INSTITUT FOR
KOMMUNIKATION OG KULTUR
AARHUS UNIVERSITET

Referat af møde i LSU mandag den 4. juni 2018 på Institut for Kommunikation og Kultur

Til stede/medlemmer: Per Stounbjerg (PS), Camilla Skovbjerg Paldam (CP), Anne Marit Waade (AMW), Anne Overballe (AO), Jody Pennington (JP), 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, Mikkel Wallentin og Morten Brockhoff.

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Vip-O-Matic ubalancer (bilag)
3. Opfølgning på MUS E2017 og forberedelse af MUS E2018
4. Status på lønforhandlingerne
5. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Vip-O-Matic ubalancer (bilag)

Anonymiseret bilag af timebalancerne fordelt på de forskellige afdelinger. Bilaget kører til og med E16, da det er det nyeste, som kan foreligge på nuværende tidspunkt. Der er ikke tale om en dækkende opgørelse af undervisning, da bilaget kun omhandler fast-VIP. Postdocer, eksterne lektorer osv. er ikke med i opgørelsen. Opgørelsen inkluderer effekterne af de gamle timepuljer, som er beregnet og skrevet ind. På længere sigt vil de to første spalter (Bank 1 og Bank 2) ikke være med i oversigten. Hvis man får brug for at se historikken, kan de ses i E17 i Vip-O-Matic.

De reducerede timebanker indgår nu i de tal, der skal tages stilling til ved bl.a. MUS. Der er to summer i oversigten, som er særligt interessante - E14-E16 samt Bank 3 hvor de beregnede banker er tilføjet. E14-E16: Alle afdelinger på nær en har akkumuleret timer med en bundlinje på 23.254 timer. Det er en forværring, da det var meningen at afdelingerne skulle gå ned i timer. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt, da målet er at komme i balance og ikke at ophobe timer over tid. Bank 3: De fleste aftaler om forskningssemestre bliver effektueret i dette efterår (E18) og næste år. Det er en bekymring, at folk med forskningssemestre er flittige folk, som sagtens kan have et forskningssemester og stadig have mange arbejdsopgaver derudover, så der ikke bliver skåret så meget ned i personens akkumulerede timer som ønskeligt.

Der blev spurgt til, hvordan undervisningseffektiviseringen påvirker regnskabet. Den forventes at skabe en langt bedre balance mellem timebehov og antallet af ansatte, og PS forventer, at yderligere effektiviseringer kan undgås. Der er begrundet håb om, at vi langt bedre end hidtil kan sikre forskningstiden.

På institutniveau er der opmærksomhed på plusser og minusser, som der vil blive lavet statistik på. De akkumulerede tal dækker over, at nogle har plusser, men andre (færre) har minusser. På længere sigt kan der blive flere med minus, men indtil videre er det absolutte hovedfokus at få nedbragt de ophobede timer.

Afdelingslederne skiller sig ud med betydelige plusser. De skal gøre meget for ikke selv at påtage sig ekstra opgaver, selvom det er fristende at dække huller, og der er et forståeligt behov for at holde fast i fagligheden.

Der blev foreslået, at der skulle opfordres mere til at søge midler til forskningsstøtte for at nedbringe timerne, hvilket der blev taget godt imod. Efter sommerferien og lukningen af E17, vil der være mulighed for at få opdateret bilaget med et helt år. Prioriteten med at få de gamle saldi ud af verdenen, har dog skabt store ubalancer. På sprogfagene, er der det yderligere aspekt, at en helt ny gruppe medarbejdere fra BCOM starter fra 0. De er vant til at skulle være i balance hvert semester, og det er derfor en ny situation, og det er vigtigt at gøre opmærksom på, at det på IKK er helt OK at spare op til et forskningssemester.

3. Opfølgning på MUS E2017 og forberedelse af MUS E2018

MUS blev grundlæggende evalueret på sidste møde, så på dette blev der drøftet *proces* og *indhold* i forhold til MUS E18.

Proces: MUS skal gerne være afsluttet ved udgang af november, så der efterfølgende er tid til at søge om midler ved Kompetencefonden, som har frist 15. december. PS ser ikke nogle forhindringer i at starte inden efterårsferien, nu hvor E17 i Vip-O-Matic vil være færdig d. 1. september.

På grund af persondata i forbindelse med MUS, skal den normale og smidige form hvor medarbejder sender et resume af MUS til leder genovervejes. PS, TA og LS sætter sig sammen og finder et svar på, om der for eftertiden skal bruges et AU-system i stedet for mailen med resume (pga. datasikkerheden). IKK har brug for LS' råd, så der kan laves en så smidig og korrekt proces som muligt. Brug af AUHRA til MUS er fortsat administrativt tung, og introduktion af nye systemer er ikke altid populært blandt medarbejderne, så vi vil helst finde en enklere løsning.

Indhold: For VIP vil temaerne være: Tidligere MUS (så vidt muligt), fokus på arbejdstid, Vip-O-Matic, pukler og timebalance samt APV temaerne. PS har brug for et kraftigt fokus på arbejdstid, pukler og balancer for at få ryddet op. For TAP: Også her fokus på arbejdstid, derudover på trivsel, øget klarhed over arbejdsopgaver med udgangspunkt i den enkeltes funktionsbeskrivelse, ønsker om ændringer af opgaver og arbejdstid samt kompetenceudvikling.

Der bliver arbejdet på, at man i Vip-O-Matic kan se ikke-validerede indtastninger, som bud på indtastningen. På længere sigt skal det være et systemstøttet bud, som viser hvor meget VIP har arbejdet og hvor meget VIP er blevet sat til at arbejde.

Der er sat midler af til nedbringning af timer, da IKK har et overskud som gælder både 2017 og 2018. Overskuddet er dog nedadgående, så det er ikke muligt at love permanente løsninger. Hvis nogen har

timepukler, som de gerne vil veksle til forskningsstøtte, så skal de sige til. Sådanne aftaler kan laves løbende og ikke kun i løbet af MUS-runden.

Der vil i forbindelse med MUS også blive orienteret om retten til seniorsamtale for alle på 55 år og derover.

4. Status på lønforhandlingerne

Der vil komme en mere detaljeret status, når brevene er blevet sendt ud.

VIP-lønforhandlingerne bliver grundlæggende ført af PS, CP, den lokale TR og hvor LS understøtter hele processen. Der er derudover nogle få selvforhandlere. HK-lønforhandlingerne har fundet sted ved Mette Greve og Anne Overballe. TA har deltaget i disse.

Den overordnede ramme er 0,7% af lønsummen, og der har været omkring 60 ansøgninger i alt. Det har været en overkommelig forhandling, som er sket i god ro og orden. Det har desuden fungeret fint, at man nu har anført en begrænsning af antal anslag i ansøgningen, da det har fokuseret begrundelserne uden at svække kvaliteten af ansøgningerne. PS har et ønske om en grafisk opdatering, så det bliver mere overskueligt.

For VIP er der ret klare beskrivelser af tillæg og begrundelser for tildeling. Dem er der blevet taget udgangspunkt, også i ansøgningerne, der generelt vidner om et udbredt kendskab til kriterier og kategorier. CP ser ikke nogen grund til at holde møde inden forhandlingerne næste gang, da de fleste gerne vil have en individuel snak, og der kun var ganske få fremmødte til sidste møde.

Der blev udtrykt ønske om, at lokale TR som standard får sendt en liste ud, om hvor de forskellige medarbejdere ligger i lønmæssigt, så de kan opfordre folk til at søge de relevante tillæg. Der efterlyses også en tydeligere angivelse af, hvilke typer tillæg og hvilket beløb, der søges om. LS vil skrive det ned som et ønske. LS vil gerne sende listen til fælles-TR, som så kan sende til de lokale TR. Desuden blev der udtrykt ønske om en liste over resultatet af forhandlingerne til den lokale TR blot til orientering.

Forhandlerne har brug for at vide, hvornår folk tidligere har fået tillæg. Som det foregår nu, skriver LS til Helle Sindal, som slår direkte op i personsagen og går den igennem og derefter sender oplysningerne til LS. Alt det sker under selve forhandlingerne. Derfor har LS spurgt, om de kan få en systemunderstøttelse, som muliggør udtræk af historikken inden forhandlingerne, da det vil lette arbejdet for mange.

PS understregede, at på et principielt niveau burde løn være ligeså transparent som f.eks. timeregnskab. Datasikkerhed kan dog komme til at spænde ben for dette, men da historik er vigtig, er der et ønske om en GDPR-sikret ordning.

Der vil komme en mere udførlig redegørelse om hvor meget, der er blevet givet til de forskellige personalegrupper.

5. Eventuelt

RejsUd/AURUS: TA skal sende trusler om løntræk og normalt er der 4 måneder til, at man kan afvikle sine udgifter, men med de nye udmeldinger, er der pga. indførelse af nyt afregningssystem pt kun 2 måneder. Afregning i AURUS inden d. 1. august må blive det muliges kunst. Alle opfordres til at afregne hurtigt, og det er meget uheldigt, at der stadig er mange uafregnede udgifter i AURUS, hvoraf nogle er helt tilbage fra 2016. Det understreges at alle kan få hjælp både i AURUS og i det nye system. Der var positiv tilgang til, at der bliver "truet" på en blid og konstruktiv måde, ved at der henvises til at alle kan modtage hjælp ved deres lokale sekretærer. Sekretariatslederne har dog udtrykt ønske om, at få de automatiske løntræks-mails tilbage, da det frigiver en masse tid for dem.

Datasikkerhed: Følsomme data må gemmes på P- og O-drevet i det omfang, det er nødvendigt for arbejdets udførelse. Når formålet, som man har indsamlet de følsomme data til, er opnået, skal de slettes. For at få mere information i forbindelse med forskningsrelaterede data kan man kontakte Laura Beck. Der blev gjort opmærksom på pligten til at gemme forskningsdata 5 år efter publikationen.

Rekrutteringssystem: Der kommer efter ønske fra universitetsdirektøren et nyt rekrutteringssystem i stedet for PeopleXS, og der er udviklet en stor projektorganisation omkring dette.

Shortlisting: Der er endnu ikke besat en stilling, hvor der er brugt de nye shortlistingregler, da det skal stå i opslaget. Ved de igangværende stillingsbesættelser er shortlisting i flere tilfælde i brug, og det har skærpet proceduren på en positiv måde. Arbejdet før bedømmelsen kommer til at fylde mere. I alle ansættelser bliver der sørget for at have en VIP fra fagområdet med udover AL. Det er også blevet gjort i ansættelsesudvalg i de ikke-shortlistede stillinger. Mht. søgekomiteer beder PS AL om at iværksætte en afsøgning af markedet og sende resultatet til PS.

Der blev spurgt om en mulighed for at skabe en hurtigere behandlingsproces. VIP vil gerne vide i god tid, om de tænkes at indgå i bedømmelses- eller ansættelsesudvalg, herunder hvornår eventuelle samtaler ligger – og ansøgerne vil gerne vide, hvornår de kan få svar. LS gjorde opmærksom på, at HR ikke bliver flere, og LS også er partner for andre end IKK, hvorfor der må påregnes en vis sagsbehandlingstid.

Ansættelsesprocesser tages op på et LSU møde i efteråret, hvor Mette Kannegaard og Helle Sindal også bliver inviteret. En indledende drøftelse af DVIP/Juniorforsker-problematikker dagsordenssættes også i efteråret.