INSTITUT FOR KOMMUNIKATION
OG KULTUR
ARTS
AARHUS UNIVERSITET

Referat af møde i LSU den 3. oktober 2017 på Institut for Kommunikation og Kultur

Til stede/medlemmer:	Per Stounbjerg (PS), Morten Brockhoff (MB), Camilla Skovbjerg Paldam (CSP), Marianne Rasmussen (MR), Jody Pennington (JP), Peter Dalsgaard (PD), Tina Thode Hougaard (TTH), Ushma C. Jacobsen (UCJ).
Desuden deltog:	Anne Overballe (AO - referent), Tine Arsinevici (TA) og Louise Søndergaard (LS)
Meldt afbud:	Lars Kiel Bertelsen og Steffen Krogh

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orientering om:
   a) Lønforhandlinger
   b) Forskningstilsyn
   c) Kompetenceudviklingsprojektet digital literacy
   d) MUS
3. Status på VIPOMATIC
4. Afvikling af gamle timepukler
5. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden:

Godkendt. Der blev gjort opmærksom på, at referatet fra fællesmødet med LAMU den 7. september 2017 er godkendt elektronisk den 5. oktober 2017 uden kommentarer.

2. Orientering om:

a) Lønforhandlinger:

Forårets lønforhandlinger forløb stille og roligt, og alle forhandlinger nåede at blive færdige inden sommerferien.

På HK-området blev der givet procentuelt mere end den fastsatte ramme og ligeledes gik man en smule over rammen på AC-området i år, hvor man sidste år gik under rammen.

Der blev i alt givet:

HK-området:
1 engangsvederlag
5 kvalifikationstillæg
1 oprykning

VIP-området:
7 lektor A-tillæg
9 lektor B-tillæg
4 lektor C-tillæg
3 basistillæg studieadjunkter/studielektor
7 M-tillæg
2 kvalifikationstillæg til adjunkt, ph.d. og videnskabelige assistenter
13 engangsvederlag

AC-tap:
1 engangsvederlag
1 oprykning fra fuldmægtig til specialkonsulent

Øvrige:
1 kvalifikationstillæg

Resultaterne af lønforhandlingerne bliver offentliggjort i nyhedsbrevet.

PD kunne godt tænke sig, at resultaterne kunne opgives i forskellige parametre fordelt på køn, stilling og anciennitet. Det ville give en bedre gennemsigtighed.

CSP forklarede, at hun havde sat det hele op i et regneark, og det viste sig, at der var lige så mange kvinder som mænd der havde søgt om lønforbedringer, endda var der et lille overtal af kvinder. Selve beløbene der blev søgt om fra begge sider var også i rimelig balance.

LS sagde, at man næste år kunne tilrette det elektroniske ansøgningsskema, så man automatisk kunne få de ønskede oplysninger.

Ved ansøgning om lønforbedringer næste år, skal der også gøres opmærksom på, at man skal begrænse ansøgningens længde, sagde PS. Der er i år eksempler på alenlange ansøgninger der bærer præg af, at folk har copy/pasted fra PURE, for at få alle publikationer med. Næste år vil man opfordre folk til blot at henvise til PURE via et link.

Vedr. LR 38 professorater, så er der i øjeblikket en forhandling i gang.

b) Forskningstilsyn:

Der blev omdelt en skrivelse vedr. forskningstilsyn på IKK for perioden 2015-2016. Der er på instituttet 169 videnskabelige medarbejdere der er omfattet af forskningstilsynet.

For de fleste videnskabelige medarbejdere blev forskningsindsatsen godkendt. Ved vurderingen er der også taget konkrete hensyn til medarbejdernes andre forpligtelser. PS er i gang med at lave aftaler med 5-6 medarbejdere. Alle andre er godkendt.

Postdocer bliver ikke indkaldt til samtale, selvom flere af dem ikke lever op til forventningerne, sanktioner giver ikke mening, men publicering har betydning for deres karrieremuligheder.

Undersøgelsen viste også, at udviklingen i publikationsmængde var stagneret, hvad der til dels var begrundet i andre aktiviteter, ansøgninger fx. Der er endvidere en tendens til, at det lidt lavere antal artikler opvejes af et højere niveau.

De nye erhvervssprogsmedarbejdere har arbejdet efter andre regler og har ikke været omfattet af forskningstilsynet. Det bliver de fremadrettet.

Næste forskningstilsyn ligger i 2019 og gælder de to forudgående år (2017/2018).

c) Kompetenceudviklingsprojektet digital literacy

Fakultetet har søgt og fået penge af Statens Kompetencesekretariat til et kompetence udviklingsprojekt for VIP´er. Projektets formål er, at opkvalificere VIP´erne på det digitale område med udgangspunkt i deres egen forskning, da den digitale udvikling hele tiden stiller nye udfordringer til bl.a. forskningsmetoder.

Kompetenceudviklingsforløbet består af to konferencer og fire workshops, løbende individuel sparring med eksperter samt to internater.

35 personer kan indgå i projektet, som begynder i efteråret 2017 og strækker sig helt til foråret 2019. Tilmeldingsfristen er den 15. december 2017.

Ved deltagelse i projektet gives der 30 timer til timeregnskabet, resten af tiden er egen investering.

Der bliver ”reklameret” for projektet, og der var udarbejdet en skrivelse, som blev omdelt på mødet. Det blev noteret, at der i skrivelsen manglede nogle få ting, så som tilmeldingsfristen, link samt angivelse af timer til timeregnskabet, og så må man gerne skrive SCK (Statens Center for Kompetenceudvikling) fuldt ud, da ikke alle kender den forkortelse.

d) MUS

Medarbejderudviklingssamtalerne (MUS) er gået i gang, og skal helst være afviklet senest den 1. december 2017 af hensyn til kompetencefondens ansøgningsfrist den 15. december 2017.

De 4 fokuspunkter fra den psykiske APV (stress, god ledelse, anerkendelse og god omgangstone) skal inddrages i årets MUS, ligesom der skal være fokus på køns- eller generationsbestemte udfordringer og de øvrige punkter, vi tidligere har aftalt i LSU. Ligeledes må man gerne nævne muligheden for at få en seniorsamtale med institutlederen for personer i den relevante aldersgruppe.

3. Status på VIPOMATIC:

Valideringen af E2016 er desværre først i gang nu. Den burde have været valideret i F17, men bl.a. pga. reeksamen er den først gået i gang nu.

PD sagde, at både F2016 og E2016 mangler.

CSP finder det meget utilfredsstillende at VIPOMATIC ikke er opdateret på nuværende tidspunkt, og ikke kan bruges til MUS. Det bør køre mere smooth. Både DPU og IKS er langt foran IKK, og der er mindre, som den menige VIP selv skal lægge ind i systemet. Det må også kunne gøres nemmere og hurtigere på IKK. En løsning må være et primært opmærksomhedspunkt.

TA fortalte, at den aktuelle forsinkelse også bunder i, at kun halvdelen har svaret inden for fristen, og at der nu vil blive sendt besked ud, hvor man får endnu en frist til at reagere. Ved manglende svar betragtes regnskabet herefter som godkendt. Der er nu ansat en sekretær mere til at arbejde med bl.a. VIPOMATIC. Sideløbende med valideringen af 2016 er F2017 også lagt ind og er ved at være på plads.

Det er ikke meningen, at VIP'er på IKK selv skal oplyse mere end på de andre institutter på Arts, og hvis det har været tilfældet, bliver der rettet op på det.

PS sagde, at det først meget sent var gået op for ham, at der manglede validering af F2016 og E2016, og at man selvfølgelig burde have informeret omkring det. Han mener dog godt, at man kan bruge det, man har, i forbindelse med MUS. Ved MUS skal man ikke gå i detaljer med timeregnskabet, men store udsving skal tage op, og der skal indgås aftale om afvikling af timepukler – gerne inden de når op på loftet i arbejdstidsaftalen.

4. Afvikling af gamle timepukler:

PS og CSP har sammen udarbejdet en aftale om nedbringning af gamle timepukler ved IKK. Aftalen er blevet konfirmeret af de andre TR på instituttet og taget op på afdelingsmøder. Både på Katrinebjerg samt på sprogfagene var ønsket en ensartet model der gælder for alle.

Målet med aftalen er at afvikle de meget store timeubalancer ophobet inden den gældende arbejdstidsaftale, dvs. i tiden til og med F2014, mens vi har råd til det inden dimensioneringen for alvor rammer os.

En afvikling af timerne 1:1ville svare til ca. 300 forskningssemestre, hvilket vil være helt urealistisk. Derfor blev det i LSU tidligere aftalt, at institutlederen og fællestillids-repræsentanten skulle forhandle om en løsning, hvor timerne realistisk og så retfærdigt som muligt kan afvikles ved en tildeling af et større, om end reduceret antal forskningssemestre.

PS har ad flere omgange spurgt fakultetet om nogle af timerne ikke kunne kompenseres via engangsvederlag specielt i dette år hvor instituttet stadig har overskud. Hver gang har han fået et klart nej til udbetaling, så det kan desværre ikke lade sig gøre, selvom det havde været en god løsning at kombinere et mindre antal forskningssemestre med engangsvederlag.

Aftalen blev uddelt til kommentarer på mødet.

De overordnede rammer for aftalen er:

1) Alle ældre saldi deles med 2,6
2) Timerne overføres til de aktuelle regnskaber
3) Der afholdes 90-100 forskningssemestre inden F2020. Øvrige timer indgår i løbende forhandlinger om arbejdstidsfordeling
4) Aftaler indgås inden udgangen af 2017
5) De overførte timer kan konverteres til anden forskningsstøtte

Der er afsat 5 mio. i budgettet til projektet i både 2018 og -19.

Der blev spurgt til, hvordan processen skal styres med tildeling af de 90-100 forsknings-semestre?

PS fortalte, at antallet af forskningssemestre kommer til at svare til de omtalte 90-100, når den enkelte VIP's overskydende timer deles med 2,6, og at der i 2018 og 2019 gives "grønt lys" til at udmønte aftaler.

JP sagde, at det kan være et problem for nogle at nå at få afviklet forskningssemestre indenfor tidsrammen pga. forpligtelser (familie, udlandsophold, undervisning mm).
PS fortalte, at man som udgangspunkt skal holde sig inden for perioden og ikke skubbe for mange aftaler, men det kan for enkelte være nødvendigt med særlige individuelle aftaler.

Der blev på mødet udtrykt ros for arbejdet, også selvom ikke alle vil blive tilfredse. På Katrinebjerg har nogle fx peget på, at de vil få negativ betydning for de øvrige, at negative summer ikke overføres, og at de, der har ventet med forskningssemestre til E 2014 eller senere, vil kunne føle sig snydt. PS og CSP har efterfølgende fjernet formuleringen om de negative saldi fra aftalen.

LSU nikkede til aftalen og det blev vedtaget, at aftalen med nogle få rettelser vil kunne offentliggøres.

5. Eventuelt:

AO nævnte, at perioden for det nuværende LSU ophører pr. 28.2.2018 og at der skal sammensættes et nyt udvalg pr. 1.3.2018.

Aarhus, den 5. oktober 2017/AO