

SSH FSU (SSH FSU)

12-09-2024 12:30 - 15:30

KST5-03

Information:Sagsnummer: 2023-234-00934

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Jens Kirk, Bendt Torpegaard
Pedersen, Palle Steen Hansen, Søren Lindhardt, Sanne Lund Clement
(suppleant DJØF), Jette Kollerup Bangsø, Clara Borgstad (referent)
Afbud: Lotte Brunø, Frederik Hertel

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Opfølgning på gennemførelse og evaluering af MUS (30 minutter)

Det kommenteres, at man foretog en rundspørge på DPS. Nogle på instituttet føler, at deres MUS bliver et performance review. Man føler desuden, at der mangler kontinuerlige opfølgninger på samtalerne.

Det kommenteres, at indtrykket på IKL er, at de sektionsledere som afholder MUS mangler at sparre internt med hinanden omkring, hvad man ønsker at bruge MUS til og hvilket råderum man har til at kunne bevillige kurser og mindre uddannelser til medarbejderne. Man savner at ledelsen er mere fremadskuende.

På IKP er man glad for muligheden, når man snakker med medarbejderne, men oplevelserne med samtalerne er meget blandet. Man står med en ny organisering, og man har meget forskellige vilkår, og derfor får MUS en anden karakter, som kan skabe usikkerhed.

Det kommenteres, at for TAP er udbyttet selvfølgelig varierende. Man forsøger at få MUS til at fungere, men der mangler noget overlevering, når ledelsen skifter.

Det tilføjes, at man gerne vil se noget data, som beskriver hvordan man bruger kompetencemidlerne.

Dekanen påpeger, at nogle medarbejdere har enormt behov for MUS, særligt yngre medarbejdere. Det er vigtigt, at der kommer fokus på dem, som har behov for at snakke om deres karriere. Men hvis man har en ongoing dialog med sine medarbejdere, så kan MUS blive lidt kunstigt. Medarbejdersiden tilføjer, at den individuelle MUS er en stemme til dem, som ikke råber højest, men sørger for at man bliver hørt.

Dekanen foreslår, at GRUS er en god mulighed for at drøfte medarbejderudvikling kollektivt. Medarbejdersiden tilføjer, at man gerne skal opfordre til at afholde GRUS, da det god mening at drøfte udviklingen i fællesskab, eksempelvis i forskningsgrupperne. Det pointeres, at det er vigtigt der skal sikres et samspil imellem MUS og GRUS og også følges op på GRUS.

Dekanen opsummerer: der mangler noget ensartethed i MUS, særligt når man skifter en ledelse ud. Der skal mere fokus på niveau 4 ledelsens kompetencer. GRUS kan være et relevant tilbud for nogle medarbejdere, og flere bør modtage tilbud om GRUS.

Punkt 3: Trivselsbarometeret - opsamling på arbejde med trivsel (20 minutter)

Tilbage melding fra institutter:

IKP: Man har været igennem en større revision af AM arbejdet, hvor man har lavet fire arbejds miljøsektioner foruden det fælles. Der er kommet mere fokus på

sammenhængende tid til bl.a. forskning. Desuden arbejdes der på, at sikre større åbenhed og transparens i organisationen.

JURA: I lyset af Trivselsbarometeret afholdte man et arbejdsmiljøseminar. Work life balance var et stort fokusområde, særligt for yngre forskere. Man har også fokus på vanskeligheder efter fortætningen. Man oplever desuden, at man sommetider har sager omkring de studerendes helbred, som er vanskelige at håndtere.

ISSA: Særligt fokus på yngre forskere og Ph.d. studerende, som også spiller ind i early career planlægning, herunder forventningsafstemning. Man arbejder med mere tid til forskning gennem effektivisering på uddannelsesområdet. Desuden har man kigger på omgangsformer, mobning og seksuel chikane, dette er mest problematisk i de eksterne relationer. Samarbejde mellem TAP og VIP er også et fokuspunkt.

IKL: Man opfordrer medarbejdere til at snakke med AMR, TR og bygge tillid op til at anvende disse muligheder. Man har desuden fokus på transparens i ledelsens beslutning og adresserer også work life balance.

AAUBS: Har fokus på kollegaskab for internationale medarbejder, herunder onboarding forløb. Arbejder med early career indsats og work life balance, sidstnævnte særligt ift. strategiske satsninger. Ift. TAP er der fokus på kommunikationen mellem TAP og VIP. Man opfordrer desuden medarbejdere til at deltage i institutkaffe og snakke uformelt med instituttet.

DPS: Man er ved at kigge på rammen for MUS. Man er i færd med at udarbejde en handlingsplan med fokus på involvering og transparens. Særligt fokus på København. Man har fået en Ph.d. studerende med i samarbejdsudvalget, for at sikre repræsentation fra yngre forskere og drøfte hvordan man undgår krænkelser.

Diskussion:

Dekanen kommenterer, at Trivselsbarometeret kan være vanskeligt at tolke på, og vi ved desuden at nogen af resultaterne i målingen er uden for vores kontrol, for eksempel krænkelser fra eksterne, eller kritik i medierne hvis man forsker i eksempelvis migration eller demokrati. Men indtrykket er helt klart, at institutterne tager trivsel meget alvorligt og følger op på det arbejde de har igangsat for at forbedre den. Man mangler et bedre beredskab til at håndtere studerende som har truende adfærd, eller som selv har svære psykiske udfordringer.

Det kommenteres, at det er vigtigt, at man også husker at følge op på hvilke af initiativerne, som faktisk virker.

Der peges på, at man ikke omsætter trivselsmålingerne fuldstændigt som de står skrevet. Trivselsbarometeret er bare én ting man baserer instituttets trivselsindsats på.

Det kommenteres, at indtrykket er at trivslen bliver taget alvorligt på DPS. Det bemærkes, at trivslen også er et vigtigt parameter, ift. at gøre SSH til en attraktiv arbejdsplads.

Der pointeres, at nogle fagmiljøer er meget diffuse, og det store fokus på eksternt hjemtag giver nogle helt nye dynamikker i miljøerne, hvilket man skal adressere. Dette berøres også i DFIR rapporten omkring ledelse på danske universiteter. Dekanen

kommenterer, at eksternt hjemtag kommer til at fylde endnu mere i fremtiden, hvilket betyder vi måske skal diskutere vores opgave som universitet.

Punkt 4: Orienteringspunkter (30 minutter)

SSHs Prodekaner

Dekanen orienterer, at der fremadrettet kun skal være to prodekaner på fakultetet, én prodekan for EVU og Uddannelse, og én prodekan for Forskning. Det kommer som udgangspunkt til at blive to administrative stillinger, hvor der kan forhandles om forskningstid.

Man regner med, at de kan tiltræde fra d. 1. februar, 2025.

Anette Therkelsen er blevet konstitueret Ph.d. skoleleder da Henrik Halkier kommer til at stå i spidsen for AAUs nye talentprogram.

TR opfordrer til, at dekanen orienterer organisationen omkring prodekanerne, evt. i et nyhedsbrev.

Nyt om Kandidatrefomen

Dekanen kommenterer, at der intet nyt er at berette. Vi venter på at Kandidatudvalget afleverer deres svar.

Studielektorer, orientering om arbejdsgruppen

Dekanen har mødtes med arbejdsgruppen som blev nedsat af FSU, for at drøfte principper for studielektorer, herunder rammer og vilkår. Udkast til principperne for studielektorer vil drøftes på kommende FSU møde.

Arbejdstidsregistrering

Arbejdet med dette projekt er i gang, men er fortsat undervejs.

Arbejds miljøseminar – Tema: 'Tryk og krænkelsesfri arbejdspladskultur – Rollen som AMR, TR og leder'

Temaet omhandler hvordan man skaber rammen for en sund arbejdspladskultur, herunder en god omgangsform, da dette kan løse mange arbejdsmiljørelaterede konflikter og problematikker.

TR pointerer, at man skal sikre at flest muligt fra råd og udvalg på institutterne deltager til seminaret.

Mulighed for ny ledelsesrepræsentant i FSU

TR drøfter, at de gerne vil have en repræsentant fra KBH med, men det behøver ikke være en ledelsesrepræsentant.

Politik for brug af undervisningsmateriale - Politikken vil revideres på ekstraordinært online FSU møde

Dette er ok for FSUs medlemmer.

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

Intet at bemærke.

Punkt 6: Eventuelt (10 minutter)

Vild Med Vilje - Studiestart

Det kommenteres, at når de studerende møder ind til studiestart på campus, så har Vild Med Vilje spredt sig til et niveau, hvor det ikke længere er pænt. Det er ærgerligt, at de studerende skal mødes af dette syn. Dekanen kommenterer, at han gerne bringe dette videre til et direktionsmøde.

Medarbejdere som starter uden en kontrakt

Det kommenteres fra TR, at man hvert år oplever at medarbejdere starter uden at have modtaget deres kontrakt. Ofte har der været en skriftlig dialog omkring deres løn, så problematikens omfang er begrænset, men det er stadig utilfredsstillende, da HR ved at opgaven kommer hvert år på dette tidspunkt.