



Referat af møde i LSU den 7. marts 2017 på Institut for Kommunikation og Kultur

- Til stede/medlemmer: Per Stounbjerg (PS), Morten Brockhoff (MB), Camilla Skovbjerg Paldam (CSP), Anne Marit Waade (AMW), Marianne Rasmussen (MR), Jody Pennington (JP), Lars Kiel Bertelsen (LKB) samt LAMU under pkt. 9.
- Desuden deltog: Anne Overballe (AO - referent), Tine Arsinevici (TA) og Louise Søndergaard (LS)
- Meldt afbud: Peter Dalsgaard, Tina Thode Hougaard, Steffen Krogh, Ushma C. Jacobsen.

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referatet fra den 2. november 2016 (bilag 1)
3. Vipomatic – timeubalancer i perioden 2011-2015 (bilag 2)
4. Digital evaluering (bilag 3)
5. Forretningsorden (bilag 4)
6. Håndtering af filer på P-drev og i FC
7. Orientering fra institutlederen:
 - a) Lønforhandlingerne
 - b) Ferieåret 2017/2018 (bilag 5)
 - c) Økonomi og stillingsplan
 - d) Sprogprocessen
8. Eventuelt
9. Opsamling på MUS-runden (fælles med LAMU)

1. Godkendelse af dagsorden:

Godkendt.

2. Godkendelse af referatet fra den 2. november 2016:

Referatet fra den 2. november 2016 blev godkendt.

3. Vipomatic – timeubalancer i perioden 2011-2015:

I E2014 blev der indgået en arbejdstidsaftale, hvor der ikke må opstå større ubalancer fremadrettet. Nu er saldierne opgjort frem til og med E15. Udvalgets diskussion blev delt i arbejdet dels med de aktuelle saldi fra E2014 dels med de ældre saldi før E14. Perioden E2014-E2015 viser et fald på 8136 timer i summen af ophobede timer. Det er et rimeligt tal, og det tyder på en bedre balance. Det skal dog bemærkes, at det bl.a. beror på tildelte forskningssemestre og en tilsvarende bevidst øget brug af DVIP samt videnskabelige assistenter til at varetage undervisningen. Der er givet ca. 20 forskningssemestre. En del af faldet i ophobede timer skyldes imidlertid også, at enkelte medarbejdere uden ophobede timer ikke når op på det normerede antal timer til undervisning og administration, hvilket er en uheldig udvikling. Det er glædeligt, at timerne nu går den rigtige vej, men der skal stadig arbejdes på at fjerne opgaver, så der også, når vi om få år er færre, kan være balance i arbejdsbelastningen. Der skal fokuseres på, at vi ikke systematisk skaber hverken positive eller negative timeubalancer i fremtiden.

CSP vil gerne vide, hvordan tallene ser ud på individniveau, og om der ved MUS er blevet talt om afviklingen af overtimerne. PS går ud fra, at afdelingslederne har brugt Vipomatic-opgørelserne som redskab i forbindelse med MUS. Det er afdelingsledernes ansvar, at der fremadrettet ikke opstår væsentlige timeubalancer i afdelingen. Hvis der opstår, eller hvis det kan forudses, at der vil opstå ubalance på mere end 986 timer, skal der i henhold til aftalen indgås aftale om afvikling. Til næste møde ønsker LSU at se en opgørelse over, hvem der i perioden E2014-E2015 har oparbejdet ubalancer på over 986 arbejdstimer, samt en angivelse af, om der i disse tilfælde er indgået aftaler om afvikling.

Hvad angår de gamle ubalancer ønsker PS, at der udarbejdes en fælles handlingsplan/strategi for, hvordan ubalancerne afvikles. Timer fra før og efter arbejdstidens ikrafttræden har forskellig status. Dels fordi der først med den nuværende aftale er sat et loft over, hvor mange timer der kan ophobes, før der skal indgås aftale om afvikling, dels fordi timerne før E2014 er optjent under forskellige vilkår og registreringsmåder. Spørgsmålet er nu, hvordan man skal håndtere de gamle ubalancer, der i alt udgør over 150.000 timer.

PS understreger, at timerne for en strengt formel betragtning ikke er udtryk for merarbejde, men for, at der har været en skæv fordeling af arbejdstiden mellem hhv. forskning og undervisning samt administration inden for de 37 timer. Dette er der i mange tilfælde også taget hensyn til, hvis nogle ikke levede op til de krav, som stilles til forskningsproduktionen. Institutledelsen erkender samtidig, at mange har valgt eller følt sig nødsaget til også at forske i deres fritid. Hvis timerne skulle afvikles 1:1, ville afviklingen med det nuværende tempo tage 30 år. Derfor skal institutterne i henhold til arbejdstidsaftalen lave aftaler om de gamle timer.

Der skal arbejdes videre med at finde en ordentlig og god løsning henover foråret til afvikling af timeubalancerne, som kan meldes ud til medarbejderne.

3 modeller blev diskuteret:

- a) "IKS"-modellen. (Man nedregulerer fra centralt hold/udløser forskningssemestre). På IKS har man, så vidt vides, givet et antal forskningssemestre til afdelingerne, og aftalt, at dette er instituttets bidrag til afvikling af alle timeubalancer fra tiden før den gældende arbejdstidsaftale.

- b) En type kollektiv devalueringsmodel (kraftig) – så alle med store ubalancer får noget, der kan mærkes, de relative forskelle bevares, samtidig med, at timegælden skal kunne afvikles over 2-3 år.
- c) Individuelle aftaler – ikke 1/1 (folk får noget, men ikke det fulde)

Umiddelbart var der størst tilslutning til en kombination af b) og c).

En positiv bieffekt ved at aftale, hvad der skal til for at slette de gamle ubalancer, er at forskningssemestre givet med henvisning til gamle timeophobninger kan registreres ved en sletning af de gamle saldi, frem for at de figurerer som minus i de aktuelle saldi. Det gør det p.t., og flere har givet udtryk for, at det er demotiverende at se minustal i sin aktuelle saldo, når man samlet set ikke er i minus.

LSU tilslutter sig ønsket om, at der indgås en aftale, hvor de gamle timer kan afvikles og slettes.

CSP drøfter mulighederne med de tillidsrepræsentanter, som desværre havde meldt afbud til dagens møde.

Som baggrund for rådets fortsatte drøftelse udsendes inden næste møde opgørelse over ældre ubalancer på individniveau. Den følges af redegørelse for, hvilke forskningssemestre der allerede er givet med henvisning til ældre ubalancer.

4. Digital evaluering:

I forbindelse med evalueringen af digital undervisningsevaluering har studienævnet kritiseret den manglende mulighed for at kunne vælge kommentarfelter.

Prodekan Niels Lehmann har derfor udarbejdet et forslag, der gør, at systemet kan justeres og er så fleksibelt, at det vil kunne imødekomme de flestes behov. LSU tilslutter sig forslaget, som er helt i overensstemmelse med, hvad CSP m.fl. har hørt fra kollegerne.

5. Forretningsorden:

LSU tilslutter sig udkastet til en ny forretningsorden, som efter rettelse af nogle få fejl er gældende.

6. Håndtering af filer på P-drev og i FC:

Punktet er foranlediget af en VIP, som var så uheldig at miste nogle gamle filer. Det viser sig, at filerne er forsvundet i forbindelse med, at P-drevene er blevet flyttet over til en anden server for ca. 1½ år siden.

Fremover vil IT sende en besked ud, når de ændrer/flytter servere. Derudover vil anbefalingen til alle medarbejdere være at gemme vigtige dokumenter mere end ét sted. I det aktuelle tilfælde var der sket en beklagelig misforståelse, så medarbejderen ikke fik besked om, at der kunne være mistet data, og da vedkommende først opdagede datatabet, efter at den gamle server var skrottet, var gendannelse ikke mulig.

LSU beder AU IT om at give medarbejderen en uforbeholden undskyldning.

Punktet tages op igen på næste møde i LSU.

7. Orientering fra institutlederen:

a) Lønforhandlingerne

Deadline for ansøgningerne var den 1. marts 2017. Selve forhandlingsperioden mellem PS/TR/HR går nu i gang. Forhandlingerne forventes afsluttet den 31. maj 2017.

b) Ferieåret 2017/2018

Feriematricen blev godkendt. Ændringer til hovedferien indmeldes senest den 1. juni 2017 til den lokale ferieregistrator med cc til nærmeste leder.

c) Økonomi og stillingsplan

Regnskabet for 2016 er næsten færdigt, og som forventet viser det et pænt stort overskud. Overskuddet er bl.a. genereret af de studerendes stigende produktivitet, som ud over øget STÅ-indtjening betyder, at vi slipper for fremdriftsbøde. Den forbedrede produktivitet forventes til en vis grad at være varig, hvilke anslås at komme til at betyde, at dimensioneringen får 10-20 % mindre effekt end først anslået. Dette er selvfølgelig glædeligt, selv om dimensionerings virkning fortsat bliver betydelig.

d) Sprogprocessen

Der er blevet udpeget observatører fra Erhvervssprog til LSU (Ushma C. Jacobsen), Institutforum (Matilde N. Jensen) og Forskningsudvalget (Helle V. Dam).

Efter at vi har mistet Ken, som bl.a. var primus motor i disse processer, skal der ske ændringer i styregruppen og koordineringsgruppen.

8. Eventuelt:

Der var ikke noget under punktet.

9. Opsamling på MUS-runden (fælles med LAMU)

MUS-runden blev diskuteret af LSU og LAMU i fællesskab. For de flestes vedkommende blev MUS-runden afviklet i november og december 2016. De store fag havde dog problemer med at nå det inden for tidsrammen. Langt de fleste nåede dog runden inden fristen for ansøgning til Kompetencefonden. Instituttet har imødekommet næsten alle ønsker om kompetenceudvikling, bortset fra ønsker om større forskningslederkurser fra enkelte ansatte, som ikke har ledelsesposter.

Stress, timepukler og omgangstone var særlige opmærksomhedspunkter under MUS-runden.

Hver afdelingsleder og sekretariatsleder har sendt PS en opsummering over de vigtigste opmærksomhedspunkter fra samtalerne. Heri nævner flere bekymring over juniorers fremtidsudsigter og medarbejdernes stressniveau. Behovet for at genoprette timeubalancer samt planlægningskurser/kalenderkurser var ønsket, der blev nævnt. De fleste nævner, at der som udgangspunkt er en god omgangstone. Dog oplever nogle, at der kan være en hård tone på nogle afdelingsmøder, og at der er eksempler på hård tone fra nogle studerende overfor især yngre kvindelige undervisere.

I forbindelse med stress blev det diskuteret, hvorvidt der var en sammenhæng mellem overtid og stress. Her blev det nævnt, at det ikke altid er arbejdsmængden, der fører til stress, men at andre faktorer også kan spille ind, så som uklarhed om man har lavet nok, og om man har lavet det rigtige og ikke laver dobbeltarbejde.

Medarbejderne skal forholde sig til for mange, fx institutleder, studieleder, sekretariat, ACA's forskellige afdelinger m.fl.

JP efterspørger en fælles indgang til ACA for VIP svarende til den, der findes for studerende.

Der blev på mødet efterspurgt en opdatering af organisationsstrukturen på hjemmesiden.

Det blev aftalt, at LSU skal lave et idékatalog til anerkendelse og beder hver afdeling om at komme med input. Endvidere skal organisationsdiagrammet på hjemmesiden opdateres. Oversigten over timeubalancer sendes til LAMU.

Aarhus, den 13. marts 2017/AO