

SSH FSU (SSH FSU (Med deltagelse af arbejdsmiljørepræsentanter))

26-04-2022 09:00 - 12:00

Fib. 35

Information:Sagsnummer: 2022-234-00610

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere FSU-medlemmer: Rasmus Antoft, Søren Lindhardt, Bendt Torpegaard Pedersen, Jens Kirk, Palle Steen Hansen, Jette Kollerup Bangsø, Rikke Ørngreen, Jesper Lindgaard Christensen, Lis Vestergaard Carlsen, Frederik Hertel, Rasmus Antoft, Clara Borgstad (referent)

Deltagere AMR: Susanne Aarup, Mette Simonsen Abildgaard, Vibeke Andersson, Hanne Kragh, Pia Wosylus

Afbud: Lotte Brunø, Martin Mølholm

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

Søren Lindhardt, Bendt Torpegaard Pedersen, Jens Kirk, Susanne Aarup, Palle Steen Hansen, Jette Kollerup Bangsø, Rikke Ørngreen, Jesper Lindgaard Christensen, Mette Simonsen Abildgaard, Vibeke Andersson, Lis Carlsen, Hanne Kragh, Pia W, Frederik Hertel, Rasmus Antoft, Clara Borgstad.

Punkt 2: Drøftelse af trivsel på SSH fakultetet

Dekanen indleder punktet med en kort præsentation af opmærksomhedspunkterne fra rapporterne, hvor der er sket en signifikant udvikling fra 2020 til 2021, på henholdsvis HUM og SAMF.

Opmærksomhedspunkter HUM:

- Den samlede trivselsscore er faldet 2 procentpoint, og ligger i 2021 på 62,4 % (Den samlede trivselsscore på AAU-niveau er 67,8)
- Den samlede motivationsscore som medarbejder på HUM er fra 2020 til 2021 faldet med 2,4 procentpoint, og ligger i 2021 på 64,7 %
- For TAP-medarbejderne ses der et fald i trivsel på 4,8 procentpoint, de har dog stadig en højere samlet trivsel end VIP-medarbejdere.
- Både mænd og kvinder er faldet en smule i trivsel, henholdsvis 2,2 procentpoint for mænd og 1,7 procentpoint for kvinder
- Der ses en stigning i trivsel for aldersgruppen *ynge end 30 år*, som er steget 4,3 procentpoint fra 2020 til 2021, derimod er den for aldersgrupperne *40 – 49 år* samt *60 år eller ældre* faldet med henholdsvis 4,8 og 5 procentpoint
- Balance mellem arbejde og fritid forbliver stort set ved den samme tilfredshed.
- Vedrørende symptomer på stress, ses der et fald på 8 procentpoint af medarbejdere som oplever symptomer sjældent, i alt 36 %, mens der er en stigning 6 procentpoint for at opleve dette jævnligt (33 %) i 2021 sammenlignet med 2020.
- Der ses en stigning på 2 procentpoint fra 2020 til 2021 for medarbejdere som oplever stresssymptomer næsten hver dag, og som føler at dette nedsætter deres arbejdsevne. Tallet er i 2021 på 5%.
- Det er fortsat få medarbejdere som har oplevet krænkende handlinger, og der ses fortsat en tendens til, at det er relativt få som meddeler deres leder dette når det sker
- På IKP er den samlede trivselsscore faldet med 3,4 procentpoint
- IKL's samlede trivselsscore er ens i 2020 og 2021

Opmærksomhedspunkter SAMF:

- Den samlede trivselsscore på SAMF faldet 1,5 procentpoint, og ligger i 2021 på 61,3 % (Den samlede trivselsscore på AAU-niveau i 2021 er 67,8 %)

- Ses der på trivslen fordelt på alder, er der en betydelig nedgang for aldersgruppen 50-59 år, som falder 4,2 procentpoint og derved bliver gruppen med den laveste trivsel på 61,2 %. Aldersgruppen der betegnes som yngre end 30, har derimod en stigning på 3,2 procentpoint, og har dermed den næsthøjeste trivsel på 65,1 %.
- Den samlede trivselsscore blandt medarbejdere som ikke er statsborgere (lille respondentgruppe) er faldet med 4,3 procentpoint, og ligger nu på 68,8 procentpoint, hvorimod trivslen for medarbejdere med dansk statsborgerskab ligger på 63,8 %.
- Oplevelsen af at føle symptomer for stress er steget minimalt for alle svarkategorier, der har oplevet stress, fra 2020 til 2021 (*sjældent, jævnligt, næsten hver dag*). Svarkategorien *slet ikke*, er forblevet den samme.
- Vedrørende symptomer på stress, ses der et fald på 6 procentpoint af medarbejdere som oplever symptomer sjældent, i alt 38 %, mens der er en stigning 6 procentpoint for at opleve dette jævnligt (i alt 32%) i 2021 sammenlignet med 2020.
- Der ses en stigning på 2 procentpoint fra 2020 til 2021 for medarbejdere som oplever stresssymptomer næsten hver dag, og som føler at dette nedsætter deres arbejdsevne. Tallet er i 2021 på 4%.
- Der kan ses en stigning i 7 procentpoint, som har meddelt deres leder eller AMR, at de har haft stresssymptomer fra 2020 til 2021
- Det er fortsat få medarbejdere som har oplevet krænkende handlinger, og der ses fortsat en tendens til, at det er relativt få som meddeler deres leder dette når det sker.
- På ISSA er den samlede trivselsscore steget med 4,4 procentpoint.
- På JURA er trivselsscoren steget med 3 procentpoint
- På AAUBS er trivselsscoren faldet med 6,8 procentpoint
- På DPS er trivselsscoren faldet med 6,2 procentpoint

Herefter drøfter FSU medlemmerne gruppevis:

- Hvilke trivselsemner er mest presserende på nuværende tidspunkt?
- Hvordan arbejdes der med trivslen på institutterne?
- Hvilke institutlige eller fakultære processer bør igangsættes?

Grupperne præsenterer nu hver især de drøftelser de har haft omkring spørgsmålene

Udflytningsreformen:

Udflytningen fylder rigtig meget for medarbejderne i CPH's bevidsthed, både i arbejdet og fritiden, og det er svært at have fokus på andre ting, når ens rammebetingelser ikke er på plads for arbejdslivet. Gruppen af medarbejdere som oplever symptomer på stress af og til synes at være faldet, mens den gruppe som i forvejen har stresssymptomer ofte, har fået en stigning i disse symptomer. Der er behov for nogle mekanismer, som sikrer at alle medarbejdere er opmærksomme på hinanden.

Mindre trivsel blandt ældre medarbejdere:

Det kan ses i trivselsrapporterne, at trivslen er blevet forværret for de ældre aldersgrupper, mens den overordnet set er blevet forbedret for de helt unge aldersgrupper. Det diskuteres at dette kan skyldes, at ældre medarbejdere stiller sig mere kritisk overfor ændringer på en arbejdsplads som de oplever fungerer, samt fordi de har oplevet adskillige ændringer tidligere. Desuden bør der på et overordnet niveau arbejdes med en seniorpolitik – den tolkes forskelligt i organisationen, fra enhed til enhed, hvilket giver anledninger til frustration.

Krænkende handlinger:

Det drøftes, at det bestemt skal gøres mere legalt at snakke om krænkende handlinger, men det er samtidigt svært at arbejde ud fra den relativt lille datamængde, der er om krænkende handlinger. Derudover er en stigende central trussel også de eksterne krænkende handlinger, som påvirker medarbejderne. Materialet umuliggør det at se, hvor de krænkende handlinger kommer fra, er det internet trolde eller kollegaer, eller ledere.

Evaluering af sektionsledere:

Sektionsopdelingen på institutterne er relativt ny og har været en stor forandring. Nogle medarbejdere oplever, at der mangler en følelse af fællesskab i deres hverdag, da man heller ikke har været særligt meget fysisk på arbejde med sine nye kollegaer. Det er vigtigt, at sektionslederne bliver bedre klædt på til deres rolle, herunder at de får skabt psykologisk tryghed samt arbejder på deres relationelle kompetencer og grundlæggende er i stand til at varetage personalelederopgaven.

Hertil erfares det på nogle institutter, at det er meget gavnligt, at der bliver arrangeret sociale arrangementer for medarbejderne. Det erfares yderligere, at det er af stor betydning, at institutlederen udviser et stort engagement i, at der arbejdes proaktivt med trivslen.

Konkurrencepræget arbejdsmiljø:

Det diskuteres, at forskning som et individuelt anliggende skaber anledning til en kultur, der er meget konkurrencepræget, hvor man underprioriterer sin undervisning, som er en opgave der løses mere kollektivt. Det konkurrenceprægede miljø betyder også, at man ikke ønsker at informere sin leder om eventuelle problematikker man oplever, der påvirker ens trivsel eks. krænken handlinger. Samtidigt er der også mange medarbejdere, som ikke har et fast og sikkert ansættelsesforhold. Det foreslås at man som organisation får arbejdet mere med friperioder og kigger på, hvordan man kan få indført en større fleksibilitet.

VIP og TAP-samarbejde:

Samarbejdet mellem VIP og TAP forekommer sommetider uklart, hvilket ofte har det resultat, at man glemmer at inddrage brugeren, når man udarbejder et system, og derfor skaber systemet ikke altid værdi.

Det skaber desuden en utilfredshed i organisationen, at stillinger at skillelinjen mellem HK og AC-stillinger visse steder er blevet mindre tydelig, hvilket har skabt noget utilfredshed i organisationen.

Studerende oplever øget pres:

De studerende oplever øget pres og krav. Studieordninger blevet langt mere omfattende, hvilket der skal være fokus på, da de studerende har en tendens til at læse dokumenter meget bogstavelige, hvilket medvirker til et øget pres.

Arbejde med hvad der fungerer:

Institutterne skal huske at arbejde med de elementer som fungerer i deres værktøjskasse. Hertil kunne HSU have et idekatalog med de værktøjer organisationen allerede har.

FSU drøfter efterfølgende trivslen i plenum:

Medarbejdersiden drøfter, at noget som fylder tiltagende meget for nogle medarbejdere, er, når de bliver inddraget i/eller frygten for at blive inddraget i medieomtale, hvor deres forskning og person bliver eksponeret for uberettiget kritik. Desuden er presset omkring hjemtag af eksterne midler også tiltagende, når det skal balanceres med forskning og undervisning.

Dekanen erklærer sig enig i, at visse journalistiske sager har fyldt enormt meget for involverede medarbejdere, og det skal der ledelsesmæssigt fokus på. Yderligere kommenterer han, at det jo også er en mulighed for medarbejdere, at gøre brug af sabbatical ordning og dermed fokusere på deres forskning i perioder.

Medarbejdersiden kommenterer, at man ikke tør gøre brug af sabbatical ordningen, fordi underviserne erfarer, at deres kollegaer som går på barsel, ikke nødvendigvis kan få den undervisning, de ønsker, når de kommer tilbage derfra. Medarbejdersiden tilføjer dog, at man bør oplyse flere om muligheden for ordningen og forsøge at arbejde med den.

Ledersiden svarer hertil, at der mangler en større bevidsthed omkring hvilke rammebetingelser man som medarbejder har lige her og nu, således at når man diskuterer noget, så har man fokus på de ting, som man kan rykke på. Når man har defineret rammebetingelserne, så kan vi navigere i hvad vi kan og ikke kan ændre på, og vi kan selv bestemme, hvordan det skal påvirke os. Ledelsen skal have en opmærksomhed på det sprog de bruger omkring fakultetet og hvordan ord ændrer sig, når de går fra mundtlige til skriftlige.

Punkt 3: Forberedelse af årligt arbejdsmiljøseminar

- Der foreslås tematik omkring: Forandring som et grundvilkår, og hvordan man holder fast i det som er vigtigt i ens arbejde
- Der foreslås tematik omkring: Forandring og tryghed i en dynamisk organisation
- Der foreslås tematik omkring: SSH integrationen og fakultetets samhörighed

- Det foreslås, at Svend Brinkmann inviteres til at afholde et oplæg omkring: de små glæder i hverdagen
- Det kommenteres, at workshop-metoden som blev anvendt til nærværende møde, gerne må gentages til seminaret

FSU samt arbejdsmiljørepræsentanterne bedes melde tilbage til FSU's sekretær hvis de kommer på nogle yderligere idéer til seminaret. Medarbejdere fra CPH får selvfølgelig refunderet deres billet hvis de deltager.

Punkt 5: Orienteringspunkter

Udflytningsreformen:

Medarbejdersiden kommenterer, at medarbejdermødet for hele AAU omkring udflytningen af SSH i CPH ikke fungerede særligt godt, da der ikke var nogen ny information omkring situationen til medarbejderne.

Dekanen tager dette til efterretning samt kommenterer at den endelige plan for nedlukningsår i CPH vil behandles på det næstkommende HSU-møde. Man håber, at man i juni har en langt større afklaring i denne proces og har fået skabt rammerne.

Status på forventningsdokument for VIP:

Institutterne behandlede dokumentet på deres forrige møde, de fandt det problematisk at dokumentet indeholdt formuleringen "*Kan omfatte*" ifm. De krav der stilles til medarbejderne. Derfor vil det omformuleres til "*Omfatter*". Når dokumentet er helt færdigbehandlet, vil det blive udsendt til FSU.

De interne retningslinjer for Ph.d.-skolen bliver behandlet på kommende FSU-møde.