

Referat af møde i LSU onsdag den 21. marts 2018 på Institut for Kommunikation og Kultur

Til stede/medlemmer: Per Stounbjerg (PS), Camilla Skovbjerg Paldam (CSP), Anne Marit Waade (AMW), Anne Overballe (AO), Jody Pennington (JP), Morten Brockhoff (MB), Steffen Krogh (SK), Tina Thode Hougaard (TTH), Tine Arsinevici (TA) og Peter Dalsgaard (PD).

Desuden deltog: Yasmin Marie Jensen (YMJ – referent) og Louise Søndergaard (LS)

Meldt afbud: Lars Kiel Bertelsen og Mikkel Wallentin.

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra LSU mødet den 21. marts 2018 (bilag vedlagt)
3. Konstituering af LSU (bilag vedlagt)
herunder:
 - a) Valg af næstformand
 - b) Ph.d. repræsentation i LSU?
4. Status fra institutlederen over retninger, planer og processer
5. Status over økonomi ved ØR1
6. Udvikling i stillinger og ansættelser. Herunder redegørelse for nye procedurer ved ansættelser (3 bilag)
7. Arbejdstidsaftalen
8. Den varslede konflikt
9. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Godkendelse af referat fra LSU mødet den 21. marts 2018

Godkendt.

3. Konstituering af LSU herunder:

a) **Valg af næstformand:**
Medlemmer:

Navn:	Enhed/A el. B side:	Suppleant:
Per Stounbjerg	Instituttleder (A) Formand	Ingen
Camilla Skovbjerg Paldam	Fælles TR (B) Næstformand	Stine Liv Johansen
Anne Marit Waade	Katrinebjerg (A)	
Anne Overballe	IKK (B) HK-TAP (sekr. for udvalg)	Mette Kannegaard
Jody Pennington	Nobel (A) - viceinstituttleder	
Lars Kiel Bertelsen	Studieleder (A)	Ingen
Mikkel Wallentin	SEM, LING, COG. SCIENCE (B) TR	
Morten Brockhoff	IKK (B) AC-TAP	
Peter Dalsgaard	Katrinebjerg (B) TR	
Steffen Krogh	SLK (B) TR	
Tina Thode Hougaard	Nordisk (B)	
Mangler	Ph.d.-studerende	
Tine Arsinevici	Sekretariatsleder	Ingen

Referent og observatører:

Navn:	Enhed:	Suppleant:
Louise Søndergaard	Arts HR (observatør)	
Yasmin Marie Jensen	Referent	

b) Ph.d. repræsentation i LSU?

Der findes en ph.d.-plads, men den har ikke været besat de sidste mange år. Det blev foreslået at lave en procedure, hvor IKK via ph.d.-skolen får en repræsentant eller eventuelt bruge afdelingslederne som agenter til at rekruttere et medlem.

4. Status fra institutlederen over retninger, planer og processer

PS holdt et oplæg med fokus på forskning, uddannelse, personale og organisation.

Tværgående satsninger

På sprogområdet satser vi på et stærkt miljø bl.a. i kraft af synergierne mellem SLK, IVK, CLM og ICS – og på fremtidig bæredygtighed. Der udbydes ny uddannelse i konferencetolkning og etableres tilvalg i strategisk kommunikation i organisationer. I den nationale sprogsatsning forventes 50 millioner ud af 100 millioner kommer at gå til Vestdanmark. Jody Pennington sidder i Arts styregruppen for sprogcenteret.

Instituttet ønsker at spille med på alle niveauer i AU's strategi; forskning, uddannelse i it og digitale kompetencer – og integration af digitale metoder i forskning og uddannelse. Vi vil markere os i de nationale dagsordner, fx teknologiforståelse i folkeskolen, så der også bliver et humanistisk islæt, ligesom vi indgår på efteruddannelsesområdet. – Kandidatuddannelse i Cognitive Science er netop godkendt som it-uddannelse.

Vi udvikler fortsat vores erhvervsfokus. Der arbejdes med interaktion med erhvervslivet, myndigheder og organisationer, civilsamfund og kulturliv. Satsningen bliver understøttet af Unni From, der tiltræder som viceinstituttleder efter sommerferien 2018.

Relevans, fastholdelse og forskningsnærhed er de overordnede pejlemærker i vores uddannelsesudvikling.

Vi følger opmærksomt udviklingen omkring Campus 2.0.

Forskning

Et overordnet mål er at sikre forskningstid og arbejde på, at den bliver sammenhængende. Dette bliver med udgangspunkt i den psykiske APV og aftalen om udredning af timeubalancer.

IKK skal have transparente politikker for tildeling af forskningssemestre, som evt. gerne må være forskellige for afdeling til afdeling.

Et opmærksomhedspunkt er integrationen af eksternt finansierede forskere.

Uddannelse:

Centralt står den faglige implementering af nye BA-uddannelser og uddannelseselementer som det specialeforberedende forløb.

På EVU-området undersøges muligheden for mere aftagerdrevne modeller.

Fokus på tilvalg og profilfag. De studerende tager ikke profilfag, bortset fra underviserprofilen, men tager i stedet projektorienteret forløb eller udlandsophold. Arts skal gentænke dette område.

Nye uddannelser:

- Konferencetolk
- Cognitive Science KA
- Børnelitteratur Erasmus Mundus – under udarbejdelse
- IVK-tilvalg – under udarbejdelse
- Master i retorik (i samarbejde med RUC)

2018 bliver præget af, at 17 af vore uddannelser skal gennem den 5-årige evaluering.

Personale:

Implementering af 2018-planen er i fuld gang, bl.a. med opslag af 10-12 professorater. Der bliver ansat 4 afdelingskonsulenter her i foråret, som skal integreres og oplæres.

I foråret forventes afdelingerne at diskutere kommende bemandingsbehov, så afdelingslederne er klædt på til efterårets stillingsforhandlinger.

Nye rekrutteringsprincipper skal implementeres: brug af shortlisting, og praksisændringer som følge af universitetsledelsens normer (bl.a. brug af søgekomiteer, fokus på diversitet i gruppen af kvalificerede ansøgere m.v.)

Der arbejdes på optimering og mere rettidig drift af Vip-O-Matic, så tallene er klar til næste MUS. Den nye arbejdstidsaftale skal integreres i Vip-O-Matic, og der skal laves en opfølgning på nedbringelsen af timepukler. Derudover skal der laves resourceberegning på alle BA-uddannelse og nogle KA-uddannelser.

Der blev spurgt til TAP-bemandingen fremover, da der er rygter om, at nye systemer som kan overflødigøre op til 40% af de administrative stillinger. Der forventes imidlertid ikke at ske en reduktion på institutterne, hvor man p.t. reelt foretager en udvidelse i TAP-bemandingen.

IKK vil gerne have kompetenceudvikling i fællesskab og tager imod forslag fra medarbejderne.

Der tilbydes fremover mere hjælp til AURUS. Sekretærerne vil gerne hjælpe både med at sætte VIP'erne ind i systemet og med selve afregningen af udgifterne. Dette skal sendes ud skriftligt, evt. i nyhedsbrevet.

Der var kort orientering om arbejdet med god omgangstone, integration af forskere på tidlige karrieretrin, udvikling af intern sprogpolitik (dansk/engelsk) og lønforhandlingerne F18.

Økonomi

Fakultetet arbejder hen mod nye langtidsprognoser, herunder en implementering af taxameterreformen. Det ser ud til, at der ikke skal spares så kraftigt, som vi for bare to år siden frygtede.

Institutledelsen ønsker at forenkle vores ressourcestyring, så der er mere energi til udvikling, mindre til kontrol

Institutledelsen vil udvikle klarere principper for AL's dispositionsret.

Der var enighed om, at PS' gennemgang gav et godt overblik.

5. Status over økonomi ved ØR1

IKK har ved ØR1 nedjusteret STÅ-indtægterne en smule. Det er dog fortsat på et højt niveau i forhold til tidligere.

Budgettet er ved ØR1 justeret på baggrund af regnskabet for 2017, som ikke var kendt, da man lagde det oprindelig budget. Den største udgift er lønningerne og den største ændring ved ØR1 er, at der er lagt 4 millioner mindre over på DVIP.

Det tager længere tid end forventet at gennemføre stillingsplanen fra december, hvorfor lønbudgettet er justeret lidt ned. Det giver samlet et øget overskud, som især skyldes DVIP-nedjusteringen.

Der er relativt god plads i budgettet til drift. TA ønsker input til forbedringer. Pengene kan godt bruges på modernisering af bygningerne, men det skal planlægges nu, så det kan komme ind i budgettet. Forslag til lokale forbedring sendes til TA.

PS mener, at vi har pæne rammer til både drift, DVIP-området og kompetenceudvikling. F.eks. hvis man gerne vil til Sandbjerg i forbindelse med et forskningsprogram, så skal man bare søge om dette.

6. Udvikling i stillinger og ansættelser. Herunder redegørelse for nye procedurer ved ansættelser (3 bilag)

Bilag er fokus på udvikling af stillinger (VIP).

I 2017 blev kønssammensætningen på IKK forbedret ved indlejrningen af IVK, da de havde flere kvindelige lektorer og professorer. Generelt set går det bedre med sammensætningen, men der er stadig en overvægt af mænd. IVK er registreret som nyansættelser og derfor giver tallene lidt misvisende udtryk for, at IKK har nyligt nyansat mange kvinder.

I 2018 satser PS på nettovækst på 5-7 VIP-stillinger. Der er lavet en handleplan for kønssammensætning. Målet er flere kvinder, flere internationale medarbejdere og flere professorer; søgekomiteer bliver et vigtigt middel til at nå disse mål. Der er blevet lavet en professoratplan.

Der er enighed om, at transparens i forbindelse med, hvad man gør fremadrettet, er vejen frem. CSP pointerede, at det er godt med fokus på skævheden.

Forslag til forbedring af kønssammensætningen:

- Fokus på sammensætning af ansættelsesudvalg og på brugen af søgekomiteer.
- Særlige events kan signalere at det er en prioritet på instituttet.
- Lave tema i nyhedsbrevet med fokus på køn.

På IKK er shortlisting nu taget i brug. Samtidigt er der kommet en præcisering af hvordan ansættelsesudvalg er sat sammen. Der skal være en VIP fra miljøet ud over bedømmelsesudvalgsformand og afdelingsleder. Rekrutteringsnormerne er blødt meget op fra AUs side i forhold til det oprindelige forslag. Der skal bruges søgekomité, f.eks. til at sikre kvalificerede internationale ansøgere og ansøgere af begge køn. Hvis der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere skal stillingen genopslås.

Der er særlige regler for opslag af postdoc-stillinger.

7. Arbejdstidsaftalen

CSP orienterede om arbejdet med den nye arbejdstidsaftale. Hun pointerede, at der ikke er tale om en helt ny aftale, men om en revision af den gamle. Der var tale om en lang og hård forhandling, da B-siden følte at normerne var skrabede, men A-siden var ikke enige i dette.

Generelt har bedømmelsesopgaverne fået flere timer, så der nu er sammenhæng mellem arbejdet og de timer, der bliver normeret. Dog er der kommet mindre tid til at læse ph.d.-ansøgninger, hvilket kan give problemer på sigt. Dette i form af dalende faglighed og mangel på folk, som vil sidde i ansættelsesudvalget.

Der vil blive taget kontakt til Anne Marie Pahuus og IKS for at høre om best practice fra dem, da de ikke har haft nogle problemer med hensyn til arbejdet og timerne givet for arbejdet.

Desuden pointeres det, at man ikke må lave stærkt afvigende lokale praksisser med hensyn til timenormering.

8. Den varslede konflikt

Hvis konflikten bliver til noget, så er der på IKK udtaget 1 person til strejke, men derimod vil stort set alle blive påvirket ved en lockout.

PS skal generelt henvise til hjemmesiden omkring dette og kan ikke undtage folk fra konflikten, da dette bliver bestemt på et højere niveau. Der er på nuværende tidspunkt ikke taget stilling til om man lukker bygningerne, og om studerende må komme ind og studere under konflikten.

Der er udtrykt nervøsitet omkring, hvordan man skal agere, hvis man er rejsende under konflikten. Konkret: I tilfælde af, at man er ude at rejse når konflikten starter, så er det ledelsens ansvar at få bragt personen hjem. PS og LS undersøger svar på spørgsmålet om, hvornår man ikke længere er dækket af AU forsikring, og dette skal eventuelt meldes ud i nyhedsbrevet.

9. Eventuelt

Spørgsmål om status på lønramme 38 professorater, som blev slået op sidste år i forbindelse med lønforhandlingerne.

PS: En beklagelig proces. Processen har trukket ud pga. fejl. På opslagstidspunktet var der, viste det sig senere, ikke nogen ledige lønramme 38-professorater på Arts. Arts havde 12, og man troede fejlagtigt, at der var 4 til hvert institut, men det viste sig, at 6 var besat på DPU. Derfor måtte processen sættes i bero, indtil de to, der var på IKK, havde fratrådt deres stillinger, hvilket først skete efteråret 2017. Dekanen har nu godkendt instituttets indstilling, og ansøgerne får besked i denne uge (uge 12).