



Mødedato: 20.09.2024

Mødested: 1481-366

Mødeemne: LAMU, LAMU-LSU, LSU

Deltagere: LAMU: Unni From, Morten Breinbjerg, Tina Pabst; Steen Kaargaard Nielsen, Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl; Joshua Charles Skewes, Nelly Lucie Nicole Dupont; Tine Arsinevici (referent)

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

Afbud: Lars Kiel Bertelsen

REFERATER

Separat LAMU-møde (30 min.) kl. 9.00-9.30

- Godkendelse af dagsorden:** Dagsordenen blev godkendt.
- Velkommen (tilbage) til Josh:** Unni From bød velkommen til Joshua Charles Skewes, som har indvilget i at overtage posten som arbejdsmiljøleder i IKK Nobelparken.
- Opfølgning på sagen om nedfaldne reoler på Kasernen.** Eva Serup har fulgt op sammen med ingeniøren fra Artelia, Mikkel Vinge, som har afleveret to rapporter vedr. reolkapaciteten på Kasernen. Den første rapport indeholdt beregninger af, hvor mange kg, der forsvarligt kan være på hylde opsat på de forskellige typer af vægge og med forskellige typer af skruer og rawlplugs. Den anden rapport angiver, hvor stor vægt, der kan siges at være forsvarlig, når en eller flere af faktorerne er ukendt. Denne rapport indeholder den klare anbefaling, at "Eksisterende reoler, hvor fastgørelsen ikke kan verificeres/dokumenteres, må kun belastes med op til 16 kg. pr. hylde. Overskrides dette, risikerer man at hylde falder ud af væggen." Da det ikke er muligt at dokumentere fastgørelsen af de eksisterende reoler, ser vi os nødsaget til at begrænse belastningen til 16 kg. pr. hylde. Ledelsen vil derfor give alle på Kasernen påbud om at sikre, at hver hylde på eget kontor ikke er belastet med mere end 16 kg. Som støtte til vurderingen udarbejder arbejdsmiljøgruppen billedmateriale med hylde, som overholder kravene. Der er ikke opmagasineringsplads til bøger m.v., som der ikke er plads til på reolerne, hvorfor man er nødt til at opbevare disse privat. Bygningsdriften vil efterfølgende også undersøge forholdene i Nobelparken og på Katri-nbjerg.
- Sundhedsmiljø:** Tina Pabst orienterede om hovedpointerne fra et webinar om sundhedsmiljø – et af FN's verdensmål. Stillesiddende arbejde er den næststørste dræber – kun overgået af rygning. Webinaret pegede på, at ud over at modvirke for tidlig død, kan motion/bevægelse i løbet af arbejdsdagen bidrage til øget arbejdsglæde, færre sygedage og mere effektivitet.





AU støtter fx medarbejdernes deltagelse i DHL og AU's Motionscenter, hvilket er godt, men måske kan vi med fordel supplere med tiltag i dagligdagen.

LAMU drøftede forskellige muligheder uden at lægge sig endeligt fast på noget.

Det er OK at give mulighed for mere bevægelse og at nævne forskellige muligheder i opslag – fysisk og på MIKK - men det må ikke blive et pres i dagligdagen, så det er nok mest hensigtsmæssigt, at initiativerne opstår lokalt.

Unni From bekræftede, at instituttet godt i et vist omfang vil kunne yde økonomisk støtte til aktiviteter, som kan samle en gruppe, og som bidrager til såvel det fysiske som det sociale.

5. **IT-stress:** Det digitale arbejdsmiljø fylder meget på Arts og på IKK. Området er i rivende udvikling, og det er vanskeligt at finde rundt i.

Tina Pabst videregav inspiration fra en podcast om technostress: [Hjerne-kassen på P1 | Technostress | DR LYD](#) og fra Racula Stana, som forsker i technostress. Tina eftersender link til LAMU.

Der er enighed om, at det er vanskeligt at overskue de mange muligheder, der er i bl.a. Office 365, og at det er vanskeligt for den enkelte og for grupper/enheder selv at vurdere, hvilke platforme m.v., der er mest hensigtsmæssige.

Der er imidlertid nok gode grunde til, at AU ikke har valgt nogle få muligheder, og på IKK vil vi også hellere afprøve, hvilke muligheder, der passer bedst for forskellige grupper/afdelinger/sekretariatet.

Når vi har afprøvet forskellige muligheder, bliver der måske, men ikke nødvendigvis, grundlag for at udbrede noget som standard på instituttet.

6. **Evt.:** Jan Ulrik Juhl er blevet kontaktet af en TAP vedr. hjemmearbejde, og det er måske et punkt, LAMU eller LAMU-LSU kan tage op på et kommende møde.

Unni tilføjede, at det også dagen inden var tematiseret på mødet i FSU.

Fælles LAMU/LSU-møde (90 min.) kl. 9.30-11.00

1. **Godkendelse af dagsorden:** Dagsordenen blev godkendt
2. **Bachelordimensionering og kandidatreform – drøftelse i forlængelse af udmeldingen den 16. (til LSU) og 18. september (til alle)**

Kun LSU var indkaldt til møde den 16. september og havde kort tid til at læse materialet, hvorfor der var begrænsede muligheder for at drøfte det på det første møde.

Unni From vil gerne drøfte LSU og LAMU's rolle og ser gerne, at drøftelserne også har fokus på arbejdsmiljø her. LSU-LAMU opfordres derfor til at rådgive Unni og hele institutledelsen – herunder også om, om der er behov for andre mødeformer, mere løbende orienteringer og evt. online-møder af og til.

Der er [link til Arts' side om kandidatreformen](#) i både dekanens og Unnis nyhedsmails, men alle opfordres til at gøre opmærksom på siden.



Det virker lidt som stilhed før storm. Der kommer nok mere dialog og måske også frustration, når opgaven går op for folk. Fakultetsledelsen har et oprigtigt ønske om dialog, hvilket da også lader til at blive værdsat.

I fremlæggelsen fremhævede Unni From bl.a. følgende:

- Der er bekymring for, om vi kan undgå fyringer. Det er en lang proces, og UF mener, vi kan undgå fyringer. Vi har i forvejen genbesat med 1-2 for 3 fratrædelser. Udmeldingen om dette kan desværre betyde nervøsitet blandt løstansatte og det skal vi som institut også kunne håndtere. Vi fortsætter strategiske ansættelser af både VIP og TAP. Vi skal arbejde med kompetencer. Der pågår også en større proces i administrationen med henblik på at finde fælles løsninger.
- Beredskab. LSU gav den 16. udtryk for, at der ikke umiddelbart er behov for et større beredskab og for, at et for stort fokus på, hvor man kan få hjælp, hvis man er bekymret, kan få den modsatte effekt i form af øget nervøsitet.
- Hensyn til gymnasiefag nævnes i kommentarerne vedr. IKS, men ikke i IKK's. Også på IKK vil der blive taget hensyn, men vi skelner mellem obligatoriske og ikke-obligatoriske fag.
- Principper for korte kandidatuddannelser. Er det rigtigt at foreslå, at dem med god beskæftigelse gøres korte? Og/eller skal det være der, hvor en – evt. monofaglig - BA fører direkte over i en KA?
- Landsplanlægning. Bilag 2 er en lang liste over ting, vi ikke ved, og det er bl.a. derfor, helhedsplanen er lidt vag nogle steder, så der udpeges retninger for, hvordan man kan tænke, uden at vi binder os for tidligt.
- Behov for at se på konkurrencen – særligt med KU. Tror der bliver landsplanlægning mht. korte og lange kandidatuddannelser.
- Især på IKS er sprogmiljøerne bekymrede. Hos os holder Nordisk og Engelsk hårdt for i dimensioneringen. Vi foreslår at reducere 6 indgange til 3.
- Det bliver vanskeligt at lave erhvervskandidatuddannelser, og derfor bliver vi nok nødet til at lave mange korte kandidatuddannelser på 75 ECTS.

I den efterfølgende drøftelse fremkom nedenstående spørgsmål og kommentarer:

- Kan man få en besked, når der er nyt på hjemmesiden? No ikke automatisk, men vi kan skrive i nyhedsbrevet og på andre møder gøre opmærksom på, når der sker noget nyt.
- Nogle af dem tæt på pensionsalderen er bekymrede for, om de bliver presset ud. UF svarede, at ingen vil blive presset på pension eller nedsat tid. Man skal som altid bidrage til fællesskabet, og det kan man gøre gennem undervisning, forskning, administration og i varieret omfang udvikling. Der kommer også til at gå flere år, før der skal undervises på nye uddannelser og kurser.
- Hvad sker der næste år med straksdimensioneringen - er der mange DVIP, der skal til at lave noget andet, eller bliver der tværtimod en periode, hvor vi har øget behov for DVIP, når vi i første omgang skal udvikle noget nyt og efterfølgende i en periode undervise på både gamle og nye uddannelser?



UF svarede, at vi forsøger at undgå for store udsving og at balancere søgemønstre og antal hold. Ved færre hold, bliver der overskud til at gå ind i udvikling. Det kan dog være svært at forudse udviklingen – fx havde Engelsk i år et uforklarligt fald i antallet af ansøgere.

- Har AU forståelse for, at det kræver midler at skulle tænke alt om?
UF vurderer, at der er en god forståelse på AU-niveauet, og at ledelsen, selv om en beskæring på 17,9 % er meget, har forsøgt at skærme Arts. Fakulteterne skal være bæredygtige.
- Vi prøver at vise – ikke bare sige – at vi er vigtige.
- Man har ændret ved opsparingsmodellen, så fakulteterne nu kan spare mere op til bestemte formål - især campusudvikling.
- Campusudvikling kommer også til at være krævende rent arbejdsmæssigt.
- Har man tænkt på retskrav, hvis 5 æstetiske bacheloruddannelser ender med kun at have 2-3 æstetiske kandidatuddannelser, hvor nogle måske er på 120 og andre på 75 ECTS? Hvis dette gennemføres, tænker UF ikke, at nogle af disse færre kandidatuddannelser skal være korte.
- På Katrinebjerg overvejer man at lave alle kandidatuddannelser på 75 ECTS. Det er ikke inden for hver gruppe, 1/3 skal være 75 ECTS. Vi kan imidlertid ikke vide, hvad de studerende ønsker.
- Retskravet er grunden til, at vi allerede til marts skal kunne sige, at hvis man starter på bacheloruddannelsen i X har man retskrav til Y
- På Katrinebjerg spørger man, hvorfor alle deres kandidatuddannelser skal være korte. Hvis det ender med at blive uattraktivt, så de ikke kommer i job, bliver vi dimensioneret endnu mere. UF svarede, at ikke alle pladser på Katrinebjerg skal være korte, da det i sig selv vil være for mange reducerede studiepladser.
- Hvis det viser sig, at Oplevelsesøkonomi og Cand.public. kan være erhvervskandidatuddannelser, er vi halvvejs. Dette er dog langt fra sikkert.
- Hvordan er stemningen i fakultetsledelsen vedr. monofaglighed?
UF svarede, at det er noget af det, der skal afklares meget hurtigt. Også vilkårene for gymnasiefagene, hvis vi skal fastholde sidefag.
- Kunne man for gymnasiefagene 'gå tilbage til 80'erne? På nogle måder, kan man godt se en kombination af to grund-/BA-uddannelser for sig, men så løber vi ind i kravene fra Bologna.
- Har arbejdsmiljørepræsentanterne en særlig rolle i processen på nuværende tidspunkt? Der lader ikke til p.t. at behov for et særligt beredskab, men UF, afdelingsledere og sekretariatsleder vil meget gerne have tilbagemeldinger, hvis der bliver behov for noget.

Lars Kiel Bertelsen og UF kommer på besøgsrunde. Denne gang uden slideshow, da hovedformålet er at lytte og gå i dialog.

Kasernen vil gerne have et lokationsmøde, hvilket vil blive arrangeret.

3. ØR3 – kort orientering

Status for 2024 er, at budgettet er blevet forbedret med 1,4 mio. kr. Dette skyldes bl.a. flere udenlandske selvbetalere, og at der har været bedre søgning til efter- og videreuddannelse, herunder Master i Retorik efter en fin kampagne. Der har også været færre lønudgifter på DR1 pga. ekstern finansiering.

Der er fortsat mulighed for strategiske ansættelser. Fx et opslag på Fransk kombineret med digitale kompetencer.

Der er midler til kompetenceudvikling til både VIP og TAP, og meget er allerede godkendt.

Der er stadig penge til fornuftig drift, men det er vigtigt, at der ikke bliver tale om præcedens for øgede udgifter.

4. Arbejdsrelaterede asymmetriske relationer.

LSU bad på det seneste møde APV-følgegruppen gå videre med spørgsmålet om, hvorvidt IKK finder, at AU's retningslinjer er tilstrækkelige, om vi vil tilslutte os IKS' supplerende retningslinjer og anbefalinger eller evt. udarbejde egne. Følgegruppen anbefaler, at IKK tilslutter sig IKS's retningslinjer og anbefaler, at [bilag 4.1. Arbejdsrelaterede asymmetriske relationer](#). IKK (IKS' papir omformuleret til et IKK-papir) godkendes.

Institutedelsen tilsluttede dette dagen forinden.

Rikke Kraglund og Line Kruse Danielsen synes stadig, at formuleringen om ph.d.-studerende er problematisk og kan læses som, at ph.d.-studerende ikke en del af medarbejdergruppen.

UF pointerede, at man altid kan deltage i professionelle sociale arrangementer, men at man, hvis man er i tvivl om, om en venskabelig relation er problematisk, bør tale med nogen om det.

APV-følgegruppen havde talt om denne problemstilling, men vurderede, at det at institutterne har fælles retningslinjer og anbefalinger opvejer faren for, at sætningen sætter u hensigtsmæssige begrænsninger.

Jody Pennington fandt, at det forekommer underligt at blande forvaltningslov om inhabilitet og anbefalinger for at undgå magtmisbrug.

Efter en kort drøftelse, blev konklusionen, at vi frem for at ændre ordlyden af selve anbefalingen i afsnittet om anbefalinger for nære relationer mellem medarbejdere og studerende, ændrer afsenderen, så "LSU og ledelsen på IKK anbefaler (...)" til "APV-følgegruppen og ledelsen på IKK anbefaler (...)".

1.1 Opfølgning på APV v. APV-følgegruppen

- a. Status. APV 2022 skal snart afsluttes. Mange tiltag er gennemført, men der er forventeligt også en del indsats, som der skal arbejdes videre på efter gennemførelsen af APV 2025.
- b. Kommende APV. Marie Lund og Tina Pabst har taget IKK's input til Arts-specifikke spørgsmål med videre til APV-følgegruppen på Arts, som har udarbejdet et



forslag, som de lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg nu har mulighed for at drøfte, inden de igen tages op i Arts' følgegruppe og efterfølgende i FSU-FAMU til endelig stillingtagen: [Forslag til fakultetsspecifikke spørgsmål](#)

Marie Lund gjorde opmærksom på, at et af spørgsmålene ligger tæt op ad et af spørgsmålene fra den fælles del, men at der dog er forskel på, hvad man kan få en pejling på ved de to formuleringer.

Rikke Kragelund talte for at få et spørgsmål med om, hvorvidt forskerne oplever et pres for at forske i bestemte emner.

Marie Lund og Tina Pabst havde medtaget spørgsmålet til mødet på fakultetsniveauet, hvor IKK fik 3 af sine forslag med i de max 5 fakultetsspecifikke spørgsmål, der gik videre til drøftelse.

ML og TP tager kommentarerne med i de videre drøftelser.

5. **Workshop om krænkelser og konfliktløsning.**

Det er stadig uklart, hvem der skal tage initiativ til at lave en fælles workshop for Arts i Aarhus og en i Emdrup.

Ledelsen har deltaget i workshops og kurser i disse emner, og det kan være vanskeligt at afse tid i efteråret til yderligere.

Marie Lund pointerede, at det vil være ærgerligt at tabe initiativet på gulvet, men at det nok kunne give bedst mening at lave et tilbud kun for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Unni From konkluderede, at vi undersøger muligheden for at få et tilbud målrettet TR og AMR med mulighed for også at invitere andre.

6. **Orientering fra medarbejderne**

a. IT's falske phishing-mail

Nogle medarbejdere var blevet forvirrede over diverse mails. Fx troede en, at mailen som takkede for deltagelsen i kampagnen, var en phishingmail, da hun ikke vidste, hun havde deltaget i en kampagne.

Andre var glade for nu at have opdaget, hvor rapporteringsknappen sidder.

UF fandt forvirringen beklagelig, men pointerede vigtigheden af, at vi bliver trænet til at undgå farer på IT-området, da rene informationskampagner har meget lille effekt.

- ##### b. Marie Lund orienterede om, at forskerstillingskategorien drøftes blandt TR. Den er ikke beskrevet i arbejdstidsaftalen, og der er ikke et karrierespæktiv, når der ikke er et fortsættelseslektorat tilknyttet. Man får tilbudt universitetspædagogikum. Bruges ofte for dem, der ikke kan fortsætte med postdoc. TR kortlægger det på institut og fakultet.



Joshua Skewes hilste også en afklaring velkommen, men pegede på, at postdoc-stillinger, som anvendes i stor stil, som en blindgyde. Hvad skal han som leder gøre? Skal han bede om, at man i projekter ansætter ph.d.-studerende?

Morten Breinbjerg tilføjede, at man kan godt søge lektorat, hvis man har universitetspædagogikum og forskning.

Louise Søndergaard gjorde opmærksom på, at man kan slå seniorforskerstillinger eller lektorater op.

7. **Eventuelt:** Der var ikke noget til eventuelt.

Separat LSU-møde (30 min.) kl. 11.00-11.30

1. **Godkendelse af dagsorden:** Dagsordenen blev godkendt
2. **Evaluering af årets lønforhandlinger**

Da materialet med resultaterne ikke forelå på den seneste møde, havde Unni From og Marie Lund udarbejdet en foreløbig evaluering til Steen Weisner til brug for forberedelsen af punktet i FSU: [bilag 2.2: Foreløbig evaluering af årets lønforhandlinger ved IKK](#)

På mødet uddybede UF og ML proceduren og de opstillede kriterier – herunder, at faste tillæg prioriteres højere end engangsvederlag. M-tillæg, som gives i forbindelse med hjemtagning af større eksterne bevillinger, fylder dog også en del.

De fleste ansøgere taler ansøgningen igennem med TR. Der er altid langt flere ansøgninger, end der er midler. Vi har mange kvinder, der søger, selv om der er ansat lidt flere mænd.

Lønftalen for TAP indeholder ikke samme ret klare kriterier som den for VIP, hvilket vanskeliggør vurderingen af, hvornår man er berettiget til et tillæg.

UF takkede TR og HR for det store arbejde, de har lagt i lønforhandlingerne.

Hun ser gerne, at man fortsat opfordrer folk til at søge. Selv om langt fra alt kan belønnes her og nu, er der den gevinst, at ansøgningerne og forhandlingerne giver et rigtig godt indblik i de mange flotte indsatser fra medarbejderne – indsatser, som også kan anerkendes på andre måder.

Mange, som fik afslag, har taget imod tilbuddet om en samtale med UF, og der har været mange gode samtaler.

UF spurgte, om der er noget, LSU fremadrettet vil anbefale, kommer til at indgå i kriterierne for løntillæg eller andet, der bør gøres anderledes i forbindelse med lønforhandlingerne.

Der var ønsker om at beskeden udsendes tidligere, da det er ubehageligt at få et afslag i sommerferien, hvor det ikke er muligt at benytte sig af tilbuddet som en samtale.



Der er ønske om at få oversigter over resultater tidligere – inklusive oversigterne over kønsfordeling.

Der er ønske om, at oversigterne også viser tildelingen af tillæg til hhv. VIP og TAP – sidstnævnte inddelt i AC og HK-ansatte.

Det bør stå mere tydeligt, at M-tillæg kun/primært gives ved større bevillinger, da mange har troet, man kunne søge det for andre ting også.
Der kan evt. også skrives noget eksplicit om de mere faste eksterne lektoreres muligheder for engangsvederlag.

Instituttets engelske nyhedsbrev kom ret sent. Fremover skal besked om lønforhandlingerne give på både dansk og engelsk i god tid.

Det er vanskeligt at forhandle, når der er en del, som ikke skriver, hvilken type tillæg de søger, eller som tydeligvis ikke har sat sig ind i kriterierne. Hvis det er muligt, vil det være en fordel, hvis man kun kan komme videre i ansøgningen, hvis ansøgt tillægstype angives – gerne med en vejledning tilknyttet.

Mange ønsker at genforhandle VIP-aftalen, men ML gjorde opmærksom på, at da aftalen for AC-TAP blev fornyet, blev tillæggene mindre.

- 3. Teamundervisning.** TR har fået henvendelser fra medarbejdere, som finder det uklart, hvad der forstås ved teamundervisning og timehonorering af denne. [Bilag 3.1. Teamundervisning](#) giver en skriftlig orientering herom.
Arbejdstidsaftalen er klar nok, men folk blander team-undervisning sammen med forløb, hvor flere undervisere deler undervisningsgangene mellem sig. Vi skal tale mere klart om det.
Vi lægger papiret på MIKK ved timeregistrering.
- 4. Eventuelt:** Der var ikke noget til eventuelt