

**LSU og LAMU  
APV-møde  
Torsdag d. 13. juni 2019**

**Mødeleder:** Bjarke Paarup

**Referent:** Camilla Dimke

**Dato:** 13. juni 2019

**Varighed:** 13.00-15.30

**Tilstedeværende:**

Anne-Mette B. Christensen

Bjarke Paarup

Jytte Ringtved

Jørn Borup

Lars Bo Gundersen

Line Dalsgård

Mads Daugbjerg

Marie Vejrup Nielsen

Niels Nørkjær Johansen

Nina Holm Vohnsen

Rikke Børn Jensen

Rosa Magnusdottir

Tina Elgaard

Trine My Thygaard-Nielsen

**Gæst:**

Martin Keis Kristensen, AU HR

**Observatører:**

Louise Søndergaard

**Afbud**

Gitte Papp Ludvigsen

Liselotte Malmgart

Ulrik Nissen

Dagsordenspunkt:	Drøftelse og konklusion:	Opfølgning
<p><b>APV</b></p>	<p>Martin Keis Kristensen fra AU HR deltog på mødet for at give sit input til processen med udarbejdelse af handleplan og hvordan LSU/LAMU griber opgaven an. Martin gennemgik det nye online handleplan system, hvorefter han var til rådighed for LSU/LAMU.</p> <p>På baggrund af indsendte afdelingsreferater og APV rapporten diskuterede LSU/LAMU de problematikker som APV handleplanen bør adressere.</p> <p>Punkterne var:</p> <p><u>Stress</u> Stress bør have et særskilt indsatsområde i handleplanen. Men det er vigtigt at have for øje at stressproblematikken indgår i alle de andre problematikker.</p> <p><u>IKS/AU's /Arts div. værktøjssystemer samt kommunikation omkring disse</u> Det drejer sig blandt andet om arbejdstidsregistrering og forskningstilsyn. Der skal ske en synkronisering mellem ledelse og medarbejdere omkring opfattelse af div. styringsværktøjer. Alle medarbejdere er den del af nogle systemer de ikke forstår og til tider er det svært for både TR og afdelingsledere at forklare systemernes anvendelse. Særlig indsats bør overvejes til internationale medarbejdere, da de kan være ekstra svært at forstå systemerne, når man kommer udefra.</p> <p><u>Fokus på work-life balance</u> Evt. e-mail politik? Eller bare forventningsafstemning omkring e-mails?</p> <p><u>Fokus på det gode akademiske liv</u> Hvordan synes vi på IKS at et akademisk liv skal se ud, hvad er den ideelle situation – og har vi redskaberne til at skabe det? Hvad er vores værdier? Måske kan vi ikke skabe den løsning vi ønsker, men så ved vi i det mindste hvilke diskrepanser vi står overfor.</p> <p>Hvad kan man gøre ved det faktum at noget arbejde faktureres, mens andet ikke faktureres. Der går meget tid med omstilling mellem arbejdsopgaver, som ikke honoreres. Hvordan skaber vi sammenhængende tid til den enkelte opgave? Og</p>	

hvordan skaber vi bedre sammenhæng mellem de forskellige opgaver. Det er helt afgørende, at der gøres en indsats her. Derudover ønskes sammenhængende forskningstid tilbage i fokus.

#### Ledelse, tillid til ledelse, samspillet ml. institutleder og afdelingsledere

APV rapporten viser mere markant mistillid til højere ledelseslag samt en tvivl om arbejdsfordelingen mellem institutleder og afdelingslederne. Handleplanen bør derfor adressere følgende:

- Afklaring af hvem der har beslutningsmyndighed og økonomisk myndighed ml. afdelingsledere og institutleder
- Ledelsens forsvarsmode - medarbejderne føler ikke at der er plads til kritik
- Systemværktøjerne kommer imellem ledelse og medarbejdere
- Mere rotation på institutposter
- Hvordan vi taler med hinanden og om instituttet

#### Anerkendelse

Handleplanen bør indeholde en indsats om styrket anerkendelse på instituttet

#### Fokus på centerstrukturer

Der er ønske om at større centre som Urbnet repræsenteres i blandt andet LSU. Medarbejderne på centrene har ofte flere arbejdsgivere, hvilket kan skabe forvirring.

#### Re-eksamen

Re-eksamen bør ændres. Hver afdeling bør kunne tage stilling til om/ hvilke eksamener kan varetages af alle/flere medarbejdere end underviseren i faget, så man kan skiftes til at have re-eksamens vagt, så alle andre har fri til fx forskning.

#### Krænkende adfærd

Handleplanen skal indeholde indsatser mod krænkende adfærd.

#### Ph.d. området

Der skal laves en særlig handleplan på instituttet for IKS ph.d.er. Trine My Thygaard-Nielsen og Line Dalsgård er tovholdere og indkalder til et møde herom.

	<p><u>Det fysiske område</u> Her laves en særskilt handleplan. LAMU er allerede i gang med dette og Jytte Ringtved har særligt fokus på moesgård delen. Derudover har de to afdelingsledere kontaktet ledelsen på moesgård museum, for at sætte gang i udbedring af de fysiske rammer.</p> <p><u>TAP</u> I sekretariatet som helhed opleves et større overskud. Der skal ses på AC-tap området. Her er en del nye stillinger hvor arbejdsopgaverne ikke var defineret 100 % ved ansættelsesstart.</p> <p><u>Næste skridt:</u> Medarbejdersiden noterede at selvom mange problematikker er koblet på arbejdstidsaftalen, skal man passe på ikke at koble alle de problematikker som identificeres op på arbejdstidsaftalen, for så risikerer man at stille instituttet et sted, hvor problemerne ikke løses.</p> <p>Martin Keis Kristensen understregede vigtigheden af at prioritere de enkelte handlinger i systemet, så de enkelte indsatser kan vurderes.</p> <p>Camilla Dimke indkalder Marie Vejrup Nielsen, Bjarke Paarup og Jytte Ringtved til et arbejds møde, hvor det første handleplansudkast laves, så det er klar til gennemgang i LSU/LAMU i august.</p>	
<b>Evt.</b>	Rosa Magnúsdóttir fratræder som TR og havde derfor sidste møde. Jens Krasilnikoff overtager posten fra Rosa.	