

**Mødetype:**  
**IKS LSU**  
**ordinært møde**

**Mødeleder:** Bjarke Paarup

**Referent:** Camilla Dimke

**Dato:** 31. januar 2017

**Varighed:** 13.30-15.30

**Tilstedeværende:**

Bjarke Paarup  
Henning Høgh Laursen  
Jytte Ringtved  
Jørn Borup  
Line Dalsgård  
Liselotte Malmgart  
Mads Daugbjerg  
Marie Vejrup Nielsen  
Rikke Bjørn Jensen  
Rosa Magnusdottir  
Theresa Ammann

**Observatører:**

Gitte Pappe Ludvigsen  
Louise Søndergaard

<b>Dagsordenspunkt:</b>	<b>Drøftelse og konklusion:</b>	<b>Opfølgning</b>
<b>Godkendelse af dagsorden</b>	<p>Der blev flyttet rundt på punkterne, så gennemgang af udkast til ph.d. handleplan blev nyt punkt 5 og status på uddeling af kompetencemidler nyt punkt 6.</p> <p>Jørn Borup blev budt velkommen som ny ledelsesrepræsentant i LSU. Han overtager posten fra Thomas Schwarz Wentzer.</p>	
<b>Opfølgning fra sidste møde</b>	Intet at tilføje	
<b>Orientering om Økonomi v/Bjarke Paarup</b>	<p>På baggrund af materiale fra AU Økonomi gennemgik institutleder den økonomiske situation på Arts frem mod 2022.</p> <p>Herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultetets fire største økonomiske udfordringer <ul style="list-style-type: none"> <li>- Omprioriteringsbidraget</li> <li>- Dimensioneringen</li> <li>- Fremdriftsbøden</li> <li>- Besparelser på Det Frie Forskningsråd</li> </ul> </li> <li>• Det økonomiske udgangspunkt på de tre institutter</li> <li>• Fakulteternes opsparringsmuligheder</li> </ul> <p>Herefter gennemgik Institutleder instituttets eget budget frem til 2020.</p>	
<b>Lønforhandling 2017</b>	<p>De årlige lønforhandlinger 2017 starter 8. februar med ansøgningsfrist 1. marts 2017. Herefter vil der være en forberedelsesperiode for henholdsvis forhandlende leder, TR og HR. Forhandlingsperioden ligger i tidsrummet 1. marts 2017 – 31. maj 2017.</p> <p>LSU diskuterede følgende:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lønforhandlingsbudget.</li> <li>- Udmelding til medarbejdere inkl. information om nyt online ansøgningssystem. Herunder særlig information til Ph.d. om lønforhandling. Der var sidste år stor tvivl blandt de ph.d.-studerende om de var berettigede til at søge lønforbedring. Information herom skal også sendes til afdelingslederne.</li> <li>- Tidsplan for lønforhandlingen samt indkaldelse af forhandlingsmøder</li> <li>- TR afholder informationsmøder om lønforhandling og arbejdstidsaftale. De deltager også på afdelingsmøder. Lønforhandling sættes også på dagsorden på det kommende medarbejdermøde d. 22. februar 2017</li> <li>- Vedrørende tilbagemelding til ansøgere, skal selvforhandlere behandles særskilt og have formuleret et nyt brev</li> <li>- I selve lønforhandlingen deltager i år både HR partner Louise Søndergaard og Gitte Pappé Ludvigsen som referent.</li> </ul>	<p>Gitte Pappé Ludvigsen og Marie Vejrup Nielsen formulerer ny indkaldelse. Camilla informerer Peter /Jeppe om information til afd. ledere.</p> <p>Gitte Pappé Ludvigsen indkalder til møder</p> <p>Camilla Dimke sætter på dagsorden til medarbejdermøde</p> <p>Louise Søndergaard</p>
<p><b>Gennemgang af udkast til Ph.d.handleplan</b></p>	<p>Som led i APV opfølgningen blev der nedsat en arbejdsgruppe som skulle udarbejde et udkast til en handleplan for ph.d.-området.</p> <p>Arbejdsgruppe bestod af: Marie Vejrup Nielsen, Theresa Ammann, Mads Daugbjerg, Byron Rom-Jensen, Jette Baagø Klockmann, Simon Nørgaard Iversen, Kristian Frausing Hansen, Mattias Skat Sommer.</p> <p>Marie Vejrup gennemgik, på vegne af gruppen, første udkast til handleplanen som efterfølgende sendes til ph.d. skolen for at starte en opfølgning. Den største udfordring med handleplanen er at mange handlinger ikke ligger på institutniveau. LSU skal derfor tage</p>	<p>Marie Vejrup sender handleplanen videre til ph.d.-skolen.</p>

	<p>stilling til om planen skal indgå i instituttets overordnede APV handleplan eller om den skal være et notat hertil.</p> <p>Den vigtigste konklusion af Ph.d. handleplanen var at der i meget høj grad skal rettes op på kommunikation, information og formidling i hele ph.d.-organisationen inkl. på institutniveau herunder at forskerskolens hjemmeside bør gøres mere brugervenlig, at der udarbejdes en klar visualisering over ledelsesstrengen for ph.d. området (hvem skal man henvende sig til i forskellige situationer) og at karrierevejledning forbedres. Flere tiltag findes allerede, men er usynlige i dagligdagen og dermed ikke brugbare.</p> <p>Derudover diskuterede LSU følgende punkter i forbindelse med handleplanen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rammer for undervisning: Der er ønske om klar planlægning. B-siden foreslog at man ikke bedes undervise i de sidste 12 mdr. af ph.d.-forløbet medmindre man selv indvilger i dette. A-siden var tvivlende om hvorvidt det vil være realistisk.</li> <li>- Ph.d. i vipomatic: Institutleder afklarede hvorfor ph.d. undervisningen registreres i vipomatic.</li> <li>- B-siden indstillede til at afdelingslederne på lærermøder afklarer hvad der er hhv. fortrolig og åben information, så man undgår rygter om stillinger i organisationen.</li> </ul>	<p>IKS kan tilbyde at lave et udkast over ledelsesstrengen, som behandles i fak.led og ph.d.skole, så vi ikke arbejder efter forskellige rammer</p> <p>Tages op i institutledelsen. Camilla informerer Peter og Jeppe</p>
<p><b>Status på uddeling af kompetencemidler</b></p>	<p>Sekretariatsleder uddelte et skema over fordelte kompetencemidler. Da en del af IKS medarbejdere har fået bevilget tilskud fra kompetencefonden har IKS stadig midler som ikke er fordelt. LSU besluttede at uddele disse midler til kollektive projekter/kurser. Det blev besluttet at drøfte med afdelingslederne og forskningsprogramlederne om de har forslag hertil.</p>	<p>Jytte sørger for at det bliver taget op i forskningsudvalg og i institutledelsen.</p>

	<p>Louise Søndergaard gjorde opmærksom på at hun gerne vil assistere afdelingerne og enkeltpersoner med at søge kompetencemidler fremadrettet. Hun inviteres til et møde med institutledelsen hvor hun fortæller mere herom.</p>	<p>Camilla informerer Jeppe om dette.</p>
<p><b>Lukket punkt: Orientering om lokalesituationen på IKS /v Bjarke Paarup</b></p>	<p>Grundet flytterokaden på Arts bliver der mangel på lokaler og særligt undervisningslokaler i Nobelparken. Da IKS har overskud af lokaler i enkelte bygninger, er det besluttet at konvertere nogle af disse lokaler til undervisningslokaler til gavn for alle. Det betyder både besparelser og nye muligheder for IKS.</p> <p>LSU fik udleveret en plantegning over forventede lokaleændringer.</p>	
<p><b>Lukket punkt: Diskussion om MSO proces v/Bjarke Paarup</b></p>	<p>Fakultetsledelsen har i samråd med Akademisk Råd besluttet at iværksætte en intern opslagsrunde med henblik på at besætte tre MSO professorater pr. institut.</p> <p>Instituttet skal beslutte en proces herfor som skal godkendes af fakultet og Akademisk Råd. LSU fik uddelt forslag til denne proces på mødet.</p> <p>I modsætning til sidste opslagsrunde tager Akademisk Råd kun stilling til selve processen, men deltager ikke i selve udvælgelsen af kandidater.</p> <p>LSU diskuterede både forslaget samt professorpolitik generelt.</p> <p>LSU var generelt positiv overfor de tre nye MSO professorater og forslaget til processen. Men det var dog et ønske fra b-siden at man på arts åbner op for en generel diskussion af professoratspolitiken, da man finder den nuværende politik uhensigtsmæssig.</p> <p>B-siden finder det urimeligt at man efter et MSO-professorat skal tilbage og være lektor. Det stresser folk og det sender et negativt billede til samarbejdspartnere i udlandet som ikke har forståelse for</p>	

	<p>denne professormodel. Derudover får instituttet på sigt en negativ professorstatistik, da der ikke automatisk følger et fast professorat efter et MSO. Fra b-sidens synspunkt er der et strukturelt problem i stillingsstrukturen.</p> <p>A-siden var enig i at dette er en relevant diskussion at tage op.</p> <p>Der blev ikke taget beslutninger under punktet.</p>	
<p><b>Orientering om arbejdsmiljøstatistik Q3 2016</b></p>	<p>Statistikken viste at IKS har haft et højt forbrug af psykologisk rådgivning. LSU håber, at dette ikke er en tilstand men resultatet af forbedret kommunikation og information om muligheden, så medarbejdere får hjælp i stedet for at blive sygemeldte.</p> <p>Der ønskes dog en rapport fra psykologisk rådgivning om forbrugets formål samt stillingskategori for at skabe klarhed over forbruget.</p> <p>Statistikken viser få arbejdsskader og langtidssygemeldinger som ikke krævede yderligere afklaring.</p>	<p>Louise Søndergaard fra HR undersøger om dette er muligt</p>
<p><b>Evt.</b></p>	<p>Der blev spurgt til IKS papirforbrug. Flere har en fornemmelse af at de printer mere efter der er indført elektronisk eksamensaflevering. Det er endnu for tidligt at sige om det betyder ekstra print/papirudgifter.</p>	