt, ikke har relevante organer og ikke høres officielt.

4. **Drøftelse af den interne organisering på Arts (Bilag: 1. Oplæg fra konst. Dekan, Johnny Laursen til lokale indspil, 2. Procesplan, Arts)**
Artsprocessen tager afsæt i, at der ifølge AU-ledelsens udspil skal foretages et grundigt eftersyn af fakulteternes interne organisering, pga. den udbredte op-



fattelse af manglende mening med de eksisterende institutter – især på Arts. Fakultetsledelsen på Arts havde tænkt processen mere inddragende, end der på stormødet den 18. august med bl.a. IF og LSU fra alle institutter og institutlignende centre på Arts viste sig opbakning til. Medarbejderne ønskede, at fakultetsledelsen påtog sig en mere aktiv rolle, og at arbejdsgruppen fik en tilsvarende mere beskeden rolle.

Fakultetsledelsen mener imidlertid, at en tidlig opstilling af nogle få scenarier, vil kunne lukke drøftelserne for tidligt, og processen starter derfor nu med åbne, decentrale drøftelser. Som led i disse, besøger NL og KH i den efterfølgende uge alle fagklynger, og alle har mulighed for at fremsende input til arbejdsgruppen. Derefter mødes arbejdsgruppen på et seminar den 6.-7. oktober for at behandle de indkomne input, hvorefter fakultetsledelsen slutter sig til og får fremlagt gruppens overvejelser. På baggrund heraf fremsætter fakultetsledelsen et forslag til organisering af arts, som høres i de relevante organer, og der træffes beslutning inden udgangen af året.

NL opfordrer til, at man medtænker organiseringen af hele fakultetet, når man kommer med ønsker og forslag, og at de tager udgangspunkt i den nuværende situation.

LSU fandt, at det er vigtigt at finde en model, hvor solidariteten fungerer, og som indebærer fremtidssikring for både humaniora og AU. Det er ligeledes vigtigt at høste de gode erfaringer fra smidigere uddannelsessamarbejde og frugtbare samarbejder i mange forskningsprogrammer i det store institut. Samtidig er det helt afgørende at få synliggjort fagniveauet langt mere. Den valgte løsning skal sikre stærkere administrativ support med lokalkendskab samt nær daglig ledelse. Det blev nævnt, at man kunne forestille sig en bevarelse af de store institutter nu, men med en indbygget tidsfrist på fx 3 år, hvor spørgsmålet igen tages op. NL berettede, at muligheden også er blevet nævnt i forbindelse med drøftelserne i IF men tilføjede, at det ville kunne modarbejde ønsket om arbejdsro og frihed fra uendelige drøftelser af organisationen. Både bestyrelsen og rektor forventer endvidere en endelig stillingtagen nu. Diskussionen om denne mulighed er imidlertid ikke lukket endnu.

5. Budgetopfølgning 2014 og forberedelse af budget 2015

5.1. Budgetopfølgning mhp. FC3 2014 (bilag følger)

5.2. Stillinger 2015 (bilag følger)

5.3. Bemandingsskemaer bag STÅ/VIP-ratio m.v. (bilag følger)

Punktet kræver en del forklaringer, hvis drøftelserne skal være meningsfulde, og det blev derfor udskudt til næste møde pga. tidspres.

6. MUS: Drøftelse af kommende MUS-runde, herunder af, hvilke punkter det er særligt vigtigt at komme ind på

I sidste MUS-runde var de fleste stor set med i forhold til den overordnede tidsplan, hvorefter MUS afholdes i efteråret. Enkelte afholdt dog først MUS i starten af 2014.



Hvis vi følger årshjulet og afholder MUS i efteråret, bliver det med de nuværende ledere. Hvis vi venter til foråret, bliver det med de kommende.

Arbejdstidsregnskabet er p.t. kun på plads til og med 2012. Dog er IMV med, hvad angår indtastning, men der mangler endnu validering. Ved årsskiftet vil det for alle være på plads til og med F 14. E 14 er lidt vanskeligere. Lige nu er man ved at genberegne alle kurser på baggrund af den nye arbejdstidsaftale.

PD pegede på, at arbejdstidsregnskabet taler for en udskydelse, mens tidsfristen for at søge Kompetencefonden taler for afklaring i efteråret. Lønforhandlingerne er udskudt til 2. kvartal 15, og MUS lige inden da, vil evt. kunne føre til mere kvalificerede ansøgninger.

Efter en længere drøftelse blev det besluttet at afholde MUS i perioden fra 1. februar til 31. marts 2015, og at man ikke i denne omgang bruger AUHRA som understøttelse.

Hvad angår emner, var eneste ønske, at man ud over de faste punkter om arbejdstilrettelæggelse og kompetenceudvikling i alle samtaler tager spørgsmålet om stress og arbejdsbelastning op.

7. Orientering

7.1. Status vedr. VIP-O-MATIC samt den interne opgørelsesproces

Dette blev gennemgået under pkt. 6.

7.2. Arbejdstilsynsbesøg

Arbejdstilsynet har meddelt, at de kommer på besøg på Peter Skautrup Centret. Besøget har efterfølgende fundet sted, og alt blev godkendt.

Den 29. september er der genbesøg på Kasernen.

7.3. PD og NL deltager i en arbejdsgruppe på AU-niveau om evaluering af Samarbejdsudvalgssystemet.

7.4. NL's indstilling vedr. Italiensk er afleveret til dekanen. Indstillingen anbefaler scenarie 3, hvor man ikke lukker uddannelsen nu, men laver forbedringer, som får en tidsfrist til at vise sine virkninger.

8. Evt.

PD2 pegede på, at der sker en forskydning af opgaver, hvor besparelserne på AU betyder flere opgaver til bl.a. VIP. En besparelse på 3 ud af 20 stillinger i rengøringen er mærkbar. AURUS, digital eksamen m.v. giver også yderligere opgaver til VIP.

NL opfordrede til, at man sender lister over uhensigtsmæssige arbejdsopgaver til ham. PD2 indsamler og videre sender. Man kan også løbende fremsende til head.dac@au.dk.