

Møde den: 1. juni 2018 kl. 9.30 – 11.00

LSU møde

Institut for Økonomi

2632-L161

Deltagere: Christel Brajkovic Mortensen, Finn Schøler, Karin Vinding, Lene Bavnbeek Enevoldsen Niels Haldrup, Niels Jørgen Relsted, Thomas Munk Laursen og Lene Hauschildt (HR)

Lene Hauschildt

Dato: 1. juli 2018

Direkte tlf: 871 53548

E-mail: lhauschildt@au.dk

Side 1/4

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Opfølgning på seneste referat

Godkendt

3. Generel orientering fra institutleder om

• Ændring i institutledelsen

Niels Haldrup (NH) orienterede om, at Helena Skyt Nielsen tiltræder som programudvalgsformand fra 1. juli 2018, og at hun ligeledes bliver ansvarlig talentudvikling og ”eksternal funding” på instituttet. Nabanita Gupta fortsætter som sektionsleder for Labour and Public Policy Sektionen.

• Økonomi/budget

NH orienterede herefter om, at instituttets økonomiske situation ser fornuftigt ud, og niveauet for hjemsøgning af eksterne midler ligeledes er på et fornuftigt leje. Indtægter fra STÅ er på et stabilt niveau.

NH nævnte, at udfordringer i fremtiden kan være de ikke uvæsentlige lønstigninger, som OK18 afstedkom og med et vedvarende krav om 2 % besparelser, kan der i fremtiden komme udfordringer. Et højt stabilt niveau af eksterne bevillinger vil dog hjælpe på sådanne eventuel udfordringer.

- **Rekruttering**

NH informerede om, at instituttet har rekrutteret i flere stillingskategorier. 13 nye medarbejdere på adjunkt/post doc niveau. Herudover et lektorat, hvor der endnu ikke er foretaget indstilling til ansættelse. Status på professoratopslaget er, at der er tilbudt varig ansættelse til en intern ansøger, og til en ekstern ansøger, som dog valgte at sige nej tak primært grundet familieårsager. I forhold til professoratet (nationalbanken), er der pt forhandlinger med en kandidat, og NH håber på afgørelse inden sommerferien.

Herudover er der nedsat et stående ansættelsesudvalg, som medinddrages i forbindelse med ansættelser. Her indgår en professor fra hver sektion.

NH sagde desuden, at det er hans vurdering, at der behov for at have yderligere dialog med junior VIP gruppen, adjunkt/tenure/ post doc. Gruppen holder, som alle andre medarbejdere på instituttet, MUS med sektionslederen, hvilket naturligvis skal fortsætte. Derudover vil NH tilbyde karrieresnakke med denne gruppe medarbejdere med institutleder.

- **Flytteproces**

NH orienterede om, at både Christel Brajkovic Mortensen (CBM) og Anne La Cour bruger og har brugt meget tid på at få flytteprocessen endelig på plads. Det er nu en plan, som vil blive meldt ud d. d. 4 juni 2018 på et møde sektionsledere og sektionssekretærer. Der er ikke sat navne på planen, dette er op til den enkelte sektion at fordele kontorerne.

NH fortalte, at han har aftalt et møde CF møllers tegnestue i forhold til en overgang over 2632, således denne del af bygningen kan knyttes bedre sammen. Ligeledes overvejes en overgang mellem K og B, således vil instituttet være tættere forbundet, dog på nær af Center for Registerforskning.

Lene Bavnbek Enevoldsen (LBE) undrede sig over, at Aarhus BSS bygningsservice ikke har en større rolle i forhold til flytningen. NH svarede, at de store linjer har instituttet selv skitseret, og nu hvor planerne bliver mere detaljeret, vil bygningsservice få en større rolle.

- **Øget fokus på dansk sprogkrav for medarbejdere i faste stillinger**

NH meddelte, at der fremover vil være et øget fokus på, at ansatte i varige stillinger på instituttet skal kunne dansk. Det er erfaringen, at det er svært at få administrative poster besat, da disse som oftest kræver et vist niveau i forhold til dansk kundskaber. Det er ligeledes en udfordring i de fag, hvor der skal undervises på dansk. Det vil derfor være muligt som nyansat lektor og professor at få et undervisningsfrit semester, såfremt den pågældende går på et Lær Dansk forløb. Dette har været meldt ud på instituttet, og NH har fået flere positive tilkendegivelser.

NJR tilkendegav, at det er et rigtig godt initiativ, og det er positivt, at der bliver taget fat i denne problemstilling.

- **Lønforhandling**

NH fortalte, at lønforhandlingen nu er afsluttet. NH har udover alle de, som har ansøgt, også set på, om der har været behov for at give lønforbedringer til nogle af de, som ikke har søgt.

NJR gjorde opmærksom på lønforhandlingsproceduren ved ny ansættelser på instituttet. Udenlandske kandidater forstår ikke proceduren omkring lønforhandling, og NJR forslår at det er klarere, hvad man som nyansat kan få. Det er NJRs oplevelse, at det er blevet mere kompliceret.

4. **Orientering om rekrutteringsnormer og revideret VIP Policy**

NH orienterede om, at der tidligere på året har været indsendt høringsvar fra instituttet. Instituttet opfylder, ligesom det øvrige fakultet, i stor udstrækning allerede disse, hvorfor det ikke vil være en stor omvæltning.

NH fremhævede dog norm 6, *Ved vurdering af kvalifikationer lægges stor vægt på længerevarende ophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.*

NH vurderede, at denne kan blive vanskeligt, men at det understreger vigtigheden af miljøskifte i forbindelse med phd ansættelse, og i det hele taget vigtigheden af, at både junior og senior VIP opnår international erfaring. Instituttet vil opfordre junior VIP til at søge stipendier, hvor en stor procentdel af ansættelsen skal være i udlandet.

NJR glædede sig over, at der er ændret meget i rekrutteringsnormer i forhold til det første udkast, som blev sendt ud, det er positivt, at der er blevet lyttet til institutterne

5. Opfølgning på ”Kvalitet i ph.d.-forløb 2017” (KIP)”

NH gav udtryk for, at det overordnet ser det fint ud. Instituttet klarer sig fornuftigt i forhold til det øvrige fakultet. Dette er LSU enig i. Det bliver aftalt, at såfremt instituttet på et senere tidspunkt skal udarbejde et høringssvar, vil LSU blive inddraget.

6. Drøftelse af honorering ifm hjemtagning af eksterne bevillinger

NH informerede om, at det ønskes drøftet, at det fremadrettet skal honoreres, såfremt der hjemtages eksterne bevillinger. Det kan i den forbindelse overvejes, om dette skal være en del af en lokallønsaftale på instituttet. Dette kun være, at der gives en % del af bevillingen til den ansatte, dog med et loft. Dette er f.eks. indskrevet i den lokale lønsaftale på Institut for Statskundskab.

LBE gjorde i den forbindelse opmærksom på, at det kan i givet fald have en negativ effekt for TAP gruppen, såfremt en større andel af lønforhandlings løbet er øremærket VIP gruppen. Dette er NH enig i er en problemstilling, som skal løses, da dette ikke vil være rimeligt.

Herudover spurgte LBE, om der vil være fagområder, som vil have svært ved at komme i betragtning i forhold til, at de ikke kan opnå lige store bevillinger. NH svarer, at dette er korrekt historisk, men bør ikke være det fremadrettet.

Det bliver aftalt, at denne drøftelse skal på endnu et møde i LSU.

7. Evt.

Det blev kort drøftet, at der i forbindelse med den kommende sommerfest i august ikke har været sendt jubilar invitationer ud med e-boks. Da dette ikke har været muligt grundet den nye persondata forordning. Hvorfor det kan være en udfordring at få fat på denne gruppe.

8. Næste møde

Det blev aftalt at holde det næste LSU møde ultimo august/medio september. HR indkalder.