

SSH FSU (SSH FSU)

05-09-2022 12:00 - 14:00

Fib. 35

Information:

Sagsnummer: 2022-234-00612

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Jens Lind, Bendt Torpegaard Pedersen, Lotte Brunø, Anna Dybdahl Sørensen, Palle Steen Hansen, Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel, Jette Kollerup Bangsø, Rikke Ørngreen, Clara Borgstad (referent).

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Evaluering af handleplaner for ligestilling og diversitet på SSH

Medarbejdersiden kommenterer indledende, at det er ret tydeligt, at der har været stor forskel på ambitionsniveauerne på HUM og SAMF. Fremadrettet er det vigtigt at sikre at fakultetets og institutternes niveauer spiller sammen, således at man har de samme ambitioner som starter oppefra og driver ned i organisationen. Yderligere kommenteres der, at COVID-19 selvfølgelig har haft en stor påvirkning på, hvor mange ressourcer man har prioriteret til at fokusere på arbejdet med ligestilling og diversitet.

Dekanen svarer, at man har arbejdet med planerne inden for de rammer man har haft, men at de drøftelser som er blevet sat i gang fortsat er i gang.

Medarbejdersiden peger på, at work-life balance er blevet italesat meget mere end tidligere. På de tidligere HUM institutter er indtrykket desuden også, at der er mange flere kvinder i ledelseslaget end tidligere, på ét enkelt institut er der en overvægt af kvinder både som ledere og menige medarbejdere. På professorniveau har man været meget opmærksom på en kønsbalance, men dette arbejder man stadig på.

Medarbejdersiden spørger ind til, om man har overvejet at arbejde med tenure track som rekrutteringsstrategi?

Dekanen svarer, at tenure track tidligere har været drøftet ift. adjunkter og det samme har forfremmelsesprogrammet for professorer. Det overvejes at bruge det også i relation til at kunne tiltrække udenlandske medarbejdere. Dekanen spørger ind til, hvad medarbejdersidens holdning til at arbejde med tenure track er?

Medarbejdersiden kommenterer, at det problematiske ved talentprogrammer er, at der kommer for meget fokus på én enkeltperson frem for selve fagmiljøerne, og det kan give splittelser indenfor det enkelte miljø.

Dekanen noterer sig dette, samt tilføjer at man ikke kun kan have fokus på den enkeltes individuelle karriereplan, men at man også er nødt til at have et stærkt forskningsmiljø

Medarbejdersiden spørger ind til, om kompetencen til at igangstarte en tenure track forløb ligger hos dekanen?

Dekanen svarer, at kompetencen ligger hos ham.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvordan man fremadrettet vil arbejde med sprogpolitik ift. at være inkluderende overfor de internationale medarbejdere?

Dekanen svarer, at det er kontinuerlige drøftelser, som skal tages på alle niveauer i organisationen. Fakultetet er jo interesseret i at kunne tiltrække arbejdskraft fra udlandet, hvilket kræver en arbejdsplads der kommunikerer på engelsk, men samtidigt er vores forvaltningssprog på dansk, og det skal vi også rette os efter.

Beslutning: FSU skal på et fremtidigt møde snakke om karriereplanlægning og fremmende tenure track programmer for kommende professorer og adjunkter. Ydermere skal FSU drøfte en fælles sprogpolitik for fakultetet.

Punkt 3: Optagelsestet

Dekanen indleder med at fortælle, at alle universiteter og alle fakulteter på AAU er påvirket af de lave optagelsestet. Storbyerne er ikke ramt lige så hårdt, men mærker også det pres som de lave optagelsestet fører med sig. Fremadrettet er der områder hvor der skal gøres en større indsats for at optage flere, men helt overordnet set vil der i fremtiden blive optaget færre, grundet de kommende lavere ungdomsårgange. Tendensen på nuværende tidspunkt ser ud til at være, at de studerende vælger de klassiske uddannelser såsom psykologi, jura, sociologi og kommunikation, men de tværfaglige uddannelser og de uddannelser som er lidt anderledes i navn eller indhold, har sværere ved at fylde deres pladser op.

Medarbejdersiden kommenterer, at nedgangen er udtryk for nogle abnorme udsving, som ikke blot kan forklares med de aggregerede forklaringer, men er vigtigt at undersøge nærmere. Der ligger desuden en stor opgave i at berolige medarbejderne og kommunikere situationen til dem.

Dekanen svarer, at medarbejderne selvfølgelig skal modtage noget kommunikation omkring situationen, men det skal også tydeliggøres at det først vil have en stor betydning, hvis tendensen fortsætter.

Medarbejdersiden kommenterer, at beskæftigelsen også har en betydning for de studerendes valg af uddannelse, da det er nemmere at se sig selv i et arbejdsliv, hvis man ved hvad man kan bruge sin uddannelse til. Desuden er der en tendens hos arbejdsgivere til, at de ansætter medarbejdere som ligner dem, de har i forvejen, hvilket gør det svært for nogle kandidater at finde arbejde.

Ledelsessiden kommenterer, at de er enige i betragtningen om, at man skal tænke over, om man fortsat kan levere forskningsbaseret undervisning fremadrettet, når uddannelserne bliver meget små.

Dekanen udtaler, at HUM og SAMF kan ende med at blive eliteuddannelser for de få, hvis denne tendens fortsætter, så spørgsmålet er om denne tendens med lav optagelse fortsætter i fremtiden. Man kan arbejde med fastholdelsen af de studerende, da der på nogle uddannelser er et stort frafald, men dette kræver også ressourcer.

Medarbejdersiden pointerer, at man har flere gode erfaringer med at få studerende igennem uddannelserne, også selvom de ikke har gode karakterer fra gymnasiet. Yderligere peger de på, at en problematik med studerende i dag er, at de har en overordnet mindre faglig interesse i det de studerer. De er mindre drevet af en interesse og drives i højere grad af en pligtfølelse for at få en uddannelse.

Dekanen udtaler afsluttende, at der er et potentiale i fremadrettet at gøre mere ud af samarbejdet med gymnasierne. Vi skal øge gymnasieelevernes kendskab til AAU og SSH, og vi skal have mere fokus på de fagkombinationer som de studerende vælger, da de gerne skal være både fra SSH og STEM. Der er mange forskellige handlinger som kan tages i brug.

Punkt 4: Eventuelt

Medarbejdersiden indleder med beskrivelse af, at de oplever at flere og flere undervisningsevalueringer er stødende eller krænkelige for underviserne. Samtidig nævnes, at der ingen nem løsning er på problematikken omkring krænkende kommentarer i undervisningsevalueringer, men spørgsmålet er hvordan man skal håndtere dem. Man kunne måske filtrere nogle af kommentarerne, således at absurde ord og formuleringer ikke kommer med, især når de ikke har noget med undervisningen at gøre. Man kunne ligeledes overveje om det er rimeligt, at studerende kan indlevere det anonymt, når de også skal indordne sig under reglerne for krænkende adfærd.

Dekanen kommenterer, at anonyme evalueringer ofte kan være omkostningsfrit, da respondenter kan sige, lige hvad der falder dem ind.

Medarbejder fortsætter. Man tænker fra medarbejdersiden af, at problematikken omkring krænkende kommentarer bør bæres ind i studienævnene og behandles der. De studerende skal gøres bevidste om, at sådanne handlinger i evalueringer, virker krænkelige. Desuden bør det fremgå i evalueringerne, at klager ikke vil håndteres gennem denne kanal. Endvidere bør man have en bred drøftelse omkring, hvordan evalueringerne kan bruges konstruktivt og hvad de kan bruges til, det påpeges at de eksempelvis er anvendt i personalesager, men at der ingen retningslinjer er omkring dette.

Dekanen kommenterer at man må se tiden an; hvis det er et enkelt semester hvor de studerendes evalueringer er krænkelige, så er spørgsmålet hvad vi kan gøre ved det, men hvis et er en tendens, så skal der selvfølgelig tages hånd om dette.

Medarbejdersiden kommenterer, at det også er vigtigt at tænke over, hvad man potentielt set kan fjerne fra en evaluering, hvis man begynder at filtrere dem.

Beslutning: Prodekan for undervisning skal bære drøftelsen omkring krænkende undervisningsevalueringer videre ind i studieleder- og studienævnskredsen, således at sagen kommer til at ligge hos uddannelseslederne. Yderligere vil dekanen nævne for de studerende i Akademisk Råd, at man på fakultetet kigger ind i krænkende undervisningsevalueringer, og høre dem hvad deres erfaringer med disse er.