

Dekanen for Arts

Kommentarer fra IÆK til udspil vedr. fremtidig institutorganisering

Udspillet har været drøftet i Institutforum IÆK og instituttets forskningsudvalg, mens LSU har haft mulighed for at kommentere skriftligt.

På instituttets vegne skal jeg fremføre de følgende punkter. Først nogle punkter, der vedrører præmisser og de fremsatte randbetingelser for justeringsforslaget og overordnede forhold. Dernæst nogle bemærkninger og ønsker til ændringer af forslaget vedrørende institutorganiseringen.

1. Et vigtigt udgangspunkt for en justering af institutternes indre organisering bør foregå i anerkendelse af, at en række af vanskelighederne ved at få bragt organisationen til at fungere stammer fra dannelsen af de meget store institutter. For så vidt ledelsen ikke ønsker at åbne for en drøftelse af fornuften i institutdannelsen i forbindelse med fusionen af Humaniora Teologi og DPU mhp. en eventuel justering af antallet af institutter, er det afgørende, at der udvises stor åbenhed over for, hvorledes der på de nuværende institutter skabes en meningsfuld organisation.
2. Et andet vigtigt udgangspunkt for justeringen bør være en anerkendelse af, at centraliseringen af administrationen også udgør en meget stor del af det organisatoriske problemkompleks, vi har på hænderne i dag. Der opleves stadig problemer med at få den almindelige drift til at fungere, ligesom der over en bred kam opleves serviceforringelser. I betragtning heraf kan det undre, at denne del af organiseringen overhovedet ikke indgår i den APV-baserede diagnose af situationen, og at fakultetsledelsens udspil ikke rummer løsningsforslag på denne del af problemkomplekset. Skal en justering af institutorganiseringen blive vellykket, er det altafgørende, at administrationen samtidig indstilles på en sådan måde, at den tager udgangspunkt i institutternes behov.
3. Det vækker undren, at udspillet ikke blot undlader at forholde sig til de store vanskeligheder med at få administrationen til at fungere efter centraliseringen, men også forbliver tavst om de problemer mht. feedbackkanaler og forbindelseslinjer til og fra dekanatet, som blev indikeret i den psykiske APV. Selvom dette papir først og fremmest er rettet mod institutternes interne organisering, spiller vanskelighederne med at få skabt gode forbindelser

Institut for Æstetik og
Kommunikation

Niels Lehmann

Instituttleder

Dato: 31.10.2013

Direkte tlf.: *45 8716 3021
E-mail: dramnl@hum.au.dk

Web:
<http://pure.au.dk/portal/da/dranl@hum.au.dk>

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/3

mellem instituttoffentlighed og fakultetsledelse en stor rolle for oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø på institutterne. I det samlede strukturkoncept bør det angives, hvorledes man påtænker at forbedre dialogen mellem institutter og dekanat. I lyset af, at dekanatet indgår som en del af AU-ledelsen, er der ligeledes behov for at etablere en højere grad af autonomi for institutterne, så det bliver muligt at prioritere og handle på institutniveau. Helt overordnet er der blevet for langt mellem de handlende aktører og de overordnede beslutningsinstanser. Indførelse af procedurer, ifølge hvilke ikke blot institutledelser (i institutter af fakultetslignende størrelser), dekanater, tværgående bånd, AU-ledelse og AU-bestyrelse skal inddrages, før der kan handles, truer med at tømme institutionen for handlekraft og får dermed negative konsekvenser for vores muligheder for at indløse målene i AU-strategien.

Med hensyn til forslaget om fremtidig organisering af institutterne ønsker IÆK-medarbejdere at gøre følgende synspunkter gældende:

4. På IÆK ønskes en adskillelse af valg til SN og udpegning til sektionsleder. Der er flere grunde til dette ønske. Først og fremmest anses det for afgørende, at der ikke sås tvivl om, hvad der forventes af en ledelsesrepræsentant og af en valgt medarbejderrepræsentant. Endvidere har de studerende i studienævnet klart markeret et ønske om at dele SN med valgte VIP-repræsentanter, der ikke først og fremmest har ledelsesstrategiske intentioner for øje. Endelig spiller det en rolle, at man ønsker at bevare en mulighed for, at SN-formanden ikke samtidig skal varetage en sektionsledelse.
5. I udspillet overses nødvendigheden af faglige koordinatore på femte niveau. I meget multifaglige fagklynger er det altafgørende, at der kan uddelegeres ansvar for at få den daglige drift og udvikling af uddannelser til at fungere, og det er vigtigt, at fakultetsledelsen anerkender dette ved at synliggøre funktionen. Det er endvidere nødvendigt, at kommunikationsflow og handlingsgange indstilles på, at faglige koordinatore indgår i opgaveindløsningen.
6. Forskningsprogrammernes rolle i en ny organisatorisk ramme forekommer underbelyst. Der er generelt tilslutning til at tage udgangspunkt i uddannelsesdimensionen i overgangen til en sektionsstruktur, men forbundet med dette valg er en risiko for, at forskningsdimensionen bliver underbetonet. Der bør tages stilling til, hvorledes forskningsprogrammerne tænkes at udfolde sig, når forskningsprogramlederne ikke længere skal have personaleansvar for juniorforskerne, og hvordan man sikrer forskningsperspektivet i forbindelse med vigtige sager som fx stillingsbesættelser og budgetlægning. En mulig måde at sikre en sammenhæng mellem uddannelse og forskning kunne være at lade de relevante forskningsprogramledere deltage i MUS.
7. Forskeruddannelsesprogramledernes rolle er underbelyst i udspillet. Opgaven med at overtage personaleledelsen for de ph.d.-studerende er ikke helt lille, og i det lys bør der indgå en klarere beskrivelse af den samlede funktion for FU-ledere. Ikke mindst ønskes der en klarhed over, hvorledes FU-ledelsesfunktionen tænkes placeret i relationen mellem institut og fakultet,



og hvilket referenceforhold FU-lederne er underlagt i spillet mellem ph.d.-skoleleder, institutleder og sektionsleder.

8. Det markeres af de ph.d.-studerende, at de ikke finder det i overensstemmelse med deres interesser, at personaleledelsen for ph.d.-gruppen overgår til FU-lederne. Det skyldes ikke mindst, at de karrieremæssige muligheder ligger inden for institutterne, men forstærkes af en bekymring for, hvorvidt FU-lederne reelt har overskud til at påtage sig opgaven.
9. På IÆK ønskes det, at aftaler om sektionslederhonorering, beskrivelser af forskningsprogrammernes rolle i den nye organisering, den nye ledelse-skreds' rolle, fastlæggelse af viceinstitutlederens portefølje, mv. er klargjort *før* indfasningen af en ny organisation. På den baggrund finder man det mest meningsfuldt at lade overgangen følge valgperioden mht. valg til SN. For så vidt situationen er anderledes på andre institutter, ønsker IÆK, at der gives frihed til at vælge den mest hensigtsmæssige indfasningsmodel for hvert enkelt institut. Man kunne eventuelt forestille sig en indfasning i to tempi således, at man starter med at implementere de dele af ændringen, der ikke vedrører udpegning til sektionsleder, i løbet af foråret - fx udpegning af viceinstitutleder, medinddragelse i forbindelse med budgetlægning, mv.

På vegne af IÆK
NL