

SSH FSU (SSH FSU)

26-04-2023 09:00 - 12:00

Fib 5, lokale 35

Information:Sagsnummer: 2023-234-00753

Sagsbehandler: Clara Borgstad

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

Øvrige: Line Renée Thellufsen

Afbud: Jette Kollerup Bangsø, Frederik Hertel

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Input til revidering af AAU kompetencestrategi (30 minutter)

HR deltager på punktet med henblik på at høre, om der er de korrekte fokuspunkter med i kompetencestrategien.

Dekanen peger på, at niveau 4 ledelse mangler noget opkvalificering.

Medarbejdersiden peger på, at man også bør have mere fokus på de faglige ledere, som ikke har den personelle ledelse. Der peges yderligere på, at de nuværende organisatoriske ændringer betyder at studienævnsforpersoner kommer mangler nogle ledelsesmæssige kompetencer, da de kommer til at være ansvarlige for en stor uddannelsesportefølje. Man kunne godt kunne fokuseres mere på involverende ledelse. Efter universitetsreformen har man haft en anden rolle ift. organisation og faglighed. Man bør sætte fokus på hvilket ledelsesrum folk får.

HR kommenterer, at man kunne sætte fokus på ledelsesrummets forudsætninger.

Medarbejdersiden kommenterer, at det på TAP området kan være svært at rekruttere ledere. Derfor kunne man i højere grad uddanne interne medarbejdere til at blive ledere gennem nogle udviklingsforløb.

Dekanen indskyder, at man kunne udvikle nogle kurser for TAP på tværs af hele organisationen.

Medarbejdersiden tilføjer, at man kunne oprette netværk for TAP i organisationen, hvor man udvekslede kompetencer og drøftede nogle af de sværere sager man sidder med. Hertil forslås der, at man eksempelvis kunne spare om, hvordan man sparer ressourcer på nogle af de krævende administrative faste driftsopgaver.

HR kommenterer, at kompetenceudvikling kan være mange ting, og netværk er en god ide.

Medarbejdersiden peger på, at man i organisationen har sat meget fokus på specialiserede TAP-profiler. Dette har nogle klare styrker, men samtidigt betyder dette, at færre fokuserer på at gå ledelsesvejen. Derfor kunne man fokusere på at arbejde med generalistkompetencer, således en medarbejder har flere muligheder senere hen i sit arbejdsliv. Der kommenteres yderligere, at organisationen bliver mere sårbar når medarbejderen er syg, og det kan være ensomt at sidde som eneste specialist i en afdeling.

Medarbejdersiden udtaler afsluttende, at man bør overveje at have danskkurser til udenlandske medarbejdere med i strategien.

Punkt 3: Sygefraværstatistikker for SSH 2022 (30 minutter)

Medarbejdersiden kommenterer, at oversigten godt kunne inkludere flere forskellige stillingskategorier, således man kunne se hvordan henholdsvis yngre og ældre forskere

klarer sig. Derudover kunne det være behjælpeligt med data fordelt på HK/TAP og internationale medarbejdere være relevant at få præsenteret.

Medarbejdersiden supplerer, at det høje sygefravær hos TAP kan skyldes de ekstraopgaver som ens kollegaer skal overtage, når en kollega bliver syg. Dette kan udvikle sig til en ond cirkel. Der kommer også mange ekstraopgaver fra centralt hold. I situationer hvor administrationerne har travlt, benytter man sig desuden sjældent af vikarer. Det påpeges det, at udviklingen på TAP-området er et faresignal, som man bør handle på.

Dekanen udtaler, at når man har personaleledelse, så har man som opgave at have en løbende dialog med sine medarbejdere. Vi vil derfor gerne have lidt mere ledelse på TAP-området, så folk har tid til at have dén dialog.

Medarbejdersiden peger på, at ledelsen burde komme tætte på medarbejderne, og man burde sætte nogle ambitioner op for dette.

Dekanen svarer, at medarbejderne også har et ansvar for at sikre de har et godt arbejdsmiljø. Det er blevet vanskeligere efter pandemien, da hjemmearbejde er blevet mere udbredt for VIP og TAP.

Ledelsessiden kommenterer, at trivsel er noget der har opgangs- og nedgangstider. Vores syn på sygdom har ændret sig, hvilket kan betyde at man registrerer sygdom på en anden måde, og mønstrene i statistikkerne derfor ændrer sig. Det er vigtigt at man som leder har en dialog med sine medarbejdere omkring sygdom, og har føling med hvordan de har det.

Medarbejdersiden kommenterer, at VIP nok særligt vælger at arbejde hjemme når de er syge, og det derfor ikke kommer frem i statistikkerne, hvor meget de reelt er syge.

Dekanen peger på, at ift. VIP siden så er det vanskeligt at måle sygefraværet og have en leder-medarbejder dialog, forskere medarbejderne ikke altid er til stede på arbejdspladsen.

Medarbejdersiden kommenterer, at man bør arbejde ud fra den praksis, at når VIP er syg, så skal sygefraværet ikke kun registreres på forskningstiden, men også på undervisningen.

Beslutning: Sygefraværet vil drøftes igen på kommende FSU møde, hvor der vil medbringes uddybende data + inklusionsmålingen. Man bør fokusere på en særlig TAP-indsats.

Punkt 4: Proces for omorganisering af kommunikationsområdet (15 minutter)

Medarbejdersiden påpeger, at jf. samarbejdsaftalen § 3, Stk. 2., så har ledelsen en pligt til at drøfte, og ikke blot orientere medarbejderne, når de vil implementere ændringer i organisationen. TR har ikke været inkluderet i denne proces. Mange medarbejdere vil tænke denne organisationsforandring som negativ, blot på den baggrund af den manglende inddragelse, og det fremtidige samarbejde vil blive vanskeligt. Desuden var det problematisk at ledelsen ikke var forberedte på denne forandring. Dette gjorde dem

ude af stand til at kunne informere og vejlede deres medarbejdere. Så processen har også skabt noget mistillid til ledelsen og gjort medarbejdere utrygge.

Medarbejdersiden peger på, at det på nuværende tidspunkt er meget uklart, hvordan organisationen fremover skal håndtere den interne kommunikation fra en central enhed. Udmeldingen på nuværende tidspunkt er blot, at opgaverne ikke kommer til at blive i kommunikationsenheden, hvilket betyder at det vil være instituttet som skal løse de ekstra opgaver.

Dekanen kommenterer, at rationalet for organisationsændringen ligger i, at der bliver produceret mange nyheder og artikler, hvor det er uklart hvilken målgruppe de forsøger at ramme. Der mangler nogle klare relevanskriterier i den måde som vi kommunikerer på i dag, og kommunikationsområdet har aldrig fungeret helt optimalt. Institutterne vil blive involveret i en proces, hvor de får mulighed for at udfolde hvilke projekter, de ønsker at kommunikere om fremadrettet.

Medarbejdersiden kommenterer, at Vicedirektør for Kommunikation leder en afdeling med medarbejdere som hun kender godt, og det giver en ulige kamp mellem hendes nuværende medarbejdere og dem fra resten af organisationen. Man bør derfor anonymisere alle som ansøger til den nye afdeling.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvorfor EVU er udeladt fra omorganiseringen?

Dekanen svarer, at EVU er forretningskritisk og der er endnu ikke udviklet en ramme for at arbejde med dette endnu, og derfor er det udeladt.

Medarbejdersiden kommenterer, at det er slående, at det er kommunikationsenheden som har besluttet dette, da det er en enhed som egentlig ikke har denne beslutningskompetence. Desuden ligger der et stort spørgsmål i, hvad institutterne kommer til at betale for kommunikationsydelse.

Dekanen indskyder, at man på økonomiområdet og HR har et partnersystem, som fungerer godt og det forventes også af denne model. Men systemet kræver meget af de enkelte partnere.

Det er direktionens beslutning at lave en fælles kommunikationsenhed, ikke AAU kommunikations.

Medarbejdersiden udtaler, at det bedste man kan gøre på nuværende tidspunkt, er at have en tydelig og klar kommunikation omkring den fremtidige proces.

Ledelsessiden påpeger, at på institutniveau er det uklart hvad de forskellige fænomener kommer til at få af betydning. På IKL er man ved at udarbejde et internt dokument til medarbejderne omkring hvilke prioriteringer man vil have.

Punkt 5: AAU budgetprincipper 2024 – Ny forskningsindikator (15 minutter)

Medarbejdersiden kommenterer, at der er en generel frygt for, at nye initiativer såsom disse kommer til at koste penge, som så skal komme fra driften.

Dekanen kommenterer, at ledelsen er begyndt at være meget opmærksom på ressourcetrækket ude i organisationen, når de arbejder med nye projekter. I forhold til

forskningsindikatoren, så kommer der ikke ekstrabevillinger til VBN, i forbindelse med implementeringen og den videre drift af denne model.

Medarbejdersiden peger på, at man skal være meget opmærksom på hvordan man implementerer dette, da det er et incitament system, der favoriserer kvantitative data frem for kvalitet i forskningen. Desuden understøtter modeller som disse de forskere, som i forvejen har høj rang og status.

Dekanen svarer, at indikatorens 70 % måler på publikationer ligesom man tidligere har gjort. De sidste 30% anerkender meget af det arbejde som allerede bliver gjort, men kan også tilpasses de aktiviteter som man synes er vigtigt på SSH-fakultetet. Dekanen tilføjer, at problematikken med det gamle BFI-system var, at der var flere aktiviteter og publikationer som ikke talte med i modellen,.

Medarbejdersiden kommenterer, at det væsentligste er, at man har fokus på de aktiviteter som er bedst for ens miljø og fagområde. I den tidligere BFI-model målte man medarbejdernes performance på individ niveau. Det afgørende ved denne model er, hvordan den implementeres lokalt og lederne håndterer det.

Punkt 6: Status på AAU's økonomi (20 minutter)

Dekanen orienterer.

Der har været en dialog i direktionen. Bestyrelsen ønsker en disponibel egenkapital på 60 millioner kroner, som vil skulle findes i løbet af de kommende år. Der vil komme nogle besparelser i fællesservice, der skal opsiges nogle bygninger og der skal spares på nogle lønomkostninger. Samtidigt har direktionen investeret i nogle administrative systemer, cybersikkerhed og digitaliseringsinvesteringer. Dette betyder at SSH-fakultetet får en ekstraomkostning i 2023-2029. Samlet set har AAU en fælles udfordring. Allerede næste år bliver økonomien mindre, der kommer faldende STÅ og flere udgifter. Der er desuden en meget skæv fordeling mellem institutterne ift. STÅ og eksternt hjemtag. Man arbejder derfor på at finde nogle løsninger i år og prøver at finde nogle langsigtede løsninger.

SSH-fakultetet har også fået nogle ekstra regninger i år grundet manglende STÅ på 6 millioner. Dekanen har lige i øjeblikket en dialog med institutterne om besparelserne, for at vi kommer så tæt på resultatmålet for 2023, som muligt. Vi har nemlig ikke noget tolerancebånd i år, da dette er suspenderet. Der skal spares omkring 5 millioner kroner på lønomkostninger på SSH-fakultetet alene i forbindelse med opbygningen af egenkapitalen. Vi kommer på fakultetet til at mangle omkring 25 millioner i 2023, og det er uden lukninger i KBH, der først rammer os senere.

Vi kender heller ikke resultatet af den kommende reforms omfang, men vi ved at SSH bliver ramt. Der kommer et ekstraordinært FSU omkring trinnene i dette.

Kommentarer:

Medarbejdersiden spørger ind til, om man på nuværende tidspunkt ved, hvor meget man kommer til at spare på bygninger?

Dekanen svarer, at alle institutter uden undtagelse vil have færre kvadratmeter. Man vil opsiges 2-5 bygninger, som vil spare 15-18 millioner årligt. Desuden er man i færd med at undersøge, om man kan opsiges nogle kvadratmeter inde i Create.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvorfor lukningen i KBH betegnes som et 'institutionsanliggende'?

Dekanen svarer, at dette er en misforståelse. Der menes blot, at det er hele institutionen AAU's problematik.

Punkt 7: Orienteringspunkter (20 minutter)

Status på arbejdet med Signaturer

Signaturerne er oppe at køre og udvikler sig positivt.

Green Societies er ved at være klar til at melde seat funding ud. Særligt i Sydhavnen ser man en masse muligheder i dette.

MASSHINE er også godt i gang og planlægger en konference til december.

Advanced center er ved at udvikle en ramme for sit koncept. Det kommer til at blive et center til grundforskning indenfor nogle brede temaer. Man håber at centret gerne skal kunne finansiere sig selv i løbet af nogle år, gennem støtte fra eksterne fonde.

Nyt om regeringens universitetsreformudspil

Universiteterne venter fortsat på det endelige reformudspil, og herunder hvor omfangsrig reformen kommer til at være. Arbejdsgruppen under kommissionen har desuden haft svært ved at blive enige omkring, hvordan reformen skal udmøntes. Det endelige udspil afhænger også i høj grad om, hvorvidt arbejdsmarkedet vil ansætte bachelorer.

Status på arbejde med EVU-organisering

Der arbejdes lige nu på den afrapportering der skal være færdig inden sommer, hvori der er forslag til, hvordan organiseringen kan se ud. Afrapporteringen skal præsenteres for fakultetsledelsen. Processen har indtil nu afspejlet, at der er utroligt mange interesser i dette, og det er svært at forestille sig, at man kan lave en model alle vil elske. Der er dog generelt opbakning til at øge samarbejdet på tværs.

Punkt 8: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter)

Intet at bemærke.

Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)

Intet at bemærke.