

ES SU (ES SU møde 01.06.2022)

01-06-2022 10:00 - 12:00

MS Teams

Indhold

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

Referat

Punkt 1: 10.00 Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt. Afbud fra MF. Igor Syrytsin blev budt velkommen som ny repræsentant for APMS i stedet for Jan H. Mikkelsen, som er på orlov. KM bekræftede, at hun fremover repræsenterer CNT

Punkt 2: 10.00-10.20 Opfølgning på SU-grundkursus

Der blev reflekteret over kurset den 20. maj, som blev afholdt eksternt kun for ES samarbejdsudvalg, med en underviser fra Samarbejdssekretariatet. Der var enighed om, at kurset havde været godt, og at det har givet anledning til overvejelse af flere tiltag såsom at organisere tilbagemeldinger fra B-side medlemmer til resten af instituttet bedre; opfølgning på sektionsledermøder; etablere årshjul og evaluering af SU-arbejdet, samt bruge mere tid på relationer i udvalget. TB og KM vender tilbage et udkast til årshjul.

Punkt 3: 10.20-10.50 Fremtidig anvendelse af RES rekvisitionssystemet

Ove deltog på dette punkt, og fremlagde ønske om at RES fremadrettet udelukkende skal afspejle de indtægtsgivende uddannelsesaktiviteter (normsatte på fakultetsniveau), og at der ikke anvendes administrative ressourcer på registrering i uhensigtsmæssig detaljeringsgrad, som f.eks. evaluering af ansøgninger, gymnasiebesøg m.m., men samtidig sikre at disse aktiviteter stadig bliver udført.

Der var enighed om, at registreringen i RES ikke giver den store værdi, da den kun afspejler ca. halvdelen af en forskers aktiviteter, men der var ønske fra LBL og KM om at instituttets metrikker i så fald skal revideres, da der stilles store krav til undervisningstimer i metrikkerne. TB bekræftede, at metrikkerne skal tages op igen sidst på året, og at der i den forbindelse kan kigges på formuleringer deri som evt. skal ændres, og vil arbejde videre med det som en helhed med inddragelse af metrikkerne.

Punkt 4: 10.50-11.20 Drøftelse af mulige retningslinjer for tilstedeværelse på arbejdspladsen

GL præsenterede et uddrag fra en undersøgelse, som er foretaget for nylig i 39 store nordiske organisationer, og som viser, at medarbejdere vægter fleksibilitet højere end løn, og at udbredt hjemmearbejde bliver normen fremover. Endvidere præsenterede GL resultatet af det spørgsmål, der havde været en del af instituttets APV-undersøgelse i April, hvor de ansatte på ES blev spurgt om ønsker til hjemmearbejdsdage fremover, og hvor man skulle vælge imellem 0 – 5 hjemmearbejdsdage om ugen. Resultatet viste, at 37% af ES' ansatte ønsker 2 hjemmearbejdsdage om ugen. Arbejdsmiljøloven blev ændret i foråret således, at det nu er muligt at arbejde hjemme fra 2 dage om uden arbejdsgiver bliver forpligtet til at stille arbejdsstation til rådighed.

Oplægget havde været drøftet i ledergruppen et par uger tidligere, men der var ikke nogen entydig anbefaling fra LG, da der har været anvendt forskellige retningslinjer i afdelingerne hidtil.

TB opfordrede SU til at drøfte, om vi ønsker fælles retningslinjer for tilstedeværelse på arbejdspladsen fremover. Efter tilbagevenden fra Coronanedlukning i foråret, har der eksisteret forskellige retningslinjer i de enkelte afdelinger på instituttet:

A-TAP gruppen: 2 hjemmearbejdsdage om ugen
T-TAP gruppen: hjemmearbejde efter aftale med leder
Automation: 1 hjemmearbejdsdag om ugen
WCN: tilstedeværelse 3 dage om ugen
APMS: tilstedeværelse 1 dag om ugen
CNT og CMI: ikke refereret
AIS: Ingen konkrete retningslinjer

Der var forskellige holdninger i SU til, om der skal være fælles retningslinjer for hele instituttet; nogen taler for retningslinjer, andre ikke, og der var forskellige ønsker til retningslinjer, så det var ikke muligt at konkludere noget. LBL ønskede taget til referat, at når der overvejes retningslinjer, skal man tænke på, hvor meget man ønsker sine kolleger skal være tilstede for én. Thomas vil tage kommentarerne med retur til LG og tage punktet op igen senere. Indtil da kan afdelingerne fortsætte med de lokale retningslinjer.

Punkt 5: 11.20-11.35 Opsamling på MUS

TB berettede, at MUS samtaler i sektionerne var ved at være færdigafholdt, og det fælles tema for VIP havde været pædagogisk kompetenceudvikling, og forventninger hertil i forhold til den nationale ramme. Tilbagemeldingerne fra sektionslederne havde været sparsomme:

- behov for kompetenceudvikling ift. digital undervisning; pædagogik; og sparring
- postdocs efterlyser uddannelseskompetence ift. pædagogik. Bedre oplysning om muligheder
- Bedre håndtering af studerende med problemer. Det tilbudte online kursus, som flere medlemmer af SU havde deltaget i, havde ikke levet op til forventningerne, og der var et stort ønske om, at blive bedre klædt på til at hjælpe/guide de studerende til hjælp, og det oplevedes, at de studerende har det værre efter Coronanedlukningerne.

TB opfordrede SU til at vælge et af ovenstående emner som der arbejdes videre med og arrangeres en temadag for. Anbefaling fra SU var, at instituttet går videre med temaet om håndtering af studerende, som har det svært

GL berettede fra MUS-samtalerne i TAP grupperne, hvor temaet var hvordan vi mest effektivt yder den bedst mulige sagsbehandling for den der afleverer opgaven. Det havde været diskuteret hvordan vi mest smidigt får spørgsmål og svar igennem vores administration, og håndterer de snitflader vi har imellem vores teams. TAP medarbejderne er meget bundet op på procedurer og systemer besluttet oppefra, og derfor kan der være ting, som vi ikke kan ændre på, og hvis der sker ændringer, skal vi kigge på det igen.

Desuden havde GL indført et tema til MUS og GRUS, omkring hvilke opgaver der giver energi og hvilke tager energi. Temaet blev taget godt imod, men der var forskellige oplevelser af hvad der giver/tager energi.

Punkt 6: 11.35-11.50 Nyt fra FSU/HSU v. Lars Bo

LBL gjorde opmærksom på den kommende deadline ved Kompetencefonden og opfordrede til at følge op på dette. Hvis man ønsker at søge Kompetencefonden om midler skal man snakke med sin leder om det først, da leder skal godkende i systemet.

I HSU har der været en opsamling på diskussionen af AAU's 5 års strategi Viden for Verden, og rapporten konkluderer, at vi har nået alle punkter. I forbindelse med uddannelseslukninger og dimensionering skulle der på sidste møde have været en høring af kommunikationsplaner fra de enkelte fakulteter, men HSU afviste at diskutere punktet fordi det først kom på dagsordenen 1½ dag før mødet. Dette betød, at processen bliver forsinket, og folk går og venter på at vide hvornår der lukkes uddannelser samt frygter afskedigelser. I mellemtiden har organisationerne dog afholdt medarbejdermøder, og der arbejdes på at genoprette tillid til ledelsen på fakultets- og rektorniveau (medarbejderne har stadig tillid til deres institutledere). Det allerede indleverede oplæg om fordeling og lukning af uddannelser bliver der dog ikke lavet om på, da det er aftalt med regeringen. Ændringerne betyder dog flere studiepladser på TECH og ENG, da det er på HUM/SAMF at de største indgreb foretages.

På HSU er der desuden behandlet retningslinjer til håndtering af krænkende adfærd, som snart vil blive tilgængelig i Håndbogen. Proceduren tager også højde for krænkende studerende og håndværkere.

I den nye overenskomst er der en lille redigering af seniorområdet; der er dog ikke de store ændringer ift de nuværende muligheder for senioraftaler.

Politikker for ophavsret til undervisningsmaterialer har været i høring i udvalg og råd, og vil snart være tilgængelige i håndbogen

Punkt 7: 11.50 Evt

Intet til evt.