

Møde i Institutforum (IF) fredag d. 6. februar 2015 kl. 9.00-11.00
Lokale 2048

Referat

Til stede: Jakob Kjær Eskildsen (JKE), Simon Torp (ST), Charlotte N. Bergdahl (CNB), Tina Magaard (TM), Poul Erik Borg (PEB), Mariann Hansen (MH), Anne Gammelgaard Ballantyne (AGB), Klaus Kolle (KK), Jette Konradsen (JK), Hans Henrik Hansen (HHH)

Fraværende: Morten Opprud Jakobsen (MOJ)

1. Godkendelse af referat

Godkendt

Dato: 6. februar 2015

2. Siden sidst v. Jacob

Side 1/7

Omorganisering:

Den nye institutstruktur er endeligt bekræftet, herunder omorganiseringen af BADM og ECON i de to nye institutter Department of Marketing and Management og Department of Economics, Logistics and Finance (sidstnævnte bliver muligvis omdøbt). Lokaleændringen på de to institutter er ligeledes på plads.

AU Hernings nye navn Department of Business and Technology er også bekræftet og kan allerede nu tages i brug i f.eks. mailsignatur. Med en uge til deadline har JKE kun modtaget et enkelt forslag til dansk institutnavn og har derfor udsendt en reminder om deadline – det skulle gerne være på plads inden HHH's roadshow.

Man afventer nyt logo/grafik, før fakultetet overordnet skifter navn.

Den administrative organisering er også lagt fast – i hvert fald overordnet – man afventer fortsat, hvordan den udmønter sig budgetmæssigt, og de tidligere back office funktioner er endnu ikke helt fordelt.

Adjunkturopslag:

Der har været 14 ansøgere til Arctic-adjunkturet samt 67 til de generelle adjunkture. På sidstnævnte forventes at 3 ansøgere ansættes: 1 underviser i marketing og 2 ingeniører (bl.a. til GMM).

Omkostninger til administration:

ST: Vigtigt at forholde sig kritisk til administrative omkostninger og om de administrative ydelser har nok værdi i ft. prisen. Har derfor spurgt dekanen om omkostninger til administration og fået det svar, at universitetsdirektøren er indstillet på effektiviseringer og besparelser. JKE forventer også, at BSS overheads falder støt over de kommende år, bl.a. fordi BSS har den mest effektive studieadministration på AU, og Arts vil tilkøbe sig ydelser på BSS.

ST: Hvad med omkostninger ved fakultetets nye logo, skrifttype, hjemmesider? Retfærdiggør merværdien udgiften på 50 mio.? Eller kunne de være brugt bedre på undervisning?

JKE: Branding har indtil nu fokuseret på AU som helhed med det resultat, at businessuddannelserne er blevet usynlige for omverdenen. Fokus på branding af business school vil kunne tiltrække flere studerende og gøre, at den bedre vil kunne leve op til EQUIS' krav.

Ny kommunikationsmedarbejder:

CNB spørger til, om vedkommende kommer til at opholde sig fysisk på AUHE, da det vil blive svært at brande Herning med base i Aarhus, mens TM spørger til, om vi har indflydelse på valg af kandidat. JKE: Udvælgelse/ ansættelse samt serviceniveau bestemmes af BSS Kommunikation. AUHE skal betale et minimums-bidrag til alle administrative enheder – ønskes højere serviceniveau end det tilbudte, skal AUHE selv betale. CNB påpeger, at der er rigeligt arbejde til at ansætte egen kommunikationsmedarbejder på AUHE, og ST spørger til, om den kommende ansatte ved BSS Komm. evt. kan frikøbes eksempelvis 17 timer/uge.

Hvad serviceniveauet bliver, afhænger af budgetterne i administrationen, der som tidligere nævnt ikke er på plads endnu. IF afventer derfor disse, men beslutter at invitere den nye kommunikationsmedarbejder med til IF-møde til en forventningsafstemning.

Roadshow:

HHH foreslår, at AUHE kun tager ud til de gymnasier, der reelt er interesserede, og springer over dem, der alligevel kun kigger mod Aalborg uanset hvad. JKE har fået en kontaktperson på Ikast Gymnasium, som har en international businesslinje og derfor er interessant for AUHE – i det hele taget bør vi skele til gymnasier med ib-linjer.

3. Budget 2015

AUHE: Regnskab 2014 gav et resultat der var mere end 3 mio kr. bedre en resultatmålet. Dette skyldes en buffer med penge afsat til DVIP, der ikke er blevet brugt som forventet, så posten er faldet. BSS har lige over 10 mio., der kan flyttes fra 2014 til budget 2015.

Håbet for budget 2015 er, at resultatkrav til AUHE bevares, men at bidrag til dekanatets pulje nedsættes.

Konklusion: Budget 2015 bliver stramt, men ikke så stramt som forventet. Det ser bedre ud end i 2014, og det forventes at blive endnu bedre i 2016.

4. Instituttets strategi om talentudvikling

a) Klare krav til ansættelser/forfremmelser (både forskning og undervisning – og hvad med TAP?)

Adjunktur:

JKE: Adjunkturen kan i princippet besættes uden ansøger har en ph.d.-grad, men det er svært at forestille sig i praksis.

ST: Har længe efterspurgt klare retningslinjer for krav til lektorer/professorer, især i lyset af et kommende lektoratopslag, men uden at kunne finde dem. Klare retningslinjer, der kan meldes ud fra starten, er også vigtigt ift. at kunne vejlede f.eks. adjunkter om fremtidige karriereplaner og guide dem gennem deres forløb, uden der opstår tvivl om, hvorvidt endemålet er bestemt af krav eller blot ambitiøs forventning. Bør der laves en mentorordning for adjunkter?

AGB: Påpeger at det godt kan føles ensomt/udfordrende for en adjunkt selv at skulle finde rundt i forskningsverdenen, når man sidder alene uden netværk/miljø på AUHE, så støtter op om mentorordning.

JKE: Etablering af en mentorordning på AUHE er afhængig af, at der er internt ansatte, der kender til pågældende adjunkts forskningsområde. Men der findes allerede en mentorordning – 'Styrk talentet' – overordnet på AU, som har den fordel, at der her også kan diskuteres institutteksternt. ST: Det er noget, der skal reklameres for.

AGB: Hvad med overgang fra adjunkt til lektor? Slås lektorater op, når man har adjunkturen, der udløber? Bliver der taget hånd om adjunkter, eller skal de bare være heldige, at et lektoratopslag falder sammen med deres ansættelsesudløb?

ST: I princippet ja til det sidste, men man prøver at tage hensyn.

Lektorat/professorat:

JKE: Bedømmelser kigger primært på forskning og udgivelser, både antal samt tidsskriftets anerkendelse internationalt (et potentielt problem er, at nogle europæiske tidsskrifter er meget anerkendte i Europa, men knap så anerkendte i USA). For lektorer er antallet omtrentligt 3-4 stk. (helst 1 i gruppe 2). Bedømmelsen er ikke i prioriteret rækkefølge, men kvalificeret vs. ikke-kvalificeret. Efter de nye regler skal bedømmelsesudvalget sammensættes bredt og være repræ-

sentativt for instituttets samlede opgaver. Ved bedømmelse af et lektorat kan formanden være intern, ved et professorat eksternt.

Side 4/7

AGB spørger til publikationer. Kan man f.eks. indlevere de 5 artikler fra ph.d.-afhandlingen, eller skal det være 5 andre? JKE henviser til tidligere nævnte krav.

TAP:

ST: Hvilke muligheder er der for advancement fra f.eks. studiesekretær til leder? Og kan TAP få en videreuddannelse såsom HD/DL? JKE: Lederstillinger opslås internt, så interne kan søge. Men der er ikke mange ledelsesslag på TAP-fronten på institutterne, så advancement/videreuddannelse foregår mest i de administrative centre. MH påpeger, at der er TAP, der har videreuddannet sig, men så har det mere været mhp. lønmæssigt advancement. CBN fortæller, at institutsekretariatslederen på AUHE er god til at spørge ind til ønsker til kompetenceudvikling, men stiller det krav, at det skal være til gavn for det daglige arbejde. KK påpeger, at problemet for TAP er, at der ikke længere er plads til at være specialist – man skal være generalist for at kunne avancere.

b) Anvendelse af tenure track

Tenure track er ansættelse som adjunkt med lovning på advancement til lektor, forudsat at der opfyldes visse krav, som er fastsat på forhånd via klare retningslinjer. ST: Ansatte i tenure track er derfor beskyttede på mange måder.

JKE: Tenure track er en ordning, man stadig bøvlrer lidt med. Per Baltzer har hele tiden været fortalende for ordningen, men er ved at blive opmærksom på dens faldgruber.

PEB: Tenure track er oprindeligt tænkt som en måde til at tiltrække folk til bestemte forskningsområder, mens undervisning er nedprioriteret.

JKE: Har svært ved at forestille sig, at man her udelukkende kigger på forskningsresultater, da der er brug for nogen, der kan udfylde de huller, der er i undervisning. Faktisk er krav om go-online/vejledningskurser til VIP indskrevet i ansættelseskontrakten. Så forskning er indgangsvinkel til en VIP-stilling, men undervisningen er afgørende.

c) Hvordan udmøntes kravet om også at se på undervisningskompetence ved ansættelser/forfremmelser?

Se **b)** - sidste kommentar.

d) Status på MUS-samtaler? Er der en plan for efter-/videreuddannelse?

Det er stillet som krav, at efter-/videreuddannelse indgik i MUS-samtaler, og det er blevet et fast punkt at lave plan ift. både ønsker og behov.

JKE: Mangler en MUS-samtale, men ellers er denne runde afsluttet. For lektorer/professorer er faglig udvikling en del af stillingsbeskrivelsen, så det diskuteres ikke – det må heller ikke diskuteres grundet forskningsfrihed.

PEB: Men man kan jo godt snakke om det. Hvis den faglige udvikling ikke diskuteres, så er det medarbejderne og ikke ”forretningen”, der bestemmer udviklingen. Og hvordan kan man så sikre sig, at den faglige udvikling også er til gavn for ”forretningen”?

ST: Mener også – med øje til BADM og ECON – at det kan være givtigt at tale om, hvilken retning man skal i både forsknings- og opgavemæssigt, så behov og interesser afstemmes. Hvis udviklingen går i en vis retning, kan der være medarbejdere, der føler sig udsat, f.eks. medarbejdere uden forskningskompetence ved opslag af forskerstillinger.

JKE: Det kan afbødes ved at skære ned på andelen af DVIP. Det er heller ikke 100 % af undervisningen, der er forskningsbaseret, men der er sat en minimumsgrænse. (PEB efterlyser her en klar definition af forskningsbaseret undervisning. JKE: Underviser har forskningspligt og er aktiv forsker).

Det indskærpes dog, at efter-/videreuddannelse er både en ret og en pligt for den enkelte medarbejder, og at der skal laves en flerårig plan for alle medarbejdere mhp. faglig og pædagogisk udvikling baseret på institutionens behov og ønsker i fremtiden, således at den enkelte medarbejder kontinuerligt udvikles og sikres hele tiden at have de nødvendige kompetencer til at kunne levere forskning og undervisning på et højt niveau.

5. Medinddragelse ved ansættelser

Ved VIP-ansættelser vil uddannelseskoordinatorer samt 1-3 professorer blive inddraget i udvælgelsen - med uddannelseskoordinatorerne som førstevælgere.

6. Bifag i innovation v/Tina

TM har arbejdet på oprettelse af gymnasietilvalgsfag i innovation ved AUHE. Der er krav om, at undervisere på ungdomsuddannelserne skal have et vist kursus for at undervise i innovation. Indtil videre har SDU tilbudt et introduktionskursus på 15 ECTS, men det er meldt ud fra ministeriets side, at dette kursus ikke er kompetencegivende. AUHE har kompetencerne til at udbyde kurser i innovation, der lever op til ministeriets krav, så TM har sammensat forslag til fagpakker og har sendt forespørgsel vedr. oprettelse af bifaget til fakultetssekretariatet. Status er, at Peder Østergaard er interesseret i en snak om det.

TM: Kan man begynde at kontakte gymnasier og tilbyde gymnasielærerne kurset? HHH indvender, at AUHE ikke har erfaring med at uddanne gymnasielærere. TM: Der er ikke tale om pædagogisk uddannelse, men om rent fagligt udbytte. Fagpakkerne er på 105 ECTS mod normalt 90 - derfor skal der slås på, at det er

et anderledes bifag, hvor deltagerne får noget andet og mere. På lang sigt vil det være god branding af AUHE at uddanne gymnasielærere i innovation, da de ude på gymnasierne vil kunne reklamere for AUHE og guide eleverne i vores retning.

TM: Kan man tiltrække studerende fra ARTS til bifaget? I erhvervslivet er der efterspørgsel på kandidater med kombinationen sprog og innovation. JKE: Dels kan Matematik B som adgangskrav være problematisk. Dels er det svært at forestille sig, at ARTS på nuværende tidspunkt – set i lyset af den landsdækkende dimensionering – vil indgå i et samarbejde, der indebærer, at de mister STÅ-indtægter.

TM stiller forslag om, at AUHE anskaffer en bus med banner med kæmpebogstaver, så den er synlig på vejene. Den kan være indrettet, som man lyster, f.eks. med borde til gruppearbejde, kaffe/te-afdeling, mv. Og så skal den bruges ifm. roadshow og som shuttlebus mellem Aarhus og Herning et par dage om ugen. JKE påpeger, at dette er umuligt, da AUHE ikke må dække de studerendes transportomkostninger. Hvis det skal blive muligt, skal det sponsoreres af f.eks. Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande.

HHH foreslår digital online undervisning som alternativ til bus. Fra andre uddannelser har man gode erfaringer med at opsætte kamera i undervisningslokalet, så de studerende kan se det på video. Ordningen er attraktiv for folk i Aarhus, og den har fået gode evalueringer.

Man kan også leje en bus udsmykket som ønsket hos et busselskab – det er den billige løsning. JKE: BSS vil ikke betale noget til bussen, men AUHE må selv betale for reklamebanner. Dog på den betingelse at al ansvar ligger hos busselskabet.

ST: Næste skridt må være at undersøge, om der er studerende nok, inden man går videre med at anskaffe bus. TM mener, det er nemmere at tiltrække studerende nok, hvis der allerede er en bus på plads. JKE: Problematisk at love studerende noget, som viser sig ikke at kunne hænge sammen.

Konklusion: IF bakker op om, at TM går videre med at spørge Erhvervsrådet, busselskaber, mv.

7. Valg til IF

Ordinært valg til IF er først planlagt til næste forår. Der er ikke pt. planlagt ekstraordinært valg på de andre institutter. JKE regner dog med, at det kan blive tilfældet på de 2 nye institutter pga. rokeringer, der også involverer medlemmer af IF de to steder.

Konklusion: IF afventer beslutninger fra de andre BSS-institutter.

Side 7/7

8. Evt.

TM har været på besøg på Cheminova, som sammen med Lemvig Kommune er i dialog med Brian Bech Nielsen omkring problemet med forurening på stedet og muligheden for at få forskningsbaseret støtte til kommunen.

TM: Kan der være en base for forskere/ph.d.'er (3 mdrs. ophold ad gangen) i Lemvig med forankring på AUHE og evt. oprettelse af nyt center? JKE: Primært ansatte på ST, der kunne være interesserede. Ønsker ikke at tvinge nogen fra AUHE til Lemvig mod deres vilje.

ST: Man kunne måske få 2 ph.d.-studerende derop med TM som vejleder? Hvis projektet omhandler Lemvig, skal de jo tilbringe en vis periode der alligevel.

JKE: Usandsynligt, at nogen kunne have interesse i det.

AGB: Hvad med et erhvervsph.d.-forløb, hvor vedkommende er ansat og arbejder i Lemvig, men er indskrevet som ph.d. ved AUHE? JKE: Mere sandsynligt.

ST: AUHE skal gå efter alle muligheder for at få aktiviteter ind i huset, så længe de har værdi.

Konklusion: IF mener, det er værd at følge op på, så TM har grønt lys til at deltage i næste møde mellem Cheminova, Lemvig Kommune og Brian Bech Nielsen, så længe rektoratet er indforstået med hendes deltagelse.