

Institutforum på Institut for Æstetik og Kommunikation
Møde den: 24. oktober 2013
Bygning 1586, lok. 114

REFERAT

Til stede: Niels Lehmann (NL), Birgit Eriksson (BE), Mads Rosendahl Thomsen (MRT), Jakob Linaa Jensen (JLJ), Per Stounbjerg (PS), Peter Bakker (PB), Hans Lauge Hansen (HLH), Peter Mortensen, Hanne Johansen (HJ), Jane Lücke Didriksen (JD), Janne Nielsen (JN), Ane Kathrine Gammelby (AKG), Andreas Murholm Dam (AMD), Klaus Krinke (KLK), Ken Henriksen (observatør, KH), Tine Arsinevici (TA) og Mette Kannegaard (referent, MK)

Fraværende: Anne Marie Dinesen (AMD), Pete Dalsgård Pedersen, Lisbeth Heidemann Torfing (LHT) og Frederik Bo Lind (FBL)

DAGSORDEN

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af revideret referat af mødet den 20. august
3. Organisationsopfølgning
4. Høring af fakultetsstrategi 2013-2020 – sendt til høring i IF 27/9
5. Indledende drøftelse af institutstrategi 2013-2020
6. Status på timeregnskaber
7. Julefrokost 2013
8. Diverse orientering
 - a. Ny mentorordning
 - b. Budget 2014
 - c. Psykisk APV
 - d. Høringssvar vedr. opslags-, bedømmelses- og ansættelsespolitik
 - e. Andet
9. Mødekalendar 2014
10. Emner til kommende møder
11. Eventuelt

Institut for Æstetik og
Kommunikation

Mette Kannegaard

Institutsekretær

Referat 5/2013

Dato: 5. november 2013

Direkte tlf.: *45 8716 3009
E-mail: drammk@hum.au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/8

REFERAT

Side 2/8

1. Godkendelse af dagsorden
Dagsordenen blev godkendt uden kommentarer.
2. Godkendelse af revideret referat af mødet den 20. august
NL oplyste om enkelte, sproglige rettelser og præciserede vedr. pkt. 7.a, at det er fakultetets reviderede budget, der viser, at ARTS forventer et resultat på minus 3 mio. kr. Herefter blev referatet godkendt uden yderligere kommentarer.

3. Organisationsopfølgning
Til mødet var udsendt et notat vedrørende organiseringen af IÆK, i hvilket NL havde bestræbt sig på at adressere de punkter, der var fremkommet i forbindelse med høringsprocessen om hans udspil til ændring af institutorganiseringen af 13.08.13. Der var ligeledes udsendt et opspil fra fakultetsledelsen angående justering af organiseringen af institutterne på ARTS. NL lagde op til at drøfte det IÆK-interne dokument først for på den baggrund at vende blikket mod fakultetspapiret.

Der var stort set enighed om, at NL havde opfanget de centrale signaler. Det blev dog fremhævet, at de administrative problemer spiller en meget stor rolle i vanskelighederne mht. at få tingene til at glide, og at spørgsmålet om, hvordan disse problemer skal tackles, bør adresseres direkte. Ligeledes bør det overvejes, hvorledes institutsekretariatets rolle tænkes at være i den fremtidige organisering, hvor man må forvente, at sektionsledernes behov for understøttelse vokser.

I forhold til de skitserede løsningsforslag blev der fremført følgende synspunkter:

IF-IÆK anså det for at være en bedre løsning at adskille valg til studienævn og udpegning til sektionsleder end den oprindeligt foreslåede automatiske forbindelse mellem valg og udpegning. Der blev dog stillet spørgsmålstegn ved, hvorvidt det var den bedste løsning at gøre de to processer simultane, eller om man hellere skulle lade udpegning gå forud for valg. Det var ikke enighed om dette, men der var dog enighed om, at NL skulle udforme en plan for en dobbelt procedure for valg og udpegning, der ville give mest mulig klarhed og medarbejderindflydelse. Der blev også efterlyst kriterier for udpegning til sektionslederposterne, ligesom spørgsmålet om muligheden for at udskifte en sektionsleder i utide, hvis tingene ikke fungerer, blev rejst. Endelig blev der spurgt til udpegningsperioden, og det var den generelle opfattelse, at det ville være bedst at lade den

følge valgperioden til SN på tre år.

Side 3/8

Der var tilfredshed med, at behovet for handlekraft på femte niveau var blevet anerkendt og bedre beskrevet. Selvom man kunne ønske sig en endnu tydeligere beskrivelse af opgaverne og opgavesplittet til sektionslederen på fjerde niveau, var der forståelse for, at en generisk definition ville gøre det vanskeligere at håndtere de forskellige situationer i de respektive sektioner. Det blev dog understreget, at fraværet af generiske beskrivelser kalder på lokale drøftelser om, hvorledes arbejdsfordelingerne konkret skal anlægges, og NL blev anmodet om at sætte gang i dem med det samme. Det blev også fremhævet, at der er behov for en ikke-personbåret kommunikation og direkte tilgang til information og administrativ support på femte niveau. Endelig blev det gjort gældende, at der mangler en refleksion over, hvorledes det femte niveau vil blive inddraget i de store spørgsmål om stillingsbesættelser og budgetlægning.

Der blev udtrykt tilfredshed med, at der er taget stilling til, hvorledes forskningsdimensionen skal sikres, ikke mindst ved at inddrage forskningsprogramlederne i forbindelse med fastlæggelse af budget og ved stillingsbesættelser. Der blev dog anset for nødvendigt at klargøre, hvilken rolle forskningsprogrammerne skal spille, når de ikke længere udgør en del af den personaleledelsesbårne grundorganisering af instituttet.

Viceinstitutederniveauet forekommer stadig underbeskrevet, og det blev tilføjet, at det faktisk gælder hele ledelsesniveauet på instituttet, herunder studielederens rolle i den fremtidige organisation. I lyset af den vigtige rolle for ledelseskredsen, der er lagt op til, er der behov for at beskrive dens funktion bedre, ligesom der bør gøres overvejelser over, hvorledes relationen mellem forretningsudvalg og den samlede ledelseskreds skal fungere. Ikke mindst bør man i den anledning overveje, hvorledes den nye struktur reelt kan komme til at indebære en aflastning på det øverste ledelsesniveau.

Forslaget til indfasningsproces i NL's notat blev diskuteret. Der blev luftet en bekymring for, at der bliver tale om en for lang overgangsperiode, men der var alligevel generelt opbakning til at følge den plan, NL havde foreslået. I særdeleshed vægtede behovet for at beskrive og klarlægge vilkår på forhånd og ønsket om at få tilrettelagt en god, medarbejderinddragende og demokratisk procedure mht. valg og udpegning.

Mhp. tilbagemeldingen til dekanatet om fakultetsledelsens udspil gjorde NL det klart, at han som vanligt vil udarbejde en tilbagemelding fra instituttet baseret på drøftelser i alle organer. Til dette høringssvar

ønskede IF-IÆK følgende punkter medtaget:

Side 4/8

- En påpegnings af, at mange problemer fortsat stammer fra de alt for store institutter.
- En forundring over, at administrationsudfordringerne ikke adresseres, eftersom de stadig udgør en meget væsentlig del af det samlede problemkompleks.
- Et behov for at adskille valg til studienævn og udpegning til sektionsledere.
- Nødvendigheden af at anerkende behovet for fagansvarlige på femte niveau.
- Overvejelser vedr. FU-lederrollen, der er underbelyst - ikke mindst i lyset af de Ph.d.-studerendes ønske om at fastholde personaleledelse i institutregi.
- Et ønske om flere overvejelser angående dekaniveauet i organisationen og dets forbindelseslinjer til medarbejderne - ikke mindst i lyset af den klare udmelding om vanskelighederne på dette punkt i forbindelse med APV'en.
- Ønsket om en indfasning af organisationsomlægningen, der er bundet til nyvalg til SN.

4. Høring af fakultetsstrategi 2013-2020 – sendt til høring i IF 27/9
Dekanatet har sendt et første udkast til strategi i høring, og NL udbad sig kommentarer til udspillet. IF-IÆK ønskede følgende forhold tematiseret i høringssvaret:

Overordnet anses det for at være en stor forbedring, at strategien nu bliver formuleret med anvendelse af en prosaform frem for de skemaer med tal, der tidligere har været anvendt. Det er ligeledes positivt, at teksten i højere grad end tidligere anerkender det høje niveau, der allerede findes på fakultetet på mange områder.

Trods disse forbedringer virker strategien dog stadig meget omfattende, og der savnes mod til at prioritere, så strategien ikke blot bliver et krav om mere på alle områder. Med så omfattende en målsætning risikerer de forskellige målsætninger at komme til at stå i vejen for hinanden.

Der savnes endvidere en mere grundlæggende analyse af de reelle muligheder. En strategi bør ikke blot være baseret på en udpegning af mangler og opstilling af ønsker om kvalitetsløft, men i mindst lige så høj grad af realistiske analyser af, hvilke muligheder der reelt foreligger. Det gælder både, hvad angår muligheder for at publicere i højtrangerede internationale tidsskrifter, for at skaffe flere eksterne midler, og for at tiltrække internationale studerende til nye uddannelser.

Det anses for en rigtig strategi at orientere os mere internationalt, men arbejdet med at vende os yderligere mod et globalt forskerfællesskab og bevæge os ud på et internationalt uddannelsesmarked bør ske med udgangspunkt i en anerkendelse af, at fakultetet fortsat skal løfte mange nationale forpligtelser. Der bør derfor tilstræbes en bedre balance mellem de tre grundlæggende strategiske strømpile - internationalisering, interaktion med det omgivende samfund og interdisciplinaritet. I strategiens nuværende udformning sættes hele butikken på internationalisering, hvilket både kan give problemer mht. at sikre kvaliteten i de aktiviteter, der retter sig mod det nationale niveau, fordi ressourcerne kanaliseres bort herfra, og risikerer at gøre os blinde over for strategiske muligheder i det nationale felt.

Formuleringerne vedr. det særlige talentspor virker både for konkrete og for hastige. For konkrete, fordi de snarere hører hjemme i en handlingsplan end en strategi, og for hastige, fordi der lægges op til en opdeling af studerende, som fordrer langt mere dybdegående drøftelser af spørgsmål som "hvad skal man overhovedet forstå ved talent?", "hvordan kan man være sikker på at kunne spotte de talentfulde tidligt på studierne?" mv., før man kan iværksætte fornuftige tiltag. Det anbefales derfor at gøre formuleringerne om et talentspor langt mere generiske, så de ikke kommer til at spærre for egentligt fornuftige tiltag henvendt til de dygtigste studerende.

Også formuleringerne vedr. kvindelige talenter kalder på en ekstra overvejelse. Det forbliver uklart, hvorvidt man er indstillet på at foretage en positiv særbehandling af kvinder. Hvis dette er tilfældet, bør det siges i klar tale. Hvis det ikke er tilfældet, bør det markeres, hvordan man vil arbejde med at få udlignet den skæve kønsfordeling, der er på fakultetet.

5. Indledende drøftelse af institutstrategi 2013-2020

Til mødet var udsendt et første udspil fra NL's hånd med et bud på en formulering af mission og vision.

Det blev fremhævet, at formuleringerne i fakultetsstrategien både var mere åben og bredere formuleret, og at institutstrategien burde lægge sig efter dette. Det bør endvidere klart fremgå, at der er nationale forpligtelser at betænke.

Også mht. institutvisionen skal man passe på ikke at blive overambitiøs mht. internationaliseringen. Til gengæld kunne man med fordel skrive ind under afsnittet om forskning, at man ønsker at understøtte seniorforskeres udveksling. Selvom det er vigtigt at

understrege vigtigheden af, at ph.d.-studerende skal gøre sig erfaringer på udenlandske universiteter, bør fokus ikke kun være på juniorforskere.

Det er positivt, at institutvisionen ikke er blevet formuleret med udgangspunkt i de såkaldte store samfundsmæssige udfordringer, men det bør ikke glemmes, at vi skal sigte mod Horizon 2020, når vi skal hente eksterne midler. Det bør derfor skrives ind i én eller flere af pindene på dette område.

Det blev markeret, at det er forkert at tale om et internationalt læringsrum i ental, eftersom der utvivlsomt vil skulle være tale om flere læringsrum.

Helt overordnet blev NL opfordret til at holde teksterne meget korte og præcise. Der var imidlertid tilslutning til, at NL kunne gå videre med det anvendte format.

6. Status på timeregnskaber

NL redegjorde for status på de enkelte 'afdelinger'. Samtlige aktiviteter for 2012 og 2013 er p.t. ved at blive tastet ind i VIPOMATIC for alle, og med ganske få undtagelser er der nu overblik over alle forskeres saldo ved udgangen af 2011. Disse saldi vil nu blive overført til en 'timebank' til brug for den enkelte forskers, studie- og uddannelseslederens overblik i forbindelse med planlægning af undervisning, undervisningsfrie semestre m.m.

7. Julefrokost 2013

Der vil igen i år blive afholdt lokale julefrokoster, og NL præciserede, at instituttet ikke har mulighed for at bidrage økonomisk til forplejningen. Spørgsmålet om, hvorvidt der skal laves en fælles julefrokost i institutregi i 2014 vil blive behandlet på næste møde.

8. Diverse orientering

a. Ny mentorordning

NL orienterede kort om den ny mentorordning "Styrk Talentet!" for videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet. Et mentorforløb strækker sig over et år, men kan afbrydes eller forlænges hvis parterne ønsker det - der er tilmelding 2 gange årligt, næste gang 15. november 2013. Ordningen har fået meget positive tilbagemeldelser fra pilotprojekterne, og NL opfordrer alle til at orientere sig yderligere om projektet.

Link til ordningen:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/kompetenceud>

vikling/styrk-talentet-mentorord

Side 7/8

b. Budget 2014

Der arbejdes p.t. med at færdiggøre forecast 3 for 2013, men da AU's og BSS' økonomiafdelinger netop i disse dage sammenlægges organisatorisk, har det ikke været muligt at genere en opfølgning på institutniveau. NL kunne dog oplyse, at den tidligere udmeldte forventning om en lavere STÅ-indtjening end budgetteret har vist sig ikke at holde stik. Til gengæld ser udgifterne generelt ud til at være større end det budgetterede, og der skal derfor stadig arbejdes på at minimere underskuddet for 2013. Punktet behandles igen på næste møde.

c. Psykisk APV

Udarbejdelse af handlingsplaner er nu færdiggjort i LSU (det lokale samarbejdsudvalg). Materialet skal efterfølgende indskrives i en ny matrice, hvorefter det vil blive udsendt til medarbejderne. LSU går på den baggrund over til at drøfte, hvorledes der bedst kan følges op på handlingsplanerne.

d. Høringssvar vedr. opslags-, bedømmelses- og ansættelsespolitik

Bilaget var fremsendt til orientering, og dette blev taget til efterretning.

e. Andet

NL orienterede om dekanens notat "Lønramme 38 professorater på Arts", hvoraf fordelingen af de 12 professorer ansat i lønramme 38 fremgår. Notatet er vedlagt dette referat til orientering.

9. Mødekalender 2014

NL ønskede at få et fuldt års møder lagt ind i kalenderen, og punktet tages op igen op næste møde med udgangspunkt i nedenstående forslag:

Onsdag den 5/2 2014 kl. 10-12

Onsdag den 23/4 2014 kl. 14-16

Tirsdag den 10/6 2014 kl. 9-11

Onsdag den 27/8 2014 kl. 13-15

Mandag den 6/10 2014 kl. 14-16

Torsdag den 11/12 2014 kl. 10-12

10. Emner til kommende møder

Der fremkom ikke yderligere punkter til det fremsendte bilag.

Eventuelle forslag fremsendes løbende til MK.

Side 8/8

11. Eventuelt

Punktet "Orientering fra Akademisk Råd" var fejlagtigt ikke med på dagsordenen, men PS kunne oplyse, at rådet p.t. især diskuterer emnerne Strategi- og Organisationsomlægning samt institutakkreditering. Herudover er opsamlingen på den psykiske APV på fakultetsniveau nu sammenskrevet i en rapport, som har været forelagt AR.

Mødet sluttede kl. 11.10.

Næste møde er aftalt til mandag den 9. december kl. 10-12.