

SSH FSU (SSH FSU)

21-06-2022 09:00 - 12:00

Zoom

Information:Sagsnummer: 2022-234-00611

Sagsbehandler: Clara Borgstad

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

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Præsentation af Ph.D.-skolen, herunder høring af udkast til interne retningslinjer

Dekanen indleder. I udarbejdelsen af de nye retningslinjer har man forenet rammerne fra de to tidligere fakulteter, i denne sammenhæng har der været stort fokus på at forene de mange fagligheder som institutterne rummer. Man har sat fokus på kvalitetssikringen af de Ph.d.-studerende, herunder at de lever op til internationale standarder. Derudover har de nye retningslinjer også sat fokus på, hvordan der kan sikres en god work life balance for de studerende, samt et studieforløb som tager højde for den enkelte studerendes livssituation.

Medarbejdersiden kommenterer, at Ph.d.vejlederen i de nye retningslinjer kommer til at have meget indflydelse over den enkelte studerende afhandling og forløb. Det ønskes således at der i højere grad bliver mulighed for at sprede dette ansvar ud mellem flere personer. I denne sammenhæng ytrer medarbejdersiden et ønske om, at det bliver et krav at inkorporere en bivejleder i de studerendes forløb. Skulle der forekomme tilfælde, hvor fagligheden der skrives indenfor, er så snæver, at det ikke er muligt at finde en bivejleder, kan alternativet blive, at den studerende får en procesvejleder som sparringspartner.

Dekanen svarer hertil, at han vil tage en drøftelse med Ph.d. skolelederen omkring, at få gjort det til et krav, at man har en bivejleder tilknyttet en Ph.d.-studerende. Det er forøvrigt også et emne, som Fakultetsledelsen drøftede ved deres gennemgang af retningslinjerne.

Medarbejdersiden kommenterer til dekanens svar, at der desuden mangler at få beskrevet en procedure for hvordan det sikres at Ph.d.-vejlederen følger retningslinjerne, således at det sikres at den beskrevne kvalitet i retningslinjerne efterleves.

Medarbejdersiden kommenterer, at afsnittet omkring double degrees skal uddybes.

Medarbejdersiden kommenterer, at afsnittet omkring afslutning af den studerendes ansættelse, på baggrund af en utilfredsstillende indsats skal uddybes. Hidtil har det været således at al beslutning ligger hos en principal supervisor (hovedvejlederen), hvis han/hun finder forløbet utilfredsstillende efter tre måneder afsluttes ansættelsen. FSU foreslår at ændre denne procedure, da den hverken er rar for den studerende eller for vejleder. Det foreslås at lade sig inspirere af hvordan processen forløber på eks. Syddansk, hvor der indkaldes to eksterne bedømmere til at beslutte dette.

Handling: FSU's kommentarer vil fremsendes til Ph.d. skolelederen

Punkt 3: Lokal behandling af sygefraværstatistik

Dekanen indleder. Det er altid lidt vanskeligt at vurdere, hvordan vi bedst kan arbejde med dette punkt, men man kunne sammenligne trivslen og sygefraværet i 2022, for at diskutere hvordan disse hænger sammen.

Medarbejdersiden tilkendegiver deres enighed i, at det ville give bedst mening, hvis FSU kunne behandle både sygefravær, trivselsbarometeret og evt. APV samtidigt.

Medarbejdersiden kommenterer, at det er dybt problematisk, at sygefraværet på SSH er så højt, og at dette niveau bestemt ikke er acceptabelt. Dette suppleres med, at det høje sygefravær hos TAP både skyldes, at de melder deres sygefravær ind, men også at det opleves at antallet af opgaver er steget, uden at antallet af ressourcer er fulgt med.

Dekanen peger på, at man på SSH-fakultetet har langt flere studerende end på de øvrige fakulteter, samtidigt med at de våde områder modtager flere midler pr. studerende de uddanner, hvilket giver dem større mulighed for at ansætte flere ressourcer.

Medarbejdersiden påpeger, at der gennem den seneste årrække er blevet introduceret mange nye strategiske ambitioner for universitet, og de planer som formuleres i forbindelse med strategien, tager ikke altid højde for, om der er ressourcer nok til at de kan gennemføres. Det høje sygefravær hos SSH-fakultet er derfor en problematik som ligger hos hele organisationen, og det bør derfor drøftes i HSU.

Punkt 4: Evaluering af anvendelsen af medarbejderudviklings samtaler herunder status for gennemførelse

Dekanen udtaler indledende, at institutternes MUS ofte tager udgangspunkt i det materiale som HR har udarbejdet. Dekanen peger yderligere på, at MUS i højere grad skal anvendes til at afklare hvilke karrieremuligheder som ligger for den enkelte medarbejder.

Medarbejdersiden påpeger, at det er svært at se på tilbagemeldingerne om MUS har været værdiskabende for medarbejderne, det kan blot ses, at samtalerne har været afholdt systematisk. Medarbejdersiden foreslår, at man fremadrettet ikke blot indsamler notater fra institutlederne, men også får samtalerne evalueret af medarbejdere.

Medarbejdersiden efterspørger yderligere til, at institutlederne får drøftet en best practice i deres ledelseskreds, således de får mulighed for at sparre med hinanden og dele deres erfaringer. Nogle af FSU-medlemmerne har i fællesskab udarbejdet et dokument, som kan anvendes til at skabe dialog omkring, hvordan man håndterer ens arbejdskrav. Dette dokument kunne med fordel anvendes i forbindelse med MUS eller evalueringen heraf.

Dekanen tilkendegiver at dette er en god idé, men at dette muligvis vil være mere relevant på de enkelte institutter, end på fakultetsniveau, samt at det ville være relevant at man yderligere følger op med forskningsmiljøerne. Dekanen udtaler, at han vil tage op med fakultetsledelsen hvordan kvaliteten af MUS kan sikres, og hvordan samtalerne bør evalueres fremadrettet.

Punkt 5: Procedure for håndtering af fortrolighed i FSU

FSU ønsker at få udarbejdet sin egen proces for håndtering af fortrolighed, som skal være et værktøj der kan tages frem i gråzoneproblematikker, hvor det ikke er tydeligt, om FSU's behandling af en sag, skal være fortrolig eller ej.

Ledelsessiden har foreslået, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som får udarbejdet et udkast til dokumentet, der kan drøftes i FSU.

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af dekanen, Bendt Torpegaard Pedersen som repræsenterer VIP, og Lotte Brunø som repræsenterer TAP.

Beslutning: Arbejdsgruppen vil bookes til 1-2 møder for at få udarbejdet FSU's proces for fortrolighed.

Punkt 6: Dansk ramme for meritering

Dekanen indleder. Rammen for meritering af undervisning har nu været behandlet i fakultetsledelsen samt Akademisk Råd. Det er en stor fordel, at rammen pålægges alle universiteter i Danmark og ikke blot Aalborg Universitet, da dette skaber et tydeligt signal om, at undervisning er noget som prioriteres og meriteres. Dekanen foreslår, at der kan indarbejdes et tillæg til lønftalen, hvilket allerede bliver gjort på de våde fakulteter.

Medarbejdersiden giver først og fremmest udtryk for, at det er positivt at man har valgt at vægte undervisningen højere og belønne de medarbejdere, som arbejder med at forbedre den. Medarbejdersiden foreslår, at man på et tidspunkt bør have en drøftelse af hvilke aktiviteter inden for undervisning man skal vægte, hvilket eksempelvis kunne være, hvis man er en nøgleperson i udviklingen af en ny uddannelse.

Medarbejdersiden peger på, at PBL kan være problematisk at arbejde med, da det forstås forskelligt alt afhængigt af hvor man sidder i organisationen. I praksis er det svært at oversætte den måde man arbejder med PBL på i forskellige miljøer, og derfor bliver det nok svært at nå til enighed om, hvordan man skal honoreres for sit arbejde med problembaseret undervisning.

Dekanen svarer hertil, at det må afklares hvordan man arbejder med PBL på SSH-fakultetet. Det er vigtigt, at der ikke skabes et nyt BFI-system, hvor man kvantificerer sine resultater, men de reelt ikke skaber værdi. Der skal arbejdes med konkrete tiltag, som skal implementeres i lønftalen og i MUS.

Ledelsessiden udtaler at udfordringen med rammen er, hvordan det sikres at den anvendes. Man har haft drøftelser omkring hvordan modellen skal implementeres; den skal indtænkes i den årlige MUS, men det næste spørgsmål er, hvem der skal evaluere den enkelte medarbejders indsats. Den nærmeste leder har ikke nødvendigvis det bedste indblik i medarbejderens rolle i undervisningen, men alternativet ville være selvevaluering.

Punkt 7: Lukning af uddannelser

Dekanen indleder. Direktionen og efterfølgende HSU har nu truffet de endelige beslutninger omkring datoerne for lukningerne af uddannelserne i København. Turisme bliver den første uddannelse som afvikles, den har sidste optag i 2022. Medarbejderne vil informeres om de endelige årstal for lukningerne på medarbejdermødet som afholdes i København og Aalborg henholdsvis d. 21. og d. 22. juni. Institutterne skal snarligst have igangsat arbejdet med lukningerne, herunder hvordan medarbejderne kan fastholdes, samt hvordan der sikres et godt studiemiljø på de lukkende uddannelser.

Medarbejdersiden spørger ind til, om ikke man i sammenhæng med afviklingen kunne sætte fokus på udviklingsmulighederne på det nye SSH-fakultet. Folk er trætte af afvikling, og der skal gerne fokus på nogle af de positive aktiviteter som fakultetet har igangsat.

Dekanen svarer hertil, at der selvfølgelig skal fokus på flere af SSH's projekter, og at der vil ske meget mere med signaturprojekterne efter sommerferien. Desuden kører universitetets strategier videre, og der er vi også nødt til at følge med.

Medarbejdersiden peger på, at man fortsat har et stort fokus på udvikling af uddannelserne, men at flere af medarbejderne savner et fastholdelsesperspektiv i forbindelse med lukningen. Det er desuden vigtigt, at organisationen forstår at det kræver ressourcer at arbejde med så markant en forandring som denne.

Dekanen svarer, at det er vanskeligt ikke, at se, at der bliver færre medarbejdere på SSH i fremtiden, fordi der kommer til at være færre studiepladser, desuden kan vi også risikere at de studerende ikke vælger uddannelser, der er varslet lukkede. Der er i denne proces stort fokus på, at der ikke opbygges SSH-miljøer på de våde områder. Der skal der lægges på, at de våde områder køber deres SSH-undervisning hos os frem for hos eksterne.

Ledelsessiden supplerer; at det er en balance ift. at man skal beholde kernefaglighederne og selve forskningsmiljøerne på det fakultet hvor de kommer fra, men vi samtidigt skal kunne samarbejde tværfagligt på tværs af SSH og STEM.

Medarbejdersiden spørger ind til, om der er tænkt på, hvordan man vil fastholde TAP i denne lukning? Nogle TAP som er tilknyttet uddannelserne i København, forsøger allerede nu at lede efter et nyt job, hvilket er svært at forhindre, da der ikke kan gives et klart svar på, om deres ansættelse kan fortsættes når uddannelserne er lukkede.

Ledelsessiden svarer hertil, at nok sandsynligvis kommer til at være nogle TAP-ressourcer til overs på et tidspunkt, men hvordan denne proces helt præcist bør forløbe, er noget som sekretariatscheferne bør drøfte på tværs.

Punkt 8: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU

Dekanen udtaler indledende, at lukningen af uddannelserne bliver drøftet på hvert HSU-møde.

Medarbejdersiden påpeger, at indsatsen omkring at få mindsket sygefraværet er noget som skal tages op i HSU. Institutionen må som helhed tage hånd omkring situationen. I tillæg til dette, peges der på, at lukningen af uddannelserne i København også har en påvirkning på sygefraværet, og det bør derfor drøftes, om SSH skal have afsat nogle særlige midler til at kunne arbejde med deres arbejdsmiljø. Særligt i lyset af, at lukningen er noget, som SSH ikke selv har truffet en beslutning om, men som er blevet pålagt fakultetets institutter.

Medarbejdersiden påpeger yderligere et ønske om, at man i HSU drøfter hvordan man arbejder med PBL rundt omkring i organisationen, da dette gøres på forskellig vis.