

SSH FSU (SSH FSU)

11-04-2024 12:30 - 13:30

KST5-03

Information:Sagsnummer: 2023-234-00934

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Lotte Brunø, Jens Kirk, Palle Steen Hansen, Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel, Søren

Lindhardt, Jette Kollerup Bangsø, Bendt Torpegaard Pedersen

Gæster: Helene Møller Larsen (Punkt 2), Camilla Skjødt Jakobsen (Punkt 2), Helle Hjortnæs Kristensen

Afbud: Rikke Ørngreen

Indhold

Referat 1

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Implementering af krav om tidsregistrering af arbejdstid på AAU (30 minutter)

Helene Møller Larsen, Projektleder i Studiesystemer, indleder punktet.

Man arbejder med udgangspunkt i en minimumsløsning, der overholder lovgivningen. Alle lønmodtagere inklusiv studentermedhjælpere skal registrere deres arbejdstid, men det er endnu uafklaret om det også kommer til at gælde ledere. Det kommer til at være nok, at registrere sin samlede daglige arbejdstid, der er dermed ikke lagt op til et indchecknings- og udcheckningssystem.

Når projektet er blevet implementeret, så vil man tage erfaringerne til efterretning, og vurdere om den genererede data og de afledte effekter kalder på ændringer af systemet.

Kommentarer:

Der spørges ind til, om man har overvejet om systemet ville kunne genere data til brug i andre sammenhænge? Der svares, at man er i færd med at afklare, hvilke data man vil kunne generere.

Der kommenteres at nogen medarbejdere vil kunne lide systemet, fordi det gør lederne opmærksomme på medarbejdernes timebrug, hvorimod andre medarbejdere vil frygte at ledelsen bliver bevidste omkring at de bruger for mange timer på deres opgaver. Projektet kan igangsætte en u hensigtsmæssig dynamik med negativ betydning for arbejdsmiljøet. Der svares hertil, at man efter 1. juli håber at kunne se på hvilke afledte effekter der kommer. Og så vil man revidere systemet. Det er vanskeligt at vide, om programmet kommer til at have gevinster eller konsekvenser.

Der kommenteres, at Trivselsbarometeret på AAU/SSH viser en problematik mellem krav og ressourcer, så man kunne håbe, at den data som projektet generer kunne nuancere dette.

Dekanen peger på, at man har jo drøftet meget på AAU, om det giver mening ift. opgaveporteføljen at implementere et system som dette, og hvordan det passer ind i kulturen. Det kommer sandsynligvis til at få nogen afledte effekter, men det er vigtigt at det ikke kommer til at kvæle fleksibiliteten i arbejdet.

Der påpeges at man burde have startet projektet anderledes og tidligt have inviteret TR med i processen, for at snakke om hvilken betydning det har for medarbejderne.

Punkt 3: Orientering om beslutning om brug af forfremmelsesprogram på SSH (10 minutter)

Dekanen indleder. Det er fastsat at forfremmelsesprogrammet skal anvendes på universitetet, men det er vores egen opgave at implementere programmet ordentligt og anvende det med forsigtighed. På andre danske universiteter har man mindre gode

erfaringer med programmet, da nogen forskere er endt med at søge agtindsigt i modtagere af programmets sager, og der er rejst spørgsmål omkring nepotisme.

Stillingerne skal slås op bredt for at sikre den frie konkurrence. Åbne calls kan skabe meget konfliktfyldte situationer, derfor har man fastlagt sig på 0-2 i programmet pr år. Programmet skal anvendes som et supplerende redskab i særlige situationer, ligesom MSO'en var.

Kommentarer:

Det kommenteres, at det problematiske ved programmet er at det bidrager negativt til dynamikken på en arbejdsplads, fordi det bekræfter en logik omkring at nogen medarbejdere er særligt talentfulde. Dekanen svarer, at man i organisationen jo måler på individplan og ikke på gruppeplan når det kommer til præstation.

Der kommenteres, at medarbejderne allerede nu sidder med deres målestok og snakker om hvem der skal være professor eller ej. Programmet bidrager desværre til en endnu mere konkurrencepræget organisation, og besværliggør mulighederne for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Der foreslås, at man inddæmmer programmet til klare missioner, således det er tydeligt hvem der kan søge programmet, hvorfor andre ikke kan.

Der spørges ind til, om der følger et tillæg med til programmet, da dette kan blive et stort fokuspunkt for medarbejderne? Der svares ja, da tillægget er fastsat i overenskomsten.

Det kommenteres afslutningsvis, at man bør have mere fokus på yngre forskeres muligheder udenfor universiteter, særligt postdoc og adjunkter, da disse i højere grad ikke har mulighed for at fortsætte deres karriere på universiteterne.

Punkt 4: Ny kompetencestrategi på AAU (20 minutter)

Helle Hjortnæs Kristensen, HR Trivsel og Udvikling, indleder punktet.

Den nye kompetencestrategi er en forenkling af den tidligere strategi. Der er 5 retningslinjer i strategien, men derudover beror strategien meget på den lokale udfoldelse, hvor man i sin enhed gerne skal definere nærmere hvordan man vil arbejde med strategien.

Man har ændret perspektiver på kompetenceudviklings, således det ikke længere udelukkende behøver at være en længere uddannelse, men man ligeledes kan fokusere på praktisk erfaring.

AAU har fået en del færre midler fra Kompetencefonden, faktisk er beløbet faldet med omkring 40 % fra 2022 til 2023. Der er dog nok nogen midler som ikke er udbetalte endnu, når man stiller 2022 op imod 2023.

Kommentarer:

Dekanen påpeger, at SSH fakultetet skal have igangsat arbejdet om at få implementeret meriteringsrammen ordentligt. Fakultetet/institutterne skal desuden udarbejde en status på hvad man har haft af aktiviteter tidligere og evaluere på dette arbejde. Man mangler i

første omgang overblikket, for at kunne arbejde systematisk med kompetenceudviklingen.

Det kommenteres, at man ser en stigning hos HK TAP som søger længere uddannelser, hvilket er en positiv udvikling.

Punkt 5: Eventuelt

Kandidatreformen: Dekanen orienterer at der endnu ikke er noget nyt at berette om udfaldet. Forhandlingerne er fortsat igang.