

Samarbejdsudvalg (SU møde 20. marts 2023)

20-03-2023 10:00 - 12:00

Lokale 2.107 (AAL) og 2.3.015 (CPH)

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Ingen bemærkninger

Punkt 2: Orienteringspunkter ved Keld

Nyt fra rektorat og fakultet

Det der optager organisationen nu, er regeringens reformudspil "Forberedt på fremtiden I". Den generelle diskussion går på hvilken betydning reformen kan få for humaniora og samfundsvidenskab. Dette også selvom vi ikke har noget konkret på reformen endnu.

Der er nedsat en HUM task force, som arbejder for de humanistiske uddannelser. Denne task force skal bl.a. arbejde på den gode fortælling om humaniora, da der er kommet en mindre god retorik i offentligheden omkring HUM uddannelser. SSH-dekanen repræsenterer os i denne task force. Der er lavet en rapport i regi af danske universiteter, som bl.a. viser, at optagelsestallene på de humanistiske uddannelser er faldet over de seneste år og har ikke været så lave siden 1990'erne.

Beskæftigelsen er ikke så slem som fortællingen er i den offentlige debat. Humanisterne er generelt i arbejde. Vi skal have gjort op med nogle af fordommene omkring Humaniora og få de korrekte data frem. Alle universitetsrektorerne støtter op om denne task force.

Udpegning af nyt SU for en 2-årig periode

Alle medlemmer på medarbejdersiden er genudpeget på nær VIP-repræsentanten og VIP-suppleanten fra sektion E - Sydhavnen, da disse har ønsket at udtræde. Heidi Hautopp blevet udpeget af tillidsrepræsentanten til fremover at repræsentere VIP medarbejderne i sektion E.

Punkt 3: Ny organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper

Der ønskes en drøftelse af den foreslået nye organisering af nogle af instituttets studienævn.

Punktet indledes med nogle bemærkninger fra institutleder.

Vi har fået til opdrag af fakultetet at reducere antallet af studienævn og derved reducere i omkostninger.

Studienævnene er blevet for små - bl.a. grundet dimensionering og lukning af nogle af uddannelserne. Studienævnene har ændret karakter. Arbejdet har flyttet sig meget de sidste par år, hvor studienævnene ikke kun er faglige organer men også kvalitetssikringsorganer. Så disse to spor skal der skabes gode rum til. Der skal laves gode samarbejder på tværs af studienævnene og arbejdes med indsatser for gode karriereveje for de studerende. Der er fælles udfordringer i forhold til beskæftigelse, rekruttering og fastholdelse. Den nye studienævnsstruktur kan have glæde af fælles arbejde omkring dette.

Det har været vigtigt for ledelsen af processen skulle styres centralt fra og at informationen om reorganiseringen skulle meldes ud til medarbejderne på instituttet på samme tid. Drøftelserne omkring sammenlægning af studienævn har derfor forud for den rundsendte mail (bilag) kun foregået mellem studienævnsforpersoner, de faglige områdeledere og ledelsen.

Det er vigtigt at de nye roller som studienævnsforperson og studie/fagkoordinatorer falder godt på plads.

Det nævnes at den nye organisering af nogle studienævn ikke får betydning for personaleledelsen. Det forbliver som den er nu, med de nuværende sektionsledere.

Processen kører i tråd med, at der er valg til studienævn i efteråret, hvor man kan melde sit kandidatur til de nye studienævn. De nye studienævn skal fungere fra 1. februar 2024.

Den fremlagte model er blevet vurderet af ledelsen til at være den bedst mulige løsning.

Model med 4 studienævn:

1. Dansk, Engelsk, Anvendt Filosofi: Alle uddannelser skal i deres arbejde forholde sig til, at uddannelserne skal kvalificere til gymnasieskolen.
2. SIV Engelsk, SIS spansk, LISE, CCG, Turisme: Alle uddannelser beskæftiger sig med internationale forhold
3. LIO (studienævn for læring og organisatorisk læring)
4. ELF (efter- og videreuddannelse)

Der er følgende tilbagemeldinger fra VIP-medarbejdersiden:

Hvis en sammenlægning af studienævn er uundgåelig, så virker den foreslåede inddeling umiddelbart oplagt. Der er dog en række bekymringer, opmærksomhedspunkter og spørgsmål. Mange indmeldinger er særligt fra sektion A og B, da det er i disse sektioner flest vil blive berørte af de påtænkte studienævnsammenlægninger.

- Det er vigtigt at de nuværende studienævnsforpersoner og studienævn bliver en del af den videre debat og drøftelse.
- Hvor kommer de forskellige funktioner til at ligge i rollerne som studienævnsforperson og studie/fagkoordinatorer?
- Hvordan sikrer vi at den faglige ekspertise er til stede, når man skal favne så mange uddannelser?
- Det er vigtigt at fx studieordningsændringer varetages af de relevante fagpersoner.
- Fordeling af timer - kommer der nok timer til fagkoordinatorerne?
- Der skal være en stor opmærksomhed på forholdene imellem de forskellige uddannelser, så det sikres at der bliver ligeligt fokus på alle uddannelserne og det faglige ikke mistes.
- Der skal sikres inddragelse og medindflydelse fra de studerende, så alle uddannelserne repræsenteres.
- Der er en bekymring for om besparelserne kommer til at betyde en mindre normering.
- Forventes der samlæsning eller er det en beslutning studienævnene selv må lave?
- Der er en bekymring for, om der kommer yderligere pres på TAP, som i forvejen er presset.
- En bedre sammenhæng mellem BA og retskrav til KA uddannelser. Hvad indebærer bedre sammenhæng? Der skal være fokus på at nogle BA-uddannelser giver en bred vifte af muligheder for valg af KA uddannelser. BA skal helst ikke tilpasse KA retskrav, på fx LISE, vil det kunne give et færre optag, da man i så fald

som studerende ikke ville kunne have de muligheder for valg af KA uddannelser som de har nu.

- Det giver mening at de større administrative opgaver ligger hos én studienævnsforperson på et stort studienævn. Kernefagligheden skal dog stadig ligge tæt på de personer som arbejder med det til dagligt.
- Et generelt opmærksomhedspunkt er, at der bruges meget energi og ressourcer på de mange omstruktureringer og besparelser, og det går ud over arbejdsindsatsen. Det er drænende, og der skal derfor holdes særligt øje med medarbejdertrivslen.

Kommentar fra ledelsen på bemærkningerne:

Ledelsen er klar over, at det ikke er optimalt at lave alt for mange forandringer. Men det giver god mening at sammenlægge nogle af studienævnene. Der er stor fokus på, at der kører ordentlige processer i denne sammenhæng. Der er en opmærksomhed på repræsentation af de små uddannelser i de nye studienævn. Det vurderes som en gevinst, at der kan være et større potentiale for de mindre uddannelser, da de får bedre mulighed for at sparre med andre uddannelser på instituttet.

Der er fokus på rollefordeling. Studienævnsforpersonerne får en meget vigtig rolle, så det skal sikres at denne kommer godt på plads. Der er fokus på timenormering. Vil skal sikre organisatoriske rum til den faglige udvikling. Vi skal sikre de gode faglige dialoger.

Vi skal være gode til at give svar på hvilke karriereveje de studerende kan vælge. Vi skal finde den gode fortælling og forklare hvad vi kan tilbyde af karriereveje via instituttets udbud af uddannelser.

Vi kigger i øjeblikket på den studienævnsstruktur som vi har på LIO, hvor den faglige del af uddannelserne foregår i uddannelsesrådsmøde regi. Vi kan forestille os at vi kan hente inspiration i modellen til brug for den fremtidige organisering af vores studienævn. Underviserne og studerende kan her inddrages i nogle bredere modeller. Der er erfaring med god sparring på tværs og faglig udvikling på studierådsmøderne. Møderne er gode til at se ressourcer på tværs.

VIP-medarbejdersiden i pointerede denne sammenhæng, at det ikke er alle, der oplever gode erfaringer med den struktur, der fremhæves som kilde til inspiration.

Vi skal kigge ind i gode opgavefordelinger mellem studienævnsforpersonen og studie/fagkoordinatoren. Men vi afventer fakultetets udmelding. ift. hvor mange midler der tildeles de to funktioner førend vi kan påbegynde dette arbejde.

Der er følgende tilbagemeldinger fra TAP-medarbejderne – primært studieteamet:

- Der er en bekymring for strukturen i de nye studienævn. Hvordan sikres en god rollefordeling? Kommer man til at miste værdifulde opgaver som man er glad for? Bliver studienævnssekretærfunktionstillægget fjernet for dem som måske ikke skal have denne funktion mere? Der er en bekymring for om man kommer til at gå ned i løn.
- TAP-medarbejderne efterspørger en hurtig proces for tilbagemelding på, hvordan den nye struktur tænkes at kunne blive. Det er hårdt at være i venteposition, især da TAP-medarbejderne i forvejen er tyndhudede grundet de mange forandringer de allerede har været igennem. Der spørges ind til hvordan man psykologisk vil tage hånd om processen. Der skal være en opmærksomhed på, at vi alle er forskellige og har forskellige reaktionsmønstre, når det gælder forandringer. Der skal være plads til vores forskelligheder.

Kommentar fra ledelsen på bemærkningerne:

Rammerne for studienævnsforpersonerne og studie/fagkoordinatorerne skal på plads først førend vi kan sætte rammerne for TAP. Det nævnes at TAP opgaver har flyttet sig over årene og at der stilles større krav til varetagelsen af de administrative opgaver. Der er kommet mere fokus på kvalitetssikring.

Det er vigtigt at have fokus på arbejdsmiljøet. Lige nu kører der et kompetenceudviklingsforløb for hele TAP-administrationen med en ekstern psykolog. Her er temaet bl.a. håndtering af forandringer samt samarbejde i og på tværs af teams.

Ledelsen spørger ind til, om der er forslag til andre løsningsmodeller end den forslåede sammenlægning af studienævn.

Der er ikke kommet forslag til andre modeller.

Ledelsen spørge derudover ind til, om der er andre parter, hvor det vil give mening, at drage ind i processen. Der fremsættes ikke forslag hertil.

Processen er nu, at der indledes en ny runde med drøftelser mellem ledelsen og studienævnsforpersonerne, så vi kan komme tættere på en endelig organisering af de nye studienævn. Når modellen er endelig, kigges der på den formelle struktur.

Der ønskes en drøftelse vedr. den nye organisering af nogle af instituttets forskningsgrupper.

Punktet indledes med nogle bemærkninger fra institutleder.

Omorganiseringen berører ikke alle forskningsgrupper på instituttet. Der er fokus på, at vores forskningsgrupper har tilstrækkelig kapacitet, volumen og at der er nok medlemmer til at spille ind på det kollegiale. Forskningsgrupperne vil fremadrettet spille en vigtig rolle for os i forbindelse med eksternt hjemtag / samarbejder, EVU og kollegiale miljøer. Det har betydning for fælles aktiviteter at man ikke er for små. Dog skal der stadig være plads til forskelligheder og faglighed.

Nogle forskningsgrupper arbejder med overlappende temaer fx på det grønne område og på det organisatoriske område. Her vil det være godt at få fagligheden samlet, da aktiviteterne ellers kan risikere at blive for spredte.

Drøftelser med forskningsgruppelederne er påbegyndt og der er kommet gode tanker ud af disse.

Der er følgende tilbagemeldinger fra VIP-medarbejdersiden:

- POLO er blevet en lille gruppe og det er svært at skaffe ekstern funding. Det er svært at tiltrække folk. POLO er i dialog med CABE om en evt. sammenlægning, så der går konstruktivt til værks. POLO vil gerne have en drøftelse med ledelsen, så forskningsgrupperne inddrages i processen. Man håber at kunne fortsætte med at arbejde med de faglige ting man i forvejen er optaget af. Ulempen ved at komme ind i en større gruppe er, at man skal kunne overskue et større fagligt område. Folk skal gerne ville møde op til møderne hvor de fagligt kan se sig selv - fokus på alles faglighed. Der skal være en opmærksomhed på at få skabt et godt fagligt fællesskab i de nye forskningsgrupper.

- Der rejses spørgsmål til hvad der forstås ved store og små grupper. Man skal have en opmærksomhed på, at der kan være overlap, men at det også kan være positivt.
Forskernes tilhørsforhold - dette skal overvejes meget og sammenstemmes med den enkelte forsker.
- Arbejdes der med organiseringen af forskningsgrupperne i forhold til antal af medlemmer?
Dette skal også diskuteres i forum for forskningsgruppeledere.
Man skal passe på, at det ikke giver bagslag ved at man kommer i en forskningsgruppe man ikke føler at have et tilhørsforhold til. Der kan være en risiko for at man melder dig ud, i stedet for at melde sig ind. Mao. "quiet quitting".

Kommentar fra ledelsen på bemærkningerne:

Man skal kunne forske i det man plejer. Men samtidig skal vi sikre, at vi har de grupper, vi skal have, og at de adresserer de temaer og problemstillinger som omverdenen og vores uddannelser har brug for.

Vi vil stå stærkere med større forskningsgrupper i forhold til eksternt hjemtag. Der vil være flere kolleger at have dialoger med og flere kolleger sparre med i forhold til publikationer. Det giver medarbejderne en kollegial og faglig tilknytning.

Man kan godt arbejde med de samme temaer i de forskellige grupper. Nogle områder kan godt gå på tværs. Forum for forskningsgruppeledere er et godt sted at drøfte muligheder.

Processen er nu, at der indledes dialoger med forskerne ved skift af forskningsgrupper og eventuelle sammenlægninger.

De nye forskningsgrupper skal efter planen træde i kraft efter sommerferien 2023.

Punkt 4: Regeringens reformudspil "Forberedt på fremtiden I"

Punktet indledes med nogle bemærkninger fra institutleder.

Regeringens reformudspil fylder meget rundt omkring og der er en bekymring for, hvad det munder ud i.

Det første optag på den 1 ¼ årige kandidatuddannelse er i 2028, så der er lang tid til endnu og man kan håbe på, at der kan nå at komme nogle ændringer inden - til den gode side.

Hvordan skal vi arbejde med det her på instituttet? Det skal ikke være alles kamp mod alle. Det skal sikres at der kommer nogle sammenhængende og gennemskuelige processer. Der skal sikres gode arbejdsprocesser. Er der input til disse hører ledelsen gerne herom.

Drøftelse:

Det er bekymring for fagligheden for vores uddannelser. Hvordan skal vi rent praktisk kunne lave parallelle forløb med vores mindre uddannelser?

Det er en klassisk fagpolitisk beslutning. Er det hos de forskellige studienævn slaget vil komme til at foregå? Kan det få personalemæssige konsekvenser? Måden hvorpå studienævnene skriver studieordningerne i fremtiden kommer til at spille en vigtig rolle.

Det skal ikke kun overlades til studienævnene, men ledelsen skal også ind over, for at sikre det bliver gjort på en ordentlig måde.

Vi kommer til at skulle arbejde med relevansen af vores uddannelser. Vi skal gøre nytte af vores aftagerpaneler, så det ikke kun bliver interne "slåskampe". Vi skal have en proces hvor vi kigger ind fra bunden, altså begynder helt fra BA niveau.

Der skal også tages højde for PBL-delen. Denne skal skrives ind i studieordningerne fra uddannelsesstart på BA, hvis det skal kunne fungere.

På den positive front skal vi se på de muligheder reformen giver os, fx på EVU-området. Dette kan evt. give os et løft. Det behøver ikke kun at være masteruddannelser, det kan også være kursusforløb.

Det drøftes om ændringen til de 1 ¼ årige kandidatuddannelser gælder for 50% af uddannelserne eller om det er 50% af studiepladserne. Dette da det omtales forskelligt alt efter hvor man læser om det henne. I regerings reformudspil udstedt af Uddannelses- og forskningsministeriet omtales det som kandidatuddannelsespladser.

Den videre proces bliver, at regeringen inviterer centrale aktører på området, her i blandt universiteterne, med i Forum for fremtidens videregående uddannelser. Her vil blive drøftet udfordringer og mulige løsninger på det videregående uddannelsesområde.

Arbejdet startes op efter sommerferien 2023. Vi vil følge udviklingen og genbesøge punktet på vores kommende SU-møder.

Drøftelse af Debatindlægget i Politikken af 2. marts 2023

Der har været en bekymring omkring AAU's bestyrelsesformands debatindlæg i Politikken. Bestyrelsesformanden påpeger, at man skal gå hårdere til dimensioneringen udover at gøre KA uddannelser kortere – dette især på det humanistiske område. Selv om debatindlægget ikke er skrevet i sin egenskab af at være bestyrelsesformand, er der stadig en bekymring for, om hans udtalelser kan påvirke AAU's øvrige bestyrelse i en negativ retning for os.

Der spørges ind til om der har været en konsekvens for bestyrelsesformanden ved at han har lavet dette indlæg. Dette vides ikke.

Punkt 5: Principper for VIP vedr. tilstedeværelse og deltagelse i aktiviteter på instituttet

Punktet indledes med et par bemærkninger fra institutleder.

Det grundlæggende er, at vi gerne vil have et mere levende campus og skabe noget mere kollegialt. Dog skal der stadig være mulighed for hjemmearbejdsdage, deltagelse i konference, empiri indsamling etc.

Det betyder noget for arbejdsmiljøet og for de studerende at man er på campus. Det betyder også noget at man deltager i medarbejdermøder og institutseminarer.

Der spørges ind til om der er input til principperne.

Drøftelse:

Der er enighed i principperne, dog fremstår det uklart hvad konsekvensen ved manglende fremmøde vil være.

Fremmøde forvaltes ved at der følges op, hvis der er et sammenhængende mønster ved at man ikke er på campus. Ledelsen vil gerne at folk selv møder op fordi de gerne vil - ånden om at vi er der for hinanden.

Det bemærkes at det er ærgerligt at det er nødvendigt med et sådant dokument. Det kan virke negativt, da det kan lede tankerne hen på, at ledelsen ikke har tillid til sine medarbejdere.

Det svares, at det kan være rigtigt, men det er desværre en nødvendighed med en særlig indsats for at folk kommer på campus. Det går ud over nogle af vores aktiviteter når folk ikke er til stede på campus.

Ledelsen kigger dokumentet igennem igen med henblik på eventuelle justeringer, hvorefter det sendes ud til alle medarbejderne på instituttet. Dokumentet vil derefter være at finde på intranettet.

Punkt 6: Punkter til kommende møder

- Organisationsforandringen - status
- Repræsentation. Hvordan man informerer og engagerer SU medlemmerne baglandet?
- Introduktion til nyansatte udenlandske medarbejdere i forhold undervisning på dansk. Hvordan går man fra at undervise på engelsk til at undervise på dansk? Hvornår har man nået et niveau, som er godt nok til at man kan undervise studerende på dansk?
- Kantinens åbningstid og variation i maden - opfølgingspunkt

Punkt 7: Eventuelt

Intet til eventuelt