

Samarbejdsudvalg (SU møde 4. september 2023)

04-09-2023 10:00 - 12:00

Lokale 2.107 (AAL) og 2.3.015 (CPH)

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt uden bemærkninger.

Punkt 2: Orientering ved Keld

Der indledes med en opsummering af den overordnede situation.

Der sker mange ting i øjeblikket og der er mange forskelligartede opgaver. Vi er berørte af nedgang i optagelsestallene på vores bacheloruddannelser og EVU, en stram økonomi, kandidatreformen mv.

Eksternt hjemtag bliver et centralt omdrejningspunkt. Derudover skal vi have fokus på hvordan vi laver endnu bedre uddannelser fremadrettet.

Begge emner vil give anledning til drøftelser de kommende år.

Punkt 3: Optag 2023

Optaget på instituttets bacheloruddannelser er faldet i år og ligger derved under det budgetterede. Optaget på instituttets kandidatuddannelser er til gengæld bedre end forventet og er med til at opveje de manglende STÅ på bacheloruddannelserne, så det hjælper på økonomien nu. Men det er stadig sårbart med bacheloroptagelsestallene, når vi ser fremad mod rekruttering til kommende KA optag.

MZ og KT skal have et møde med dekanatet, hvor der skal snakkes om hvordan vi kan få flere internationale studerende på LISE. Målet er at få danskkrevet på LISE uddannelsen afskaffet, og derved optage flere internationale studerende.

Det er besluttet at stoppe optaget på sidefaget Kulturforståelse. Der er få studerende og sidefaget er ikke et godt match med gymnasierne. Vi har optaget studerende i år, men stopper optag pr. september 2024. LISE og CCG har kulturforståelse på deres uddannelser, så vi beholder området forskningsmæssigt.

Udmeldingen med, at optaget på sidefaget Kulturforståelse sættes i bero, kommer fra personaleleder og går først til de VIP-medarbejdere som er involveret i sidefaget. Der er ikke afskedigelser i forbindelse med dette. De ansatte er bundet op på øvrige opgaver også.

Studiesekretærene informeres umiddelbart efter orienteringen af kerne VIP.

På SIS spansk er der kun optaget 4 studerende i år. Det er sårbart med så få studerende og det stiller større krav til underviserne ift. at lave et godt fagligt og socialt miljø. Vi skal sikre et godt studiemiljø, som bl.a. kan gøres igennem aktiviteter sammen med LISE studerende.

Der skal kigges ind i hvordan spansk fremover kan tænkes sammen med LISE. Der skal påbegyndes nogle faglige snakke om dette med forskningsmiljøerne. Miljøerne skal inddrages i denne dialog så tidligt som muligt.

Udvalget spørges, om der er nogle tanker eller kommentar om styrkelse af optaget.

Der er enighed i, at det er en god idé, hvis danskkrevet på LISE kan afskaffes.

Der spørges ind til, om der er konkrete tal for hvor mange uddannelsespladser vi må flytte til Aalborg, når fx ILOO lukker i Sydhavnen? Det vides ikke endnu. Vi skal se ind i muligheden for at undervisergruppen i Sydhavnen kan undervise i Aalborg.

Punkt 4: Økonomi

Der er udsendt et bilag fra dekanatet som skal omkring råd og udvalg. Bilaget "Arbejdet med at sikre en økonomi i balance" beskriver den økonomiske situation på SSH og en bruttoliste over forslag til besparelsesområder.

I 2023 mangler SSH 25 mio. kroner og på sigt og frem til 2025 mangler der for nuværende 40 mio. kroner.

Dog skal vi på instituttet ikke finde flere besparelser i 2023. Med de besparelser vi har lavet før sommer er vores økonomi i balance. Men vi kommer til at have udfordringer i fremtiden. Dog har vi et godt grundlag at arbejde ud fra.

Vi kommer til at gå ned i STÅ. Vores dagstudier er gået ca. en tredjedel ned i STÅ-indtjening siden 2019.

Vi havde håbet på fremgang i EVU, men det er ikke sket, så vi kommer til at revidere dette budget.

Eksternt hjemtag ser godt ud i år og vi har budgetteret med at ligge på omkring 30 mio. kroner de næste par år.

Bruttolisten fra dekanatet er ikke opløftende, da der er beskrevet besparelsesområder vi gerne skulle udgå at pille ved. Det er svært at byde ind med konkrete tiltag og forslag til ændringer. Vi er nødt til at se besparelsesforslagene i en bredere ramme, da nogle af tiltagene kan afføde andre u hensigtsmæssige ting, fx kan det have negative påvirkninger på studiemiljøet.

Der er beskrevet mange forskellige forslag til besparelser på bruttolisten. Nogle tiltag kan man gøre nu og andre kræver fx ændringer i studieordninger. Nogle tiltag kunne man med fordel vente med at gøre noget ved indtil den nye kandidatreform kommer. Nogle af tiltagene er allerede sat i gang fra centralt hold.

Vi har lavet en del besparelser allerede, hvilket gør at vi er lykkedes med den økonomi vi har. Det kan derfor også være svært at komme med yderligere forslag til besparelser, da vi også skal sikre, at vi bliver ved med at have en bred vifte af uddannelser og andre aktiviteter på instituttet.

Det vil være godt at have et grundlag for diskussionerne generelt for vores økonomi. Vi skal udvikle os, og sikre at vi har nogle rammer der gør at vi kan netop det.

Punkt 5: Evaluering af processen vedrørende ændring af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper

Der indledes med en kort bemærkning om baggrunden for ændringen af nogle forskningsgrupper og nogle studienævn.

Der har været dialog igennem hele processen, hvor der både har været individuelle samtaler, gruppesamtaler i Forskningsgrupper (FG) og Studienævn (SN) samt samtaler med Forskningsgruppeledere (FGL) og Studienævnsforpersoner (SNFP). Mange er

derved blevet inddraget i processen, hvilket også resulterer i mange forskellige meninger om, hvordan landskabet kan se ud. Det kan derfor være svært at lave sådan en proces demokratisk. Ledelsen har ud fra de mange drøftelser med medarbejderne, truffet de beslutninger, som de vurderede var de bedst mulige løsninger.

Der er kommet en henvendelse via AMiU. Her lyder det at inddragelsen ikke har været tilstrækkelig. Der er blevet svaret direkte til afsenderne af henvendelsen med en uddybning af baggrunden for dem måde, hvorpå inddragelsen af foregik.

Der er kommet følgende tilbagemeldinger fra de forskellige sektioner og TAP-gruppen vedr. processen:

A - Det blev af nogle oplevet som en strategisk proces, hvor man fik opfattelsen af, at beslutning var taget på forhånd. Nogle fik oplevelsen af, at der var forskelsbehandling i forhold til hvor meget enkelte personer blev inddraget.

Man kunne ved større processer med fordel have en procedurebeskrivelse – en slags drejebog, så man på forhånd kendte processen (hvem, hvad og hvornår). Ved at have mere transparens omkring processer kan nogle oplevelser måske undgås.

En del medarbejdere vil gerne være anonyme, så udtalelser ikke kan spores tilbage til en.

Vi skal huske at tilbagemeldinger afspejler hvordan processen er blevet oplevet af nogle og dermed ikke alle. Det er ofte at man undlader at komme med tilbagemeldinger, når de er positive eller neutrale.

B - Det er uklart hvordan processen med FG har været og hvilke kriterier der har været ved udpegning af FGL.

Enkelte har udtrykt, at man blev usikker i forbindelse med indkaldelsen til samtalerne om dannelsen af grupperne. Derudover ville de pågældende gerne have haft yderligere tilbagemelding efter møderne.

Ved SN-processen manglede der klarhed i forhold til de enkelte uddannelsers autonomi. Der har manglet en afklaring af rollefordelingen mellem SNFP og Koordinator (KO). Man har været bekymret for, at KO ville få de samme opgaver som SNFP, men uden at få et tillæg.

D - En bemærkning om en højere grad af demokrati i processen om FG. Man kunne fx have drøftet mulige sammenlægninger i fx forskningslederforummet.

E - Nogle oplevede en uklarhed om processen og manglende dagsorden til møder, hvilket gjorde at man ikke kunne forberede sig. Manglende forståelse for FG's historik. Nogle har ikke kunnet genkende at de er blevet involveret i processen. Ønske om en mere åben proces.

TAP - Der er stadig usikkerhed om opgavefordeling i SN-administrationen. Der efterspørges en timeline - hvad skal der ske fremadrettet. Logikken med at slå SN sammen giver god mening.

Det bemærkes, at man kun har fået tilbagemeldinger fra de personer som har været mindre tilfredse. Vi må derfor gå ud fra, at de øvrige medarbejdere har været okay med processen. Det noteres dog også at der sker mange forandringer. Folk kan næsten ikke rumme mere og er måske derfor tilbøjelig til ikke at melde tilbage vedr. endnu en forandring.

Bemærkninger fra ledelsen:

Tak for gode refleksioner og tilbagemeldinger.

Ledelsen havde ikke på forhånd besluttet hvordan landskabet skulle se ud. Derfor var det vigtigt med involvering af medarbejdere. Der er blevet afholdt rigtig mange møder og har været mange dialoger med både enkeltpersoner og med hele grupper. Tilbagemeldinger har ikke peget i samme retning, og de har ikke alle matchet de udfordringer, vi har villet håndtere med omlægningen. Vi har lyttet til det og haft mange perspektiver med.

Sammenlægningen af SN havde vi et bud på organiseringen ved processens begyndelse. Det har vi prøvet af i dialogerne, men der var ikke rigtig bedre alternativer på bordet. Derfor ser det ud som det gør.

Selvom FG er på plads, kan der stadig være behov for at nogle personer flytter rundt. Lige nu skal der bare være en stabilitet. Man behøver ikke at være låst fast for evigt i den gruppe man er i nu. Det er altid muligt at have en drøftelse med FGL og nærmeste personaleleder, hvis man har et ønske om at skifte FG. Vi er dog nødt til også at have for øje, at FG er dækket ind i forhold til uddannelserne, så de forbliver forskningsbaseret.

Vi lytter i ledelsen til kommentarerne og overvejelserne og vil tage dem i betragtning i forhold til fremtidige processer. Vi kan altid lære af dialogerne om vores processer.

B-siden:

Der indledes med, at det er rart, at ledelsen evaluerer processen efter efterspørgsel fra medarbejderne.

Vi skal huske på at vi primært hører fra dem som ikke synes at processen har været optimal. Men vi hører ikke fra de personer som faktisk synes at det har været en god proces. Det ville være rart med de positive kommentarer også, så vi har et helhedsbilledet af processen.

Man skal også se på formålet med evalueringer. Er det fordi medarbejdere skal høres eller er det for at få konstruktiv feedback, som skal ledelsen skal handle på?

Det konstateres at jo før jo bedre med en åben proces, så man sikrer at der ikke er nogen som føler sig forbigået.

Man kunne fx formalisere processen ved at rammesætte den på et medarbejdermøde

Det kan være svært for medarbejdere at se systematikken i processen og have det overblik som ledelsen har.

Man skal også have i mente, at nogle medarbejdere kan være mere sårbare end andre i forandringsprocesser, hvis de i forvejen føler sig utrygge og har været igennem en del forandringer forinden.

Ledelsen:

Tak for input. Alle tilbagemeldinger er blevet hørt og vi tager den med i vores planlægning af processer fremadrettet.

Punkt 6: Timer til studienævn og funktionsbeskrivelser

Rammerne er blevet ændret hen ad vejen og der kan stadig komme nogle mindre justeringer undervejs. Timetildelingen skal afspejle opgaverne for hhv. SNFP og KO.

Principper for timetildeling:

Hvor mange uddannelser er der i studienævnet? BA og KA eller enten BA eller KA.

Derudover er der set på antal STÅ.

Dog tildeles der en grundpakke med timer til alle studienævn, da der er nogle basising som skal laves. Internationale studerende kræver også mere tid.

Man må bruge af STÅ bevillingen til enkelte administrative opgaver. Hvis poster fylder så meget at de kræver flere timer, kan der tages timer ud til dette af STÅ midler. Man vil så skulle justere lidt ned i timerne til forberedelse.

Det er meget forskelligt hvordan timetildelingen opfattes af de forskellige SN. Nogle oplever at de får bedre vilkår, og andre oplever at vilkårene bliver forringet. Dette vidner om at tingene hidtil er blevet gjort meget forskelligt på de enkelte studienævn.

Der spørges indtil hvordan timerne skal deles ud? Er der en pulje til SN som SNPF deler ud, eller deles de på forhånd ud til de enkelte uddannelser?

Der vil være en lille pulje timer som man internt kan flytte rundt på i SN. Ellers fordeles timerne til hver enkelt uddannelse.

Der spørges ind til om der er øvrige spørgsmål eller kommentarer fra udvalget.

Der er ingen kommentar fra udvalgsmedlemmerne.

Punkt 7: Efter- og videreuddannelsesområdet

Der kører en proces hvor man er i gang med at samle ét fælles EVU-sekretariat, som bliver forankret på fakultetsniveau.

Det er en udfordring at finde ud af, hvordan vi skal sætte det sammen ift. til vores egen administration, da vi har SN-sekretærer og studiesekretærer som sidder med både dagstudier og EVU. Vi skal sikre at vi får en stærk administration til at sidde på fakultetet, som kan varetage vores EVU-uddannelser. Samtidig skal vi sikre, at vi har en stærk administration på dagstudieområdet.

Der kommer nu til at køre en proces med nogle workshops, hvor sekretariatschefer og studiemedarbejdere skal deltage. Her skal driften af det nye sekretariat skal drøftes.

Vi skal have i mente i denne arbejdsproces, at vi på instituttet også er i gang med at ændre strukturen på vores dagstudie studienævn. Det er en svær øvelse at have fokus på begge dele.

Det nævnes at det er vigtigt med løbende information til medarbejderne. Der er oprettet en TEAMS kanal af fakultetet, hvor man kan følge med i processen vedr. EVU.

Sammensætningen af EVU-sekretariatet, skal gerne være på plads i starten af december jf. fakultetets tidsplan. Men det vides endnu ikke om der ændres i processens tidslinje.

Punkt 8: Lokaler / reduktion af bygningsmasse

Vi har afgivet vores 4-fløj til et andet institut.

Der skal laves ét stort lokale som vores emeritus, gæster og ph.d.-studerende skal dele. Postdoc og adjunkter kommer også fremadrettet til at skulle dele kontorer.

Medarbejdere på lektorniveau og opefter er blevet bedt om at tilkendegive, hvis de gerne vil dele kontor med en anden kollega.

Vi får nogle ledige kontorer når instituttets kommunikationsmedarbejderne flytter ud og i forbindelse med at nogle af instituttets medarbejdere overflyttes til EVU sekretariatet.

Det vurderes at det hele nok skal gå op.

Punkt 9: Kandidatreformen

Vi kommer til at følge udviklingen og snakke om den nye kandidatreform løbende.

Der er nedsat et kandidatudvalg med Rektorer og Departementschefen.

Der er nogle præmisser at arbejde ud fra, hvor kommissoriet som udgangspunkt vil omlægge 35% af studiepladserne på HUM og 40% af studiepladserne på SAMF. Dette er en rigtig stor del af vores uddannelsespladser.

Vi skal prøve at præge processen så godt som muligt og det opfordres til, at man tager nogle indledende drøftelser i studienævnene.

Der spørges ind til, om der er mulighed for på vores institut at udvikle nye uddannelser i Kbh. Kunne man forestille sig, at der blev oprettet nogle erhvervskandidatuddannelser eller skal vi holde os til EVU?

Som udgangspunkt skal der ikke oprettes nye ordinære uddannelser på HUM og SAMF, heller ikke i Kbh., men man kunne måske lave noget ud fra nogle af vores eksisterende uddannelser. Ideer modtages gerne.

Punkt 10: Onboarding af internationale medarbejdere og danske nye medarbejdere

Arbejdsgruppen fremlagde arbejdet med onboarding af internationale medarbejdere.

Arbejdsgruppen kom frem til følgende udfordringer samt løsninger hertil:

Fokus på det danske sprog og kultur, herunder universitetskulturen, for internationale medarbejdere.

1. Der kunne evt. være et valgfag på adjunktpædagogikum, hvor også øvrige stillingskategorier havde mulighed for at deltage. Indføre en form for dansk certificering, ligesom man har engelsk certificering for danske medarbejdere. Altså et tilpasset forløb til universitetsverdenen, hvad angår både det danske sprog og kulturen.
2. Den nye medarbejder kan evt. planlægge undervisningen sammen med en erfaren medarbejder.
3. Et konkret forslag kunne også være en 'Danish Practicing Club', hvor man som udenlandsk medarbejder kan mødes med ligesindede fra egen Sektion fx 1-2 timer ugentligt og træne sit danske sprog i et trykt miljø. Det kan på sin vis godt være selvorganiseret, men godt at facilitere kontakt mellem medarbejderne, så de ved hvem hinanden er. Kunne være en del af invitationen, når man starter på instituttet. Det vil være fint med dansktalende medarbejdere i netværket, så de kan hjælpe med sprog/udtale – men denne rolle kan gå på tur, behøver ikke være de samme hver gang.

Studerende er ikke forberedt på, at der kan være internationale undervisere/vejledere, der i starten ikke taler meget dansk. Der mangler forventningsafstemning i alle led. Det er sket flere gange at de studerende siger nej til engelsktalende vejledere.

1. Frame det positivt på hjemmesiden, at man kan møde udenlandske medarbejdere.
2. Man kunne også skrive det ind i studieordninger, at man kan forvente at møde internationale engelsktalende undervisere.
3. Modulansvarlige på moduler med engelsktalende undervisere, kan også være med til at rammesætte en positiv forventning omkring undervisningen fra engelsktalende undervisere.

Der mangler opfølgning på, hvornår en international medarbejder taler godt nok dansk til at kunne vejlede, undervise og eksaminere.

1. Indføre en buddy-ordning. Buddyen kunne være med til at kvalificere den internationale medarbejder i det danske sprog.
2. Den internationale medarbejder skal have mulighed for at holde det danske sprog ved lige – fx ved jævn fordeling af vejledning og undervisning hen over semestret.
3. Desuden skal modulkoordinatorer følge op med den nye medarbejder ift. hvordan det går med undervisning, vejledning og eksamen.

Det kan være udfordrende som international medarbejder at læse studerendes opgaver igen nem, grundet manglende dansk kundskaber

1. Som international medarbejder vil det være en fordel at få tildelt ekstra timer til dette, det første år man er ansat.

Internationale medarbejdere har brug for introduktion til både undervisning, vejledning og eksamen. Hvordan afklares det, hvad der er behov for?

1. Personaleleder skal i introsamtalen med den nye medarbejder, tale om hvad der er behov for af tiltag for at vedkommende bliver godt integreret på arbejdspladsen. Hvilken støtte der er behov for, for at kunne føle sig tryk og rustet til at undervise, vejlede og afholde eksamen. Personaleleder er tovholder for at sætte tiltag i gang – evt. tilknytte en buddy.
2. Introduktion til Plan2learn, for at se om der er kurser, der kunne være relevante for den nye medarbejder.

En del af tiltagene kan også gøre sig gældende for danske nye medarbejdere, som ikke i forvejen har kendskab til PBL eller arbejdet i universitetsverdenen.

Forslagene til tiltag bliver kvalificeret og arbejdes derefter ind i instituttets nuværende onboardingprogram.

Udfordringerne og tiltagene, som denne arbejdsgruppe er kommet frem til, vil også blive brugt i det strategiarbejdede som foregår i ligestilling og diversitet udvalget, hvor der er en koordinerede indsats for Diversitet og inklusion. SSH-indsatsen, som instituttet skal bidrage til er: "Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere"

Punkt 11: Punkter til kommende møder

Ingen punkter blev meldt ind.

Punkt 12: Eventuelt

Intet til eventuelt.