

SSH FSU (SSH FSU)

07-12-2023 09:00 - 12:00

Ks 3/4.130 - Darwin

Information:Sagsnummer: 2023-234-00809

Sagsbehandler: Clara Borgstad

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

Gæster: Chefkonsulent Tina Strandvig (Punkt 7)

Afbud: Jette Kollerup Bangsø, Lotte Brunø

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Man ønsker at blive orienteret om parallelsproglighed på mødet.

Punkt 3: Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne (30 minutter)

Dekanen orienterer, at på uddannelsessiden så kommer der er en ny Master i Positiv og Psykologisk Velfærd. Desuden skal man snart i gang med at akkreditere Politik og Samfund, så den kan ændre navn til statskundskab.

Der kommenteres, at det bliver sværere at skabe et læringsrum, fordi de studerende har flere diagnoser og vanskeligere problematikker. Derved bør trivselstiltagene også omfatte underviserne, da de ellers ikke har kompetencer til at undervise de studerende.

Der suppleres hertil, at generationen er mindre fagligt dygtige og mere ængstelig. Det kan være, at PBL modellen skal tilpasses de unges sociale kompetencer. Desuden oplever man også, at SPS udbydere er meget langt fra undervisernes og de studerendes dagligdag.

Dekanen kommenterer, at det kommende arbejde med implementeringen af forskningsindikatoren ikke er noget ledelsen kommer til at bestemme. Arbejdet kommer til at foregå lokalt ude på institutterne. Det kommenteres, at FSU gerne vil orienteres om, om forskningsindikatoren ender med at flytte nogen midler.

Dekanen kommenterer afsluttende, at selvom der er flere udfordringer for SSH, så går det godt. Det eksterne hjemtag er fint, ledigheden er lav, og administrationen fungerer.

Punkt 4: Evaluering af arbejdsmiljøseminar d. 21. november (15 minutter)

Der drøftes, at der blev holdt nogle gode oplæg på seminaret, og man havde nogle gode diskussioner. Problematikken med seminaret er dog, at der er for få repræsentanter fra hvert institut som deltager.

Det kommenteres, at seminaret er en fin platform til at drøfte, hvordan man vil sikre samarbejdet og arbejdsmiljøet, mens man arbejder med det eksterne hjemtag, eller andre vigtige strategiske emner.

Punkt 5: Evaluering af FSU's arbejde i 2023 (15 minutter)

Der kommenteres, at man oplever møderne og udvalget som konstruktivt. Udvalget er gode til at drøfte hvad der skal bringes med videre i organisationen, og generelt oplever man en stor åbenhed om emnerne.

Der kommenteres, at man mangler en konstruktiv måde at diskutere sygefraværstatistikken på. Den data som leveres, er vanskelig at kunne drage konklusioner på baggrund af.

Der peges på, at FSU skal være bedre til at informere resten af organisationen om deres arbejde. Det foreslås, at dekansekretariatet sender FSU referaterne ud til resten af organisationen/sender medarbejderne link til hjemmesiden hvor de kan finde referaterne. Man kan også sende referaterne direkte til de lokale samarbejdsudvalg, så de er orienteret om FSUs drøftelser.

Punkt 6: Mødeplan for kommende år (10 minutter)

Der foreslås, at man har et punkt på årshjulet omkring 'kvalitet i ledelse og udvikling af ledelse', evt. kan det være et tema til arbejdsmiljøseminaret. Det kunne være en bred og generel drøftelse af, hvad det betyder at være ledelse, og hvordan man sørger for, at ledelsen er i stand til at træffe kvalificerede beslutninger.

Det suppleres, at Videnskabernes Selskab har udarbejdet en rapport om institutledernes ledelsesstil og ledelsesrum, som en sådan drøftelse kunne tage udgangspunkt i.

Det kommenteres, at den nye generation også stiller andre krav til nye ledere. Der ses en tendens til, at de er mere individfokuserede.

Der peges på, at FSU kunne have et tilbagevendende punkt omkring kompetenceudvikling, og herunder hvordan man evaluerer dette arbejde.

Punkt 7: Status på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet for 2023 (30 minutter)

Tina Strandvig indleder punktet.

Det er især internationale medarbejdere, kvinder og til dels yngre medarbejdere, som ikke føler sig inkluderede på universitetet. De tre parametre styrker desuden også hinanden. SSH placerer sig lavere end det øvrige universitet, når det kommer til om de internationale medarbejdere føler sig inkluderede. Vi ved, at det er enormt vigtigt for de internationale medarbejdere, at man inkluderer dem ved at snakke engelsk, men desværre opfattes dette ofte som en byrde for danske medarbejdere.

Den nylige udmelding omkring parallelsproglighed indebærer, at alle medarbejdere skal have et godt nok sprog til at kunne forstå drøftelser på både og engelsk. Implementeringen skal gerne ske i samspil med resten af organisationen. Man skal i første omgang arbejde med denne nye ordning i løbet af det næste år.

Drøftelse:

Der kommenteres, at hvis man altid snakker dansk med de internationale medarbejdere, så lærer de aldrig sproget. De internationale medarbejdere får derved også svært ved at varetage undervisningen og indgå i netværk og samarbejde.

Der påpeges, at inklusionsmålingen mangler at belyse noget relevant data, herunder hvilken stillingskategori man er ansat i, og hvilken etnicitet man har. Der svares, at det vanskelige ved at udarbejde en undersøgelse som inklusionsmålingen er, at der mange regler omkring, hvad man må stille spørgsmål til.

Dekanen kommenteres, at det er vigtigt man har en forventningsafstemning med internationale medarbejdere omkring hvad vi forventer af dem, og hvad de kan forvente af os. Man vil fremadrettet afholde fakultetets medarbejdermøder på engelsk, hvis nogen ønsker det. Det betyder i praksis, at der kan ryge lidt nuancer ud af de præsentationer som gives, men det betyder omvendt, at alle er informeret om hvad der sker i organisationen.

Der peges på, at det er svært for kvinder at nå til tops i universitetsverdenen. Der kommenteres hertil, at det derfor også er vigtigt at få belyst, at kvinder ofte varetage de ikke-fremmende opgaver på instituttet.

Der kommenteres, at man også skal huske at sætte fokus på TAP området, hvor det ligeledes er vigtigt, at man har dygtige medarbejdere, der skal kunne udvikle deres potentiale som ledere og se muligheder i organisationen.

Det kommenteres, at den yngre generation stiller nye krav til, hvordan man skal agere som leder, fordi de stiller andre krav til ledelsen. Eksempelvis er de ikke interesserede i at blive ledere, og de er meget interesserede i en god work-life balance.

Punkt 8: Orienteringspunkter (10 minutter)

Dekanen orienterer om DPS's uanmeldte besøg fra arbejdstilsynet.

Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)

FSU vil orienteres om evalueringen af 4. kvartalsforhandlingerne.