

SAU - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (SAU-
møde)

14-03-2023 10:00 - 12:00

Fib13, lokale 106

Indhold

| | |
|--|---|
| Punkt 1: Godkendelse af dagsorden..... | 1 |
| Punkt 2: Godkendelse af referat..... | 1 |
| Punkt 3: Orientering om nedlæggelse af Fællesadministrationen..... | 2 |
| Punkt 4: Orientering om nyt årshjul for arbejdsmiljøarbejdet på AAU..... | 3 |
| Punkt 5: Orientering om valg af arbejdsmiljørepræsentanter mv..... | 3 |
| Punkt 6: Status på og drøftelse af instituttets APV-handlingsplan..... | 4 |
| Punkt 7: Drøftelse af forslag til ny studienævnstruktur..... | 5 |
| Punkt 8: Nyt fra Institutledelsen..... | 5 |
| Punkt 9: Evt..... | 6 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Godkendelse af referat

Referatet har været i høring. Der er ikke indkommet kommentarer.

Indstilling

Det indstilles, at referatet godkendes.



**AALBORG
UNIVERSITET**

*Kan frit distribueres
Udkast*

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Palle Steen Hansen
Telefon: 28305774
Email: psh@id.aau.dk

Dato: 09-01-2023

Referat af møde i SAU på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde den 14. november 2022

Deltagere: Maja Lundemark Andersen, Majbritt Søndergaard Justesen, Berith Heien, Mikkel Bo Madsen, Otto Simonsen, Rasmus Møberg, Lene Tølbøll og Trond Beldo Klausen.

Afbud: Mette Rømer

Pia Wosylus havde ikke modtaget kalenderinvitation til mødet

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

LT byder MBM velkommen til SAU som ny arbejdsmiljørepræsentant i København.

Medarbejderne spørger til, hvad "den fornødne tid til arbejdsmiljøarbejdet" betyder. Ledelsen henviser til dagsordenens punkt 5.

Medarbejderne spørger til, hvordan der orienteres om beslutning vedr. eksamenskaffe. Ledelsen opfordrer til at dele referatet fra sidste møde.

Medarbejderne spørger, om vi er kommet videre med husmøder. Ledelsen oplyser, at det er vi ikke, men at det vil blive videreformidlet til den kommende ledelse.

Medarbejderne spørger til, om kompetenceudvikling registreres i timeregnskabet. Ledelsen oplyser, at kompetenceudvikling ses som en del af ansættelsen. Der er timer til Adjunktpædagogikum.

Referatet fra mødet d. 29. august blev godkendt.

Ad 3. Opfølgning på konkrete sager

Ledelsen informerede om, at der igen trænger vand i KST7. CAS opstarter reparationsarbejde i uge 47. Der følges op overfor CAS.



Det er drøftet, om der skal indkøbes mere moderne kaffemaskiner. Bl.a. for at afhjælpe problemer med kaffe i forbindelse med eksamener. Problemerne er tilsyneladende primært lokaliseret til KST7. Vi har mulighed for at låne en kaffemaskine. Ift. Fib13 afventer vi flytteplaner. Det kan blive at etablere maskine i Fib13.

Udfordringerne med at bruge studentermedhjælpere, som har travlt med egne eksamener samtidig blev vendt. Medarbejderne mener, at der bør være kaffe til ekstern censur. Vi bør sørge for, at censor har en god oplevelse med at være her. Ledelsen gentog, at det handler om at bruge vores ressourcer anderledes. Medarbejderne opfordrer til at hente en kop kaffe lige som alle andre dage. Ledelsen formidler, hvad der er forventningen ift. januar-eksamen.

Der er ventilation på vej i Fib13. De fem kontorer overfor frokoststuen bliver koblet på ventilationen. Håndværkere skal trække ledninger. Det kommer til at larme lidt.

Tagskade i Fib13 er lavet.

Temperaturen i bygningerne er blevet målt til under 19 grader. Der er skruet op for indløbstemperatur.

I forlængelse af sager med nedstyrede reoler skal alle væghængte reoler i København udskiftes. Der er tillid til reolophæng i Aalborg. DC gør opmærksom på, at ingen reelt har forholdt sig til, hvordan reolerne er sat op i København. Nogle sidder fint. Det bliver dyrt.

Medarbejderne spørger til, hvordan bliver processen for udskiftning bliver.

PSH kontakter Arbejdsmiljøsektionen for afklaring.

SAU behandlede en konkret henvendelse vedr. en medarbejder, som ikke kan nå at holde frokostpause, når der er undervisningsopgaver både formiddag og eftermiddag. Ledelsen finder ikke, at det er en sag for SAU. Ledelsen opfordrer til, at der sendes ønske til kantinen vedr. automater med sandwich. Og drøftes med studie-sekretærerne, hvordan undervisningstidspunkterne skal håndteres, så det bliver muligt at holde frokostpause.

Rasmus Møberg er ny observatør i Fællesadministrationens SAU.

Ad 4. Drøftelse af indsatser iht. APV-handlingsplan

SAU har besluttet en række indsatser ift. forbedring af arbejdsmiljøet. På dagens møde er der fokus på at skabe tid til forskning og på samarbejdsrelationer mellem VIP og TAP.

Skabe tid til forskning

Omlægning til heldagsundervisning som en indsats ift. at skabe mere tid til forskning og bedre og mere studenteraktiverende undervisning blev drøftet på et medarbejdermøde i maj, mens Studierådet har drøftet emnet to gange i efteråret. Studienævnene er bedt om at melde tilbage.

- MBU har i forvejen mange dage med heldagsundervisning. De ser ikke anledning til at udvide yderligere.
- Socialrådgiveruddannelsen planlægger uddannelsen med udgangspunkt i de studerendes skema, i Hjørring også med afsæt i UCN's skemalægning. Evt. skal der være seks timer.
- På Kriminologi omlægges som forsøg til fire timers lektioner.
- Sociologi arbejdes også med fire timers lektioner. Der startes på bacheloruddannelsen.



- På KSA arbejdes med blokke. Der er i forvejen lange undervisningsdage. Der arbejdes med studenterbårne/-aktiverende elementer midt på dagen. At forlænge til seks timer som ren undervisning giver ikke mening på KSA. KSA-studienævnet drøfter emnet i løbet af ugen.

Medarbejderne fremhæver, at der kan være udfordringer med at finde lokaler til heldagsundervisning. Ledelsen oplyser, at der er reserveret to lokaler, hvor der kan være gruppeorienterede opstillinger. Det vil betyde, at vi skal flytte os fysik. Det ene er på Niels Jernes Vej. Det andet er kuppelsalen på Nordjyske. Lokale i KBH eftersøges også.

Medarbejderne finder, at det er et problem, at en omlægning af undervisning vil ske ind i en presset bemandingssituation, hvor der er meget lidt rum for fleksibilitet.

Ledelsen oplyser, at MBU har gode erfaring hos VIP med længere undervisningsdage.

DC finder, at formålene med ændringerne tilsyneladende fortsat er uklare, måske fordi er mange. Der er et pædagogisk formål ift. de studerende. Der er et praktisk/logistisk formål ift. nemmere at kunne levere undervisning på tværs af campusser, herunder Hjørring. Endelig skal der være mere sammenhængende tid til forskning. Studienævnenes tilbagemeldingerne gør det i øvrigt ikke nemt for KBH at levere ind i undervisning i Aalborg/Hjørring.

Ledelsen er bekymret for, om vi får den pædagogiske effekt ved bare fire timers undervisning, men gør også opmærksom på, at drøftelse af pædagogiske ambitioner hører hjemme i andre fora.

Ledelsen fremhæver, at spørgsmålet i SAU handler om tid til forskning. Det er derfor interesseret i at høre SAU's tilbagemelding.

Medarbejderne giver udtryk for, at det også skal give mening ift. VIP's tidsstyring.

Ledelsen finder, at det er forskelligt fra VIP til VIP, men også at vi er nødt til at have en struktur, som går igen på tværs.

Medarbejderne spørger ind til mulighed for at identificere best practice, herunder også at noget virker for nogle, noget andet for andre. Hertil kommer, at vi kan arbejde med kulturen omkring tid til forskning. Hvordan kan det blive en kollektiv kultur? Fx have fælles skrive dage. Og hvordan kan vi gøre undervisningsopgaven mere kollektiv? Hvordan kan hjælpe hinanden til at skabe frirum?

Opfølgning:

Institutedelsen indhenter gode og dårlige eksempler fra VIP ift. sammenhængende forskningstid.

VIP-TAP-samarbejdsrelationer

Et andet punkt på APV-handlingsplanen handler om VIP-TAP-samarbejdsrelationer. Ledelsen rammesætter punktet med, at der ikke er dårlige samarbejdsrelationer. Men når vi sidder i forskellige bygninger, er det ekstra vigtigt at have opmærksomhed på samarbejdet. Kan vi gøre noget anderledes og bedre? Skal fx projektTAP spise frokost med forskningsgrupperne? Etc.

KBH har haft besøg både af grupper og enkeltpersoner fra FA. Det giver anledning til initiativer og understreger vigtigheden af nærvær. Der er en opfattelse af, at besøgene virker, og man får hjælp. Ledelsen foreslår, at besøg kombineres med husmøder, hvor der er flere VIP i bygningen.

Medarbejderne gør opmærksom på, at der er forskellige samarbejdsrelationer. VIP'ere med administrative opgaver er afhængige af tæt samarbejde. Når vi ikke sidder sammen, forsvinder anledningerne til at tale om tingene.



Det er svært at være ny kollega. Hvem på TAP-siden skal tale med om hvad? Der efterlyses gensidig synlighed. Det handler også om onboarding. Her er pjecen med FA-medarbejderne et centralt værktøj. Den ligger på intra. Mere tekst om den enkeltes opgaver efterspørges.

Ledelsen opsummerer, at det er vigtigt at skelne mellem roller. Det vil måske være nemmere at tale konkrete løsninger/forbedringer, hvis vi laver fokusgruppeinterview.

Opfølgning:

Der er enighed om, at VIP og TAP skal være sammen, når vi skal finde bedre samarbejdsrelationer. Der laves fokusgruppeinterview først i det nye år.

Ad 5. Nyt om arbejdsmiljøarbejdet på AAU

HAMiU har pointeret, at det er de lokale ledelsers opgave at sikre fornøden tid til arbejdsmiljørepræsentantens arbejde. Og give mulighed for kompetenceudvikling til AMR-arbejdet.

Sidstnævnte ligger naturligt som en del af arbejdsmiljødrøftelsen. De fagforeningsudpegedes tid og kompetenceudvikling er ikke helt sikret på samme måde.

Det er uklart, hvor meget skal en AMR være hhv. proaktiv og reaktiv? MBM finder det som ny AMR væsentligt at få både en introduktion og have løbende drøftelse.

En medarbejder gør opmærksom på, at TRIO-samarbejdet (ledelse, AMR og TR). Fx kan TRIO'en aktiveres til at arrangere husmøde.

På afdelingsmøderne i København er arbejdsmiljøspørgsmålet et fast punkt. Der er gode erfaringerne med dette.

AAU får nyt trivselsbarometer og ny 2-årig APV-cyklus. Vi afventer fortsat tidsplan.

Ad 6. Orientering om forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved SSH

Dokument vedr. 'Forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet' blev godkendt i SSH Fakultetsledelsen og SSH FSU i foråret. Dokumentet har været drøftet i Instituttets forskningsudvalg. Der er enighed om at udarbejde mere operationelle dokumenter, som bl.a. kan fungere som retningslinjer for bedømmelser. Dokumenterne vil være tilgængelige på instituttets hjemmeside. Undervisningskompetence indgår som et element.

På KU har de one-pagers om de enkelte stillingskategorier. Vi skal have noget lignende. De kan også bruges som vejledning i bedømmelsesarbejdet. Der arbejdes videre med dette i Forskningsudvalget i december.

Det er en arbejdsmiljøproblematik, hvis der ikke er klare, men ikke indsnævrende forventninger til fx publicering. Tværvidenskabelige forskningsgrupper publiceres i forskellige tidsskrifter. Vi skal sikre, at der er forskningshøjde. Forventninger til publicering fylder meget andre steder.

Medarbejderne gør opmærksom på, at vi er forskellige fagfelterne i mellem. High rank tidsskrifter er ikke det eneste.



Ledelsen fremhæver, at det bliver skabelon, som skal signalere et ambitionsniveau. Relevans og ranking går ikke altid hånd i hånd. Men vi skal også have kolleger, som er meriterede ift. ansættelse på andre universiteter.

Ad 7. Nyt fra Institutledelsen

Ift. 2022 ligger vi fortsat på vores budgetmål. Vi forventer at lande på ca. 1,5 kr. minus.

Budget 2023 lukker officielt torsdag d. 17. november. Hjørring har fået sin eget kontostreng.

Vi har lukket budgettet med en blackbox. Der er indlagt en forventning om at kunne spare 2,4 mio. kr. på huslejen. Vi ønsker fortsat at samle instituttet i Aalborg i Fib4. På sigt forlades KST7. Tidsplan er uafklaret. 2023 er næppe realistisk.

Der er også en ambition om højere hjemtag på eksterne forskningsbevillinger. Det er ambitiøst, men ikke så langt fra, hvad vi har opnået i 2022.

Stillinger ift. Hjørring opslås snarest muligt/når godkendelse foreligger. Øvrige stillinger på stillingsplan 2022 realiseres efter nytår.

En medarbejder spørger til mulighederne for lave flere faglige aktiviteter i lyset af, at vi ikke når vores budgetmål.

En medarbejder giver udtryk for bekymring ift., om vi har timer nok til rest til at dække undervisningen, når der kommer flere forskningsbevillinger?

Ledelsen gør opmærksom på, at Corona bl.a. har ændret på konferenceafvikling. Meget afvikles nu online. Det har gjort det vanskeligt at bruge de budgetterede midler. Vi har reserveret midler til adjunkters udlandsophold.

Vi har ikke ressourcemæssige buffere, hverken i form af midler eller medarbejdere. Vi skal finde akutte løsninger. I praksis har det været eksterne lektorer ift. at dække undervisning.

Målaftale 2023 er behandlet på Fakultetsniveau.

Institutlederstilling afventer vi endelig afklaring på.

Nyt fra FA

FA skal have ny sekretariatschef. OS oplever ikke, at der er tilstrækkelig udvikling. En arbejdsmiljømåling viser, at 23 % er under middel tilfredse. OS fratræder 30. november.

Stordriftsfordele har været svære at opnå. Vi har medarbejdere, som har været træge, og ledere, som ikke har været dygtige nok til at realisere potentialer.

Ad 8. Evt.

Dagsorden er kommet meget sent ud. Det vil være fint, at den kommer tidligere.

Der efterspørges en offentlighedsstrategi ift. nedlukning af KSA i København. LT har rykket og fået udkast til tekster. LT melder tilbage til studienævnet.

Punkt 3: Orientering om nedlæggelse af Fællesadministrationen

Fællesadministrationen nedlægges, og der etableres to separate institutsekretariater med mulighed for samarbejde, sparring og synergi på tværs af opgaveområder på institutterne, hvor dette er hensigtsmæssigt.

Etablering af separate administrationer på institutterne sker med udgangspunkt i principper og krav, som den øvrige AAU-organisation stiller til institutsekretariater

De nye institutsekretariater formes derudover efter de behov og visioner institutledelserne har, og i en bestræbelse på at understøtte institutternes mulighed for at realisere deres ambitioner.

De nødvendige ændringer skal gennemføres indenfor rammerne af budgettet for 2023, hvor der til FA, er udmeldt en besparelse på 3 mio kr. ved indgangen til 2024 sammenlignet med budgettet i 2022. Dette er sammen med en uddybende redegørelse (se også bilag) fremsendt til TAP'erne i Fællesadministrationen og til VIP'erne på de to institutter.

Opdelingen af FA implementeres ved semesterstart 1. september 2023. FA vil varetage driften frem til da, mens der på de to institutter foregår et forberedende arbejde med henblik på etablering af de nye administrationer, der således ved semesterstart overtager personaleansvar, omkostninger og opgaver. FA nedlægges derfor pr. 31. august 2023.

Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

Orientering til medarbejderne om opsplitning af Fællesadministrationen

Sammenfatning

- Fællesadministrationen nedlægges, og der etableres to separate institutsekretariater med mulighed for samarbejde, sparring og synergi på tværs af opgaveområder på institutterne, hvor dette er hensigtsmæssigt
- Etablering af separate administrationer på institutterne sker med udgangspunkt i principper og krav, som den øvrige AAU-organisation stiller til institutsekretariater
- De nye institutsekretariater formes derudover efter de behov og visioner institutledelserne har, og i en bestræbelse på at understøtte institutternes mulighed for at realisere deres ambitioner
- De nødvendige ændringer skal gennemføres indenfor rammerne af budgettet for 2023, hvor der til FA, er udmeldt en besparelse på 3 mio kr. ved indgangen til 2024 sammenlignet med budgettet i 2022.

Rammebetingelserne for danske universiteter er foranderlige:

- Vi har de seneste år været under pres for at udvikle vores uddannelsers employability, og på de to institutter er der opbygget kompetencer for at understøtte indsatsen
- Inden for det seneste år er det besluttet at udfase DPS' og ISSA's uddannelsesaktiviteter i København
- I september 2022 oplevede vi et fald i optaget på BA-uddannelserne på de to institutter, hvilket udfordrer det nuværende økonomiske grundlag
- Aktuelt står vi med et regeringsforslag, der ønsker et-årige kandidatuddannelser på vores faglige områder samt politiske meldinger om, at der skal omfordeles fra bl.a. universiteter til erhvervsuddannelser

En række præmisser for arbejdet i FA ændrer sig altså, mens andre er stabile. På institutniveau stiller forandringerne store krav til ledelsens evne til strategisk planlægning og prioritering samt evne til hurtig omstilling. Hvis institutterne skal lykkes, forudsætter det professionel betjening fra det administrative led, der skal kunne agere med institutterne og konstant understøtte ledelse og VIP i at honorere krav, forventninger og ambitioner.

FA har eksisteret siden april 2019 og har på mange områder etableret en stabil drift i en ustabil kontekst. Men det har vist sig svært at høste stordriftsfordele, samtidig med at FA også er for stor til at sikre nærhed i opgaveløsningen. Det skyldes primært en svaghed i konstruktionen. Det er svært at betjene to institutter, som har forskellige udfordringer, prioriteter og kulturer, som i stort og småt agerer forskelligt, og i konsekvens heraf skal understøttes forskelligt administrativt.

Succesfuld akkreditering samt administrativt meget krævende kvalitetsarbejde på uddannelserne fordrer desuden en prioritering af administrationens analytiske og ledelsesunderstøttende kapacitet. Det kræver flere analytisk trænede medarbejdere med stærk forståelse for rammer og vilkår i en politisk styret organisation. Samtidig skal stabile driftsopgaver løses gennem en mere hensigtsmæssig funktionsbaseret organisering, optimeret anvendelse af procedurer og systemer, der muliggør mindre ressourcekrævende drift bl.a.

ved anvendelse af digitale løsninger. Institutterne ønsker i sammenhæng hermed at reducere antallet af studienævn. Samtidig ønskes der øget decentralisering af de daglige driftsopgaver, som skal flyttes tættere på de primære stakeholdere. Centralisering og professionalisering af de administrative opgaver, der knytter sig til studienævnarbejde, skal altså ledsages af øget nærhed i driften og tættere kontakt til VIP og de studerende.

FA deles op i to separate institutsekretariater, dog således at der skabes mulighed for samarbejde, sparring og synergi på tværs opgaveområder på institutterne, hvor dette er hensigtsmæssigt.

Når opsplitningen gennemføres i praksis, bliver der organiseret en involverende proces med mulighed for at indikere ønsker til fremtidig instituttilknytning, som kan imødekommes hvis begge institutledere er enige. Men udgangspunktet for processen vil være at:

- Medarbejdere tilknyttes som udgangspunkt det institut, som de primært løser opgaver for eller har anden særlig tilknytning til.

De nødvendige ændringer skal gennemføres indenfor rammerne af budgettet for 2023, hvor der til FA er udmeldt en besparelse på 3 mio kr. ved indgangen til 2024 sammenlignet med budgettet i 2022.

Institutterne kan ikke gennemføre reorganiseringen inden for rammen uden at foretage reduktion i antallet af medarbejdere og ledere. Der sigtes mod at reducere lønomkostningerne i størrelsesordenen 2.900.000 kr. samt øvrige omkostninger med 100.000 kr. Reduktioner og besparelser skal effektueres hurtigst muligt af hensyn til mulighederne for at tilpasse omkostningerne til budgetrammen.

Med hensyn til tidsplan, så er det hensigten, at opdelingen af FA implementeres ved semesterstart 1.9.2023. FA vil varetage driften frem til da, mens der på de to institutter foregår et forberedende arbejde med henblik på etablering af de nye administrationer, der således ved semesterstart overtager personaleansvar, omkostninger og opgaver. FA nedlægges derfor pr. 31. august 2023.

Punkt 4: Orientering om nyt årshjul for arbejdsmiljøarbejdet på AAU

Orientering om nyt APV-koncept

Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) besluttede i november 2022, at APV-processen fremover foregår som en cyklus, der strækker sig over 2 år. Det betyder, at der bliver bedre tid til at arbejde med de problemer, som SAU identificerer og beslutter at arbejde med. Der er på ingen måde tale om, at arbejdsmiljøarbejdet tages mindre alvorligt på Aalborg Universitet.

APV-processens elementer er fortsat de samme, hvor vi i lige år med afsæt i trivselsmåling og sygefraværstatistik gennemfører kortlægning og laver handlingsplaner med frist ultimo juni som vanligt og arbejdsmiljødrøftelse, hvor deadline nu ligger sidst på året mod tidligere lige efter sommerferien.

I ulige år arbejdes med videre med handleplanen. Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres også i ulige år sidst på året. Der er naturligvis også mulighed for at inddrage andre/nye arbejdsmiljøspørgsmål, SAU er blevet opmærksom på.

Via nedenstående link er der overblik over ændringer og årshjul.

https://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/digitalAssets/1287/1287770_aarshjulet-for-arbejdsmiljoearbejdet.pdf

Indstilling

Det indstilles, at SAU tager orienteringen til efterretning.

Punkt 5: Orientering om valg af arbejdsmiljørepræsentanter mv.

Orientering om valg af arbejdsmiljørepræsentanter

AAU's hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMiU) ønsker samtidigt valg af alle arbejdsmiljørepræsentanter ved AAU for at styrke AAU's arbejdsmiljøorganisation og dermed det samlede arbejdsmiljøarbejde ved AAU. Derfor har vi indkaldt kandidater til valget af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). Valget skal være afgjort senest d. 19. marts og resultatet indrapporteret til Arbejdsmiljøsektionen senest d. 30. marts.

Vores arbejdsmiljøorganisation består af tre arbejdsmiljøgrupper med afsæt i, at instituttet er lokaliseret i tre forskellige bygninger, og der skal derfor vælges tre arbejdsmiljørepræsentanter. Valgperioden er to år og løber fra 1. april 2023 til 31. marts 2025.

Frist for kandidatanmeldelse var d. 28. februar. I den forbindelse har Mikkel Bo Madsen (Sydhavnen) og May-Britt Søndergaard Justesen (KST7) meddelt, at de gerne vil genopstille. Der er ikke modkandidater. De er derfor valgt.

Rasmus Møberg (Fib13) har valgt ikke at genopstille. Vi er i gang med at afsøge muligheden for andre kandidater. Rasmus er næstformand i SAU, og der skal følgelig også findes en ny næstformand. Ledelsen foreslår, at medarbejdersiden, når der er valgt en arbejdsmiljørepræsentant for Fib13, afklarer, hvem der skal være næstformand i SAU. Så kan vi gennemføre den formelle konstituering på SAU-mødet d. 30. maj.

Orientering om organisationsudpegede medlemmer af SAU

SAU er et sammenlagt samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg. Udvalget består derfor udover ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter af organisationsudpegede. Vi benytter valget som lejlighed til at spørge de faglige organisationer, om der er ændringer. På den måde sidder alle medarbejderrepræsentanter på "friske" mandater.

Maja Lundemark (DJØF), Mette Rømer (DM) og Berith Heien (DSF) fortsætter.

Indstilling

Det indstilles, at

- SAU tager orienteringen til efterretning.
- medarbejdersiden inden næste SAU-møde afklarer, hvem der skal være næstformand i SAU

Punkt 6: Status på og drøftelse af instituttets APV-handlingsplan

Instituttets APV-handlingsplan indeholder mange forskellige elementer, men opererer med to hovedspor. Et generelt spor vedr. instituttets organisering og et spor, som retter sig mere konkret mod trivsel.

Organisering

- Tidsstyring ift. undervisning, herunder balanceproblematikken ift. forskning og undervisning samt planlægning, styring og implementering af timebudgettering og koordination.
Der afholdes halvårligt planlægningsmøder med fokus på undervisningsopgavernes fordeling. Næste skridt er at sikre mere ensartet implementering på studienævnsniveau.
SAU har i 2021/22 arbejdet med koordinationsopgaven på tværs af uddannelser/studienævn uden at kunne komme i mål med ensartede normer og metoder.
- Forventningerne til varetagelse af undervisningsopgaven.
Mange, ikke mindst nye og unge VIP'ere, bruger mere tid, end der er afsat i normerne til at forberede undervisning. Dette kan få betydning for den faglige meritring ift. fremtidige stillinger. Der er i SAU-regi truffet beslutning om, og det er drøftet på et medarbejdermøde d. 12. maj 2022, at der skal arbejdes med andre formater for undervisningsafvikling. Formater, der involverer de studerende mere og mindsker forberedelsestiden.
- Synlig ledelse.
Der er efter inspiration fra Sydhavnen inviteret til husmøder i Kroghstræde 7 og Fibigerstræde 13. Der er inviteret til to møder i foråret og to møder i efteråret.
SAU (og Institutrådet) har drøftet, hvordan og hvornår besættelse af stillinger udmeldes.
Institutedelsen har igangsat arbejdet med en kommunikationsstrategi, som også adresser den interne kommunikation.
- Samarbejdsrelationerne mellem VIP og TAP.
I forbindelse med etablering af et nyt institutsekretariat indgår samarbejdsrelationerne mellem VIP og TAP som et centralt element.
- Onboarding og off-boarding.

Fællesadministrationen er ved at færdiggøre et udspil, som kan inspiration for det videre arbejde på Instituttet og ift. VIP især ift. onboarding.

Trivselsproblemstillinger

- Usikkerhed i ansættelsen samt trivsel, psykologisk tryghed og stress.
Vi går grundet forværrede rammevilkår for sektoren som helhed og generelt stigende omkostninger ind i en tid, hvor økonomien bliver stadig mere presset. Institutledelsen vil være transparent og kommunikere om, hvordan vores økonomi ser ud, og om hvordan vi vil håndtere dette på kort og længere sigt.
- Krænkende adfærd.
Instituttet har haft enkelte sager, som falder i kategorien krænkende adfærd. Enkelt sager adresseres konkret. Universitetets udvalg for ligestilling og diversitet udbyder kurser ift. dette tema, som Institutledelsen vil prioritere at deltage i, og som medlemmer af SAU konkret og institutets ansatte generelt opfordres til at deltage i.
- Håndtering af korttidssygdom
Der er tidligere vedtaget en procedure, som mangler at blive fuldt implementeret

Indstilling

Det indstilles, at punkterne i APV-handlingsplanen drøftes med henblik på kvalificering og prioritering.

Punkt 7: Drøftelse af forslag til ny studienævnsstruktur

Fakultetsledelsen ønsker at reducere antallet af studienævn på SSH fakultetet, dels på grund af de fremtidige ændrede økonomiske rammer, og dels de øgede krav til dokumentation og kvalitetsarbejde. Ønsket er at ved at centralisere studienævn fra flere uddannelser opnås der synergi i arbejdet med employability, kvalitetssikring og administration af uddannelserne, samtidig med at færre VIP bruger deres tid i studienævnene.

ISSA institutledelsen ønsker med virkning fra d. 1. februar 2024 at reducere i antallet af studienævn. En nærliggende mulighed er at sammenlægge 1) studienævn for sociologiuddannelsen og studienævn for kriminologiuddannelsen og 2) Studienævn for socialrådgiveruddannelsen og Studienævn for Kandidatuddannelsen i socialt arbejde til i alt to studienævn. Der er også andre muligheder. Eks ét studienævn eller en studienævn for BA og et for KA.

Der er tilrettelagt en involverende proces, hvor alle - både råd/udvalg og medarbejdere har mulighed for at komme med input.

Indstilling

Det indstilles, at SAU drøfter ny studienævnsstruktur.

Punkt 8: Nyt fra Institutledelsen

Regnskab 2022
Budget 2023
Stillingsplan

Nyt om flytteplaner

Nyt om EVU-omorganisering

Nyt fra Fællesadministrationen

Indstilling

Det indstilles, at SAU tager Nyt fra Institutledelsen til efterretning.

Punkt 9: Evt.