

Samarbejdsudvalg (SU møde d. 9. maj 2023)

09-05-2023 08:45 - 10:45

Lokale 2.107 (AAL) og 2.3.015 (CPH)

Indhold

Referat	1
Overblik: Noter	8

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt uden bemærkninger.

Punkt 2: Orientering ved Keld

Drøftelserne af den fremadrettede økonomi fylder meget, både i direktionen og på fakultetet.

Der foregår et større arbejde med at få set på reducere af bygningsmasser. Der skal kigges ind i, om der er bygninger og lokaler som SSH kan give afkald på. Det vil primært være kontorlokaler, men sandsynligvis også et par seminarrum. Ved at der evt. skal laves fortætninger på instituttet, kan det få betydning for vores principper for tilstedeværelse. Principperne er derfor sat på hold, indtil der kommer en afklaring på området.

Panelet fra akkrediteringsinstitutionen har været på besøg. Det bliver meldt ud d. 11. maj hvilke uddannelser der bliver udtrukket til audit. Vi forventer at nogle af vores uddannelser bliver trukket ud.

Opfølgingsnote: IKL er ikke blevet udtrukket til audit.

Der er nedsat en SSH-arbejdsgruppe som skal se på Efter- og videreuddannelsesområdet (EVU). Hvad kan vi gøre på SSH for at sikre et stærkere EVU-udbud. Arbejdsgruppen består af forskellige repræsentanter fra SSH-institutter. Vi har tre repræsentanter med fra vores institut – Lone Stoustrup, Morten Ziethen og Anja Thomassen.

Rektor kommer på besøg i dag for at holde et oplæg for instituttets medarbejdere, På mødet vil der være mulighed for at tale med rektor om de emner og udfordringer, der optager instituttet i øjeblikket.

På torsdag får vi besøg af Mikkel Thorup, som holder et oplæg i forbindelse med fremtidens humaniora. Mikkel er Professor i Idehistorie ved Aarhus Universitet og udgav i 2022 bogen "Humaniora – et essay".

Vi håber på, at mange vil deltage i møderne.

Punkt 3: Ny organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper

Status på proces og drøftelse heraf.

Studienævn:

Der har været en række drøftelser omkring sammenlægningen af studienævn, både i den administrative enhed, i studierådene og i studienævnene. Man er ikke kommet frem til en anden måde at organisere studienævnene på, så studienævnsorganisering bliver som først foreslået, nemlig den nedenstående model:

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)

Drøftelserne omkring organiseringen i de nye studienævn fortsætter.

Forskningsgrupper:

Der har været afholdt samtaler med forskningsgruppeledere, hele forskningsgrupper og samtaler på individuelt niveau. Der har været en del dialog og drøftelser om hvordan grupperne organiseres.

En opsummering af status for arbejdet med forskningsgrupperne nævnes nedenfor.

- POLO og CABA lægges sammen.
POLO er blevet en mindre gruppe og vil sammen med CABA stå stærkere.
Grupperne har samme genstandsfelter og arbejder begge indenfor det organisatoriske område og skoleområdet.
- CAF fortsætter ikke som forskningsgruppe. Medlemmerne bliver placeret i andre forskningsgrupper, hvor filosofien kan bringes i spil. Flere kan passe ind i DEMOS, men der er også andre forskningsgrupper som kunne være relevante.
- DEMOS forskningsgruppen fortsætter som gruppe, men der skal kigges på de tre spor; i) Demokrati og migration ii) civilsamfund og iii) et mere teoretisk med fokus på politisk teoretiske og filosofisk idehistoriske temaer.
- Der oprettes en ny forskningsgruppe som skal arbejde med bæredygtighed, klima og grøn omstilling.
- På det sproglige og kommunikative område kigges der på at lave en ny organisering, som kan huse arbejde med sprog, kommunikation og diskurs.

Det er blevet efterspurgt af nogle, om der kan laves en evaluering af processen for forskningsgruppeorganiseringen.

Det svares at medarbejdere som udgangspunkt skal benytte sig af repræsentanterne i IR og SU, som kan tage eventuelle input med til disse forummer. Man er også velkommen til at henvende sig til ledelsen, hvis man har noget konkret.

I forhold til processen om SN og FG vil vi evaluere denne ved at tage det op på et kommende SU-møde. Forud for SU-mødet laves et kort notat om, hvordan processen er foregået. Medarbejderne vil så have mulighed for at melde tilbage på det til SU-repræsentanterne.

Der spørges ind til hvornår der er deadline for beslutningen, om hvad der kommer til at ske med EVU-området. Dette da det kan have betydning for TAP-medarbejderne i studieteamet, som netop er i gang med at se ind i en ny organisering og opgavefordeling. Det svares, at man forventer, at organiseringen af EVU-området bliver afgjort inden sommerferien.

Punkt 4: Fælles AAU kommunikationsafdeling

Status på proces og drøftelse heraf.

Kommunikationsmedarbejderne er nået til processen, hvor de, der har haft ønske om at blive en del af den nye organisering, har fremsendt deres CV samt prioritering af op til 3 af de stillingsprofiler, som ligger inden for følgende områder af den nye kommunikationsafdeling:

- Studerende og ansatte
- SoMe
- Public affairs og missioner
- Web
- Rekruttering og brobygning
- Presse

Procesplan indtil sommer:

D. 12. maj er der frist for at indgå aftale om frivillig fratrædelse

D. 17. maj direktionmøde samt orientering til HSU hhv. berørte medarbejdere og ledere, om resultatet af afværgeforanstaltninger

D. 1. juni overlevering af påtænkte afskedigelser

Den nye kommunikationsafdeling skal være operationsdygtig og overflytninger afsluttet pr. 1. oktober 2023.

Lone Stoustrup er i dialog med de berørte medarbejdere hos IKL. Det er et meget følsomt emne, da det er en stor forandring med en del usikkerheder. Det har for nogle ikke været let at vurdere, hvilke områder/funktioner, det var mest oplagt at søge ind på.

Instituttets fremadrettede samarbejde med kommunikationsafdelingen vil være via en partnerfunktion. Det vil være en mere strategisk måde at tænke om kommunikationen på. Vi skal på instituttet have fokus på, hvordan vi fremover får et godt samspil med den nye kommunikationsafdeling og sikre, at der sker tilpasning med blik for instituttets behov og ønsker.

Det er vigtigt at understøtte forskerne på bedst mulig vis, men hvordan grænsefladerne kommer til at fungere, er svært at vide på nuværende tidspunkt, da vi ikke kender til den endelige form.

Punkt 5: Økonomi

Drøftelse med afsæt i udsendte mails.

Der er udfordringer med økonomien på AAU, og særlige udfordringer på SSH' s økonomi, vil have indflydelse på institutterne.

Vi har og har haft styr på økonomien på instituttet. Grunde til de kommende besparelser beror sig på følgende:

- Der er fra centralt hold taget udgangspunkt i, at takst 1-forhøjelsen ville udløse et højere beløb end den faktisk gør. Budgetterne skal derfor tilpasses de nye beregninger.
- STÅ-produktionen er lavere end forventet
- Udgifterne til AAU's FU-bidrag er blevet øget. Dette bl.a. grundet investeringer i IT-systemer
- På instituttet har vi optaget færre studerende på master-området i foråret 2023 end forventet

- Til gengæld har vi købt færre timer end forventet fra andre institutter. Økonomisk set peger dette sidste forhold i den positive retning.

Ledelsen har prioriteret at finde besparelserne i drifts- og forbrugsomkostninger, så det ikke går ud over stillinger.

Med nedenstående løsninger forventes det derfor at besparelserne er fundet, i forhold til budget 2023.

- Kommende seminarer ændres til at være endags-arrangementer, der foregår på Campus.
- Der tilbydes fremover kun IT ud fra standardpakken og der reduceres i laboratoriebevillingerne.
- Strategimidler: En del forbrugsomkostninger inkl. rejseaktivitet sløjfes.
- Der spares på forbrugsomkostninger i forhold til kontorhold, forplejning på interne møder og morgenbrødsordningen. Det forventes dog at morgenbrødsordningen fortsætter med privatbetaling.
- Der er en forventet besparelse på Annuum. Det er muligt at fastholde sit annuum, men alle VIP med et annuum skal registrere deres forventet forbrug for resten af året, i EVITA. Det, der ikke bliver brugt, ses som en besparelse.
- En TAP-medarbejder har fået nyt job. Stillingen genbesættes ikke.
- DVIP-budgettet er genberegnet ud fra konkrete timelønninger og forbrug i tidligere semestre.
- Studentermedhjælp: konkret vurdering af behov medfører mindsket brug af studentermedhjælp resten af året.

Der kan dog være en lille risiko ved beregningen af det eksterne hjemtag til den negative side, da alle projektbevillingerne ikke er endeligt godkendt endnu.

Der er fokus fra institutledelsen på at lave rammer for og informere om, hvordan vi håndterer de udfordringer der kommer og hvad vi har tænkt os at gøre ved dem. Dette så der ikke skabes usikkerhed for medarbejderne og for at enkelte ikke selv sidder med bekymringer.

Der vil også være udfordringer med økonomien i 2024/25, men vi har på nuværende tidspunkt ikke de præcise tal.

Der er tilbagemeldinger fra medarbejderne på instituttet om, at man generelt mærker en ustabilitet og usikkerhed i øjeblikket med alle de forandringer, der foregår.

Der afholdes et online møde vedr. økonomien for alle medarbejdere på instituttet d. 17. maj. Her kan man høre lidt mere, og medarbejderne har mulighed for at stille uddybende og afklarende spørgsmål.

Punkt 6: Ny forskningsindikator og fordeling af basisforskningsmidler

Drøftelse med afsæt i rapport

Der har været nedsat et udvalg, som har fået til opgave at lave et oplæg til, hvordan en ny forskningsindikator kunne se ud. Denne nye forskningsindikator erstatter det gamle BFI-system.

Den nye indikator er delt op i to dele:

- En del A, som handler om videnskabelig publicering, som anvender bibliometriske metoder. Den minder om det gamle BFI-system.

- En del B, som imødekommer forskningsevaluering fra et open science perspektiv og handler om samarbejde, synlighed og åbenhed.

Udvalget forslår at del A fylder 70% i den økonomiske fordelingsmodel og del B fylder 30% og anvendes efter en kvalitativ vurdering af strategiarbejdet. Udvalget lægger dog også op til, at fordelingen af procentsatserne mellem A og B justeres løbende.

Der vil være flere aktiviteter som krediteres med den nye indikator, fx redaktørarbejde og en øget sats for bidrag til antologier, hvilket er godt. Det er derfor vigtigt, at VIP registrerer alt, hvad de laver. Dette kan få betydning for folks fremadrettede praksis.

Vi skal have fokus på del B, da vi her selv kan få indflydelse på, hvad der måles på.

Man kan argumentere for, at der er nogle områder hvor vi som institut kan rykke os på. En del af vores almindelige strategiarbejde behandles allerede på SU. Men presse kunne være et område, vi kunne rykke os på. Vores publikationer kunne også være et punkt. Hvordan kan vi håndtere det? Og hvordan bliver citationer målt?

Det forslås af udvalget, at afrapportering af denne del B, bliver inkluderet i de eksisterende målaftaler. For at institutterne kan få adgang til den del af puljen, som er allokert til samarbejde, synlighed og åbenhed, kræves det, at der foreligger en af dekanatet godkendt målaftale.

Samarbejde, synlighed og åbenhed kan være svære at måle på. Det er derfor vigtigt, at vi er tydelige i vores strategi omkring det. De kunne være relevant at se på, hvor mange downloads vi har på vores publikationer. Hvordan bliver ting brugt, som måske ikke er citeret. Og hvordan kan vi gøre Open Acces mere tilgængelig for andre.

Punkt 7: Sygefraværstatistik

Drøftelse med afsæt i statistikken

Der er en opmærksomhed på, at der skal ikke ret mange sygemeldinger til, for at procenterne ændres. Tallene forhøjes hurtigt, når der har været flere langtidssygemeldte.

Måske har vi ikke flere sygemeldinger på instituttet end normalt, men medarbejderne er blevet bedre til at melde sygdom ind.

Vi har gode opfølgingsmetoder ved de langtidssygemeldte og får dem, i langt de fleste tilfælde, godt tilbage til arbejdet igen.

Det bemærkes at der er en højere sygdomsrate ved kvinder end ved mænd. Det er et generelt billede der ses i organisationer. Grunden hertil kan bl.a. være, at kvinder har forskellige faser i livet, som kan påvirke negativt og resultere i sygdomsdage. Det kommenteres samtidig, at i administrationen er der en overvægt af kvinder, hvilket også kan have betydning for tallene.

Der skal sendes en reminder ud til ansatte, i næste medarbejder mail, med besked om, hvorledes man skal forholde sig ved sygdom.

Punkt 8: Timetildeling for VIP

Vi oplever ofte diskussioner om timetildelinger til forskellige opgaver. Det kan være nyttigt med en bredere drøftelse af spørgsmålet om timehåndteringen. Der skal nedsættes en

arbejdsgruppe på tværs af ledelse og medarbejdere, som kan lave et oplæg til et kommende SU-møde, hvor vi kan have en grundigere drøftelse af punktet.

Der skal ikke udarbejdes en konkret liste over, hvad der giver timer, men en bredere diskussion om håndtering af timerne vil være godt. Timer er noget, der bliver brugt mange ressourcer på i instituttet.

Hvor meget skal VIP løfte af administrative opgaver i forhold til forskning? Der vil altid være en vis mængde opgaver, som ikke relaterer sig til hverken undervisning eller forskning. Der vil altid være et antal timer, som man skal bruge, som ikke registreres. Der skal være en god balance i de øvrige opgaver, så det ikke er de samme personer, som bruger timerne på øvrige opgaver hver gang.

Der skal være en opmærksomhed i forhold til de nye studienævn, da der her forsvinder nogle timer til administration.

Det vil være dejligt at komme til et sted, hvor man ikke siger nej til de opgaver, som ikke udløser timer. Vi har allerede udfordringer med opgaver, hvor der ikke tildeles timer. Vi skal væk fra, at man føler, at man arbejder gratis. Der ligger meget i kulturen og hvordan vores samtaler er omkring timer. Det vil være godt med en indbyrdes forståelse af, at man gør noget ekstra i en periode og så får man noget tilbage på et andet tidspunkt.

Jo mere timemåling vi har, jo mere opmærksomhed kommer der omkring det. De bemærkes at man bør tale om opgaver i stedet for at tale om timer. Der er forslag til, at man taler med ens sektionsleder om, hvordan opgavefordelingen ser ud, i stedet for at se på timer.

Der skal laves et intentionspapir. Hvad vil vi fremme, hvilken kultur vil vi have på instituttet og hvad er de overordnede principper?

Ledelsen kommer med forslag til hvem der kunne sidde i arbejdsgruppen ved at snakke med SU repræsentanterne.

SU-sekretæren vil være tovholder på processen.

Punkt 9: Introduktion til dansk for nyansatte udenlandske medarbejdere

Hvordan sikrer vi at udenlandske medarbejdere kommer til at lære dansk på et niveau som gør, at de kan undervise, vejlede og afholde eksamen på dansk.

Det handler ikke kun om at skulle lære dansk, men lige så meget om hvordan man, på AAU, underviser, vejleder og afholder eksamen. Dette kan være på helt andre måder end man er vant og det kan skabe en utryghed hos den enkelte. Derudover kan der også være en usikkerhed om, hvordan man arbejder med PBL. Der kan også være behov for hjælp til oversættelse fra engelsk til dansk.

Vi skal tænke på hvornår - på hvilke semestre, vi sætter udenlandske til at vejlede på, da det kræver mere at vejlede på de afsluttende semestre.

Der er forslag til at nye udenlandske medarbejdere får tilknyttet en mentor, som kan introducere til processerne på instituttet. Der kan laves observationer, den nye kan være med i undervisningssessioner og være Co-teacher. Mentoren skal ikke stå med alt arbejdet selv, men kan uddelegere til andre kolleger.

Introduktionen skal integreres i den eksisterende onboardingplan.

Området kan også gøre sig gældende for danske nyansatte, som er nye i akademiske sammenhænge.

Alison Milner, Heidi Hautopp samt Mette Hvillum og Jane Bak fra institut HR, går videre med at lave et oplæg til nogle gode principper på området. Oplægget præsenteres på et kommende SU-møde.

Punkt 10: Punkter til kommende møder

- Evaluering af processen for forskningsgruppe- og studienævnorganiseringen skal dagsordensættes ved næste SU-møde med tilbagemeldinger fra de enkelte sektioner via SU-repræsentanten.

Punkt 11: Eventuelt

Intet til eventuelt.

Overblik: Noter