

SSH FSU (SSH FSU)

16-12-2022 09:00 - 12:00

Fib. 35

Information:Sagsnummer: 2022-234-00614

Sagsbehandler: Clara Borgstad

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

Afbud: Anna Dybdahl Sørensen.

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 minutter)

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne (30 minutter)

Dekanen indleder.

På uddannelsessiden fylder aktiviteter med employability meget, ledigheden er faldet, men det er fortsat et sektorproblem. Ledighed er desuden også væsentligt ift. akkrediteringen. Visse uddannelser har, hvad der kan karakteriseres som systematisk overledighed og det skal de forholde sig til for at undgå yderligere tvangsdimensionering. Det vil dog være hensigtsmæssig, at være bedre til at evaluere om employability indsatser virker, således der kan arbejde mere strategisk med dem. Der er en begyndende tendens til, at kandidaterne kommer hurtigere i arbejde, og man må håbe at det er en tendens som fortsætter.

Der arbejdes også med det fysiske studiemiljø, hvilket er en indsats som i høj grad handler om at gøre det hyggeligt og nyttigt for de studerende at anvende de få fysiske rammer. I København er de studerende glade for de fysiske rammer, også selvom der er få.

Ift. forskningsområdet så har der i 2022 været en fornuftig publiceringsaktivitet. Der har været færre publikationer end tidligere år, men det er bedre publikationer, hvilket har været vores målsætning. Ift. det eksterne hjemtag, så har det været rigtigt godt i 2022. Det vedlagte viser, at det eksterne hjemtag, som vi har kontrakter på, men der jo også de aftaler ved siden af, hvor kontrakten ikke er indgået endnu. Der skal i 2023 fokus på de områder, hvor vi er mindre gode til at hente eksternt hjemtag. Vi skal også have styrket vores position i EU og have fokus på Horizon midlerne.

Kommentarer:

Ledelsessiden kommenterer hertil, at selvom uddannelserne skal lukke i København, er der fortsat et fokus på at skabe et godt studiemiljø og blive ved med at udvikle det.

Medarbejdersiden kommenterer, at ledelsen skal være bedre til at frame arbejdet med employability. Fra medarbejdernes side af, er ledelsen ikke særligt kritiske overfor hele employability tanken, men køber den fuldstændig ukritisk.

Dekanen svarer, at hver eneste gang vi er i dialog med eksterne omkring vores studerende, så er den eneste betydelige faktor, at kandidaterne ikke kommer i arbejde. Det er ærgerligt at det forholder sig således, fordi kandidaterne kommer i beskæftigelse på sigt.

Medarbejdersiden påpeger, at vi kunne lave nogle flere cases til offentligheden omkring, hvorfor en engelsk studerende får arbejde i Bjerringbro, og ikke den studerende fra Århus. Desuden kunne vi fremhæve tydeligere, at vi også uddanner til et internationalt arbejdsmarked.

Dekanen svarer hertil, at uddannelserne skal være bedre til at fortælle om uddannelserne, gerne med hjælp fra de nuværende studerende, som har kendskab til målgruppen. Dekan påpeger yderligere, at studienævnene gør meget for at få de studerende til at få kontakt med arbejdsmarkedet, og de gode historier skal vi være bedre til at fortælle.

Medarbejdersiden kommenterer, at man kunne prøve at søge inspiration fra andre universiteter omkring hvordan de håndterer dette.

Dekanen peger på, at vi kan benchmarke os med SDU.

Medarbejdersiden kommenterer, at der er nogle områder hvor AAU er rigtigt god til at funde midler, eksempelvis indenfor praksisforskning. På nogle områder er det ikke meningsgivende at søge bestemte midler, og derfor går forskerne ikke efter dem.

Dekanen svarer, at han er enig i, at nogle midler er for 'dyre' at hente hjem. Eks. hvis det får for meget karakter af myndighedsbetjening. Men der er stadig områder, hvor vi stadig kan hente midler hjem, eks. EU.

Ledelsessiden peger på, at man kunne overveje at kigge ind i anvendelsen af programmer såsom Google Scholar, og andre matrikler som kunne dokumentere det arbejde og de publikationer man udarbejder på SSH.

Medarbejder tilføjer, at man på SSH bør fastholde sin kritiske sans overfor platforme som Google Scholar.

Dekanen svarer, at hvis man kigger på de rå BFI point, så er meget af HUM og SAMF repræsenteret. I og med at man arbejder med en ny model for dette, giver det mening at drøfte i FSU. Modellen i fremtiden skal gerne kunne rumme både videnssamarbejde og societal impact, som Scopus ikke kan. Afslutnings skal vi huske, at hvis noget besluttet på EU basis, så er der desværre ikke så meget at gøre.

Punkt 4: Opsamling på arbejdsmiljødrøftelse og APV-handleplan fra institutter (30 minutter)

Dekanen udtaler, ift. arbejdet med ligestilling og diversitet, at på fakultetet er der ikke arbejdet helt så systematisk med dette som kunne have været ønsket. Det er dog

dekanens indtryk at APV arbejdet generelt går udemærket i institutterne og dermed på fakultetet som helhed.

Medarbejdersiden kommenterer, at det er flere forskellige afdelinger i HR som arbejder med APV'en, og de samarbejder ikke om det samme årshjul, hvilket besværliggør arbejdet. Her tænkes på, at arbejdet med diversitet og inklusion er dekoblet de almindelige APV processer og nogle emner eventuelt skal adresseres i begge processer.

Medarbejdersiden peger på, at FSUs rolle bl.a. bør være, at vogte over om processer såsom APV arbejdes med tilfredsstillende og følge op på dette. Derfor er det problematisk, at man ikke har mere konkrete beskrivelser af, hvordan man har arbejdet med APV på SSH.

Medarbejdersiden kommenterer, at når FSU drøfter MUS, så bedes institutterne om at levere en kort note omkring forløbet til FSU, og måske det samme kunne gøres ift. APV.

Medarbejdersiden påtaler, at i den undersøgelse der blev foretaget på universitet omkring ligestilling og diversitet, viste det sig at medarbejdere ansatte i midlertidige stillinger havde det svært på AAU. Dem skal der også være et fokus på.

Dekanen svarer, at der er nogle kulturforskelle på institutterne. Det spiller ind i en større drøftelse omkring, hvordan vi skal tænke vores stillingskategorier i fremtiden, eksempelvis hvad det indebærer at være midlertidig ansat.

Punkt 5: Orienteringspunkter (15 minutter)

Retningslinjer for honorering ved udpegning af VIP til fakultære opgaver:

Der er på det nye SSH fakultet diskuteret timehonorering af flere omgange. Retningslinjerne fungerer på den måde, at dekanatet sender midler ud på institutterne og efterfølgende skal der være dialog mellem medarbejderne og institutlederne omkring hvordan det skal bruges. Vi får tit kritik for, at vi udhuler undervisningen fra institutterne, når vi fra fakultetets side af søsætter nye projekter, hvilket er derfor modellen er blevet udarbejdet på denne måde.

Kommentarer:

Medarbejdersiden udtaler, at det altid har været lidt vanskeligt at håndtere arbejde med honorering, da man kommer til at favorisere nogen bestemte typer af opgaver. Omvendt efterspørges det som et værktøj til at fastholde kollegaerne i København.

Dekanen kommenterer, at timehonorering er et redskab til at belønne dem der yder en ekstra indsats, og hvordan timerne konkret udmønter sig, er en lokal dialog. Man vil ikke blive belønnet for alt, visse ting må anses for at være en del af arbejdsopgaverne en VIP må forvente at løse, eks. at sidde i en arbejdsgruppe inden for eget fagfelt. Med

Medarbejdersiden spørger ind til, om man fremadrettet skal diskutere lidt mere hvordan man opgør hvilke ting man skal honoreres for?

Ledelsessiden kommenterer, at der også er et ønske om, at se hvilke opgaver, der tildeles timer for på institutniveau. Dekan afslutter med, at modellen selvfølgelig tilpasses praksis løbende, men at udgangspunktet er, at hvordan honoreringen skal foregå om det er forskningsstøtte på den ene eller anden måde, det beslutter institutterne.

Fælles praksis ift. timeallokering på SSH ph.d.-skolen:

Den sidste udfordring på vores Ph.d.-skole har været at få udlignet de forskelle, der har været som Ph.d.-studerende på HUM og SAMF.

På det tidligere SAMF har ph.d.-studerende hidtil haft mulighed for at konvertere 100 timer af de 600 timers arbejdsforpligtigelse til anden formidling, dette ensrettets, således at alle 600 timer skal bruges på undervisning.

Det er desuden besluttet, at man som vejleder følger den honoreringsmodel, som har været på det tidligere HUM, således, der tildes timer til vejleder ved genindlevering. Desuden vil der ikke længere være timer for at være opponent ved status.

Punkt 6: Evaluering af FSU's arbejde i 2022 (10 minutter)

Medarbejdersiden peger på, at det fungerer fint med sekretariatsbetjeningen, og ansvarsfordelingen mellem formand og næstformand, ligeledes fungerer dialogerne på møderne fint. Yderligere er det positivt, at man er gode til at følge op på spørgsmål og henvendelser.

Dekanen tilføjer, at FSU er et velfungerende udvalg, og ledelsen forsøger at arbejde med den kritik og de spørgsmål som FSU stiller.

Punkt 7: Mødekalender for kommende år (10 minutter)

Dekanen udtaler, at der vil blive indlagt nogle temadrøftelser ind på møderne i løbet af året. Der vil muligvis også komme nogle ekstraordinære møder.

Møderne i FSU vil som udgangspunkt være fysiske, medmindre det er møder som udelukkende er af orienterende karakter.

Punkt 8: Eventuelt (10 minutter)

Intet at bemærke.