



Referat af møde i LSU den 15. maj 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), Steffen Krogh (SK), Ushma C. Jacobsen (UCJ).

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

Meldt afbud: Anne Marit Waade og Lars Kiel Bertelsen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Instituttets økonomiske situation og planer. Bilag ØR1.
3. Fortsat drøftelse af timesaldi i Vipomatic. Bilag vedlagt.
4. Orientering om afdelingslederaftalen. Bilag vedlagt.
5. Forberedelse af MUS i E17 – indledende drøftelse af, om der er særlige temaer, der ønskes fokus på i efterårets MUS-runde. Bilag vedlagt.
6. Eventuelt.

1. Godkendelse af dagsorden:

Godkendt.

2. Instituttets økonomiske situation og planer:

LSU har tidligere behandlet primobudgettet for 2017 og for de kommende år, som viser, at vi vil have overskud nu og underskud fra om 2 til 3 år. Budgettet blev lavet for ca. ½ år siden. PS orienterede om instituttets regnskab og Økonomirapport 1 (ØR 1), hvor budgettet er justeret på baggrund regnskabet for 2016 samt indtægter og udgifter for årets første måneder, som nu er kendt. Derudover er indtægter og udgifter i forbindelse med overtagelsen af medarbejdere og aktiviteter fra BCOM nu for første gang med i budgettet.

Regnskabet for 2016 endte som forventet med et stort overskud på IKK på omkring 29 mio. kr., og et tilsvarende overskud forventes i 2017. Hovedårsagen er ændringen af de

studerendes adfærd pga. fremdriftsreformen, som suppleret med medarbejdernes arbejdsindsats i forhold til at få rettet eksamensopgaverne hurtigere, har medført en væsentligt højere STÅ-produktion end forventet. Dertil kommer omlægningen af nogle frister, en mindre fremdriftsbøde end forventet samt penge fra rektoratet til indkørsel af BCOM. Overskuddet skyldes også mange fratrædelser, de tre dødsfald, der ramte os, og en langsom proces vedrørende nyansættelser. De tendenser vi ser lige nu i de studerendes adfærd, ser ud til at være længerevarende. Det betyder, at de studerendes produktivitet er ca. 10% højere end forventet. Men selvom noget tyder på, at det kommer til at gå lidt bedre end forventet, vil det store overskud i løbet af 2-3 år alligevel blive afløst af et underskud, når dimensioneringen for alvor rammer IKK.

Overskuddet skal ud over den tidligere fremlagte bemandingsplan lige nu bruges til at skrue kraftigt op for ansættelser af bl.a. videnskabelige assistenter for at nedbringe ophobede timeubalancer hos medarbejderne. Der planlægges ansat 8-10 professorer, da IKK halter bagefter på den front i forhold til de andre institutter, og der skal oprettes flere MSO-professorater. – Vi må ikke udvide TAP-gruppen, men vi undersøger, om vi kan øge den administrativ support midlertidigt. Selvom der skrues op for ansættelser, vil IKK dog stadig køre en forsigtig ansættelsespolitik, så man ikke kommer til at skulle fyre folk, når dimensioneringen gør sit indtog. Indtil videre er der tale om fremrykning af stillinger, som vi også tidligere har regnet med, men det forventes, at der senere vil kunne ske en genforhandling med AU-ledelsen om de 60 stillinger, som Arts forventes at blive reduceret med de kommende år. Fakultetet bruger endvidere noget af overskuddet til udskiftning af gammelt IT-udstyr.

3. Fortsat drøftelse af timesaldi i Vipomatic:

På sidste møde så vi på de akkumulerede tal, og man bad her om en oversigt pr. afdeling på individniveau samt en liste over, hvem der har fået eller har indgået aftaler om forskningssemestre for at få nedskrevet deres ophobede timer på baggrund af gamle saldi. Denne blev omdelt. PS gjorde opmærksom på, at han har fjernet timer for de medarbejdere, som ikke længere er ansat på IKK, og at listen mangler at blive kvalitetstjekket mht., om det er de rigtige medarbejdere, der nu tæller med. De aftaler om forskningssemestre, som afdelingslederne har meldt ind, er tilføjet i marginen. Per afventer mere præcise indmeldinger fra enkelte afdelinger.

Det blev aftalt, at PS og CPS inden sommerferien forsøger at lave en rammeaftale for, hvorledes de ophobede timer skal reduceres. Det vil aldrig kunne blive en 1:1 aftale, men der skal findes en fornuftig løsning, så medarbejderne bliver tilfredse, og så den helt overvejende del af den nedskrevne gæld kan afvikles over ca. 1½ år. Det bliver en svær balance at finde den rigtige fælles "valuta". PS anerkender, at medarbejderne har arbejdet for de timer de har oparbejdet, men dels har timenormerne været forskellige fra afdeling til afdeling tidligere, og dels har instituttet så at sige arvet en oparbejdet gæld, som ikke ville kunne honoreres fuldt ud, uden at afviklingen ville strække sig over 20-30 år og samtidig give en stor skævvridning mellem yngre og ældre medarbejders vilkår.

LSU drøftede løsningsmulighederne for reducere af de ophobede timer, bl.a. fratrædelsesordninger i forbindelse med pensionering og der blev spurgt til, om man ikke kunne udbetale nogle af timerne til medarbejderne. Men det havde PS spurgt dekanatet om og fået et "nej" til.

I forbindelse med overflytningen af medarbejderne fra BCOM, havde BSS udbetalt kompensation for merarbejde, så IKK ikke overtog en masse timer, og flere af LSU-medlemmerne stillede spørgsmål ved, hvorfor det så ikke er en mulighed for IKK at kombinere en devaluering af timebankerne med engangsvederlag for at have ydet en særlig indsats. PS understregede, at Arts har en anden politik, men undersøger endnu en gang, om dette kunne være en mulighed.

Der er ligeledes to andre problematikker som der skal tages hensyn til. Den første er, at nogle medarbejdere har skriftlige erklæringer fra tidligere institutledere om, at timerne tæller fuldt ud, mens andre i ellers helt tilsvarende situationer ikke har sådanne erklæringer (men også forventninger om, at det var tilfældet). Og den anden er problematikken vedrørende fonde, der har betalt for at få et bestemt antal arbejdstimer til rådighed, hvad instituttet ikke efterfølgende kan reducere. PS undersøger sammen med LS tidligere erklæringer/aftalers validitet. Det er imidlertid tvingende nødvendigt at finde en alternativ løsning frem for afvikling af timerne 1:1.

CSP sagde, at medarbejderne gerne vil yde ekstra og løfter meget for at komme fremdriftsreformen og dimensioneringen i møde, men bliver devalueringen for kraftig, vil man ikke kunne forvente, at de stadig vil gøre det. Hun finder det derfor positivt, at PS vil gå tilbage til fakultetet og høre om man ikke kan udbetale noget til medarbejderne som et plaster på såret.

Der var enighed om, at en kombination af en vis nedskrivning af de gamle timer, kombineret med individuelle forhandlinger og om muligt også en form for økonomisk kompensation er en fornuftig løsning. Med indgåelse af aftalerne, vil de forskningssemestre, som er givet med henvisning til gamle timesaldi, blive modregnet der, så de ikke længere kommer til at optræde som minus i de nye timeopgørelser.

PS pointerede, at det har højeste prioritet at opretholde troværdigheden til de nye tal, og at han, selv om arbejdstidsaftalen giver mulighed for lidt større udsving, ser det som en målsætning, at ubalancerne ikke bliver større, end at man kan spare op til et forskningssemester.

4. Orientering om afdelingslederaftalen:

PS orienterede om, at der har været ført forhandlinger mellem fakultetsledelsen og Dansk Magisterforening (DM) om timekompensation og tillæg m.m. for afdelingsledere på Arts.

Forhandlingerne er nu udmundet i en aftale, der er trådt i kraft med virkning fra den 1. september 2016. Grundlæggende giver aftalen afdelingslederne et løft både hvad angår timekompensation samt funktionstillæg alt afhængig af afdelingens størrelse.

CSP ser gerne, at aftalen offentliggøres for en bredere kreds, da det er vigtigt for medarbejderne at kende ledernes vilkår. Aftalen er på nogle områder meget åben. Bl.a. er det vanskeligt at se, hvad der reelt er af muligheder for at anvende koordinatore. Det er også uklart, om de op til 100 timer til evt. koordinatore, som nævnes, er pr afdeling eller pr. koordinator. PS opfatter de op til 100 timer som overgrænsen for, hvad der kan tildeles til en koordinator. I modsat fald ville aftalen for en del afdelingsledere være en klar forringelse af de tidsmæssige vilkår, hvilket aldrig har været hensigten. Også formuleringerne om administrativ support er meget vage. PS er enig i, at aftalen bør lægges ud på fakultetets hjemmeside, så alle medarbejdere kan se vilkårene.

PS har nu individuelle samtaler med de 9 afdelingsledere med henblik på en afklaring af

- Indplacering af den enkelte hvad angår timer og tillæg
- Hvordan den enkelte ser sig selv i den kommende periode
- Den enkelte afdelingsleders behov for koordinatore og administrativ support

Sideløbende er der en ACA-proces vedrørende administrativ support. TA og de øvrige sekretariatsledere deltager i denne.

På IKK har vi også fremover en halvdemokratisk udpegningsproces, hvor udpegningen sker i tilknytning til valg til studienævnet. Den enkelte afdeling afgør her, om de ønsker sammenfald mellem studienævnsmlem og afdelingsleder. Ønsker man ikke sammenfald, finder afdelingen en proces for, hvem de vil pege på som afdelingsleder. PS har ret til at udpege andre end dem, der peges på, men kan vanskeligt forestille, hvad der vil kunne være grund nok til ikke at udpege den, afdelingen ønsker.

Der er i aftalen også lagt op til, at der kan laves individuelle aftaler om understøttelse af afdelingslederen i specielle situationer (stor afdeling, mange uddannelser eller særlige vilkår) med f.eks. en koordinatorafdelingslederen, som afdelingslederen kan lade sig råd af, men som ikke må forveksles med en "mini" afdelingsleder for et mindre område eller fag. Der er enighed om, at det er i orden med lokale forskelle, men at det er i alles interesse, at der bliver åbenhed om aftaler om koordinatore m.v.

De nuværende afdelingslederens udpegningsperiode udløber den 1. februar 2018.

5. Forberedelse af MUS i E17 – indledende drøftelse af, om der er særlige temaer, der ønskes fokus på i efterårets MUS-runde:

LSU diskuterede hvad der kunne være relevant at inddrage i MUS-runden i E2017. De 4-5 punkter fra psykisk APV skal stadig inddrages, og der skal stadig være fokus på, om der er køns- eller generationsbestemte udfordringer. Endvidere mere opmærksomhed på karrierevejledning og tydeliggørelse af karrierevejene (eller manglen på samme) for ph.d. og postdocs - herunder vigtigheden af internationalisering. Dette er en vanskelig opgave, da vi kender mest til mulighederne på AU, så det er vigtigt også at pege på de karrierevejledningstilbud, som findes andre steder end i MUS'en.

LS fortalte, at der sidste år blev udarbejdet et særligt skema til brug for MUS med ph.d'er. Det kan til orientering ses her:

http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/MUS_GRUS_TUS/Samtaleguide_til_MUS_med_ph.d.-studerende_da.pdf

8. Eventuelt:

Der var ikke noget under punktet.

Aarhus, den 17. maj 2017/AO