

SSH FSU (SSH FSU)

23-03-2022 12:00 - 15:00

Fib. 35

Information:Sagsnummer: 2022-234-00609

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Rikke Ørngreen, Jette Kollerup Bangsø, Jens Kirk, Frederik Hertel, Søren Lindhardt, Jesper Lindgaard Christensen, Bendt Torpegaard Pedersen, Lis Carlsen, Lotte Brunø, Palle Steen Hansen, Clara Borgstad (referent)

Øvrige: Keld Thorgård Institutleder for Kultur og Læring, Janus Malthe Skjoldborg Strategisk Rådgiver

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 3: Forventninger ved ansættelse som videnskabelig medarbejder

Dekanen indleder. Dokumentet er flere gange blevet behandlet i FSU, samt i det Akademiske Råd og i Fakultetsledelsen, hvor det er blevet drøftet hvilke forventninger ledelsen bør have til VIP medarbejdere på forskellige ansættelsestrin. Dekanen beder derfor FSU om en sidste godkendelse af dokumentet, eventuelt med nogle afsluttende rettelselser?

Medarbejdersiden svarer, at ordlyden overordnet set i dokumentet godt kunne ændres fra *"omfatte"* til *"kan omfatte"*, i formuleringen af hvilke krav der er til en medarbejder på et bestemt karrieretrin. Omformuleringen vil medvirke til, at medarbejderne ikke tolker kravene som noget de absolut skal imødekomme, men det er en samlet vurdering af deres arbejde, der vurderes ud fra.

Ledersiden svarer at det kigges der på, samt at dokumentet vil anses som godkendt efter den sidste rettelse. Ydermere er det næste skridt nu, at dokumentet skal implementeres i organisationen, således at det ikke kun er lederne som er bevidste om dokumentet, men det også er et dokument som medarbejderne anvender til at skabe overblik over de forventninger, som stilles til dem.

Punkt 4: Forslag til AAU's politik for brug af undervisningsmateriale

Medarbejdersiden er overordnet set positive overfor det nye forslag til brug af undervisningsmateriale, særligt at det primært tager udgangspunkt i UBVA's model for brug af undervisningsmateriale. Det kommenteres, at processen for dokumentet har været længe undervejs, og det derfor er positivt at processen næsten er tilendebragt. Det kommenteres yderligere:

- At det ville foretrækkes, hvis man ændrede politikken til en aftale, da aftaler er mere gunstige at arbejde udfra og skaber større incitament, når medarbejdere skal rådgives.
- At det er vigtigt, at der bliver evalueret på brugen af dokumentet efter det er blevet implementeret, for at erfare hvordan det fungerer at arbejde med retningslinjerne i praksis.

Ledersiden svarer, at i dokumenter som disse er det altid en svær balance at arbejde med, fordi man både ønsker at beskytte sit materiale, samtidigt med at man også gerne vil låne det til kollegaer og studerende i situationer, hvor det giver mening. Samtidigt er der nogle faglige emner som aldrig ændrer sig, hvorimod andre udvikles i takt med samfundet.

Beslutning: Rådets sekretær vil udarbejde et høringsvar på baggrund af FSU's kommentarer.

Punkt 5: Fortrolighed i FSU

Medarbejdersiden udtaler indledende, at deres holdning er, at det i udgangspunktet altid skal være, at intet er fortroligt. Åbenhed bidrager til, at man kan tage beslutninger på et oplyst grundlag. Begrundelserne for fortrolighed i HSU's dokument virker meget generiske, samtidig med at varighed omkring fortroligheden i dokumentet er uklar. Det skal fremstå tydeligere, hvor tidligt formand og næstformand kan aftale fortrolighed. Desuden bør man altid have lov til at drøfte sagerne med sin suppleant.

I udarbejdelsen af en procedure for FSU's egen fortrolighed, er det selvfølgelig vigtigt, at man holder sig inden for rammerne af samarbejdsaftalen og forvaltningsloven.

Ledersiden tilføjer hertil, at fortrolighed muligvis skal behandles forskelligt, afhængigt af hvilket organisatorisk niveau vi behandler. I vores FSU vil det være påkrævet, at fortrolighed er forskellig fra sag til sag.

Medarbejdersiden kommenterer, at det vigtige ift. loven er, at man beskytter den enkelte, frem for organisationen eller ledelsen. Der skal således være informationspligt i alle sager, undtaget personsager, da oplysthed bidrager til de gode ledelsesbeslutninger. Ydermere peger de på, at dagsordens-processen er anderledes for HSU end for FSU, da man på HSU har formøde om dagsordenen imellem formand og næstformand, der er derved ingen overraskelser.

Dekanen foreslår, at man eventuelt kunne holde formøder mellem formand og næstformand, når der er lukkede punkter på dagsordenen, hvilket næstformanden (Bendt Torpegaard Pedersen) ikke er afvisende overfor.

Medarbejdersiden påtaler, at de føler en stigende grad af lukkethed på AAU, som nogle medlemmer kun mener bør være til stede, når man behandler personfølsomme sager. Yderligere udtales der, at medarbejdere på AAU er efterhånden bevidste omkring, at der er meget fortrolighed til stede i organisationen. Fortroligheden skaber sommetider urolighed blandt medarbejderne, fordi de automatisk antager, at der bliver lagt en masse

planer, som der reelt set ikke gør. Det vil i nogle tilfælde derfor være angstnedsættende, hvis der var en større åbenhed i organisationen.

Det anerkendes dog også, at fortrolighed omkring idéer til tiltag, som endnu ikke er fastlagte, kan være en god idé, da de kan skabe håb eller frygt i organisationen, forinden der er truffet en beslutning om disse.

Ledelsessiden svarer, at det vil være en god idé at have en drøftelse omkring at rammevilkårene på mange måder er ændrede og institutionen skal være mere dynamiske nu end nogensinde. Der skal være fokus på de elementer, som er inden for vores kontrol. Vi skal have udarbejdet vores egen procedure for fortrolighed i FSU, som vi også skal huske at evaluere på efterfølgende.

Beslutning: Rådets sekretær vil udarbejde et udkast til en procedure for fortrolighed i SSH FSU, med udgangspunkt i HSU's procedure for fortrolighed. Udkastet vil drøftes på et kommende FSU-møde.

Punkt 6: Orienteringspunkter

Dekanen indleder. I og med at Ministeriet er kommet med en offentlig udmelding omkring udflytningsreformen, har rektor opsat et medarbejdermøde omkring planerne for udflytningen. SSH-fakulteter har meddelt til rektoratet, at man ønsker at kunne optage på uddannelserne i København så længe, som det er muligt.

Kommunikationen omkring processen, herunder inddragelsen af samarbejdsudvalget og de kollegiale organer, er det som man på direktionniveau diskuterer nu. Det er også en situation som skal håndteres per institut, fordi situationerne på institutterne er så forskellige. Der pågår gode og konstruktive dialoger med institutlederne omkring udflytningen.

Der oprettes en taskforce, som skal håndtere de praktiske elementer omkring udflytningen, herunder spørgsmål omkring økonomi og personale. Der ligger en stor udfordring i at sikre et godt arbejdsmiljø på AAU de kommende år; nogle medarbejdere kæmper hårdt for bevarelsen af deres uddannelser, mens andre allerede har svært ved at se dem selv som medarbejdere på AAU i fremtiden.

Medarbejdersiden kommenterer, at det er positivt, at ledelsen kommer med løbende status omkring processen. Samtidigt mener de, at der bør afsættes ressourcer til at skabe aktiviteter for de uddannelser som lukker for optag, således de har rum til at skabe nye muligheder.

Dekanen svarer, at det er en god idé med mulighed for et råderum til dette. Selvom uddannelserne er under afvikling, så skal der også fortsat være plads til at drøfte karriereplanlægning med de berørte medarbejdere og drøfte hvilke kompetencer som kan flyttes rundt.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvad der specifikt er planen for Socialt Arbejde? Og om deres udmelding vil gøre det nemmere at bibeholde andre uddannelser?

Dekanen svarer, at der i forligsteksten kunne læses en opfordring til at finde en løsning for udbuddet af uddannelsen i København. Der er dog stadig et udbud af uddannelsen i Aalborg. Lige nu planlægges der efter, at der skal lukke otte uddannelser i København.

Beslutning: Der vil lægges et ekstra møde i FSU's kalender inden sommerferien, hvor udflytningen skal drøftes yderligere.

Punkt 7: Eventuelt

Karriereforløb og forfremmelsesprogrammer

Ledelsessiden meddeler, at de er åbne overfor at de vedtagede politikker for karriereforløb og forfremmelsesprogrammer bringes til en nærmere drøftelse for hvordan de kan anvendes på SSH. Der er dog en del benspænd forbundet med at arbejde med dette, da der eksempelvis kan opstå flaskehalsproblemer ansættelserne imellem.

Beslutning: Karriereforløb vil indledningsvist drøftes i fakultetsledelsen.

Undervisning efter kl. 16

Medarbejdersiden udtrykker bekymring for undervisning efter klokken 16. Undervisning som planlægges efter klokken 16, bør planlægges i en dialog mellem den gældende underviser og nærmeste leder.

Mængden af undervisningslokaler giver dog en udfordring med at der indimellem skal planlægges med undervisning efter kl. 16.

COVID-19 senfølger som arbejdsskade

Hvis man kan bevise, at man har fået COVID-19 gennem ens arbejdsplads og man har nogle efterfølgende senfølger, så kan det betegnes som en arbejdsskade. HR har fået nogle indmeldinger omkring senfølger som arbejdsskade. Det kan dog være vanskeligt at påvise, at man er blevet smittet på sit arbejde. Dette skal derfor tages op i HSU.

Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU

FSU-møderne skal fremadrettet indeholde et punkt omkring, hvordan drøftelserne fra mødet viderefremmes til resten af samarbejdsorganisationen.