

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

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 minutter).....	1
Punkt 2: Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne (30 minutter).....	1
Punkt 4: Opsamling på arbejdsmiljødrøftelse og APV-handleplan fra institutter (30 minutter).....	2
Punkt 5: Orienteringspunkter (15 minutter).....	3
Punkt 6: Evaluering af FSU's arbejde i 2022 (10 minutter).....	4
Punkt 7: Mødekalender for kommende år (10 minutter).....	4
Punkt 8: Eventuelt (10 minutter).....	5

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 minutter)

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen.

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

Jf. FSUs årshjul skal udvalget på sit sidste årlige møde drøfte hvoreledes man på fakultetet har opnået at arbejde med de strategier og målopfyldelse som fakultetet har haft.

Det indstilles, at FSU drøfter status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne.

Bilag:

- Status på forskningsområdet, bemærk at publikationsdata er frem til 2020
- Uddrag fra uddannelsesberetningen - tidligere indsatsområder og fremadrettede indsatsområder

Status på forskningsområdet

Hjemtag:

Hjemtaget for 2022 (til og med 12. december) ligger 2,4 % over hjemtaget i samme periode i 2021. Vi har især hjemtaget rigtig mange danske offentlige midler, men er til gengæld faldet ift. de private, EU og udenlandske midler.

(Tabel vedlagt)

Publiceringer:

Det samlede antal publikationer er faldende på SSH i perioden 2016-2020. Andelen af publikationerne der er BFI niveau 2 ift. niveau 1 er dog stigende ved det gamle SAMF, hvorimod andelen af BFI niveau 2 har været lidt mere svingende gennem årene ved det gamle HUM (se grafer).

Det skal bemærkes, at fra december 2021 lukkes den danske forskningsindikator BFI. I forbindelse med nedlukningen har styrelsen udmeldt en fortsat interesse i at monitorere den danske forskningsproduktion, og der er igangsat et udviklingsarbejde på AAU med at lave en ny forskningsindikator.

Eksempler på konkrete indsatser:

1. Bobleprojekter

SSH ønsker at skabe nye synergier på fakultetet, stimulere spirende samarbejder mellem SSH og eksterne interessenter, adressere de samfundsmæssige udfordringer og bidrage til forskningsfinansiering. På SSH lavede man initiativet, som blev døbt "bobleprojekter", fordi projekterne skulle bygge på nye, tværfaglige idéer, som involverer forskere fra mindst to SSH-institutter, ligesom projekterne kunne have fokus på såvel grundforskning som anvendt forskning. 20 projektansøgninger blev indsendt, hvoraf 11 blev udvalgt.

2. Signaturer

Vores ambitiøse signaturer er for alvor blevet materialiseret i 2022. Projektleder og viceprojektleder for signaturen "Environmental SSH" er lektor Lill Rastad Bjørst, Institut for Kultur og Læring, og lektor Malayna Raftopoulos, Institut for Politik og Samfund. Med "Environmental SSH" vil klima- og miljømæssig bæredygtighed og grøn omstilling i et SSH-perspektiv få et særligt fokus hos SSH de kommende år.

Ledelsen for signaturen "Computational SSH Hub" er også på plads. Lektor Anders Kristian Munk, Institut for Kultur og Læring, bliver projektleder, og lektor Rolf Lyneborg Lund, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, bliver viceprojektleder. Hubben skal være med til at styrke den computationelle SSH-forskning ved at koble eksisterende ressourcer samt udvikle værktøjer, metoder og forskningspraksisser.

Signaturen "Børn og Unge", der gennem problemorienterede praksisnære forskningsprojekter om børne- og ungeliv skal være med til at skabe praksisforandringer, er sat på hold, indtil der er truffet beslutning om AAU-missionerne.

Den fjerde og sidste signatur er også godt på vej. Institutterne har udpeget medlemmerne af arbejdsgruppen for "Advanced Center for Social Sciences and Humanities Research". Fakultetsledelsen bliver repræsenteret ved dekan Rasmus Antoft, institutleder Mikael Vetner, Institut for Kommunikation og Psykologi, og institutleder Michael Baggesen Klitgaard, Institut for Politik og Samfund. Primo 2023 vil arbejdsgruppen præsentere et forslag til en model for et forskningscenter med fokus på teori- og metodeudvikling på det humanistiske og samfundsvidenskabelige område.

Til at drive signaturerne og understøtte VIP-projektlederne er Lene Lykkegaard ansat som TAP-projektleder i Dekansekretariatet. Lene kommer fra en stilling som udviklingschef i BusinessAalborg og har mange års erfaring med udvikling af projekter og partnerskaber.

Først i det nye år vil der blive ansat en kommunikationskonsulent, som skal hjælpe VIP- og TAP-projektlederne med at synliggøre signaturerne internt på AAU og eksternt i forhold til samarbejdspartnere og presse.

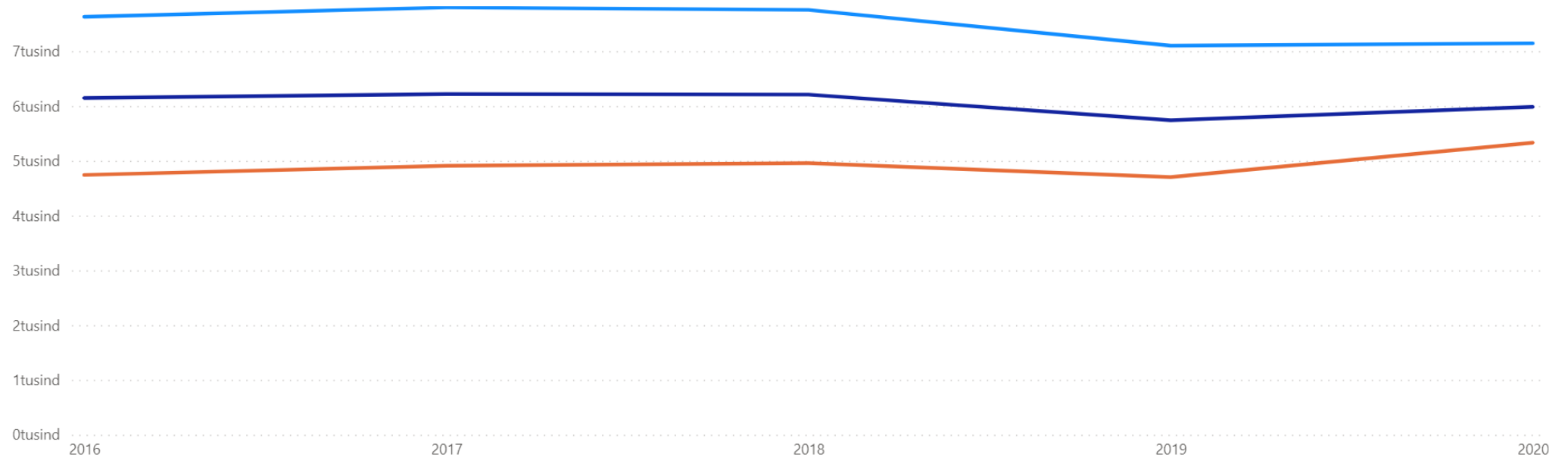
3. Øget fokus på Horizon Europe

Horizon Europe er en finansieringskilde, vi skal være bedre til at hjemtage midler fra. Derfor er vi ved at kigge på en række konkrete indsatser, vi fra fakultetet og institutternes side kan arbejde med, for at styrke forskernes mulighed for at indgå i EU ansøgninger. International netværksdannelse er et område, der bl.a. vil være fokus på. I år har fakultetet arbejdet med midler til at understøtte aktiviteter i forbindelse med udarbejdelse af større ansøgninger til EU's rammeprogram Horizon Europe. Man har kun kunne søge midler fra fakultetets pulje, såfremt der samtidig har været ansøgt om støtte fra ministeriets EUopSTART-program. Fakultet har støttet tre ansøgninger i 2022. Dette vil fortsat være et fokus fremover.

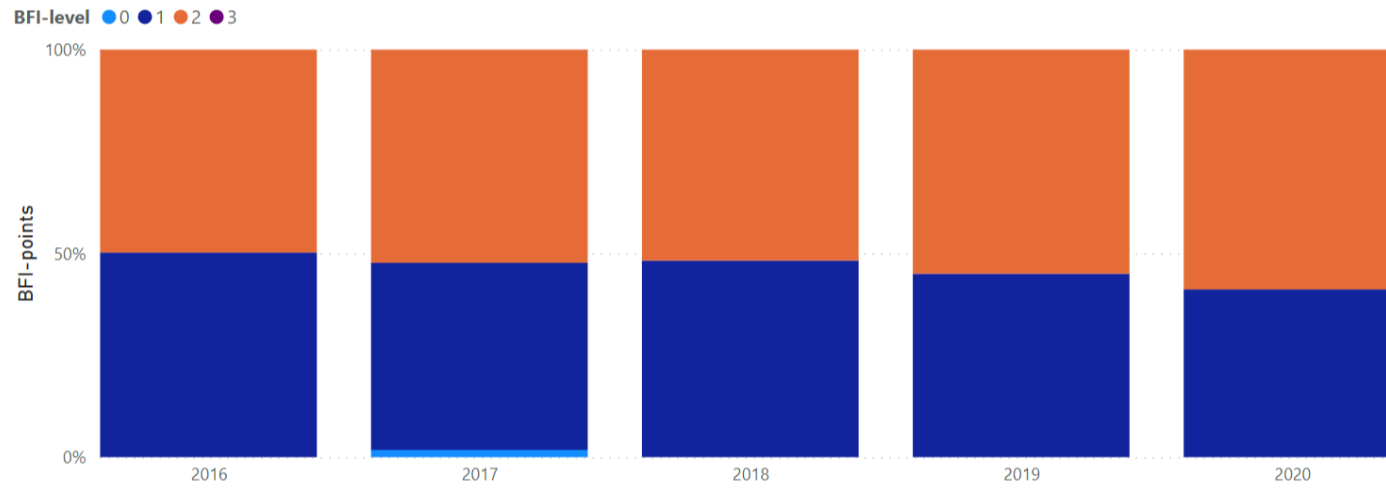
Udviklingen i samlede antal publiceringer på SSH fra 2016-2020

Publications by Year

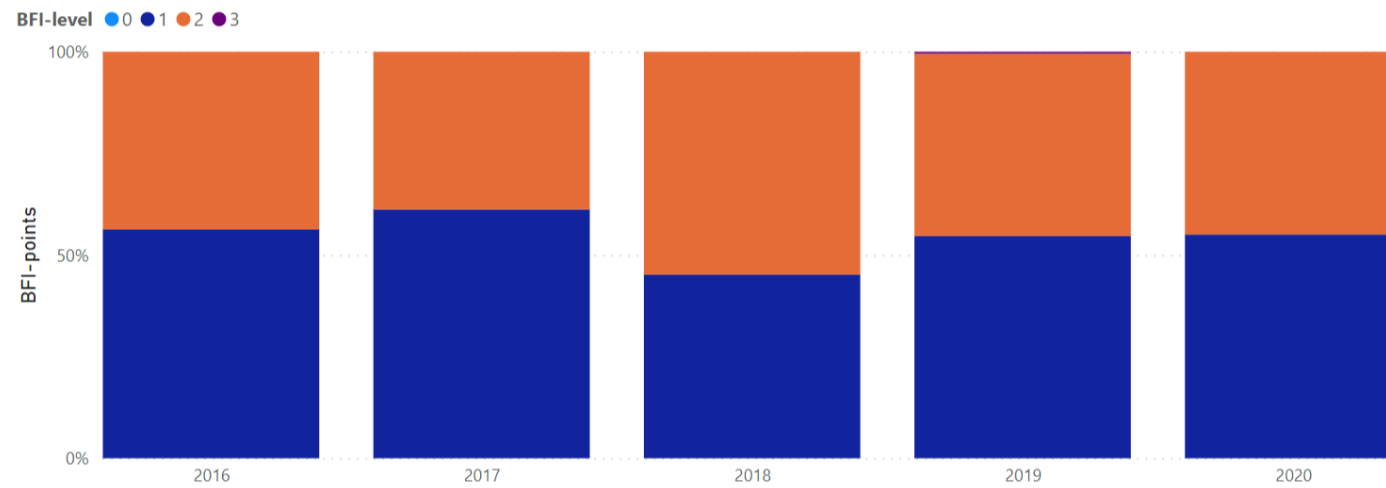
● All Publications ● Peer Review Publications ● Research Publications



Udvikling i andel af BFI niveau 1 og 2, 2016-2020, SAMF



Udvikling i andel af BFI niveau 1 og 2, 2016-2020, HUM



SSH hjemtag fra 2021-2022: Januar til december					
Bevillingsformål DKUNI	Bevillingsformål ØSS	Hjemtag 2021 - December	Hjemtag 2022 - December, data pr. 12/12/2022	Ændring	Ændring procent
Danske offentlige	1.1 Danske statslige	24.981	43.436	18.455	73,9%
Danske offentlige	1.2 Danske kommuner	13.807	2.339	-11.468	-83,1%
Danske offentlige	1.3 Danske regioner	2.625	2.039	-586	-22,3%
Danske offentlige	1.4 Danske øvrige offentlige	13.469	12.878	-590	-4,4%
Danske offentlige	Total	54.881	60.692	5.811	10,6%
Danske private	2.1 Danske private fonde og organisationer	27.612	29.581	1.969	7,1%
Danske private	2.2 Danske private virksomheder	1.605	332	-1.273	-79,3%
Danske private	2.3 Danske private tilskud i øvrigt	5.063	3.282	-1.781	-35,2%
Danske private	Total	34.280	33.195	-1.085	-3,2%
EU	3.1 EU	8.627	5.576	-3.051	-35,4%
EU	3.2 EU Regionalfonden	160	134	-26	-16,5%
EU	3.3 EU Socialfonden	0	1.456	1.456	-
EU	Total	8.787	7.165	-1.621	-18,5%
Øvrige udenlandske	3.4 Offentlige udenlandske	2.074	3.039	965	46,5%
Øvrige udenlandske	3.5 Private udenlandske	2.084	492	-1.592	-76,4%
Øvrige udenlandske	Total	4.158	3.531	-627	-15,1%
Total		102.105	104.583	2.478	2,4%



AALBORG UNIVERSITET

**Beretning for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet for
2021/2022**

Aalborg Universitet



STATUS PÅ INDSATSOMRÅDER SIDEN SENESTE BERETNING

Nedenfor følger en overordnet redegørelse for status for fakultetets tidligere udvalgte indsatsområder i den seneste beretning.

Tabel 3.1: Status på indsatsområder

Indsatsområde	Kvalitetsområde eller andre tværgående områder	Status
Employability (SAMF)	Kvalitetsområde 6: Job og Karriere	Der er stort fokus på området. Forskelligartede karriereunderstøttende og inddragende aktiviteter er implementeret. Der er afholdt online kurser for ledige dimitterende.
Digitalisering (SAMF)	Kvalitetsområde 2: Uddannelsens udvikling, tilrettelæggelse og drift Kvalitetsområde 5: Forskningsbaseret og pædagogiske kompetencer	Fokus på den it-didaktiske udvikling og tekniske forståelse. Udarbejdelse af case-katalog for PBL Digital @SAMF projektet.
Trivsel og studiemiljø (SAMF)	Kvalitetsområde 4: Studiemiljø	Fokus på information, formidling og det sociale studiemiljø.
Det internationale område (SAMF)	Kvalitetsområde 2: Uddannelsens udvikling, tilrettelæggelse og drift	Afvikling af double degree program i China and International Relations, som planlagt.
Employability (HUM)	Kvalitetsområde 6: Job og Karriere	Styrkede faglige uddannelsesprofiler. Stort samarbejde med AAU Karriere. Fokus på aftageres og arbejdsmarkedets viden om HUM.
Integration af SSH/STEM elementer i uddannelserne (HUM)	Kvalitetsområde 2: Uddannelsens udvikling, tilrettelæggelse og drift	Afventer nedsat AAU arbejdsgruppe

Herunder gennemgås først status på indsatser for det tidligere SAMF Fakultet, dernæst for det tidligere HUM Fakultet.

Det tidligere Samfundsvidenskabelige Fakultet

Employability (SAMF)

Indledningsvist ønskes det fremhævet, at der på tværs af SSH-institutterne er iværksat en lang række af forskelligartede initiativer og aktiviteter med det overordnede formål at øge de studerendes arbejdsmarkedsparethed. Særligt karriereunderstøttende og inddragende aktiviteter for studerende på uddannelserne, kompetenceforståelse og -oversættelse, øget netværksdannelse og øgede muligheder for projektorienterede studieforløb går igen i employability-aktiviteterne. Nedenstående er således kun fremhævede eksempler på aktiviteter og ikke et udtømmende overblik:

- **Analyse og videreudvikling af uddannelser med høj ledighed.** Der arbejdes med tilrettelæggelse af uddannelser med fokus på at fremme de studerendes employability, eksempelvis igennem studieordningsrevision med øget fokus på match mellem kompetenceprofil og arbejdsmarkedets behov samt øget fokus på virksomhedssamarbejde. Derudover er der igangsat analysearbejde med henblik på af-

dækning af årsager til ledighed og dertil egnede employability-indsatser.

- **Fokus på udvikling af de studerendes kompetencer inden for digital social science og styrket fokus på metodiske kompetencer som kvantitativ metode, hvor relevant.** Fakultetet udbyder valgfaget 'Social Data Science II: Machine Learning in Social Science', der er åben for alle SAMF-studerende. 10 ECTS kurset giver en videregående indsigt i computationel tænkning med særlig fokus på data-intensive metoder og machine learning samt Python. Fokus er på sammenhængen mellem samfundsvidenskabelige problemstillinger og mulighederne/begrænsningerne i machine learning modeller.
- **Employability-teams og karriere-VIP på institutterne.** Alle institutter arbejder fortsat med planlægning og udvikling af arbejdsmetoder for Karriere-VIP. Alle studienævn har udpeget Karriere-VIP, og der er etableret særlige tværgående employability-teams på Institut for Politik og Samfund og på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde med henblik på sparring og erfaringsudveksling for karriere-VIP. Herudover har Institut for Kultur og Læring etableret et tværgående 'karrierenævn' med samme formål samt udvikling af fælles tiltag.
- **Uddannelsernes samarbejde med AAU Karriere samt Vækst via Viden-initiativet.** AAU Karriere har gennemført 'Karrierelærings'-undervisning af SAMF studerende i 2021. Samtidigt har AAU Karriere registreret 124 SAMF studerende, som har tilmeldt sig karriere-vejledning i 2021. Vejledningen drejer sig oftest, direkte eller indirekte, om kompetenceoversættelse og understøtter employability-udviklingen hos de studerende. I regi af Vækst via Viden har AAU Karriere afholdt projektbørser.
- **Skærpet fokus på begrænsning af optag, match mellem uddannelse og ansøgere samt loft over antal studiepladser.** Fra 2020 til 2021 blev der indført reduktioner i antal studiepladser på i alt 3 bacheloruddannelser og på 9 kandidatuddannelser. Herudover har studienævnene haft stor opmærksomhed på tilretning af kommunikation målrettet potentielle studerende omkring det konkrete faglige indhold i uddannelser samt krav til de studerende. På stort set alle bachelor- og professionsbacheloruddannelser på SAMF var der i 2021 enten indført eller varslet adgangs begrænsning. Adgangs begrænsningen på bacheloruddannelsen i økonomi blev først varslet i 2021 og er således først gældende fra optagelsen i 2022. Der var fri adgang for kvalificerede ansøgere på flere af kandidatuddannelserne i 2021 (erhvervsøkonomi-jura, jura, samfundsfag, revision og økonomi). Ift. de nævnte kandidatuddannelser med fri adgang var der dog adgangs begrænsning på de bacheloruddannelser, der gav retskrav på optagelse. På kandidatuddannelsen i revision blev der i 2021 varslet adgangs begrænsning gældende fra optagelsen i 2022 på både den ordinære kandidatuddannelse og på erhvervs kandidatuddannelsen. Der er fortsat frit optag på 4 kandidatuddannelser i 2022.
- **Arbejde med at få de studerende til kunne at oversætte deres kompetencer, så de er relevante for arbejdsmarkedet.** Alle SAMF uddannelserne har indført digitale læringsmål i studieordningerne. Studienævnet for Historie har indført markante justeringer i studieordningen, således de studerendes kompetencer i højere grad eksplicit beskrives.
- **Fokus på og udvikling af specialesemester og semestre med projektorienterede forløb med henblik på styrket eksternt samarbejde.** Der er sat yderligere fokus på projektorienterede forløb gennem blandt andet studieordningsændringer, udvidelse af paletten af praktiksteder til private virksomheder, styrkede entreprenør-aspekter samt styrkelse af de studerendes evne til at kommunikere egne kompetencer. Herudover er der arbejdet med nye og mere relevante koncepter for skriftlige produkter, som forventes at være mere relevante for værtsstederne ifb praksisorienterede forløb..
- **Projekt vedr. udarbejdelse af onlinekurser til ledige dimittender i marts 2021 med tre kurser i forretningsmodeller, digital transformation og entrepreneurship.** AAUs online kurser for ledige AAU-dimittender har været udbudt over to gange i henholdsvis forårs- og efterårssemestret i 2021 i temaerne 'forretningsmodeller' (SAMF), 'digital transformation' (TECH) og 'entreprenørskab' (ENG). Den administrative planlægning har været varetaget af dekanatet og dekansekretariatet ved det Samfundsvidenskabelige Fakultet, og den praktiske afvikling har været placeret hos AAU Executive. Prodekankredsen har fungeret som styregruppe for projektet. Deltagerne i kurserne udtrykte stor tilfredshed, men der var få deltagere. Der er truffet beslutning i DSUR om ikke at udbyde kurserne fremadrettet.

I 2021 var digitalisering fortsat et stort fokusområde. Studienævnene har været i gang med at afdække hvilke fagdigitale kompetencer, der er relevante for de enkelte studier. Disse blev omsat til digitale læringsmål i studieordningerne og tænkt ind i relevante moduler og projekter.

SAMF har gennemført en række workshops og kurser for at understøtte den it-didaktiske udvikling samt teknisk kunnen og forståelse. Der er afholdt kurser i peer-to-peer learning, blended learning, MS teams til undervisning og interaktion, digitale samarbejdsværktøjer mv. Hensigten er at udvikle miljøernes undervisning og understøtte uddannelsesudvikling i forhold til digitalt understøttet PBL. Eksempler er: workshops om brugen af Peergrade, samt de pædagogiske og didaktiske muligheder ved at anvende platformen; workshops i den praktiske og pædagogiske anvendelse af lokalerne 'Active Learning Spaces', og inspirationskataloget om digitale læringsværktøjer udviklet i 2020 blev opdateret i 2021 med nye erfaringer som: gamification, digitale projektstyringsværktøjer og metodeundervisning samt information om licenser og udstyr tilgængeligt på AAU. I 2021 blev inspirationskataloget suppleret af et case-katalog i 2021, med cases om f.eks. "MS Teams til projektstyring og vejledning" og studenterproducerede videoer.

Trivsel og studiemiljø (SAMF)

Trivsel og studiemiljø har haft særlig opmærksomhed i drøftelserne med studieledelse og studenterpanel. Der er iværksat særlige indsatser i forhold til det sociale studiemiljø. I lyset af corona-nedlukningen vurderes det på SAMF-uddannelserne, at der har været lidt flere eksaminer, som ikke er bestået og et lidt større frafald end tidligere, og der har været en bekymring for de studerendes sociale relationer og *sense of belonging* på AAU.

I 2021 var der særligt fokus på:

- **At opfordre studenterorganisationerne til at iværksætte sociale arrangementer med fagligt islæt.** Fakultetet har opfordret til øget fokus på sociale arrangementer i studenterorganisationerne via studieledere og på studenterpanelsmøder, hvor studienævnsnæstforpersoner deltager sammen med studentermedlemmer fra Akademisk Råd på SAMF.
- **Videreførelse af mentorordning.** På socialrådgiveruddannelsen har studienævnet arbejdet med studenterdrevet buddy-to-study ordning. Denne ordning er ikke aktiv længere, men studienævnet forventer i stedet at oprette trivselsgrupper for studerende efter sommeren 2022.
- **At sikre jævnlige onlinemøder i plenum med semesterkoordinatorerne for, at de studerende får tilstrækkelig information under den fortsatte nedlukning.** Studienævnet for Sociologi har i coronanedlukningsperioden afholdt 1-3 plenummøder pr. semester med studienævnsformand og/eller semesterkoordinator. Plenummøderne har haft evaluering eller online eksamen på dagsordenen, men der har været åbnet bredt for spørgsmål, tvivl og tilbagemeldinger til uddannelsen, med henblik på at kompensere for den information, som ved fysisk tilstedeværelse ofte deles uformelt mellem studerende eller mellem underviser og studerende. Møderne er ikke særskilt evalueret, men de studerende har i forbindelse med møderne efterspurgt, at de blev afholdt igen.
- **Fortsat arbejde med studenterpaneler for at sikre god løbende dialog mellem studieledelse og studerende.** SAMF fakultetet afholdt i 2021, grundet corona-nedlukningen, ekstra onlinemøder i studenterpanelet, hvor der var særlig fokus på dialog omkring trivsel og studiemiljø. Særligt sociale arrangementer i studienævnene og i regi af studenterforeninger har været i fokus på studenterpanelsmøderne i 2021.
- **Tydelig og tidlig information om online-platforme, undervisning og eksaminer mv.** Som følge af omlagt undervisning under coronapandemien har der været et ønske fra de studerende om bedre viden og information om undervisning og eksamen. Fakultet har haft fokus på bedre og mere kommunikation til de studerende i tillæg til AAUs centrale informationer til studerende. SAMF var i 2021 med i pilotprojekt om studiestarten, som fremover implementeres på AAU-niveau, og vil kunne hjælpe med at identificere eventuelle punkter, som kan forbedres.

Det internationale område (SAMF)

Det har været planlagt at afvikle det double degree program i China and International Relations, som Studienævnet for Internationale Forhold har drevet sammen med det kinesiske universitet University of International Relations. Baggrunden herfor var, at dette ikke har været et økonomisk bæredygtigt samarbejde. Afviklingen foregår planmæssigt. De sidste studerende blev optaget på programmet i sommeren 2021. De har studeret på AAU i 2021/2022 og skal gøre uddannelsen færdig på UIR i 2022/2023. Da Kina stadig er lukket for

internationale studerende grundet coronapandemien, kommer undervisningen desværre også til at foregå online dette sidste år. Programmet lukkes i sommeren 2023 - med forbehold for forsinkede studerende. Mens graden med UIR nedlukkes, iværksættes til gengæld en nordisk master fra 2023 (kandidatuddannelse) i visuelle studier og kunstpædagogik i samarbejde med Aalto University i Finland.

Det tidligere Humanistiske Fakultet

Employability (HUM)

HUM Fakultetet har fastholdt det igangværende fokus i 2021 på employability-relaterede aktiviteter med henblik på nedbringelse af ledigheden for HUM dimittender.

- **Styrkede faglige uddannelsesprofiler.** Der har været meget stort fokus på løbende at implementere nye studieordninger på flere uddannelser med henblik på at styrke uddannelsernes faglige profil udadtil og indadtil at få skabt en endnu bedre progression og sammenhæng. Herudover arbejdes der med at fortælle skarpere uddannelsesnarrativer for at gøre kommunikationen med omverdenen lettere.
- **Samarbejde med AAU Karriere.** Der er blevet afholdt forsøg med studenterudviklingsamtaler (SUS) for studerende på 7. semester, hvoraf nogle er blevet udvalgt via disse samtaler til at få 1:1 vejledning med konsulenter fra Jobcenter Aalborg (dette beskrives nærmere i afsnit 5 under kvalitetsområde 6: Job og Karriere).
- **Fokus på aftageres og arbejdsmarkedets viden om HUM.** Der er gennemført forløb for dimittender ift. netværksdannelse på arbejdsmarkedet i samarbejde med konsulentbureauer (AS3, Ballisager) i form af 3 mdr. forløb efter endt uddannelse. Der har været meget positiv feedback fra deltagende dimittender. Der er sat fokus på øget deltagelse og involvering i aktiviteter og arrangementer, som kan understøtte omverdenens kendskab til instituttets uddannelser og kandidaternes kompetencer.

Øvrige initiativer for at fremme employability. Specialeswap. Der arbejdes yderligere med et udviklingsprojekt med ombytning af 9. og 10. semester med et endnu større fokus på, at specialer skrives i samarbejde med værtssted, så specialet for studerende, som ønsker det, skrives i efteråret med projektorienteret forløb efterfølgende (dette beskrives nærmere i afsnit 5 under kvalitetsområde 6: Job og Karriere). **Mentorprogrammet** for cand.it-uddannelserne (studienævnet for Kommunikation og digitale medier) fokuserer på de studerendes kontakt til aftagerne og øger desuden mentorernes kendskab til uddannelser og dimittender. 88% af mentorer og mentees vurderer et godt fagligt og personlig match i 2021. **Optagelsesprøve og -samtale.** Der arbejdes med at afprøve optagelsesprøve og -samtaler for ansøgere uden retskrav (kandidatuddannelserne i oplevelsesdesign og interaktive digitale medier). Optagelsesprøven har form af en mindre refleksionsopgave, der udarbejdes og indsendes før samtalen. Justeringerne er gældende fra og med optaget i 2022. **Studerendes personligt-professionelle kompetencer.** På tværs af de to tidligere HUM-institutter (samt Institut for Politik og Samfund) er der i 2021 iværksat et IT-Vest projekt, der handler om at udvikle de studerendes personligt-professionelle kompetencer, dels med henblik på at gøre dem til bedre studerende/gruppedeltagere, og dels at gøre dem mere employable. Projektet kører over de næste år.

Integration af SSH og STEM elementer (HUM)

Beslutningen om sammenlægningen af Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet betød, at HUM fakultetet i 2021 havde særligt fokus på indsatser og opgaver, der understøttede processen for sammenlægningen. Herudover havde man forventet, at arbejdet med integration af SSH og STEM elementer i uddannelserne ville blive en kerneopgave. Det forberedende arbejde med at sammenlægge de tidligere HUM og SAMF fakulteter kom godt i gang i 2021. Arbejdet vedrørende SSH i STEM og STEM i SSH blev på AAU udsat pga. det ekstra arbejde forbundet med udflytningsreformen. SSH Fakultetet afventer arbejdsgruppens udmelding omkring de fremtidige indsatser inden for SSH/STEM, inden dette arbejde igangsættes.

FREMADRETTEDE INDSATSOMRÅDER

Tabel 6.1: Fremadrettede indsatsområder

Indsatsområde	Kvalitetsområde eller andre tværgående områder	Ansvarlig	Tid/frist
<p>Employability SSH dekanatet har i foråret 2022 påbegyndt proces for udvælgelse og prioritering af strategiske indsatsområder indenfor employability. Udvalgte indsatsområder defineres og opstartes fra efteråret 2022. Tidligere igangsatte aktiviteter på institutterne fortsætter.</p>	Kvalitetsområde 6: Job og karriere	Prodekan for Uddannelse	Opstart efterår 2022
<p>Aftagerpaneler SSH Fakultetet ønsker i 2022 at have særligt fokus på aftagerpanelerne, herunder sammensætning, mødeafvikling, udviklingspotentialer, og der planlægges et 'best practice seminar' i november 2022. Fakultets indsats vil støtte op om AAU strategiske mål vedr. servicetjek af nuværende aftagerpaneler (4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU)</p>	Kvalitetsområde 6: Job og karriere	Prodekan for Uddannelse	Start efteråret 2022
<p>En styrket alumneindsats Som en del af målaftalen for SSH skal der inden sommeren 2022 foretages en opsamling på erfaringer og 'best practice' på alumneområdet på tværs af fakultetet. Der skal i den forbindelse ligeledes samles op på eksisterende viden omkring alumnernes ønsker og behov.</p> <p>Erfaringsopsamlingen skal danne grundlag for oplæg og drøftelse på et fælles SSH-seminar til efteråret 2022 med det formål at idegenerere og erfaringsudveksle på alumneindsatser og -tiltag, der øger fakultets samarbejde med alumner ift. forskning, uddannelse, employability mv.</p> <p>På baggrund af erfaringsopsamling og seminar vurderes det, om der er behov yderligere analyse, og der udvikles et idekatalog og fælles principper for arbejdet med alumneområdet på SSH.</p>	Kvalitetsområde 6: Job og karriere	Prodekan for Eksterne Samarbejder	Start forår 2022
<p>Studentertilvælning på uddannelser med lukning for optag i København Med udgangspunkt i beslutning om lukning af optag på de ordinære SSH uddannelser på Campus København, vurderer dekanatet, at tilvælning og studiemiljøet på disse uddannelser skal følges særligt tæt i de kommende år, for at kunne tage hurtig handling på eventuelle udfordringer blandt de studerende. Der er særlig opmærksomhed på processen omkring studiemiljø med studielederne og CAS, samt på SSH-studenterpanelmøderne.</p>	Kvalitetsområde 4: Studiemiljø	Prodekan for Uddannelse	Start efterår 2022
<p>Videreudvikling af EVU-området Samfundsudviklingen peger i retning af et øget behov for omstillingsparathed i arbejdsstyrken, livslang læring og en højere grad af vekselvirkning mellem uddannelse og arbejdsmarked.</p> <p>På SSH skal vi over de kommende år konsolidere og videreudvikle vores allerede stærke EVU-portefølje med nye korte kurser og enkeltfag samt robuste masteruddannelser af relevans for arbejdsmarkedet.</p> <p>Det rådgivende udvalg for EVU på SSH har primo 2022 identificeret en række udfordringer og udviklingsmuligheder på EVU-området. Med afsæt heri er der udvalgt en række indsatsområder og konkrete handlinger, som skal sættes i værk i 2022-23. Handleplanen for 2022-23 har fokus på den faglige udvikling af EVU-området på SSH. Handleplanen flugter med AAU's strategiske mål for EVU.</p> <p>Der vil løbende blive fulgt op på handleplanen på møderne i det rådgivende udvalg for EVU, og handleplanen vil blive endeligt</p>	Kvalitetsområde 1: Rekruttering og studiestart Kvalitetsområde 2: Uddannelsens udvikling, tilrettelæggelse og drift Kvalitetsområde 5: Forskningsbaseret og pædagogiske kompetencer Kvalitetsområde 6: Job og karriere	Prodekan for Eksterne Samarbejder	2022-2024

<p>evalueret i starten af 2024. En ny handleplan for 2024-25 vil herefter blive udarbejdet.</p> <p>Hovedfokus i handleplanen er på at øge udbuddet af korte, markedsrettede EVU-tilbud via en række pilotforløb i samarbejde med eksterne aktører. I den forbindelse skal der også arbejdes på at udvikle og integrere digitale og hybride undervisningsformer, som blandt andet bidrager til større fleksibilitet for både undervisere og studerende.</p> <p>Derudover er der blandt andet fokus på pædagogisk kompetenceudvikling af fakultetets EVU-undervisere samt at styrke markedsføringen af EVU-aktiviteterne på SSH.</p>			
<p>Frafald AAU's samlede særlige fokus på studiestarten, som fremover monitoreres gennem den kommende fælles studiestartsevaluering, samt øget fælles fokus på at forberede tutorerne endnu bedre, skal være med til at få de nye studerende til at komme godt i gang. Herudover forventes det, at det øgede fokus på employability og 'livet efter AAU' vil være med til at målrette de studerendes blik på, hvad uddannelserne kan bruges til, og i højere grad give dem konkrete smagsprøver på samarbejder med potentielle kommende arbejdsgivere, og dermed appetit på at færdiggøre studiet.</p> <p>Den konkrete indsats bliver for studienævnene at fortsætte arbejdet med rekruttering af de rigtige studerende til den enkelte uddannelse og bedre onboarding via god studiestart.</p>	<p>Kvalitetsområde 1: Rekruttering og studiestart Kvalitetsområde 4: Studiemiljø</p>	<p>Prodekan for Uddannelse + SSH studieledere</p>	<p>Opstart på indsats i januar 2023 via studieledermøde.</p> <p>Temadag med studieledere og studienævn i 2023.</p>

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

FSU har jf. sit årshjul et punkt vedrørende 'Opsamling på arbejdsmiljødrøftelse og APV-handleplan fra institutter', der er derfor vedlagt sagsfremstilling fra punktet 'orientering om resultat af lokale arbejdsmiljødrøftelser i henhold til APV-årshjulet', som blev behandlet i HAMiU d. 28. november. HAMiU pegede ikke umiddelbart på særlige tematikker, som de hæftede sig ved, men finder det en god ide, at der i det lokale arbejdsmiljøarbejde er et løbende fokus på de gennemgående tematikker.

Det indstilles, at FSU tager orienteringen til efterretning



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-021-01412

Sagsfremstilling til møde i HAMiU den 28. november 2022

Orientering om resultat af lokale arbejdsmiljødrøftelser i henhold til APV-årshjulet

Indstilling

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter om der er særlige tematikker, som udvalget hæfter sig ved.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Hvert institut, afdeling/sekretariat (med et Arbejdsmiljøudvalg) har i 2022 gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Dette er sket på et AMiU/SA-møde, eller tilsvarende, senest med udgangen af august. Referaterne blev herefter sendt til Arbejdsmiljøsektionen.

Dagsorden for arbejdsmiljødrøftelsen findes i en obligatorisk skabelon

- Er foregående års mål opnået?
- Hvad skal være i fokus det kommende år?
- Hvordan skal samarbejdet foregå?
- Hvilke mål sætter vi for det kommende år?
- Hvilke øvrige input er evt. medtaget i drøftelsen?
- Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation
- Udarbejdelse af kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen

Denne sagsfremstilling indeholder

- Arbejdsmiljødrøftelserne 2021 – et tilbageblik
- Opsamling på arbejdsmiljødrøftelser 2022
- Opsamling for fællesmøder v. FSU + AMO møder i tiden efter de lokale arbejdsmiljødrøftelser



Arbejdsmiljødrøftelser 2021 – et tilbageblik

Overskrifter for arbejdsmiljødrøftelserne 2021 blev fremlagt på HAMiU møde den 15. marts 2022:

Hjemmearbejde - I mange af referaterne fremgik "hjemmearbejde" som et fokusområde. Hvor det nogle steder handlede om fokus på mulighederne og retningslinjerne for fortsat brug af hjemmearbejde fremadrettet, var der andre steder fokus på fastholdelsen af de gode erfaringer hermed – samt i hvilke situationer hjemmearbejde kan benyttes.

Derudover var der en opmærksomhed rettet mod det "hybride" arbejdsmiljø.

Kollegafællesskab/sammenhængskraft - Kollegafællesskab, sammenhængskraft og det relationelle gik igen som fokusområde og mål for kommende års arbejdsmiljøarbejde. Heriblandt at styrke det kollegiale sammenhold og samarbejde, samt afholdelse af fx fællesaktiviteter, afdelingsdage og teambuilding.

Fysisk arbejdsmiljø - Det fysiske arbejdsmiljø indgik med forskellige overskrifter. Flere arbejdsmiljøudvalg arbejdede med flytning til nye lokaler, flexible seating mv. og flere steder var der et fokus på bygningsforhold fx ift. mødeafvikling o. lign.

Arbejdspres - Arbejdspres gik igen i en del af referaterne som et fokusområde, nogle steder som sammenhængen mellem arbejdstid og mængden af opgaver og andre steder ift. oplæring og kompetencer. Derudover også fokus på forventningerne i opgaveløsningen bl.a. tydelighed ift. hvornår en arbejdsopgave er løst tilstrækkeligt.

Opsamling, arbejdsmiljødrøftelser 2022

I år har referatskabelonen, i lighed med de seneste år, for arbejdsmiljødrøftelsen omhandlet de faste punkter, som ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal drøftes. Arbejdsmiljødrøftelsen er en strategisk drøftelse, som foregår i arbejdsmiljøudvalget/SA.

I år har Arbejdsmiljøsektionen (AMS), med få enkelte undtagelser, modtaget arbejdsmiljødrøftelser fra samtlige arbejdsmiljøudvalg. Nedenstående opsamling er delt op i følgende:

- Sidste års mål
- Fokuspunkter og mål for det kommende år
- Samarbejde
- Kompetenceudviklingsplan

Sidste års mål

For langt de fleste arbejdsmiljøudvalg er det lykkedes at indfri sidste års opstillede mål. Grundet forskellige omstændigheder har nogle udvalg udsat handlinger, eller indfriet delelementer af handlinger. Fx har enkelte udvalg oplevet, at en fuld indfrielse af et mål har været afhængigt af andre aktører. Af arbejdsmiljødrøftelserne fremgik det også, at andre har oplevet ændringer som har haft en betydning for, hvilke mål for arbejdsmiljøet, der har skullet forfølges.

Fokuspunkter og mål for det kommende år

Kollegafællesskab/sammenhængskraft

Af flere af referaterne fremgår det, at der er fokus på at sondre mellem hhv. fysisk og digital mødeafvikling. Heriblandt hvad der afvikles med fysisk fremmøde, hvornår digital mødeafvikling er foreneligt med mødets formål, og hvilke mødeelementer vurderes bedst egnet til den ene og anden form? Derudover har flere fokus på at få foretaget faglig videndeling og kollegial sparring fx under walk-and-talk ture, have opmærksomhed på, og en kultur der understøtter, at der bliver videndelt på tværs af områder og på tværs af Campusser.



Arbejdsbelastning

Flere af udvalgene peger på udfordringer med work-life balance. For nogle handler det om at sørge for aflastning af det faste personale og enkelte steder peges der på at arbejde for at mindske sårbarhed. Heriblandt nævnes opgaveoverblik og -fordeling mhp. prioritering af arbejdsopgaver, samt at der er fokus på forebyggende indsatser vedr. stress og sygefravær, fx at sørge for at der holdes "sunde pauser".

Kommunikation og gennemsigtighed fra ledelsen

Et fokusområde som også går igen er at øge opmærksomheden på kommunikationen og informationen fra ledelsen, samt at styrke gennemsigtigheden hvad angår fx årsager og bevæggrunde bag beslutninger og informationer om forandringer som vides er på vej. Flere af udvalgene peger desuden på at udbrede kendskabet til FU's arbejde og emner.

Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø indgår, i lighed med sidste år, med forskellige overskrifter. Flere af udvalgene har fx fokus på, og forbereder, en kommende flytning. Derudover har flere indeklimate som fokusområde, herunder bl.a. ift. støjudfordringer i kontormiljøer, vandindtrængning og ventilationsudfordringer. Endvidere arbejdes der også flere steder med indretningen af arbejdspladserne.

Well-being for ph.d.-studerende

I en del af referaterne indgår well-being for ph.d.-studerende som et fokusområde. Heriblandt peges der bl.a. på trivselen for gruppen, at gruppen er informeret om deres muligheder for at få hjælp. Desuden også behovet for generelt at understøtte gruppen og sørge for, at de oplyses om karriereforløb.

Samarbejde

Mødekadencen er for de fleste udvalg status quo, idet flere peger på muligheden for, alt efter behov, at afholde ekstra møder. Noget enkelte udvalg har gjort brug af fx i forbindelse med forestående flytninger. Flere af udvalgene har fokus på jævnligt at evaluere samarbejdet, herunder fx hvilke inputs der er nødvendige til de forskellige typer af møder.

Kompetenceudviklingsplan

Arbejds miljøledere og -repræsentanter skal tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse i hvert år i funktionsperioden, svarende til 1½ dag eller 11 timer (2 dage første år). Kompetenceudviklingsskemaet, som i 2020 blev integreret i skabelonen for den årlige AM-drøftelse, vil derfor fortsat indgå i skabelonen. Udvalgene har alle forholdt sig til, hvorvidt alle i AMiU havde den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Ift. angivelse af "supplerende arbejdsmiljøuddannelses tilbud" er det et fåtal der har forholdt sig til det.

Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Der er ikke tilsagn fra de enheder/omkostningssteder, der foreslås at skulle finansiere aktiviteten
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.



Involvering

Opsummeringen er udarbejdet af Arbejds miljøsektionen på baggrund af arbejdsmiljødrøftelser i 2022.

Kommunikation

Sagsbehandler(e)

Rasmus Simonsen, rasi@adm.aau.dk, HR-afdelingen

Ved flere sagsbehandlere, skrives navn, efternavn, e-mail og afdeling/enhed på ny(e) linje(r)

17. november 2022

Punkt 5: Orienteringspunkter (15 minutter)

Dekanen vil orientere om:

- Retningslinjer for honorering ved udpegning af VIP (vedlagt).
- Fælles praksis ift. timeallokering inden for SSH ph.d.-skolen.

**AALBORG UNIVERSITET****Dekanssekretariatet på SSH**
Fibigerstræde 5
9220 Aalborg ØJanus Skjoldborg
Telefon: 9940 9598
Email: jms@adm.aau.dkDato: 25.11.2022
Sagsnr.: 2022-014-02548

Guidelines for remuneration of VIPs appointed to cross-sectoral forums or cross-cutting assignments at AAU or faculty level – SSH

(For Danish version see below)

The faculty management team at the Faculty of Social Sciences and Humanities (SSH) have decided that academic staff (VIP) at SSH can be paid when ministries, the rector or pro-rector, faculty management or deans request the appointment of VIP for cross-sectoral forums or cross-cutting tasks at AAU or faculty level.

Criteria for remuneration

In general, centrally funded remuneration is only possible for VIP who undertake major, strategically prioritised tasks or functions that cut across the faculty's departments or the university, and which are beyond the general work obligations of an employee at the faculty.

It is up to the dean's office to decide in which cases VIP who engage in cross-sectoral forums or cross-cutting tasks are entitled to centrally funded remuneration. Decisions made by the dean's office regarding remuneration must be based on the following criteria:

- Cross-cutting representation - Cross-cutting representation must apply in the forums or tasks; i.e. the VIP in question must represent SSH or the university in a broad sense in the forum or task in question.
- Strategic prioritisation – The tasks or functions in question must be of a long-term and strategically prioritised nature and must be beyond the general work obligations of an employee at the faculty.
- Research interest – Forums and tasks that are directly related to the VIP's research field will be considered to be within their research obligation, and should therefore only be remunerated in exceptional cases.
- Minimum limit – Participation in forums etc. with an estimated time consumption of less than 20 hours in the semester will not be remunerated.

The appointment of VIP for cross-sectoral forums or cross-cutting tasks will always take place in dialogue with the head of department of the VIP in question.

Payment of remuneration

The dean's office decides on the specific value in Danish kroner of any remuneration. The remuneration constitutes a krone value calculated as the number of hours expected to be spent in the forum in question or on the task multiplied by the hourly rate applying at the time in question for a part-time lecturer.

In case of forums or tasks that are directly related to the VIP's research field, the dean's office may decide that the krone value is only calculated on the basis of 60% of the expected hours spent. The remaining 40% of the expected hours spent must be taken from the VIP's own research time.



AALBORG UNIVERSITET

When the dean's office has decided on the krone value of a remuneration, this is communicated to the relevant department (head of department and head of secretariat). Funds are transferred from faculty level in connection with centrally funded remuneration once a year in the first quarter of the year.

It is up to the department of the VIP in question to decide how the transferred krone amount is to be paid. The krone amount can be paid, for instance, as support for research, as a one-time salary payment, a function-based supplement or as teaching workload reduction.

Retningslinjer for honorering ved udpegning af VIP til tværgående fora eller opgaver på AAU- eller fakultetsniveau – SSH

Fakultetsledelsen på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH) har truffet beslutning om, at VIP på SSH kan honoreres, når ministerier, rektorat, fakultetsledelse eller dekanat anmoder om udpegning af VIP til tværgående fora eller opgaver på AAU- eller fakultetsniveau.

Kriterier for honorering

Overordnet kan der kun blive tale om centralt finansieret honorering for VIP, som påtager sig større, strategisk prioriterede opgaver eller funktioner, som går på tværs af fakultetets institutter eller universitetet, og som ligger ud over den almindelige arbejdsforpligtelse som ansat på fakultetet.

Det er dekanatet, der kan tage beslutning om central finansieret honorering af VIP, som deltager i tværgående fora eller opgaver. Dekanatets beslutning omkring honorering tager udgangspunkt i nedenstående kriterier:

- Tværgående repræsentation - Der skal være tale om tværgående repræsentation i fora eller opgave; dvs. at den pågældende VIP repræsenterer SSH eller universitetet bredt i det relevante fora eller opave.
- Strategisk prioritering – Der skal være tale om større, længerevarende og strategisk-prioriterede opgaver eller funktioner, som ligger udover den almindelige arbejdsforpligtelse som ansat på fakultetet.
- Forskningsmæssig interesse – Fora og opgaver som ligger i direkte forlængelse af den pågældende VIPs forskningsmæssige felt vil ligge inden for forskningsforpligtelsen, og skal derfor kun honoreres i særlige tilfælde.
- Minimumsgrænse – Der honoreres ikke for deltagelse i fora mm., som har et vurderet tidsforbrug på mindre end 20 timer i semesteret.

Udpegning af VIP til tværgående fora eller opgaver vil altid ske i dialog med den pågældende VIPs institutleder.

Udmøntning af honorering

Det er dekanatet, der tager beslutning om den konkrete kroneværdi af en honorering. Honoreringen udgør en kroneværdi svarende til antal timer, som forventes anvendt i det pågældende forum eller på den pågældende opgave gange den til en hver tid gældende ekstern lektor sats.

Ved fora eller opgaver som ligger i forlængelse af den pågældende VIP's forskningsmæssige felt kan dekanatet beslutte, at kroneværdien kun udregnes på baggrund af 60 % af det forventeligt forbrugte timetal. De resterende 40 % af det forventeligt forbrugte timetal vil den pågældende VIP selv skulle afholde af egen forsknings-tid.



AALBORG UNIVERSITET

Når dekanatet har taget beslutning om kroneværdien af en honorering meddeles dette til det relevante institut (institutleder og sekretariatschef). Der overføres midler fra fakultetsniveau ifm. med centralt finansieret honorering én gang årligt i årets første kvartal.

Det vil være op til den pågældende VIP's institut at tage beslutning om, hvordan det overførte kronebeløb konkret skal udmøntes. Kronebeløbet kan bl.a. udmøntes som beløb til forskningsunderstøttelse, engangsvederlag, funktionstillæg eller frikøb fra undervisning.

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

FSU på SSH har nu fungeret som et samlet organ i ét år, udvalget bedes derfor evaluere hvordan de har oplevet samarbejdet, mødestrukture og lign., og hertil hvilken læring rådet bør tage med sig i 2023.

Det indstilles, at FSU evalerer sit arbejde i 2022.

Punkt 7: Mødekalender for kommende år (10 minutter)

Der fastsættes årligt en mødeplan for FSUs ordinære møder. Til inspiration er der vedlagt FSU's årshjul.

Det indstilles, at FSU fastlægger en foreløbig plan for hvilke temaer, der bør drøftes på næste års møder.

Årshjul for FSU SSH 2022

Januar

- Konsolidering af udvalget
- Gennemgang af forretningsorden
- Godkendelse af årshjul

Marts

- Drøftelse af FSU's rolle og arbejdsområder

April

- Tilfredshed og trivsel i form af trivselsbarometer
- Drøftelse af sygefraværstatistikker

Juni

- Generel drøftelse af personalepolitik, herunder eksempelvis politikker for kompetenceudvikling og ligestilling
- Opfølgning på gennemførelse af MUS

September

- Opsamling på arbejdsmiljødrøftelse og APV-handleplan fra institutter

Oktober

- Budget

December

- Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne
- Evaluering af samarbejdsudvalgets arbejde
- Evaluering af det nye FSU på SSH
- Mødeplan for kommende år

På hvert møde, hvis relevant:

- Arbejdspladsens nuværende situation
- Udvikling og forventet udvikling i den økonomiske situation
- Orientering fra HSU
- Strukturændringer på arbejdspladsen, særligt hvis de berører beskæftigelsen
- Beslutninger der berører medarbejdernes arbejdes tilrettelæggelse og ansættelsesforhold
- Udbud og udlicitering

På endnu ikke definerede møder (tilpasses AAU proces)

- Ligestilling og diversitet
- Strategidrøftelse af Viden for Verden 2022-2026, samt eventuel fakultetsstrategi

Punkt 8: Eventuelt (10 minutter)

Eventuelle punkter.