



Referat af LSU-mødet den 6. november 2013 på Institut for Æstetik og Kommunikation

Til stede/medlemmer: Niels Lehmann (NL), Edvin Kau (EK), Per Dahl (PD), Morten Brockhoff (MB), Marianne Rasmussen (MR), Ken Henriksen (KH), Anne Marit Waade (AMW), Steffen Krogh (SK), Svend Østergaard (SØ).

Desuden deltog: Anne Overballe (AO - referent), Louise Søndergaard (LS) og Tine Arsinevici (TA).

Meldt afbud: Jody Pennington, Svend Østergaard og Mathias Nordvig.

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referatet fra sidste møde
3. Temaer til MUS-runde
 - 3.1 Organisation
 - 3.2 Undervisningsudbudsforøgelsen
 - 3.3 Opnåelse af eksterne midler
 - 3.4 Arbejdstidsopgørelser
 - 3.5 Andet?
4. Evaluering af lønforhandlingsprocessen (bilag vedlagt)
5. Procedurer og processer ifm. ansættelser
6. Afslutning af forskningstilsyn (bilag vedlagt)
7. Fakultets- og institutstrategi (2 bilag vedlagt)
8. Orienteringspunkter:
 - a) Budgetopfølgning og budget 2014
 - b) Høringssvar ang. opslags-, bedømmelses- og ansættelsespolitik (bilag vedlagt)
 - c) Ny mentorordning
 - d) Øvrige meddelelser
9. Det kommende års møder (bilag vedlagt)
10. Evt.

1. Godkendelse af dagsorden:
Godkendt.

2. Godkendelse af referatet fra sidste møde (bilag vedlagt):
Referatet fra sidste møde den 15.8.2013 blev godkendt.

3. Temaer til MUS-runde:

NL har afholdt MUS med alle lederne, hvor han har bedt om, at de i deres MUS med medarbejderne kommer ind på 4 temaer. Der skal dog selvsagt også være plads til at drøfte de punkter, den enkelte medarbejder finder væsentlige. Sekretariatet er næsten færdig med at koble hver enkelt medarbejder til den leder, der skal afholde MUS, så invitationer kan sendes ud via AUHRA.

3.1 Organisation.

NL orienterede om, at der var sendt et supplerende udspil i høring, og at tanken er, at MUS-runden kan være en kærkommen anledning til at spørge hver enkelt om deres holdning til forslaget.

3.2 Kravet om forøgelse af undervisningsudbuddet (14-12-8).

NL forklarede, at det i denne forbindelse er tanken at benytte MUS-runden til at få gode ideer frembragt til, hvordan vi møder kravet uden at drukne i ekstra opgaver.

3.3 Behovet for at opnå flere eksterne midler.

NL pointerede her, at det også i denne forbindelse drejede sig om at få frembragt gode idéer til mulige indsatsområder.

Medlemmerne i LSU fandt det i orden at tematisere de nævnte områder. PD understregede dog, at MUS grundlæggende bør handle om den enkelte medarbejders arbejdssituation. Det er således vigtigt at lægge et kompetenceperspektiv på de tre problemstillinger og spørge til, hvad den enkelte medarbejder eventuelt har brug for af support og kompetenceudvikling for at bidrage til indløsningen af undervisningsudvidelsen og løftet af niveauet af ekstern finansiering af forskningen. Det er ligeledes vigtigt - ikke mindst for de yngre medarbejdere - at få plads til drøftelser af karrieremuligheder.

Det blev også fremhævet, at MUS-runden skal bruges til at afstemme arbejdsindsatsen i forhold til allerede ydede indsatser. I den forbindelse blev det understreget, at der er stort behov for at få arbejdstidsopgørelserne endeligt ajourført og VIPOMATIC indført.

4. Evaluering af lønforhandlingsprocessen (bilag vedlagt):

I det vedlagte bilag fra HR var der forsøgt at samle op på, hvad der i lønforhandlingsprocessen havde fungeret, og hvad der kan gøres bedre fremover.

MR gjorde opmærksom på, at der var behov for at få koordineret udmeldingen fra fakultets- og institutniveau bedre, idet den lange periode mellem de to udmeldinger blev oplevet som frustrerende.

NL forklarede, at målet fremover er, at hele processen er færdig, inden vi går på sommerferie, og at vi er ved at have systemerne på plads, så vi bedre kan nå det. LS bekræftede, at den administrative gang fremover vil blive forbedret.

PD fandt, at papiret afdækker de udmeldinger, som vi har fået på det lokale niveau, og pointerede, at der havde været et godt samarbejde og en god support fra HR. Han var dog utilfreds med, at den lønaftale, som var indgået i 2012, stadig ikke var indfriet mht. til den automatiske overførsel til nyt lønsystem, og at opfølgningen stadig ikke er sket, selvom vi nu er på vej i 3. runde. Det haster med at få denne sag afsluttet.

5. Procedurer og processer ifm. ansættelser:

Punktet var ønsket af AMW, der fandt det kritisabelt, at der var så lang en ansættelsesprocedure i forbindelse med ansættelser af lektorer.

LS havde lavet en oversigt, som blev omdelt på mødet, hvoraf det fremgik, hvor lang tid der har været brugt på ansættelser af lektorer på IMV. Selvom enkelte processer har været langstrakte, er der faktisk ikke nogen sager, der er gået ud over den tilladte periode, og overordnet set fungerer sagsbehandlingen således tilfredsstillende.

NL medgav dog, at der i det nye system er faktorer, der både kan forlænge sagsbehandlingen og for interne ansøgere tillige give en fornemmelse af, at den finder sted meget fjernt fra fagmiljøet. Det drejer sig ikke mindst om, at det som hidtil er institutlederen, der skal holde ansættelsessamtaler og indstille til ansættelse via dekanen, og med de store institutter giver det en udfordring. Andre tidsforlængende faktorer er legalitetslæsning af bedømmelsesskrifter og godkendelsesprocedurer, der involverer Akademisk Råd, men det er der ikke noget nyt i.

Der var enighed om, at problemet måske snarere vedrører behovet for kommunikation, og AMW mente, at en opgradering af informationsniveauet til ansøgerne ville være meget hjælpsomt - især i forhold til de interne ansøgere. F.eks. i form af et brev om, at der er så og så mange ansøgere, og at det vil tage så og så lang tid. Derudover kunne man se på udformningen af selve bedømmelsen.

LS tog idéen om at øge informationen til ansøgerne til sig og fortalte i den anledning, at man i HR var ved at lave en ny vejledning til bedømmelsesudvalget. NL tilføjede, at det tillige er vigtigt at gøre interne ansøgere opmærksomme på, at de selvfølgelig altid kan kontakte ham, hvis de ønsker at høre, hvordan en sag skrider fremefter.

6. Afslutning af forskningstilsyn (bilag vedlagt):

Niels erindrede om, at et forskningstilsyn grundlæggende handler om at tjekke, hvorvidt den enkelte forsker leverer en tilstrækkelig forskningsindsats, og heldigvis viste forskningstilsynet, at det grundlæggende er tilfældet.

LSU-medlemmerne havde ikke yderligere kommentarer.

7. Fakultets- og institutstrategi (2 bilag vedlagt + 1 omdelt ved mødet):

Inden marts 2014, skal der være udarbejdet en institutstrategi for perioden 2013-2020. Derfor havde NL til mødet udsendt et udkast til en foreløbig formulering af mission og vision. Udkastet havde været til drøftelse på Institutforum.

Fakultetsstrategien var ligeledes vedlagt. Flere medlemmer i LSU påpegede, at der manglede realisme og forudsætninger for at indløse strategien. Flere ønskede, at der indskrives noget mere konkret, hvad gør vi i år, og hvad gør vi næste år? AMW gjorde således gældende, at der er behov for en langt stærkere prioritering. NL forklarede, at tanken er, at dette kommer til at indgå i de årlige handlingsplaner, hvor der vil blive prioriteret, hvad der skal finde sted det kommende år. Desuden påpegede PD, at medarbejderne ikke var skrevet særligt meget ind i strategien. Han fandt således strategien mangelfuld mht. karriereveje og kompetenceudvikling. PD mente endvidere, at løndannelse og stillingsplaner bør være en del af såvel en fakultets- som en institutstrategi. Uden en sådan dimension er der risiko for, at strategien blot bliver et dokument, der ledelsesmæssigt kan anvendes til at skrue kravene op til et urealistisk niveau. NL anerkendte behovet for at til, at det er tanken svarede, at det skal sikres igennem fornuftige handlingsplaner.

8. Orienteringspunkter:

a) Budgetopfølgning og budget 2014.

Der er sket en organisationsomlægning, idet ARTS + BSS økonomi er lagt sammen. Chefen for den nye samlede økonomienhed er Martha Vogdrup Berdiin. Det er endvidere blevet besluttet, at vi skal gå over til BSS's økonomistyringssystem. Det betyder, at vi skal bygge alt op fra grunden endnu engang og kan imødesee et stort opsamlingsarbejde, og man må forvente, at det kommer til at tage et godt stykke tid at få et overblik over økonomien. NL mener dog, at vi på sigt vil blive glade for denne omlægning, da BSS-systemet iver et vældig godt oveblik over en institutøkonomi.

AMW spurgte til status på bestræbelserne på at få et økonomisk overblik over økonomien i 2013. NL svarede, at det stadig ser ud til at være svært at nå vores budgetterede underskud på 3 mio. kr. på fakultetsniveau, men at arbejdet på at få konverteret udgifter til eksterne projekter ser ud til at bære frugt. PD udtrykte bekymring for, at de tal, der blev fremlagt på fællesmødet mellem FSU og AR i oktober, kunne se ud til at have været forkerte. NL forklarede, at det faktisk var de bedste tal, der kunne fremskaffes på daværende tidspunkt, men at de også dengang var forbundet med store usikkerhedsmomenter.

b) Høringssvar ang. opslags-, bedømmelses- og ansættelsespolitik (bilag vedlagt). Det høringssvar, som bl.a. LSU har været med til at udarbejde, blev gennemgået.

c) Ny mentorordning.

NL orienterede kort om den nye mentorordning "Styrk Talentet" for videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet. Man opfordrer folk til, at melde sig som mentorer. Mentorordningen er tænkt som en hovedområdeoverskridende indsats, idet det ikke er fagrådgivning, men personlig og karrieremæssig vejledning, der lægges vægt på. NL opfordrede alle til at orientere andre om, at ordningen eksisterer, og interesserede til at melde sig under fanerne.

d) Øvrige meddelelser.

Der var ikke noget under punktet.

9. Det kommende års møder (bilag vedlagt):

Forslaget til mødedatoer i 2014 blev vedtaget. Det betyder, at der afholdes møder i LSU på følgende tidspunkter:

Dato:	Kl.:
Fredag den 4. April 2014	10.00-12.00
Onsdag den 25. Juni 2014	9.00-11.00
Onsdag den 29. Oktober 2014	13.00-15.00
Mandag den 15. December 2014	13.00-15.00

10. Evt.:

AMW ønskede at få et punkt omkring ansættelse af DVIP og rimeligheden i brug af færdige ph.d.'er som undervisningsassistenter på næste møde.

Aarhus, den 8. november 2013/AO