



**Ordinært LSU-møde den 10. oktober 2022**  
**kl. 13.15 – 15.00 online via Teams**

**Deltagere:** Anne Mette Mørcke (AMM), Tina Bering Keiding (TBK), Ole Eggers Bjælde (OEB), Berit Lassen (BL), Daniel Hvid (DH), Bente Jønshøj (BJ), Hanne Kaiser (HAK).

**1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt.

**2. Godkendelse af referat**

Referat af mødet den 10. august 2022 blev godkendt.

**3. Opfølgning APV-handleplan**

AMM har oprettet centrets handleplan i HR-systemet. Planen er tilgængelig for alle. Der skal laves en afrapportering af evaluering og status inden den 4. november 2022 med henblik på opfølgning i HAMU-HSU den 17. november. LSU aftaler, at BJ udarbejder status fra centret og indberetter. Punkterne i handleplanen vedr. arbejdsmiljøindsatser er sat i gang. De øvrige punkter i handleplanen om strategisk retning drøftes også på centrets internat den 24. – 25. oktober. Opfølgning af handleplanen er sat på centerledelsens måltavle på E2.

**4. AUs økonomi i E22**

AMM orienterede om AUs og centrets økonomi i efteråret 2022.

På hele AU forudser man en stram økonomi resten af 2022 og 2023.

Universitetsledelsen har derfor indført et kvalificeret ansættelsesstop indtil 31. december 2022. På nogle institutter er økonomien særlig stram, ikke mindst på DPU, hvor der er en igangværende reduktion af 22 stillinger, der naturligvis påvirker alle ansatte.

På spørgsmålet om centrets to medarbejdere i Emdrup bliver ramt af situationen på DPU, kunne AMM oplyse, at de ikke er ansatte på DPU. Men de oplever jo at miste kolleger på matriklen, ligesom Arts har besluttet at flytte sin administration i Emdrup til Aarhus, hvilket også kan ændre hverdagen på Emdrup-matriklen.





På CED har vi helt ekstraordinært fået lov til at opslå en allerede aftalt postdoc-stilling i Afdeling for Undervisningsudvikling under ansættelsesstoppet.

CEDs 2022-regnskab ser fornuftigt ud. AMM gennemgik centres ØR3 (ØkonomiRegnskabet næstesidste 3. kvartal). Af ramme-bevillingen på 26 mio var der på opgørelsetidspunktet brugt 18 mio, og af puljen særlige opgaver på 1,7 mio er der brugt 1,2 mio. Den største udgift i CED er løn. Da vi har ubesatte stillinger og har haft mindre besparelser på kursusdrift i 2022, så går noget af vores 2022-ramme-bevilling fra ØR1 (ca. 600.000 kr.) tilbage til AU og indgår der i den samlede AU-pulje, der skal dække de forventede ekstraudgifter på el, varme og inflationen.

I 2023-budgettet kan vi forvente sparekrav, men AMM regner med, at de bliver af en håndterbar størrelse. Vi kender tidligst det endelige 2023-budget i december. AMM håber forsat på at besættelse af de to ubesatte stillinger kan ske i løbet af 2023. AMM vil orientere når 2023-budgettet bliver meldt ud fra AU og centerledelsen har kigget på den interne fordeling af midlerne.

CEDs budgetter de kommende år (2024 og 2025) forventes pt. at ligge på samme niveau som 2023, men der forhandles budget hvert år og det er vanskeligt at spå om universiteternes langsigtede økonomi. Universitetsledelsen har dog bekræftet, at hele Edu-IT-projektet og Hubben i 2024 overgår til almindelig drift og budgetmæssigt bliver en del af CEDs almindelige ramme for løn og kontorhold.

I forlængelse af økonomi-drøftelserne tilsluttede LSU sig tiltagene på besparelser på el og varme på CED. BL opfordrede til, at der på CED-medarbejdermøder og afdelingsmøderne gøres opmærksom på, hvad der er kommet af forslag, så de gode ideer deles bredt.

## 5. Stress

LSU drøftede, hvad kan vi sætte ind, når kollegaer sygemeldes pga. stress og deres opgaver skal fordeles til andre medarbejdere. Der var enighed om, at det er en nødvendigt med åbenhed, så man i fællesskab får løst opgaverne. Herunder også at man i afdelingerne får en drøftelse af, hvorfor planer måske sættes på hold ved sygemeldinger og lignende, hvor opgaver omfordeles.

I Digital Udvikling afprøves et nyt format på afdelingsmøderne, hvor der bruges 5-10 min. på en gruppevis gensidig orientering om, hvad teamet sidder med lige nu og om der er brug for hjælp fra andre teams i afdelingen eller fra andre afdelinger. LSU vil gerne høre om erfaringerne fra formatet (fx på LAMU-LSU-mødet i januar 2023).

Sekretariatet mødes fast hver uge (næsten) og BJ har derudover 1:1 samtaler hver uge med alle kolleger, på den måde er der opmærksomhed på balance i opgaver og evt. stress.



Afdeling for Uddannelsesudvikling er en lille afdeling med meget fælles opgaveløsning i smågrupper, så der er det lettere at være opmærksom på stress i det daglige.

AMM gør desuden opmærksom på, at centerledelsen efter behov både flytter opgaver mellem de enkelte afdelinger og sætter aktiviteter på pause, når man bliver opmærksom på tegn på stress fra en medarbejder eller et team.

På LAMU mødet 14. november drøftes det fortsatte arbejde med stresspolitikken.

## 6. Fælles lønløfte til fakultetskoordinatorerne

HAK oplyste om, at forslaget om et funktionstillæg til fakultetskoordinatorerne ikke skal tages i LSU, men mellem ledelsen og TR. Derfor vil AMM og OEB tages snakken senere. OEB undersøger og inviterer til et møde derom.

## 7. Karriereforløb for medarbejderne

OEB fremførte, at det ville være godt med en oversigt over, hvad der skal til, hvis man vil skifte mellem stillingstyper, mange især AC-TAP'er er på sluttrin.

AMM gav udtryk for, at karriereforløb er et emne, som man nødvendigvis må tage op med sin personaleleder, meget gerne i forbindelse med kommende MUS, herunder også ønsker om skifte mellem stillingstyper. I forbindelse med APV-handleplan har LSU jo netop besluttet, at fremtid og karriere skal være et fokusområde for alle MUS i 2022.

AMM gennemgik også kort de to stillingstyper VIP/AC-TAP og deres sluttrin.

VIP har en karrierevej, der er fastlagt af en bekendtgørelse kaldet Stillingsstrukturen. Karrierevejen for VIP går fra 1) postdoc/adjunkt til 2) lektor, der i princippet er en slutstilling. For nogle få forsætter karrieren til 3) professor. Næste stilling i VIP-karrierevejen forudsætter et opslag, ekstern bedømmelse og konkurrence med eksterne ansøgere.

AC-TAP har en karrierevej, der er fastlagt af overenskomster. Karrierevejen for AC-TAP går fra 1) AC-medarbejder/konsulent til 2) specialkonsulent, der i princippet er en slutstilling. Nogle få forsætter til 3) chefkonsulent. Næste trin i AC-TAP karrierevejen kan aftales ved fx lønforhandlinger og forudsætter ikke et jobopslag eller ekstern bedømmelse.

Der er ikke naturlige overgange mellem VIP og AC-TAP karrierevejene og et skifte skal derfor planlægges individuelt. Man skal her nok især være opmærksom på, at et sporskifte ofte kan indebære, at man må gå 'ned' fra en slutstilling ved skift fra



AC-TAP til VIP (og omvendt). Et skifte forudsætter naturligvis, at der er en ledig stilling, som man er kvalificeret til.

De fleste medarbejdere skal derfor forvente arbejde i deres slutstilling (lektor / specialkonsulent) i mange år. Det er vigtigt i MUS at drøfte, hvad der skal til, så man bevarer motivation og engagement som senior på CED.

## 8. Mødedatoer 2023

Forslag til mødedatoer for 2023 blev godkendt.

## 9. Eventuelt

DH forespurgte, hvornår renoveringen af taget på bygning 1910 sluttede. BJ oplyste, at det formeligt blev i december.

Anne Mette Mørcke  
Centerleder  
Formand

Ole Eggers Bjælde  
TR

/Bente Jønshøj  
Afdelingsleder