

Institutforum den 25. oktober 2017 kl. 13-15
D118 + 1483-523

**Godkendt
Referat**

Deltagere: Claus Holm, Lars Emmerik Damgaard Knudsen (afbud), Ida Juul, Ditte Wintther-Lindqvist (afbud), Jonas Lieberkind, Linda Kragelund (afbud), Karen Ida Dannesboe, Carsten Fogh Nielsen (afbud), Tobias Hiort-Lorenzen, Oliver Tafdrup (afbud), Bent Sortkær Pedersen (afbud), Sidsel Esther Ejrnæs (afbud).

Desuden: Eva Viala, Christine Wernberg Dalhoff (afbud), Ulf Dalvad Berthelsen, Magnus Kvist Wibrand (afbud), Lise Skanting (referent).

1. Godkendelse af dagsorden

Dato: 26. oktober 2017

Claus Holm bad om at få et nyt punkt 4 på dagsordenen med orientering vedrørende processen om stillingsopslag. Dagsordenen blev vedtaget med denne ændring.

Side 1/4

Claus Holm varslede desuden en debat på et senere møde om læreruddannelsen på baggrund af den forestående evaluering af læreruddannelsen.

2. Drøftelse af ”God omgangstone og kommunikation”, bilag 1, 2 og 3

Claus Holm henviste til de tre bilag til punktet: ’Fire forslag til indsats fra en Arts arbejdsgruppe’, ’normer for det daglige arbejdsliv på Aarhus Universitet’ samt ’baggrundsmateriale’.

Emnet er en del af den psykiske APV og er på dagsordenen på hele AU. DPU har presset på for at få hul på denne diskussion på fakultetsniveau. I januar måned, blev det i LSAU drøftet – efter et oplæg fra en arbejdsgruppe – hvordan emnet skulle håndteres, og det blev besluttet at rette henvendelse til Arts for at understrege problematikkenes vigtighed for hele fakultet, herunder ikke mindst at god omgangstone også omfatter de digitale medier.

I forlængelse heraf blev der nedsat en arbejdsgruppe under FSU på Arts, som lagde op til en proces i samarbejdsudvalgene på institutterne. Claus Holm beklagede i den sammenhæng, at LSAU ikke fik afleveret sit høringssvar inden fristen. Materialet fra arbejdsgruppen under FSU har dog været i skriftlig høring i LSAU, og resultatet er meldt ind på FSU-mødet den 11. oktober, hvor



DPU's medlemmer tilsluttede sig indstillingerne. Problematikken er dog stadig vigtig at forfølge nærmere, hvorfor LSAU i december vil drøfte det videre arbejde med god omgangstone.

Ida Juul sagde, at hun havde undersøgt, hvordan god omgangstone håndteres på universiteter i USA og England. Her omfatter god tone også de studerende, og der er eksempler på, at den kritiske debat underlægges synspunktet om, at holdninger hos visse undervisere kan støde andre, og at disse undervisere derfor udelukkes.

Claus Holm foreslog herefter, at Institutforum delte sig i to grupper for at diskutere "Faglige drøftelser i en ordentlig tone", "sociale medier og digital kommunikation" samt "Code of Conduct".

Drøftelserne i plenum samlede sig om følgende spørgsmål, synspunkter og anbefalinger:

Italesættes systematisk: Mange har formentlig oplevet en dårlig omgangstone i forskellige sammenhænge og på forskellige niveauer. Det er vigtigt at forebygge. Årlig status i form af fællesmøder herom på DPU-niveau kunne være en idé.

Være tydelig: En institutionel ramme for kommunikation, hvis man oplever noget. Finde kanaler for folk, som finder, at nogle ikke opfører sig ordentligt. Særlig fokus på ph.d.-studerende. Hvem rådgiver? Man har jo ikke nødvendigvis ret i sin klage. Bidrage til de beslutninger, der skal træffes, og respektere beslutningerne, når de er taget.

Sociale medier: Her udtaler man sig altid som privatperson, da der på de sociale medier ikke er andre, der har et redaktionelt ansvar.

Afdelinger: Kan for eksempel drøftes på afdelingsniveau på et årligt møde, så man her tematiserer, hvad der er god tone. Kan tage afsæt i cases om god og dårlig tone. Kan også afprøves i forskellige positioner som henholdsvis kritiker og formidler. Drøfte det som element i MUS, hvor afdelingslederne har et særligt ansvar for at tematisere det.

Debatkultur: Debatten bør foregå i en ordentlig og respektfuld tone. Kritik skal udøves med et minimum af høflighed.

Code of Conduct: Hvordan griber man det an? Er Code of Conduct den samme for alle relationer fx VIP-VIP, VIP-studerende, VIP-TAP. Hvad der giver god mening i forholdet VIP-VIP, gør det måske ikke i en mere asymmetrisk relation til mellem VIP og TAP. Der er i forvejen mange regler. Bør udredes organisatorisk,

da der også er tale om arbejdsmiljø. Kan bruges til at afklare, hvornår der ikke er tale om en krænkelse. Hvem skal bruge det, og hvordan skal det bruges.

Side 3/4

Claus Holm samlede på tværs af drøftelserne op med følgende: Institutforum anbefaler en årlig diskussion af omgangstonen på afdelingsniveau og regelmæssige arrangementer om omgangstonen på institutniveau. Der skal desuden ses på arbejdsmiljøreglerne i relation til god omgangstone. Det forventes at ske løbende i LSAU-regi. Anbefalingerne bliver viderformidlet til Institutledelsen.

3. Drøftelse af universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering, bilag 4 og 5

Claus Holm henviste til bilagene vedr. forslaget om 8 normer for rekruttering og høringssvaret fra Akademisk Råd. Desuden fortalte han om baggrunden for forslaget, den foreløbige proces og at institutledelsen tilsluttede sig høringssvaret fra Akademisk Råd, ARTS.

Ulf Dalvad Berthelsen fandt også, at høringssvaret fra Akademisk Råd var godt. Han understregede, at de nødvendige vilkår for en øget konkurrence om stillingerne skal være til stede, da det ellers er svært at nå niveauet i de 8 normer. AU må sikre sig, at egne ansatte kan gøre sig gældende i konkurrencen ved fx at understøtte yngre forskere.

Ida Juul var glad for, at Institutledelsen lagde sig op ad høringssvaret fra Akademisk Råd. Normerne har været drøftet på et VIP-møde på DPU, og her var et hovedsynspunkt, at mange af disse normer ikke passer til de tørre områder. Der er for eksempel ikke mange internationalt, der fortrolige med det danske uddannelsessystem, så det vil kunne få konsekvenser for undervisningen og føre til mange genopslag.

Karen Ida Dannesboe var enig i, at høringssvaret fra Akademisk Råd var godt. Hun udtrykte undren over, at undervisning ikke er omtalt i normerne. Med hensyn til hjemtagning af midler skal man også tænke på konkurrencesituationen på de tørre områder, hvor flere og flere konkurrerer om færre og færre midler. Indførelse af de foreslåede rekrutteringsnormer vil derfor kunne belaste arbejdsmiljøet. Hun bemærkede desuden, at internationalisering ikke er foldet ud, da det også er andet og mere end at have været på udenlandsophold.

Jonas Lieberkind sagde, at DPU har et særligt fokus på dansk pædagogik, og han satte spørgsmålstegn ved, om brugen af rekrutteringsnormer tjener målet. Det virker, som om normerne antager, at medarbejderne har et problem og ikke institutionen. I relation til det sidste, må AU sørge for at støtte sine



ansatte. Man skal for eksempel tænke på, at vejen fra adjunkt til lektor ofte falder samtidig med, at familien er i fokus.

Side 4/4

Claus Holm konkluderede, at Institutforum tilslutter sig høringssvaret fra Akademisk Råd, og at Institutledelsen henviser til synspunkterne fra Institutforums drøftelse i sit høringssvar.

4. Orientering om processen vedr. stillingsopslag

Claus Holm orienterede om, at økonomien på Arts nu ser ud til at være så konsolideret, at der kan slås mindst 10 VIP-stillinger op i slutningen af året med ansættelse snarest muligt i 2018. Opslagene vil primært omfatte adjunkt- og lektorstillinger. Institutledelsen er i fuld gang med processen med at formulere kriterier for og de faktiske opslag, herunder at der skal være tale om brede opslag. Der vil formentlig og forhåbentlig blive initieret endnu opslagsrunde i 2018 også.

5. Eventuelt

Der var intet til punktet.