

Mødedato: 28-09-2022
Mødested: 1467-416
Mødeemne: IKS institutforum

Deltagere: Andreas Roepstorff; Birgitte Beck Pristed; Bo Kristian Holm; Bodil Selmer; Else Marie Wiberg Pedersen; Henrik Reintoft Christensen; Jakob Bek-Thomsen; Jesper Sølund Hansen; Louise Fabian; Sara Didriksen; Søren Michael Sindbæk; Tina Elgaard; Vinnie Nørskov
Afbud: Frederik Hansen; Liselotte Malmgart; Signe Termansen
Referent: Camilla Dimke

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt med følgende ændringer:
Der blev byttet rundt på punkt 5 og punkt 6.

Forperson Bodil Selmer bød herefter velkomment til ny institutleder.
Herefter var en kort præsentationsrunde.

2. Status og udmelding om besparelser på AU, Arts og IKS v. Andreas Roepstorff inkl. reaktioner og spørgsmål fra institutforum

Institutleder Andreas Roepstorff præsenterede sig selv og sine tanker, visioner og dagsorden for instituttet som var årsagen til at han søgte stillingen som institutleder. Verden har dog ændret sig siden hans tiltrædelse d. 1. april. Økonomien på universitetet er alvorlig ramt af færre ståindtægter, prisstigninger, inflation og et fald egenkapitalen. Det skaber en ny virkelighed, hvor besparelser er i fokus – også på IKS. Der arbejdes pt. tæt sammen med regnskab for at få en dybere forståelse af økonomien og hvad der kan gøres.

Både dekan og institutledere på Arts har udsendt mails til alle medarbejdere ang. den nye økonomiske virkelighed og på IKS sættes der ind med en kraftig opbremsning af forbruget. Alle medarbejdere opfordres til at holde igen med blandt andet rejser og forplejning. Der er nedsat en taskforce som gerne modtager forslag til yderligere sparetiltag, som kan sættes i værk. Taskforcen består af Andreas Roepstorff, Jesper Sølund Hansen, Marie Vejrup Nielsen og Signe Larsen.

Institutforum drøftede situationen herunder opklarende spørgsmål til AU's egenkapital og hvordan nedgangen i denne vil påvirke institutternes økonomi, reaktioner fra afdelingerne ang. de udmeldte besparelser samt områder/ nye veje som kunne være gode at styrke fx inden for en lang række eksterne samarbejder.

Generelt opleves der stor vilje og opbakning fra medarbejderne til at gøre en indsats og bakke op om besparelser, men der savnes et overblik over hvilke besparelser der reelt gør en forskel.

I forhold til besparelser på rejser savner de ph.d.-studerende en tydeligere præcisering af hvordan de skal forholde sig.

Generelt er der en bekymring for skævhed i organisationen idet medarbejdere med eksterne bevillinger ikke rammes af besparelser pga. deres kontrakter med de eksterne bevillingsgivere.

Institutforum opfordrede institutledelsen til at kommunikere tydeligt i den kommende tid.

Institutleder anerkendte problematikkerne. Det er ikke optimalt at spare på rejser, men nødvendigt i en periode. Så snart økonomien er i bedring, skal der findes en løsning. De ph.d.-studerendes rejser finansieres af ph.d.-skolen og de påvirkes derfor ikke af instituttets besparelser.

Institutleder takkede for input og ville drøfte en præcisering og formidling med taskforce og institutledelse.

Institutleder afsluttede derefter punktet med at forklare at instituttet går en svær tid i møde hvor der skal tænkes i nye baner. Institutledelsen håber på fortsat god samarbejdsvilje hos medarbejdere og organer.

3. Diversitet og ligestilling v. Marie Vejrup Nielsen

Marie Vejrup Nielsen er instituttets repræsentant i Arts ligestillings- og diversitetsudvalg og deltog på mødet for at gøre rede for hvilke tiltag der er sat i værk, hvordan udvalget arbejder og hvad næste skridt er inden for diversitet og ligestilling.

Marie Vejrup Nielsen redegjorde for udvalgets arbejdsmetoder og tiltag og konkluderede at der er brug for at få udbredt kendskabet til tiltagene yderligere.

Næste skridt er at der skal tilføjes endnu en udvidelse til handleplanen. Et forslag til dette kunne være neurodiversitet, hvor AU har brug for at blive styrket.

Marie Vejrup Nielsen vil gerne have institutforum mere involveret på institutniveau. Både i forhold til at komme med bidrag til ligestillings- og diversitetsudvalget, til implementering og til formidling af tiltag på instituttet.

Institutforum diskuterede emnet og udvekslede erfaring både omkring håndtering af neurodiversitet, men også hvordan man i undervisningen italesætter hvordan man sammen kan skabe et rum, hvor man kan håndtere, hvis man kommer til at træde nogen over tærerne.

Institutforum drøftede herefter formidling i dagligdagen og opfordrede til at Arts ligestillings- og diversitetsudvalg henvender sig mere direkte til afdelingerne. De studerende opfordrede ligeledes til at udvalget også tænker fagråd, UN og SN ind i deres formidling. Emnet betyder meget og de studerende har mange idéer og holdninger at bidrage med.

Institutforum foreslog derudover at diversitet- og ligestilling bliver et tema på forårets medarbejderseminar og at værterne afspejler temaet.

Generelt var der stor fokus hos institutforum på at undervisere på AU skal klædes bedre på til at kunne håndtere diversitet- og ligestilling – måske med tilbagevendende obligatoriske kurser.

4. Gennemgang af proces for adjungeringer

Sekretariatsleder gennemgik kort processen for adjungeringer på baggrund af det rundsendte dokument.

Vejen til en adjungering er lang og dyr. Det kræver derfor grundige overvejelser før man starter processen. Adjungeringerne bliver anvendt forskelligt på afdelingerne, men det er vigtigt at alle afdelinger fremover overvejer, hvad det vil styrke og hvilke muligheder det vil åbne.

Det blev fremhævet af institutforum, at man måske med fordel kunne tænke strategisk og lave flere kvindelige adjungeringer.

Institutforum drøftede herefter kort indstillingsprocessen i institutforum. Det blev besluttet at den kan fortsætte via mail, hvis det ikke passer med de fysiske møder.

5. Udmelding om distancearbejde på IKS v. Andreas Roepstorff

I forbindelse med hovedsamarbejdsudvalgets udmelding før sommerferien om opdaterede retningslinjer for distancearbejde, har instituttet behov for at få præciseret forventningerne til de ansattes tilstedeværelse. Mere end to hjemmearbejdsdage om ugen pr. måned medfører at institutionen er forpligtet til at stille hjemmearbejdsplads til rådighed og det har AU og IKS ikke mulighed for at tilbyde. Institutledelsen ønsker derfor en tilstedeværelse på 3 dage pr. uge for VIP. Rejser, arkivarbejde, konferencer osv. er en naturlig del af arbejdsdagen og skal ikke som sådan anses som hjemmearbejde.

TAP har en aftale med sekretariatsleder om mulighed for 2-4 hjemmearbejdsdage pr. måned, hvis arbejdet tillader det.

Det skal noteres i Outlook hos både VIP og TAP, når man ikke er til stede. LSU har drøftet forventningen og godkendt.

Institutledelsen vil ikke føre kontrol med tilstedeværelsen. Der er primært tale om en formalisering af en praksis, som instituttet allerede har. IKK og ACA har man meldt ud at man forventer tilstedeværelse hver dag.

Institutforum mente ikke at tre dages tilstedeværelse pr. uge er en unormal forventning. Det betyder også noget for de studerende at der er medarbejdere til stede. Det er godt at minde os selv om (post-corona) at der er mange gode ting ved at være til stede på arbejdspladsen. Mange oplever dog også at det kan være svært at finde sammenhængende arbejdstid og ro til fordybelse, hvis man er på arbejdspladsen. De studerende opfordrede til at underviserne oplyser træffetid på deres døre, hjemmesider og i kalender.

6. Eksamenstilrettelæggelse for studerende med dispensation

De studerende på Arts har udtrykt utilfredshed med manglende fleksibilitet i eksamenstilrettelselæggelsen v. tildeling af ekstra eksamenstid i dispensationssager. Der blev givet enkelte konkrete eksempler, som institutforum ønskede indblik i. Desværre kunne studieleder ikke være til stede på mødet. Institutforums forperson havde forinden mødet kontaktet studieleder angående eksamenstilrettelæggelsen for studerende med dispensation. Studieleder havde oplyst at tilrettelæggelsen af ekstra eksamenstid var kompliceret, da der også skulle tage hensyn til eksaminators og censors bedømmelsesfrister samt SU-styrelsen 'aktivitetskontrol'. Studieleder havde endvidere været i dialog med de studerende omkring emnet. Forperson for institutforum ville dog efter mødet tage kontakt til studieleder for at finde ud af om der er noget institutforum kan stille op i forhold til oplevelsen af den manglende fleksibilitet fremover særligt i lyset af diskussionen om neurodiversitet på AU.

7. Evt.

Institutforum drøftede kort regeringens udspil til 1. årige kandidatuddannelser. Hvis dette gennemføres, ønsker institutleder at institutforum inddrages i denne diskussion.