

**Til stede**

**Fra A-siden:** Vibeke Koushede (VK - formand), Signe Vangkilde (SV), Fie Birkebæk (FB)

**Fra B-siden:** Anders Milhøj (AM), Mette Andersen (MA), Rikke Agner Carstensen (RC), Anders Petersen (AP - arbejdsmiljørepræsentant)



**MØDEREFERAT**

**Forum**            LSU  
**Møde afholdt**   13.01.2023  
**Sted**                Mødelokale 03.1.109  
**Referent**          Katrine Herold

**Dagsorden**

- Ad 1)    Økonomi, herunder budget- og målplansproces 2023
- Ad 2)    Besættelsen af instituttet: Klyngeledelsens forslag til videre proces
- Ad 3)    APV-opfølgning
- Ad 4)    Opdatering på (SUI) ansættelser

13. JANUAR 2023

ØSTER FARIMAGSGADE 2A  
KØBENHAVN K

DIR    35 32 95 04

[katrine.herold@psy.ku.dk](mailto:katrine.herold@psy.ku.dk)

Dagsordenspunkt	Beskrivelse	Ansvarlig	Deadline
<p><b>1. Økonomi, herunder budget- og målplansproces 2023</b></p>	<p>Det er i HSU og af rektor besluttet, at universitets medarbejdere skal inddrages i de årlige budget- og målplansprocesser. På institutniveau forventes inddragelsen at foregå via Lokalsamarbejdsudvalgene (LSU). Men IfP har pt. ikke egne tillidsrepræsentanter for hverken for VIP eller TAP – og af lokale VIP-medarbejdere sidder i LSU derfor kun arbejdsmiljørepræsentanten. For at sikre en reel inddragelse af medarbejderne har ledelsen derfor foreslået, at forårets budgetproces køres via instituttets klynger i stedet for via LSU. Det vil sige, at drøftelser og indhentning af input til budgetnotat og målplan foregår i klyngerne, men sendes til høring i LSU inden indsendelse til fakultetet.</p> <p>LSU var enig i, at dette var den bedste løsning, så længe der ikke sidder lokale VIP-medarbejdere i LSU. Forslaget blev således vedtaget.</p> <p>LSU talte om, at det er uklart, hvordan SAMF-mødet den 15. december 2022, hvor alle medarbejdere blev opfordret til at komme med input prioriterede indsatser på SAMF de kommende år, er tænkt at skulle spille ind i den overordnede budget- og målplansproces, hvor det er <i>institutterne</i>, der skal melde ind. Vil forslag, der evt. sendes direkte til dekanen, fx komme forbi institutternes ledelser til orientering/prioritering? Eller kan dekanen i princippet ende med at allokere midler til indsatser, som institutternes ledelser ikke er orienteret om? Hvis sidstnævnte er tilfældet, kan det blive svært for de lokale ledelser at prioritere deres institutters indsatser, og også svært at redegøre for, <i>hvorfor</i> nogle indsatser er blevet prioriteret over andre. LSU var enig om, at det er vigtigt, at det er klart for medarbejderne, hvor mulighederne for indflydelse/medinddragelse er.</p> <p>VK vil afklare med dekanen vedr. dette.</p>	<p>VK</p>	
<p><b>2. Besættelsen af instituttet: Klyngeledelsens forslag til videre proces</b></p>	<p>Det blev tydeligt på de to medarbejdermøder før jul, at besættelsen desværre har skabt vrede og splittelse, og at mange medarbejdere er berørt af situationen. Mange udtrykte således vrede over det åbne brev fra HUM-klyngen, ligesom flere af underskriverne på brevet fra HUM-klyngen efterfølgende har henvendt sig til VK og sagt, at de oplevede institutmødet som meget voldsomt og følte sig misforstået og urimeligt behandlet, bl.a. i forhold til beskyldninger om at have støttet besættelsen.</p>		

Dagsordenspunkt	Beskrivelse	Ansvarlig	Deadline
	<p>På LSU-mødet lige før jul blev det besluttet, at klyngeledelsen efter ferien skulle udarbejde forslag til, hvordan den videre proces efter besættelsen af instituttet kan tilrettelægges. Klyngeledelsens forslag blev præsenteret på dagens møde:</p> <p>Det står klart, at forskellige medarbejdergrupper er berørt på forskellige måder og derfor har forskellige behov. Det er essentielt, at vi kan have åbne og ærlige akademiske diskussioner og uenigheder, uden at det resulterer i uvenskaber og splid. Og sådanne diskussioner skal vi blive endnu bedre til at skabe plads til fremover. Det kan blandt mange andre måder gøres ved at medarbejdere tager initiativ til og engagerer sig i de paneldebatter, som er indført som en del af den nye, reviderede BA.</p> <p>Men det er klyngeledelsens klare opfattelse, at instituttet i første omgang er nødt til at håndtere de følelsesmæssige konsekvenser, besættelsen har haft. Klyngeledelsen foreslår, at en ekstern mediator kontaktes, som kan assistere ledelsen (instituteder, VILU, VILF og klyngeledere) i samtaler og konfliktmægling i og mellem forskellige grupper. Ledelsen vurderer, at ikke mindst underviserne i udviklingspsykologi og medlemmerne af studienævnet har været og stadig er under massivt pres. Et møde med undervisergruppen forleden viste således, at flere, især af de yngre medarbejdere, er bekymrede for at skulle ind og undervise. De frygter også, at evalueringerne af kurset kan blive negativt farvet af de særlige omstændigheder, hvilket ligeledes opleves som et pres. Der skal derfor skabes forskellige tiltag, der kan skabe et trygt undervisningsrum for den enkelte. Også den kliniske klynge og forskningsudvalget er særligt mærket af besættelsen. Herudover skal følgerne af besættelsen selvfølgelig også adresseres over for den brede medarbejderstab. Det vil blandt andet blive gjort på institutmødet den 3. februar – og det efterfølgende seminar om den kommende revision af KA'en vil også være en oplagt mulighed for at opfordre til åbne og respektfulde drøftelser om den retning, psykologuddannelsen skal tage fremover.</p> <p>Anders Petersen er som AMR blevet bedt om at give en redegørelse for besættelsen og følgerne af den på Fakultetsarbejds miljøudvalget (FAMU). Her talte LSU om, at det er</p>		

Dagsordenspunkt	Beskrivelse	Ansvarlig	Deadline
	<p>relevant at nævne, at det ikke kun var psykologistuderende der var til stede under besættelsen, men studerende fra mange andre institutter og fakulteter. Det er også relevant at understrege, at pensummet for udviklingspsykologi er blevet lavet om, fordi kurset blev ændret fra at give 20 ECTS til 15 i stedet, og fordi det tidligere forløb har fået dårlige evalueringer.</p> <p>Under evt. bemærkede Anders Petersen som AMR, at de studerende har fortalt til bl.a. Uniavisen, hvordan de efter blokaden efterlod instituttet pænt og havde stillet røde tulipaner til de ansatte. Men det var ikke hans oplevelse. Tværtimod brugte flere ansatte meget tid på at rydde op, smide ud og flytte møbler på plads mandag morgen/formiddag efter besættelsen. Samme oplevelse havde resten af LSU.</p>		
<b>3. APV-opfølgning</b>	<p>LSU gennemgik de tiltag, der indtil nu er gjort ift. instituttets APV-handleplan. Institutet har allerede iværksat meget.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MUS ligger nu hos klyngelederne, som har kendskab til medarbejdernes aktuelle arbejdsopgaver og dagligdag.</li> <li>• I forhold til gennemsigtighed og medinddragelse skal de månedlige klyngemøder, institutmøder og jævnlige e-mails fra Vibeke gerne hjælpe til at nå ud til alle med informationer. Herudover arbejdes der kontinuerligt på at forbedre informationen på KUnet.</li> <li>• Hvad angår ubevist bias og sikring af diversitet ved ansættelser er det et emne, som vil blive taget op på et ledelsesseminar i foråret.</li> <li>• Hvad angår ønsket om sabbaticals, er det fra fakultetet blevet oplyst, at det ikke er muligt at få tildelt deciderede sabbatår på SAMF. Men på Psykologi kan der være mulighed for at indgå aftale om at akkumulere undervisningstimer over tid, således at man senere kan holde et undervisningsfrit semester. Det står nu beskrevet i <i>Teaching Principles</i>, som ligger på KUnet.</li> <li>• I forhold til ønsket om at få en ekstra kontaktperson, der hverken er mand eller en del af ledelsen, som man kan henvende sig til i tilfælde af oplevelser med krænkende adfærd, er Pia Ingold indtrådt.</li> <li>• I forhold til modtagelse af nye medarbejdere er der udarbejdet en onboarding-vejledning til klyngeledere/centerledere/PI's til brug ved ansættelser. Dels for at hjælpe folk med at huske</li> </ul>		

Dagsordenspunkt	Beskrivelse	Ansvarlig	Deadline
	<p>alle opgaverne i forbindelse med at ansætte og modtage en medarbejder, og dels for at sikre, at alle får en ensartet og forhåbentlig positiv start på Psykologi. Herudover er der lavet en ny velkomstsider på KUNet, som nye medarbejdere introduceres til, når de starter.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der afholdes fælles faglig frokost for alle på instituttet en gang om måneden.</li> <li>• Der er taget flere tiltag ift. det fysiske arbejdsmiljø, såsom indkøb af blæsere, planter og bordfodbold. Herudover er der kommet automatiske dørlukkere på dørene ud til toiletterne. Information om KU's beredskabskoncept er blevet opdateret og gennemgået på et institutmøde og al information er også tilgængelig på hjemmesiden.</li> </ul> <p>Udover APV-handleplanen har vi også vores Code of Conduct (CoC), der skal hjælpe til at forebygge krænkende adfærd. Psykologi er desuden tilmeldt online forløbet "Hold balancen i Arbejdslivet", som vil blive introduceret snarest.</p> <p>I forhold til arbejdet med trivslen på instituttet, ville det dog være en stor fordel, hvis Psykologi igen får lokale tillidsrepræsentanter.</p>		
<b>4. Opdatering på (SUI) ansættelser</b>	Der er blevet ansat tre nye kolleger på SUI-opslaget. Navnene meldes ud snarest. Det var et enigt ansættelsesudvalg, der tog beslutningen.		
<b>Evt.</b>			