

Mødedato: 20. juni 2024

Mødested: 1481-366

Mødeemne: LAMU-møde og fælles LAMU-LSU-møde

Deltagere: LAMU: Unni From, Morten Breinbjerg, Tina Pabst; Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl; Steen Kaargaard Nielsen; Nelly Lucie Nicole Dupont;

LSU: Unni From, Marie Lund, Anne Møldrup Overballe; Claus Bossen; Pernille Røholt, Jody Pennington; Lars Kiel Bertelsen; Line Elgaard Kruse Danielsen; Louise Søndergaard; Marianne Rasmussen; Alexandra Regina Kratschmer; Steffen Krogh; Unni From; Tine Arsinevici; Rikke Andersen Kraglund; Anne Marit Waade;

Separat LAMU-møde kl. 9.9.30

Dagsorden

1. LAMU's sammensætning
2. Evakueringsøvelser
3. Opfølgning på nærved-ulykke (reolerne på Kasernen)
4. Status på samarbejdet med Bygningservice på Katrinebjerg
5. Evt.

Referat

Ad. 1. Unni From fungerer som arbejdsleder for IKK Nobelparken, indtil en leder derfra bliver udpeget til posten.

Der mangler fortsat at blive valgt en medarbejderrepræsentant for IKK i Nobelparken. Dette tages op umiddelbart efter sommerferien.

Ad. 2. Der er afholdt evakueringsøvelser på Katrinebjerg.

På Kasernen er Jan Ulrik Juhl i gang med at aftale øvelserne med Anders Mostrup, som har oplyst, at det kan være tilstrækkeligt at informere grundigt om procedurerne. Vi ønsker under alle omstændigheder øvelserne afholdt.

I Nobelparken er planlægningen af øvelser sammen med de øvrige brugere af bygningerne 1481, 1483 og 1485 i gang. Øvelser vil her blive afholdt i starten af efterårssemesteret.

Ad. 3. Eva Serup, bygningschef på Arts, har med inddragelse af et eksternt firma overtaget opfølgningen vedrørende sikkerheden forbundet med reoler på Kasernen.

Ad. 4. Arbejdsmiljøgruppen på Katrinebjerg (Tina Pabst og Morten Breinbjerg) har haft et godt møde med Rasmus Fabech. Der forventes nu også at ske noget vedrørende de meget generende lugtgener.

Ad. 5. Der var ikke noget til evt.

Fælles LAMU-LSU kl. 9.30-11.30

Dagsorden

- o. Godkendelse af dagsorden og referat



1. Orientering om ØR1
2. APV
 - 2.1 Status på APV 2022 – fast punkt m. kort status
 - 2.2 Tidsplan for APV 2025
 - 2.3 Input til spørgsmål fra Arts
 - 2.4 IKK APV-følgegruppe for næste periode
3. Krænkelser og sexismen med udgangspunkt i VIVE-rapport: ”Sexisme og karriereforløb på danske universiteter”.
4. Arbejdsrelaterede asymmetriske relationer. V. Marie Lund.
5. Feriematrice for 2024-25.
6. Nyt fra medarbejderne
 - 6.1 Studerende får udsættelse til eksamen, uden at bedømmelsesfristen rykkes tilsvarende v. Marie
 - 6.2 Andet fra medarbejderne kan fremsættes på mødet
7. Orientering fra institutleder:
8. Evt.

Referat

Ad. 0. Unni From indledte mødet med at orientere om, at vi er rigtig glade for siden sidst at have budt velkommen til Lise Marie Andersen som ny forskningskonsulent og Mathias Guldborg som ny kommunikationsmedarbejder ved IKK (hidtil ved Arts Kommunikation).

Dagsordenen blev godkendt. Referatet fra det seneste ordinære møde var på forhånd godkendt skriftligt. Referatet fra det ekstraordinære møde udsendes sammen med dette referat.

Ad. 1. Unni From orienterede om Økonomirapport 1 (ØR1), hvor man for IKK har opjusteret forventningerne til STÅ-indtægter med 3,1 mio. kr. Vi tilstræber balance eller evt. et lille underskud i 2024, men fastholder retningen frem mod 2030.

- De øgede indtægter anvendes til nedbringelse af timesaldi i Vip-O-Matic gennem flere forskningssemestre og et let øget forbrug af DVIP/VA.
- Driften fastholdes på ca. 20 mio. kr.
- Periodiseringen af eksterne midler kan justeres lidt, så instituttet finansierer en større del af udgifterne med ordinære midler i år med tilsvarende flere eksterne midler de nærmeste kommende år.
- De strategiske ansættelser fastholdes. Vi kender ikke udfaldet af kandidatreform og dimensionering og laver brede opslag med så god fremtidssikring som muligt.
- Samlet set forventes en stigning til løn til fast VIP og TAP på ca. 3 mio. kr.
- Kompetenceudvikling er også højt prioriteret, hvor der fx er hele afdelinger, der arbejder med digitale kompetencer.
- Der er også imødekommet en del ønsker til forbedring af studiemiljøet.

På spørgsmål om, om midlerne evt. kunne anvendes bedre til ansættelser frem for anskaffelser, svarede Unni From, at man er gået så langt man tør med ansættelser – både faste og midlertidige, og at det ikke er muligt at ansætte fast på baggrund af midler, som kun findes i indeværende år.

Ad. 2.1. Opfølgningen på APV 2022 kan løbende følges på [APV-siden på Medarbejderportalen for Institut for Kommunikation og Kultur \(MIKK\)](#). Hovedfokus har været/er sikring af et godt arbejdsmiljø – herunder det digitale arbejdsmiljø, forebyggelse

og håndtering af krænkelse, sexismen og diskrimination og på mindskning af ubalancen mellem opgaver og tid.

I efteråret arbejder gruppen videre med indsatserne, handleplanerne skal afsluttes, og der skal kommunikeres om arbejdet, resultaterne og de fortsatte udfordringer. Der er planlagt møder i følgegruppen 14. august og 22. oktober.

Morten Brockhoffs pensionering har i en periode forsinket arbejdet med det digitale arbejdsmiljø, men det har fortsat høj prioritet, og vi har i samarbejde med Arts IT udarbejdet en oversigt over programmer og platforme, og Arts IT har dedikeret en medarbejder, Morten Sloth Enemærke, til at blive efteruddannet og stå for dialogen med brugerne.

Gruppen finder ikke listen helt så anvendelig som ønsket, og Unni From spurgte, om udvalget finder, at den er et skridt fremad eller ej, og om der er input til, hvordan området kan forbedres.

Marianne Rasmussen fandt listen meget brugbar og tilføjede, at sekretærgruppen også allerede har haft god gavn af at mødes med Morten Enemærke for at skabe overblik over de mange kombinationsmuligheder der er i forbindelse med indkøb af IT-udstyr. Tina Pabst påpegede, at kravene om, at alt skal i hyppige udbud, hvor resultatet ofte er nye sortimenter platforme og programmer bidrager til merforbrug, uoverskuelighed og stress.

Morten Breinbjerg fandt, at listen er OK, men ikke tilstrækkelig, da de mange systemer rammer ned i en konkret arbejdspraksis, hvor man ofte savner en logisk sammenhæng mellem OneDrive, SharePoint m.v.

Unni From orienterede om, at vicedirektør for IT Peter Bruun på et dialogmøde gjorde opmærksom på, at medarbejderne på Arts peger på flere IT-problemer, end man gør på de øvrige fakulteter, og at man med fordel kan undersøge, om der evt. mangler vejledning og kompetenceudvikling her, eller om forskellen også bunder i, at vi anvender systemerne til forskellige formål.

Jan Ulrik Juhl gav udtryk for, at Arts IT er rigtig gode til at hjælpe med mange ting, men at det er vanskeligt at finde den rette hjælp til fx brug af OneDrive og SharePoint. Jody Pennington har tilsvarende fået at vide, at supporten ikke arbejder med bestemte programmer.

Unni From bringer spørgsmålet videre, da vi har brug for hjælp til at vurdere, hvilke programmer og platforme, vi kan benytte til hvad, og til at finde ud af, hvordan de spiller sammen.

Unni From opfordrede til, at man henvender sig til APV-følgegruppen, hvis man har brug for inspiration til arbejdsmiljøarbejdet, og til, at man fremsender konkrete eksempler på IT-problemstillinger, vi ønsker hjælp til.

Ad. 2.2. og 2.3. Tidsplanen for APV 2025 blev kort gennemgået. FAMU/FSU kan i E24 beslutte evt. fakultetsspecifikke spørgsmål. Spørgeskemaundersøgelsen forventes at finde sted i perioden 25. februar – 12. marts 2025. Rapporter offentliggøres 7. april, og der er frist for (foreløbige) handleplaner i oktober 2025. Rambøll er igen leverandør. Der bliver ikke mulighed for efterfølgende spotmålinger, da denne mulighed er dyr og næsten ikke er blevet brugt.

Som udgangspunkt er det ansatte med 15 ugentlige arbejdstimer eller derover, der deltagere. Instituttet kan dog evt. vælge at inddrage ansatte med færre timer, hvilket imidlertid vil begrænse muligheden for sammenligning med såvel tidligere år som med andre enheder på AU.

Steen Kaargaard pegede på, at vi også tidligere har meldt ind, at spørgsmålene vedrørende ledelse er uldne/gør tolkningen af svarene vanskelig.

Det er imidlertid kun de fakultetsspecifikke spørgsmål, vi via FSU-FAMU har mulighed for at påvirke. Under drøftelsen af disse blev nævnt, at

- Spørgsmålet fra sidst om at være godt tilbage efter genåbningen er forhåbentlig uaktuelt i næste runde.
- BSS havde nogle gode spørgsmål, man kan lade sig inspirere af.
- TECH's spørgsmål: Er det din oplevelse, at du generelt arbejder væsentligt mere end den normerede tid (typisk 37 timer om ugen) kan med fordel medtages. Evt. også underspørgsmålet, hvor man kan vælge mellem forskellige begrundelser for, at man arbejder mere.
- Man kan overveje et spørgsmål om, hvorvidt VIP følger et pres for at forske i bestemte emner for at opnå ekstern finansiering.

Input med ønsker/forslag til fakultetsspecifikke spørgsmål kan sendes til Marie Lund og Tina Pabst.

Ad. 2.4. LSU tilsluttede sig forslaget om, at APV-følgegruppen ved den kommende APV sammensættes af institutleder, forpersoner fra LSU og LAMU, sekretariatsleder og en AL, og at vi beder afdelingslederne om at pege på en mandlig repræsentant, da alle de øvrige funktioner p.t. varetages af kvinder.

Ad. 3. Krænkelser og sexismen med udgangspunkt i VIVE-rapport: "Sexisme og karriereløb på danske universiteter"

Unni From indledte punktet med en status på indsatser på IKK generelt, hvor det er en overordnet pointe, at der er fokus på strukturer/rammebetingelser og kulturbearbejdning. Institutledelsen har tidligere besluttet, at indsatserne skal tilpasses den enkelte afdeling. Nogle har tidligere haft oplæg og/eller workshops, og der er planlagt seminarer om emnet i flere afdelinger. Alle skal have fokus på området uden nødvendigvis at følge samme koncept.

- Alle ledere har adresseret problemstillingen i MUS
- Forskellige snit på afdelinger - workshops, møder med IL, kommende seminarer
- HR har præsenteret procedurer for LSU
- Tematikken er drøftet i alle centrale fora
- Institutledelsen har afprøvet dilemmaspil
- Vi har samlet information på MIKK
- Vi reagerer på alle henvendelser, svarer på alle henvendelser - pointe at der er forskel i medarbejdergrupper og på tværs af generationer
- Fakultetsledelsen bruger aktivt diversitetsudvalget

Specifikt ift. VIVE-rapporten

- Mail udsendt fra prodekan for forskning til vejledere og ph.d.-studerende
- Samtaler med ph.d.-programledere med inddragelse af HR

Unni From pointerede, at det skal være trygt at gå på arbejde, og at vi her også må være opmærksomme på, at der er to sider at tage hensyn til: Medarbejderne skal ikke være bange for at blive uretmæssigt anklaget, og samtidig skal de, der følger sig krænket, tages alvorligt.

Unni From bad herefter om input til, hvordan vi konkret kan arbejde videre.



Marie Lund gjorde opmærksom på, at det var uklart, hvad der er sket med de indsatser, der på sidste møde blev informeret om: at der på AU- eller Arts-niveau ville blive arrangeret workshops om krænkelser og konflikthåndtering for udvalgte grupper samt kurser i mindfulness for alle.

Tina Pabst supplerede med, at planlægningen af workshops vist er landet på institutterne, selv om aktiviteten skal foregå på fakultetsniveau.

[Det er efterfølgende blevet afklaret, at FAMU-FSU har vedtaget, at LSU'erne skal planlægge fælles workshops i samarbejde med AU HR. AU HR er ikke informeret herom, og det er ikke afklaret, hvem der kan/skal tage initiativ. Spørgsmålet tages op igen på næste møde i LAMU-LSU.]

Til VIVE-rapporten fremkom følgende kommentarer:

- Tallene er overraskende negative, men vi har kun de samlede tal for alle universiteter – ikke for hverken AU, IKK eller underenheder, og det er vigtigt at finde ud af, om der er tale om strukturelle problemer, eller om enkelte afdelinger eller miljøer er særligt hårdt ramt.
- Der står i rapporten, at der er færre problemer der, hvor der er mange kvindelige fastansatte.
- Selv om det ville være en fordel med mere detaljerede informationer, kan vi godt på baggrund af rapporten sætte fokus på, hvilken kultur, man skal have, for at sexismen ikke finder sted.
- Det handler både om at forebygge og håndtere. Indsatserne er typisk rettet mod lederne, men vi må finde måder at få alle med på. Som afdelingsleder kunne man ønske sig en 'pakke' der kan bruges i afdelingen – både til medarbejdere og studerende.
- Der opfordres til at skelne mellem krænkelser og sexismen, og også tage sexismen, hvor kvinder holdes ude, alvorligt. Det er imidlertid vanskeligt at skabe mere lige vilkår – selv de steder, hvor afdelingslederne tager problemstillingen op.
- Vi kan evt. opfordre til, at AU laver et kursus for alle (ny-)ansatte.

Unni From takkede for input og konkluderede, at der er behov for en erfaringsopsamling på baggrund af de mange igangværende indsatser, med henblik på at iværksætte yderligere konkrete initiativer, og at vi med fordel kan trække på FSU-FAMU og evt. HSU-HAMU i arbejdet.

Ad. 4. Arbejdsrelaterede asymmetriske relationer.

Marie Lund indledte punktet og udtrykte tilfredshed med, at AU har fået ny/tydeligere retningslinjer med fokus på saglighed og professionalisme, hvor der står, hvad man må og ikke må.

IKS har efterfølgende færdiggjort deres papir, som er mere specifikt og suppleret med konkrete eksempler. Det er positivt, at papiret er præget af omsorg for såvel den enkelte medarbejder som for kollektivet med henblik på at sikre et godt arbejds- og studiemiljø.

Spørgsmålet er, om IKK ønsker at arbejde for, at dette bliver fakultetspolitik.

I drøftelsen fremkom følgende synspunkter:

- Flere fortrækker ens retningslinjer og anbefalinger på fakultetsniveau.
- Det er et godt papir, som med enkelte mindre ændringer godt kunne gøres til et Arts-papir.
- Et enkelt sted er en anbefaling faldt ud (den findes i den engelske udgave)



- Det kan skabe uheldige situationer, når man som leder eller kollega ikke er bekendt med, at medarbejdere er gift med eller på anden vis indgår i nære relationer med hinanden eller med samarbejdspartnere. Det er imidlertid kun muligt at opfordre til – ikke kræve – åbenhed om dette. Vi må derfor have tillid til, at folk selv er opmærksomme på evt. Inhabiliter.
- AU's retningslinjer har fokus på inhabilitet, IKS' papir også på andre aspekter ved personlige relationer.
- Ombudsmanden har sagt, at man fx ikke som fadder for en andens børn er inhabil.
- Formuleringen om, at man som vejleder ikke bør have nære relationer til bl.a. ph.d.-studerende kan, når nære relationer udvides til også at gælde nære venskaber, få den utilsigtede konsekvens, at ph.d.-studerende udelukkes fra dele af det kollegiale fællesskab. Mange ph.d.-studerende vil nok foretrække her at blive betragtet som kollega frem for som studerende.
- Det er vigtigt at finde en balance mellem klare retningslinjer og anbefalinger og så tillid til, at langt de fleste er i stand til at indgå fornuftigt i forskellige relationer.

APV-følgegruppen tager spørgsmålet op igen på baggrund af dagens drøftelser.

Ad. 5. Ferievarsel på IKK 2044-2025

Ferien bliver således varslet:

- Efterårsferie: Uge 42 (14.-20. oktober 2024) (5 feriedage)
- Juleferie: 27. og 30. december 2024 (2 feriedage)
- Påskeferie: 14.-16. april 2025 (3 feriedage)
- Sommerferie: Uge 28, 29, 30 (7. juli-27. juli) (15 feriedage)

De 5 særlige feriedage plejer vi at melde ud (som forslag) til afholdelse i uge 31, men da vi først efter 1. januar i den pågældende afholdelsesperiode må varsle dem til afholdelse, er det nu formuleret som, at mange nok vil foretrække at holde dem i forbindelse med sommer- eller juleferien, hvilket fint kan aftales med registratoren. Kun hvis de ikke aftales afholdt inden 1. maj 2026, vil de i januar 2026 blive varslet til afholdelse i uge 7 2026.

Vi er klar over, at der er undervisning i uge 7, men det er tilfældet i alle uger fra 1. februar frem til 1. maj, og derfor opfordrer vi som nævnt til, at man får dem registreret på et mere fornuftigt tidspunkt.

Efter en præcisering af, at man også efter varslingen kan flytte dagene til et andet tidspunkt, hvis bare man beder om det, inden uge 7 og flytter dem til dage inden 1. maj, kunne LSU-LAMU tage dette til efterretning.

Dokumentet med ferievarsel kontrolleres en sidste gang, oversættes til engelsk og udsendes til alle kort efter sommerferien.

Ad. 6. Nyt fra medarbejderne

Marie Lund har fået henvendelser fra bedømmere der er utilfredse med, at de i nogle tilfælde får kortere bedømmelsesfrist, når studerende får udsættelse, hvilket bl.a. ikke harmonerer med, at eksamenbekendtgørelsen fastslår, at juli ikke tæller med i bedømmelsesperioden.

Niels Lehmann og Peter Bugge har drøftet spørgsmålet, og Niels Lehmann medgiver, at de 4 uger i juli skal trækkes fra bedømmelsesperioden.



Lars Kiel tilføjede, at studielederkredsen også er opmærksomme på det stigende antal studerende med diagnoser, som giver forlængede afleveringsfrister, og at det drøftes, om der kan være andre måder at kompensere på end den forlængede frist, herunder andre eksamensformer.

Dette ændrer dog ikke ved dem, der evt. vælger at bruge et forsøg og først aflevere ved reeksamen.

Alexandra Kratschmer tilføjede, at de mange reeksamener i især februar også giver stort pres på bedømmerne. Her er spørgsmålet, om der kan gøres noget for at motivere flere studerende til at aflevere/gå op til tiden.

Ad. 7. Orientering fra institutleder

Unni From orienterede om, at

- 7.1. Kandidatudvalgets delrapport er udkommet og drøftes på en konference 21. juni. Niels Lehmann m.fl. deltager fra Arts.
- 7.2. Det årlige dialogmøde mellem AU- og Arts IT og instituttet har været afholdt. Cybersikkerhed fylder meget, herunder i forbindelse med nye kolleger fra såkaldt URIS-/højrisikolande og rejser til disse lande. Her skal man henvende sig til institutlederen. Som nævnt under APV-punktet drøftede vi også det digitale arbejdsmiljø, hvor vi opfordres til at melde konkrete problemer ind.
- 7.3. Rejse- og klimapolitik. Der laves status i august. Det ser ud til, at vi opfylder vores mål.
- 7.4. MUS og kompetenceudvikling (skriftlig orientering). [Bilag: 7.3. Oversigt over MUS og kompetenceudvikling](#) sendt til Steen Weisner 01.03.2024
- 7.5. LSU's sammensætning. Anne Marit Waade har indvilget i at fortsætte for A-siden, Pernille Roholt er nyudpeget for A-siden, Tine Arsinevici, som ikke længere er repræsentant for A-siden, har overtaget sekretærposten for LSU og LAMU.
- 7.6. Sommerfesten 21. juni på Varna. Vi glæder os til festen, hvor der p.t. er 4 ledige pladser.

Ad. 8. Der var ikke noget til evt.