

Ledelsesgrundlag i forbindelse med fordeling af undervisningsressourcer

Pr. 1 januar 2021 blev der på Aarhus Universitet lavet en organisationsændring på ingeniørområdet. Den tidligere Ingeniørhøjskole og det tidligere Institut for Ingeniørvidenskab blev lagt sammen, og der blev oprettet fire nye disciplinbaserede institutter. Der var flere grunde til, at man fandt anledning til at igangsætte en proces frem mod en nye organisering af ingeniørområdet.

Man ønskede med en ny organisering en tydeligere faglig afgrænsning på institutniveau, som kunne give et bedre grundlag for samarbejde og synergi mellem medarbejderne, stærkere ledelsesfokus og en styrket profil samt synlighed på hele det tekniske område. Herved skulle der blandt andet også skabes et stærkere udgangspunkt for rekrutteringen af undervisere, forskere og studerende.

Med en ny organisering var det afgørende, at forskningsbaserede og udviklingsbaserede aktiviteter i højere grad skulle befrugte hinanden i den fortsatte udvikling af uddannelserne og skabe bedre rammer for at udnytte undervisningskræfter på tværs af diplom- og civilingeniøruddannelser. Synergien mellem de forskningsbaserede aktiviteter og de udviklingsbaserede aktiviteter skulle også styrke positionen i fundinglandskabet og skabe et bedre grundlag for at projekter kunne indeholde såvel forskningselementer som udviklings- og innovationselementer. Det var således også en prioritet, at tidligere ASE-medarbejdere skulle bibringes et bedre grundlag for at prioritere mere udviklings- og forskningsarbejde. Endeligt skal det nævnes, at en hensigt med en ny institutstruktur også var at give muligheder for en mere effektiv udnyttelse af bygningsmasse og faciliteter til forskning, udvikling og undervisning.

Forud for organisationsændringen gik en inddragende proces, der omfattede en arbejdsgruppe for forskning, innovation og erhvervsamarbejde og en arbejdsgruppe for uddannelse på hvert af de fire fagområder, der dækkes af de nye institutter, i alt 8 arbejdsgrupper. Disse grupper havde ligelig repræsentation af VIP fra hver af de eksisterende organisationer, Ingeniørhøjskolen og Institut for Ingeniørvidenskab. Herudover nedsattes en arbejdsgruppe for administrativ understøttelse, en arbejdsgruppe for fysiske faciliteter til uddannelse samt et antal emneviser task-forces med henblik på at komme med forslag til hvordan fælles tværgående anliggender kunne indpasses i den nye organisation.

Arbejdsgrupperne var med til at sikre en bred medarbejderinddragelse, og de forholdte sig alle meget konstruktivt til den opgave de havde fået. Afrapporteringerne fra arbejdsgrupperne indeholder ikke mindst mange gode perspektiver på hvordan synergier på ingeniørområdet kan udvikles og udnyttes fremadrettet, og de har således også bidraget væsentligt til, at der nu er et stærkt udgangspunkt for at visionerne bag den nye organisering kan indfries.

I arbejdsgruppernes anbefalinger var det samtidig meget tydeligt, at der blandt andet var et behov for at sikre et transparent og ensartet grundlag for allokering af arbejdsopgaver på uddannelsesområdet hen over de to stillingsstrukturer. Nærværende dokument beskriver principperne og rammerne for et nyt ledelsesgrundlag, som kan danne et fælles fundament for transparent og ensartet fordeling af undervisningsopgaver på tværs af de fire institutter og de to stillingsstrukturer. Det nye ledelsesgrundlag erstatter samtidig den hidtidige arbejdsnormeringsaftale på Ingeniørhøjskolen, der vil blive opsagt.

Overordnede principper

Ved fordeling af undervisningsressourcer ved ingeniørinstitutterne ved Aarhus Universitet gælder en række fælles overordnede principper. Institutterne har et fælles overordnet udgangspunkt for fordeling af undervisningsressourcer, beskrevet i dette rammedokument. Rammen er transparent, for at sikre godt samarbejde mellem institutterne og mellem de ansatte på de to stillingsstrukturer for henholdsvis videnskabeligt personale ved universiteter og diplomingeniør og eksportingeniøruddannelsen. Herudover fungerer rammen som et planlægningsværktøj for institutledelsen og som et grundlag for dialog om opgaveløsning mellem institutledelsen og den enkelte medarbejder. Fordelingen af opgaver sker ud fra et ledelsesgrundlag, der både skal sikre en vis fleksibilitet samt at fordelingen sker efter en drøftelse mellem ledelsen og medarbejderen. Alle undervisningsopgaver, både for eget institut eller andre institutter (f.eks. kurser udbudt ved anden uddannelse) skal medregnes i den samlede belastning.

Rammebeskrivelsen hviler på følgende overordnede principper:

- Rammen skaber et fremtidigt ledelsesgrundlag, der faciliterer opbygningen af en fælles kultur på tværs af forskellige stillingskategorier og stillingsstrukturer.
- Faste normeringer, som benyttet i den hidtidige arbejdsnormeringsaftale på Ingeniørhøjskolen omdannes til en fleksibel skaleringsramme for undervisningsopgaver.
- Ledelsesgrundlaget skal sikre, at fordeling af opgaver bliver besluttet af ledelsen efter en drøftelse mellem leder og medarbejder.
- Ledelsesgrundlaget skal skabe transparens på tværs af institutter.
- Ledelsesgrundlaget skal skabe sammenlignelige vilkår på tværs af stillingsstrukturer.

Vejledende rammer for fordeling af undervisningsressourcer

Ledelsen fordeler undervisningsressourcerne efter en drøftelse med den enkelte medarbejder om antallet og omfanget af opgaver. Der skal være en balance mellem undervisningsopgaver og andre opgaver, der kan give grundlag for at lave en helhedsvurdering af den enkelte medarbejders samlede arbejdsbelastning, som skal være rimelig over tid.

I forhold til belastningen ved kursusundervisning kan følgende forhold tages i betragtning:

- Gammelt eller nyt kursus/fag
- Antal ECTS
- Eksamensform
- Erfaren eller ny underviser (også i kursussammenhæng)
- Kursusansvarlig eller medunderviser
- Antal studerende på holdet

Herudover indgår andre undervisningsrelaterede og fællesinstitutive opgaver i helhedsbetragtningen, såsom:

- Antal vejledningsopgaver (mindre projekter, bachelorprojekter og kandidatspeciale)
- Intern bedømmelse
- Praktikkoordination
- Rolle som semesterkoordinator
- Uddannelsesledelse og medlemskab af udvalg, fora og nævn
- Andre fællesinstitutive opgaver

- Den enkelte undervisers individuelle ansættelsesforhold, herunder stillingsstruktur og stillingskategori, og med hensyntagen til omsorgsdage, seniordage mv.

Hvad er undervisningsaktiviteter?

Alle aktiviteter, hvis primære formål er undervisningsrelateret efteruddannelse, forberede, drive og rekruttere til B.Eng, B.Sc og M.Sc uddannelserne betragtes som undervisningsaktiviteter.

Undervisningsaktiviteter omfatter, men er ikke begrænsede til:

Undervisning og vejledning:

- Afvikling af regulære kurser. F.eks. forelæsninger, holdundervisning, øvelsestimer, forberedelse, løbende udvikling, feedback på afleveringer, administrative opgaver og bedømmelse/eksamen.
- Intern bedømmelse
- Projektvejledning, herunder semesterprojekter, bachelorprojekter, R&D projekter, og kandidatspecialer.
- Rolle som faglig vejleder for diplomingeniørstuderende.

Planlægning og koordinering:

- Planlægning og ansvar for en uddannelse (uddannelsesansvarlig).
- Aktiviteter forbundet med udvikling og akkreditering af uddannelser.
- Semesterkoordination.
- Praktikvejledning.
- Ansvar for undervisningslaboratorier og andet udstyr.

Rekrutteringsaktiviteter

- Aktiviteter i forbindelse med rekruttering. F.eks. når der er åbent hus for gymnasieelever, U-days, studiepraktik eller kræves faglige input til det faste program under besøgstjenesten.
- Aktiviteter i forbindelse med introdage for nye studerende.

Kompetenceudvikling:

- Deltagelse i adjunktkursus samt anden undervisningsrelateret efteruddannelse.

Afsluttende bemærkninger

Et vejledende timetal for løsning af forskellige almindeligt forekommende opgavetyper er givet i Appendiks 1. Det understreges at listen kan bruges udelukkende som et vejledende grundlag for dialog mellem den ansatte og lederen. Ledelsesgrundlaget og den vejledende norm skal evalueres efter 1 år, hvor det i en nedsat arbejdsgruppe beslutes om og hvilke ændringer der bør foretages.

Endelig er det ledelsens opgave at sikre at der er balance mellem det antal arbejdsopgaver af uddannelsesmæssig karakter som instituttet har forpligtet sig på, medarbejdernes timeforbrug ved udførelse af disse opgaver og instituttets samlede økonomi således at uddannelsernes afvikling sker på et bæredygtigt grundlag.