

ES SU (ES SU møde 11.05.2021)

11-05-2021 13:00 - 15:00

MS Teams

# Indhold

Referat .....	1
---------------	---

# Referat

## Punkt 1: 13.00 Godkendelse af dagsorden

TB bød velkommen til Rasmus Løvenstein Olsen, som erstatter Egon Kidmose som repræsentant for WCN gruppen.

Dagsorden blev godkendt

## Punkt 2: 13.00-13.20 Reboarding

Der arbejdes med reboarding på mange fronter på AAU, og med input fra ledergruppen samt inspiration fra diverse artikler og TAP gruppen's skrivelse ønskede TB at åbne en diskussion i SU om hvordan tilstedeværelsen på kontorerne skal være når vi får lov at komme tilbage. Da vi i første omgang formodentlig ikke får lov at være på campus 100% vil nogle forskere måske vælge stadig at arbejde hjemme fuld tid, og andre ikke. Eftersom vi nu har passet vores arbejde hjemmefra i meget lang tid har flere formodentlig fået indrettet en bedre arbejdsplads derhjemme og har vænnet sig til det.

SU bemærkede, at det kan blive et problem med halvtomme gange i sektionerne, og at det kan blive nødvendigt med tiltag i form af flere sociale events. Det blev foreslået, at forskningsgrupperne internt laver aftaler med hinanden om at møde ind for at tage hensyn til det faglige samarbejde. På samme måde har TAP gruppen talt om at møde ind i teams. Der vil både være behov for at fremme det faglige samarbejde, men også socialt på tværs af grupperne, hvorfor det kan være nødvendigt med sociale events på institut-/sektionsniveau.

MF bemærkede, at CMI sektionen har følt sig mere ligestillet med sine kolleger i Aalborg eftersom alle møder har været online, hvilket for dem har været positivt. Det vil kunne spare tid og omkostninger på rejser at fortsætte med online møder.

JHM bemærkede, at der bør være synlighed omkring TAP tilstedeværelse som måske i større grad vil benytte sig af muligheden for hjemmearbejde.

## Punkt 3: 13.20-13.35 Opsamling på MUS

Ledergruppen havde samme dag om formiddagen gennemgået en opsamling på MUS samtaler i alle grupper på instituttet og diskuteret om der var noget konkret og generelt at tage med til SU, som skal behandle eventuelle behov for kompetenceudvikling.

Ledergruppen havde berettet at samtalerne var gået godt, og der var generelt en positiv ånd og energi, seniormedarbejdere havde dog udtrykt usikkerhed i en vis grad som formodentlig stammer fra nedskæringerne i 2019. Corona situationen har fyldt meget, og derfor har der ikke været talt så meget om kompetenceudvikling, og der var derfor ikke noget konkret at tage med til SU. I TAP gruppen er mange tilmeldt kurser som nu har været udskudt i et år, og de venter derfor stadig på at kunne gennemføre kurserne.

ASF bemærkede, at vi alle har udviklet digitale kompetencer pga. nødvendigheden af det i forhold til undervisning, møder, events, sociale tiltag m.m., og vi har derfor flyttet os på det område ift. omverdenen.

SU tager til efterretning at der i år ikke er noget generelt at tage videre ift. kompetenceudvikling da Corona har fyldt meget, og at den digitale kompetenceudvikling har været i fokus.

#### **Punkt 4: 13.35-13.50 Fakultetets strategi**

Fakultetets strategi har været behandlet på en workshop hvor ledelsesgrupperne fra de 4 institutter samt medlemmerne af Akademisk Råd på Tech har deltaget.

SU bemærkede, at målene syntes at være ambitiøse og gode, og det er godt at undervisning og forskning er vægtet lige højt. LBL bemærkede at det er påfaldende der ikke indgår diversitet under strategiens første delmål omkring udvikling af personalepolitikken. Især da man for nuværende på TECH har som strategisk målsætning at opnå en mere ligelig kønsfordeling for VIPper

Institutterne er desuden blevet bedt om at levere handlinger, som vi vil bidrage med, og TB fremviste de forslag på skærmen som er sendt ind fra ES. Ledelsesgruppen har inddraget sektionerne i arbejdet, og ud fra de modtagne input er ledelsesgruppen kommet frem til de 6 forslag;

- tilbyde startpakker til PLA i form af administrativ og teknisk support samt indkøb
- undervisningsportfolio skal nytænkes i kontekst af den danske ramme for meritring af universitetspædagogiske kompetencer og skal inddrages i MUS
- kompetence- og karrierudvikling på TAP området
- forskergrupper skal komme tættere på hinanden
- internt frikøb til at skrive projektansøgninger
- innovationskurser skal tilbydes vores studerende

SU bemærkede, at det er positivt, at der indføres innovationskurser for studerende. Der blev diskuteret, om det kunne være en ide at arrangere møder mellem de nye forskergrupper, og GL bekræftede, at vi gerne vil støtte administrativt op om at facilitere sådanne møder.

RLO bemærkede, at der bør være mentorordning ved nyansættelser.

#### **Punkt 5: 13.50-14.05 Orientering om etableringen af SSH fakultet og PBL enheden . Pause 5 min. inden pkt. 6**

TB modtog nyt orienteringsmateriale om PBL enheden fra direktionen eftermiddagen før SU mødet, men ville ikke sende yderligere materiale ud så sent ift. mødet, og denne orientering blev derfor sendt ud skriftligt dagen efter, og SU forholdte sig derfor kun til det materiale, som var bilagt dagsorden fra starten.

Det nye materiale er sendt i høring ved bl.a FSU, og TB foreslog derfor LBL at tage det op med B-siden for at tage kommentarer med til FSU.

TB bemærkede, at sammenlægningen af SSH formentligt ikke får den store betydning for vores institut, men at etablering af den nye PBL enhed bliver på niveau med et fakultet, og ønskede en diskussion i SU af, om dette kan få påvirkning på vores institut.

SU udtrykte bekymring for at det bliver for stort og autonomt, og tror ikke at det vil styrke PBL fagligheden at man ansætter folk udefra som ikke er integreret i de faglige miljøer.

Der blev også udtrykt bekymring for, om vi skal indrette vores uddannelser efter enhedens anvisninger.

KM nævnte et eksempel på en 1-dags PBL workshop for studerende på 8. semester som var arrangeret udefra, og som ikke fungerede særlig godt, så det er vigtigt, at folk der skal indgå i organisationen er opmærksomme på problematikkerne.

TB nævnte, at der kan komme noget godt ud af, at de 4 eksisterende organiseringer som ligger under institutter bliver samlet under enheden, og at direktionen får et medlem som bidrager ud fra det brede perspektiv.

## **Punkt 6: 14.10-14.25 Principper for anvendelse af den nye stillingsstruktur**

TB orienterede om, at der på formiddagens møde i ledergruppen var blevet gennemgået alle nye regler og procedurer på HR-området, som nu er fælles for hele AAU, heriblandt også shortlisting. SU bemærkede, at det er rigtig godt, at vi kan shortliste på stillingsopslag, især på phd-stillingsopslag hvor der ofte er mange ansøgere.

LER gennemgik kort principper og regler for de 2 nye stillingskategorier i stillingsstrukturen, som nu er blevet rammesat af AAU; Tenure Track adjunkt samt Forfremmelsesprogram til Professor. SU udtrykte bekymring for ulighed, hvis nogle adjunkter er ansat på Tenure Track programmet, og andre ikke.

TB kommenterede, at forfremmelsesprogrammet til professor er interessant, fordi vi i modsætning til MSO ikke behøver at slå en stilling op, men at lektorerne med instituttets opbakning selv kan ansøge om at blive optaget på programmet, og spurgte derfor SU om holdningen til, hvor mange vi skal ansætte, og om vi rent principielt skal bruge af ordningen. SU kommenterede, at programmet er en god ide.

SU bemærkede endvidere, at det er godt at kravene til undervisningserfaring og forskningserfaring er sidestillet.

KM bemærkede, at kravet om international ansættelse kan hindre fast ansættelse af vore egne kandidater, og mener ikke det er hensigtsmæssigt

## **Punkt 7: 14.25-14.40 Orientering fra HSU/FSU**

Der blev evalueret på lokallønsforhandlinger sidste år, og det blev indskærpet, at det er ledelsens pligt at informere både dem som får tillæg og ikke får tillæg, og at det er vigtigt at få en begrundelse.

Stemningen i HSU, som LBL på et tidligere møde havde berettet var dårlig, er blevet genoprettet blandt andet efter et seminar med en underviser fra Samarbejdssekretariatet, samt et par gode møder siden sidst

Der hersker uklarheder omkring rettigheder til de digitale undervisningsmaterialer, og der arbejdes på at udarbejde retningslinjer som er koordineret mellem universiteterne. Der er forskel på ophavsret og brugsret.

## **Punkt 8: 14.40-14.50 Fremtidig mødeform, når universitetet lukker op igen**

Der var tilslutning til, at når vi må vende tilbage til campus vil vi fremover afholde hvert 2. møde fysisk, og hvert 2. møde online. De online møder er også aht. vores repræsentant fra Kbh, MF.

**Punkt 9: 14.50 Evt**

Ingen punkter under evt.