

SSH FSU (SSH FSU)

23-03-2026 12:30 - 14:30

KST5-03

---

**Information:**Sagsnummer: 2026-234-01183

**Sagsbehandler:** Clara Borgstad

**Mødedeltagere : Deltagere:** Søren Kristiansen, Jette Kollerup Bangsø, Palle Steen Hansen, Jesper Lindgaard Christensen, Søren Lindhardt, Frederik Hertel, Lotte Brunø, Jens Kirk, Clara Borgstad (referent).

**Fraværende:** Bendt Torpegaard Pedersen.

# Indhold

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

# Referat

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

## Punkt 2: Gennemgang af forretningsorden og input til årshjul (10 minutter)

### Økonomi i FSU

Medarbejdersiden fremhævede at økonomi fortsat er et af de mest udfordrende punkter at drøfte i FSU. Der blev spurgt ind til, hvilke tal der efterspørges, og det blev præciseret, at udvalget ønsker de oplysninger, som samarbejdsaftalen tilsiger. Materialet modtages dog ofte så sent, at det vanskeliggør en reel drøftelse.

Dekanen anerkendte behovet for at kunne se udviklingstendenser og den fremadrettede økonomi – ikke kun den aktuelle status.

### Organisering og repræsentation

Det blev orienteret, at DM vil fremlægge en mere endelig konstruktion, når institutomorganiseringen er længere fremme, og sektionsstrukturen er afklaret.

Derudover blev det nævnt, at DJØF forventes at udpege en suppleant snarest.

## Beslutninger

- Forretningsordenen blev godkendt i sin nuværende form.
- Dekansekretariatet følger op ift. opdatering af suppleanter.

## Punkt 3: Ny konstitueret dekan (10 minutter)

### Strategisk retning i overgangsperioden

Dekanen understregede, at de eksisterende aftaler og igangværende spor fortsætter uændret i den nuværende overgangsperiode. Der igangsættes ikke nye strategiske initiativer, men det er vigtigt, at de mange processer, der allerede er sat i gang, ikke går i stå.

### Lønforhandlinger og ledelsesskifte

Det blev bemærket af TR, at det er en udfordring at skifte dekan midt i en lønforhandlingsproces, særligt fordi der tidligere har været tilfredshed med forløbet. Dekanen tilføjede, at institutlederne fremover vil få en større rolle i processen. Der blev samtidig fremhævet et behov for kontinuitet og retfærdighed i lønforhandlingerne fra TR, hvor dekanens deltagelse tidligere har været en vigtig del. Dekanen bemærkede, at der fortsat kan arbejdes med lønstatistiske grundlag som støtte for processen til institutlederne.

### Meritering

Det blev påpeget, at kommende ændringer i meritering af uddannelse og innovation vil kræve kvalitative vurderinger. Dekanen anerkendte dette og fremhævede vigtigheden af at sikre homogenitet i vurderingerne. Dette hensyn bør indtænkes i det videre arbejde.

### Dekanansættelsesudvalg

Det blev foreslået, at tillidsrepræsentanter bør indgå i dekanens ansættelsesudvalg. Ledelsesrepræsentanten bemærkede, at dette kan af TR'erne foreslås for rektoratet, men i sidste ende fastlægges udvalget af rektor.

#### **Punkt 4: SSH fakultetsaftale 2026 (20 minutter)**

##### **Arbejdstidsaftale og normkatalog**

Dekanen orienterede om, at arbejdet med en ny arbejdstidsaftale er udskudt som følge af konstitueringen. Man ønsker ikke at udarbejde en ny aftale i en periode med en konstitueret dekan. Dekanen henviste til tidligere drøftelser om, at arbejdstidsaftalen bør koordineres med timenormerne. En central ambition er større transparens, lige vilkår og øget fleksibilitet på tværs af enhederne.

Den anden større leverance i fakultetsaftalen er et fælles normkatalog, som der allerede arbejdes på.

##### **Kommentarer:**

Det blev fremhævet fra TR-siden, at man gerne så at medarbejderepræsentanterne blev inddraget i processen omkring udviklingen af et normkatalog, for at sikre yderligere involvering. Dekanen bemærkede, at arbejdsgruppen potentielt kan blive meget stor og ikke arbejdsdygtig, og at der derfor bør appelleres til, at inddragelsen også sker løbende mellem møderne blandt de medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, der er repræsenteret i gruppen.

##### **PA-indsats og strategisk kommunikation**

Dekanen præsenterede behovet for at styrke PA-indsatsen og være mere til stede på området omkring velfærdsinnovation-

##### **Ekstern funding**

Dekanen fremhævede, at der arbejdes intensivt med at tiltrække ekstern finansiering, herunder øget fokus på private fonde. Der er en positiv udvikling på området.

##### **Ph.d.-området**

Dekanen orienterede om, at der arbejdes på en ny strategi for ph.d.-området. Der er tale om en ny organisering og en ambition om at skabe en stærkere og et mere attraktivt miljø for vores ph.d. studerende.

##### **Lønaftale**

Dekanen oplyste, at lønaftalen skal forlænges. Den nuværende aftale udløber i 2025, og forlængelsen vil gælde til og med 2026. Dekanen appellerede til, at TR om muligt får aftalen underskrevet.

#### **Beslutning**

- Data vedrørende timenormer sendes ud til orientering i FSU.

#### **Punkt 5: Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområdet (25 minutter)**

##### **Uddannelsesområdet – orientering fra Prodekanen for Uddannelse**

Prodekan for uddannelse (MM) orienterede om, at fakultetet i dette års foreløbige optagelsestal ligger godt i kvote 2-optaget, mens kvote 1-tallene endnu ikke foreligger.

Der arbejdes fortsat med den fine balance mellem harmonisering og fleksibilitet i timenormerne. Målet er at sikre hensigtsmæssige, tydelige og transparente rammer

#### **Spørgsmål:**

Der blev spurgt ind til overblik over retskrav og ansøgninger til uddannelser, der står overfor lukning. MM svarede, at dette arbejde er i gang, og kan præsenteres når det er udarbejdet.

### **Forskningsområdet – orientering fra dekanen/Prodekanen for Forskning**

Dekanen orienterede om, at hjemtaget på forskningsområdet er meget flot og forventes at lande på niveau med sidste år. Status var 77 mio. kr. samme morgen. Publiceringsmæssigt går det også tilfredsstillende.

Puljer til opstart i forbindelse med EU-projekter er bortfaldet fra ministeriet. Fakultetet er derfor nødt til at revurdere sin egen støtte, men ambitionen er at fastholde en pulje, da området er vigtigt.

I 2026 forventes et paradigmeskifte inden for innovation, hvor innovation skal fylde meget mere i forsknings- og udviklingsarbejdet. Fakultetet skal i højere grad understøtte konkrete og håndgribelige måder at arbejde med innovation på. Forståelsen af området er under udvidelse, og innovation skal i højere grad integreres i eksisterende dokumenter og processer.

#### **Spørgsmål:**

Der blev spurgt til, hvordan den nye forskningsindikatoraftale vil påvirke incitamentsstrukturer på institutniveau, herunder i relation til lønftaler? Dekanen var enig i, at dette skal tænkes ind i praksis, herunder ift. konkrete aftaler, og at det også kan få betydning for vurderinger. Dekanen understregede, at fokus skal være på substantielle bidrag. Han bragte samtidig op, at nye dagsordener skal tænkes ind så der ikke bliver skabt dynamikker, der kan skabe u hensigtsmæssig konkurrence og svække samarbejde. Det blev bemærket, at dagsordener som både impact og forskning kan kollidere og skabe pres i organisationen.

### **Punkt 6: Proces for orientering af FSU i fbm. uddannelseslukninger på Det humanistiske og samfundsvidenskabelige Fakultet (Gæster deltager 13:30) (30 minutter)**

#### **Status fra Institutleder fra Kultur og Kommunikation:**

Det blev fremhævet, at der i forbindelse med efterårets uddannelseslukninger var drøftelser i råd og udvalg.

Processerne varierer afhængigt af, hvad der konkret er tale om: Nogle områder kræver udvikling og samspil, andre skal lukkes, og enkelte lukninger sker for at kunne åbne nye aktiviteter.

I relation til filosofi samles de miljøer, der arbejder med etik, for at drøfte mulige fremadrettede aktiviteter. Formålet er at skabe dialog og sikre, at miljøet ikke går i stå. Det er blevet understreget, at processen bør evalueres hvert halve år for at undgå mistillid og usikkerhed om eventuelle personalereduktioner. Medarbejdere skal ikke gå med ubegrundet frygt.

#### **Institutleder fra Institut for Samfund og Politik:**

Der blev bemærket, at lukningen af samfundsfag naturligvis er negativ, men håndterbar, da de berørte medarbejdere fortsat har relevante undervisnings- og arbejdsopgaver. Engagementet blandt undervisere og studerende er dog et vigtigt fokusområde. Dette adresseres blandt andet gennem APV-arbejdet og afdelingsmøder.

### **Drøftelse:**

Der blev spurgt, om arbejdet med filosofi rækker ud over instituttet? Det blev bekræftet, at der også ses bredere på mulighederne på AAU, eksempelvis i relation til videnskabsteori.

Der blev spurgt til, om der har været kommunikation til eksterne samarbejdspartnere i forlængelse af høringsprocessen, hvor der kom mange indspil? Dekanen bekræftede, at dette håndteres, og at der følges op.

Dekanen kommenterede, at processen fortsætter, og at der løbende følges op på udviklingen med lukningerne.

### **Beslutning**

- **Et fast uddannelsespunkt omkring proces for lukninger tilføjes FSU's årshjul.**

### **Punkt 7: Status på arbejdsmiljøarbejdet på SSH (10 minutter)**

Det blev bemærket af TR, at den seneste trivselsmåling er markant dårligere end tidligere, og at dette kræver øget opmærksomhed. Dekanen var enig i dette; og ved at der på institutterne er igangsat arbejde på området, og at det er vigtigt at tydeliggøre, at der handles. TR fremhævede, at der savnes et tydeligt fokus og konkrete initiativer, som rækker ud over det arbejde, der foregår på institutniveau.

Der blev peget på, at den nuværende situation ikke må oversættes til almindelig drift. Der er fortsat store opgaver forbundet med omorganisering, lukninger, forskningsfokus samt arbejdsmiljø og samarbejde. Dekanen anerkendte dette og bemærkede, at der kan være betydelige forskelle mellem praksis på de tidligere institutter og de nuværende. Dekanen understregede desuden, at uddannelserne der lukkes skal drives i mange år frem, og at det derfor er afgørende at fastholde motivationen i organisationen.

### **Punkt 8: Orienteringspunkter (10 minutter)**

- Dekanen gennemgik kort de fremlagte orienteringspunkter.
- TR orienterede om, at revideringen af lokallønsaftalen på EST er i gang og forventes afsluttet i juni.
- Det blev desuden oplyst, at der afholdes et ekstraordinært møde om HR og Økonomi i denne uge. Det blev bemærket, at der på nuværende tidspunkt foregår mange organisationsændringer på tværs af universitetet.

### **Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)**

Intet at bemærke.