

# SSH FSU (SSH FSU)

07-06-2024 10:00 - 13:00

KST5-03

---

**Information:**Sagsnummer: 2023-234-00934

**Sagsbehandler:** Clara Borgstad

**Mødedeltagere : Deltagere:** Rasmus Antoft, Jens Kirk, Palle Steen Hansen, Frederik Hertel, Søren Lindhardt, Sanne Lund Clement (suppleant DJØF), Jette Kollerup Bangsø, Rikke Ørngreen, Clara Borgstad (referent)  
**Afbud:** Bendt Torpegaard Pedersen, Lotte Brunø, Jesper Lindgaard Christensen

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Opsamling på SSH fakultetets koordinerede indsatser for diversitet og inklusion samt drøftelse af sexismen på AAU (30 minutter).....	2
Punkt 3: Rammer og funktion for studielektorer (30 minutter).....	3
Punkt 4: Mulighed for engangsvederlag til videnskabelige assistenter (15 minutter).....	3
Punkt 5: Input til kommende arbejdsmiljøseminar d. 30. oktober 2024 (15 minutter).....	3
Punkt 6: Orienteringspunkter (15 minutter).....	4
Punkt 7: Eventuelt (10 minutter).....	4

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen.

## Punkt 2: Opsamling på SSH fakultetets koordinerede indsatser for diversitet og inklusion samt

### **Indstilling:**

*Det indstilles, at FSU drøfter status på arbejdet med SSH fakultetets koordinerede indsatser for diversitet og inklusion*

*Det indstilles, at FSU drøfter hvordan institutterne arbejder med sexisme og resultaterne fra VIVE rapporten.*

### **Koordinerede indsatser for diversitet og inklusion**

FSU drøftede på sit møde i juni 2023 SSH fakultets koordinerede indsats for diversitet og inklusion, som fokuserer på internationalisering og herunder nedsættelse af sprogbarrierer. SSHs institutter udarbejdede efterfølgende deres egne indsatser indeholdende konkrete aktiviteter, som tager udgangspunkt i fakultetets koordinerede indsats (Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har dog fået lov til at arbejde med onboarding og talentudvikling for yngre forskere fremfor internationalisering). Arbejdet med fakultetets og institutternes koordinerede indsatser har deadline i december 2024, og herefter skal indsatserne evalueres i januar 2025.

### **Sexisme på danske universiteter**

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) udkom d. 20. marts med en rapport som belyser sexisme blandt ph.d.-studerende. Rapporten viser, at oplevelser med sexisme er udbredt blandt ph.d.-studerende – særligt blandt kvinder. Ligeledes viser Trivselsbarometeret for SSH også en væsentlig grad af krænkende adfærd på nogle institutter.

Dekanen har givet SSH institutterne frit råderum til at arbejde med problemstillingen, som de selv finder det mest hensigtsmæssigt, da udfordringerne udfolder sig forskelligt ud på institutterne, og derfor også kalder på forskellig handling. Det forventes dog, at medarbejderne i institutternes råd og udvalg inddrages i processen.

### **Videre forløb i fakultetsledelsen**

Inden sommerferien skal fakultetsledelsen give status på, hvor langt de er kommet i arbejdet med deres koordinerede indsatser for ligestilling og diversitet.

Ligeledes skal institutternes igangsatte initiativer med henblik på nedbringelse af sexisme indgå i en overordnet drøftelse omkring trivsel på fakultetet, der blev aftalt på et fakultetsledelsesmøde tidligere på året, i forbindelse med resultaterne fra trivselsbarometeret.

### **Bilag:**

- SSH fakultetet og SSH institutternes koordinerede indsatser for diversitet og inklusion for 2023-2024



AALBORG UNIVERSITET

# KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL FAKULTETET

## 1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

## 1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Udfyld evt. felterne nedenfor først for at komme nærmere, hvad den koordineret indsats er.

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

## 2.1 Hvad er udfordringen?

På Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet reflekterer data fra inklusionsmålingen, at den primært ikke-inkluderede/ekskluderede gruppe er de internationale medarbejdere. Dette skyldes at de internationale medarbejdere ikke føler sig inkluderet fra situationer hvor: der træffes beslutninger blandt indflydelsesrige kollegaer/ledere, de ikke inviteres til projekter og uformelle netværk, følelse af mangel på generel anerkendelse, m.m.

En af grundene til denne eksklusion af de internationale medarbejdere skyldes sprogbarrierer mellem dem og danske medarbejdere. Inklusionsmålingen viser, at 46 % af internationale medarbejdere oplever sprogudfordringer på SSH. Sprogbarrierer leder til en følelse af distance fra ens kollegaer, både ift. formelle og uformelle netværk. Desuden leder sprogbarrierer til, at de internationale medarbejdere ikke bliver bekendt med vigtige oplysninger om organisationen, mulighederne omkring karrieremuligheder og sociale begivenheder.

## **2.2 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet vil indføre et fokus på de udfordringer som internationale medarbejdere oplever omkring sprog. Institutterne har valgfrihed til at vælge, hvilke konkrete aktiviteter de vil arbejde med.

Den konkrete løsning kan findes både gennem at organisationen i højere grad tager højde for de manglende danskkompetencer hos internationale medarbejdere, i form af at møder og skriftlig kommunikation tager højde for parallelsproglighed. Derudover kan organisationen også i højere grad sætte fokus på at give de internationale medarbejdere bedre muligheder for at lære det danske sprog, ved at tilbyde dem sprogkurser som en del af deres onboarding. Da udfordringen omkring manglende danskkompetencer primært forekommer hos VIP medarbejdere, kan institutterne også vælge at sætte fokus på TAP medarbejderens engelskkompetencer. Hvis man som institut ønsker at mere kommunikation skal foregå på engelsk, er det vigtigt at TAP medarbejderne har sprogkompetencer til at kunne begå sig, således de ikke bliver ekskluderede som resultat af et øget fokus på internationale VIP.

## **2.3 Hvad er succeskriteriet?**

Der skal inden for 2 år ske en forbedring på 10 procentpoint i forhold til andelen af internationale medarbejdere, der ikke oplever sprogudfordringer (dvs. fra 46% til 36%)

## **2.4 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

December 2024 / kunne se effekten i den kommende inklusionsmåling.

### **2.5 Hvem er ansvarlig?**

Dekansekretariatet på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige fakultetet er ansvarlig for, at der følges op på den koordinerede indsats i fakultære fora.

### **2.6 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

Der vil følges op i fakultetssamarbejdsudvalget og i fakultetsledelsen/sekretariatscheferne minimum årligt, hvor der vil drøftes hvordan arbejdet med institutternes aktiviteter fremskrider.

• **Hvad er udfordringen? (Gerne udfold helt kort hvilke aktiviteter initiativet for yngre forskere skal indeholde)**

- Instituttet har i forbindelse med den koordinerede indsats inden for inklusion og diversitet valgt at sætte fokus på Ph.d. studerende/yngre forskere  
Instituttets/universitetets generelle økonomiske situation gør, at yngre forskere i langt højere grad end tidligere er nødt til selv at søge funding til deres eventuelle videre karriere inde for academia. Samtidig bliver mange Ph.d.-studerende ikke færdige til tiden. Endelig hører vi fra de yngre forskere, at de ofte føler, at de selv skal gøre en stor indsats for at afkode, hvordan academia fungerer, og hvordan spillereglerne er for almindelige aktiviteter som at få undervisning, publicere artikler, hjemtage forskningsmidler mv. Vi ønsker med indsatsen for integration af yngre forskere at tilbyde en bedre introduktion til organisationens spilleregler, en større afklaring af de relevante meriteringskriterier og en større understøttelse af særligt hjemtogsprocesser, som indtager en støt stigende rolle i livet og karrieren som akademiker. Mange af disse læringsprocesser foregår inden for forskningsgrupperne, hvilket de fortsat skal gøre. Denne indsats kan ses som en ekstra indsats som instituttet sætter ind, som et tilbud der går på tværs af forskningsgrupperne.

• **Hvad er løsningen?**

- Udvidet onboarding procedure for alle nye medarbejdere, herunder møde med institutlederen.  
- Akademisk talentmiljø: Tværgående forløb (på tværs af forskningsgrupper) for yngre forskere med konkrete aktiviteter omhandlende, publicering, hjemtag, undervisningsportefølje, karriereplanlægning, life in academia, mv.  
- Ph.d.-fremlæggelser på tværs af forskningsgrupper.  
- Forskningsledersamtale med afsluttende stipendiater med henblik på potentielle forskningssamarbejder.  
- Afklaring af meriteringskriterier på forskellige niveauer af stillingsstrukturen

• **Hvad er succeskriteriet?**

- At alle nye Ph.d.-studerende/nye yngre forskere bliver tilbudt det udvidet onboarding forløb  
- At der udbydes et tværgående forløb (på tværs af forskningsgrupper) for yngre forskere med konkrete aktiviteter omhandlende, publicering, hjemtag, undervisningsportefølje, karriereplanlægning, life in academia, mv.  
- At der tilbydes afsluttende samtaler med forskningslederne i de enkelte forskningsgrupper.  
- At der udarbejdes et papir over meriteringskriterier på forskellige niveauer af stillingsstrukturen

• **Hvordan vil I følge op løbende?**

- Der vil løbende være en dialog med Ph.d. studerende/yngre forskere, bl.a. gennem MUS. Derudover er der blevet afholdt et møde med de Ph.d.-studerende d. 5. februar og der afholdes en APV-rundering (fokusgruppesamtale) i april for Ph.d.-studerende/yngre forskere.  
Det vil også være et punkt på dagsordenen på Instituttets SAU-møder, hvor det vil blive drøftet, og hvor SAU-medlemmerne kan komme med forslag/indspark til, hvordan Ph.d. - studerende/yngre forskere kan inkluderes bedre i Instituttets forskningsmiljøer.





AALBORG UNIVERSITET

# KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION – JURIDISK INSTITUT

## 1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

## 1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

## 1.3 Navn på instituttet:

Juridisk Institut

## **2.1 Aktivitet for diversitet:**

Tilbud om sprogkursus til alle nye VIP-medarbejdere med international baggrund.

## **2.2 Hvad er udfordringen?**

Interview med instituttets internationale medarbejdere indikerer, at den største udfordring ift. at starte op som ny VIP-medarbejder på Juridisk Institut er sprogbarrierer ift. undervisning samt integration i det danske, juridiske fagområde. Det Juridiske fagområde har et primært fokus på den nationale lovgivning, som i sagens natur er dansksproget. Dette betyder, at manglende sprogkompetencer inden for dansk begrænser mulighederne for at undervise inden for en række obligatoriske fag, hvor fokus er på dansk lovgivning. Ligeledes har størstedelen af de nationale juridiske konferencer og seminarer dansk lovgivning som omdrejningspunkt og foregår på dansk. Dette besværliggør internationale medarbejders muligheder for at indgå i og skabe netværk på tværs af de juridiske miljøer i Danmark.

## **2.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

Alle nye VIP-medarbejdere tilbydes sprogkurser i dansk, og dette fremgår tydeligt af fremadrettede stillingsopslag. Det er erfaringen fra tidligere rekrutteringsprocesser, at bekymringer omkring danske sprogkompetencer kan være en udslagsgivende faktor når VIP med international baggrund overvejer at søge en stilling på Juridisk Institut. Et tydeligt tilbud om sprogkurser i dansk skal tydeliggøre, at instituttet understøtter tilegnelsen af danske sprogkompetencer, således at kandidater med international baggrund i højere grad vil være tilbøjelige til at søge opslåede stillinger på Juridisk Institut. Indsatsen er dermed med til både at sikre diversitet og inklusion på instituttet.

## **2.4 Hvad er succeskriteriet?**

Succeskriteriet er, at nye medarbejdere med international baggrund tager imod tilbuddet omkring dansk sprogkursus, og oplever det som en indsats der mindsker sprogudfordringer.

## **2.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

Succeskriteriets opfyldelse vurderes individuelt i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med international baggrund.

## **2.6 Hvem er ansvarlig?**

Instituttleder er ansvarlig for, at tilbuddet omkring sprogkursus fremgår af fremadrettede stillingsopslag. Sekretariatet er ansvarlig for at finde et passende kursustilbud til interesserede medarbejdere.

## **2.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

Instituttleder følger op med relevante medarbejdere ifm. den første MUS efter ansættelse. Her bedes medarbejdere med international baggrund vurdere, hvorvidt sprogkursus har været med til at mindske sprogbarrierer.

## **3.1 Aktivitet for inklusion**

Fokuseret onboarding for medarbejdere med international baggrund.

## **3.2 Hvad er udfordringen?**

Det er erfaringen, at sprogbarrierer kun er en del af de udfordringer, som medarbejdere med international baggrund kan opleve når man starter på arbejdslivet i Danmark. En anden udfordring omhandler den kulturelle forståelse omkring Danmark og det danske arbejdsmarked, som kan være særligt svær for internationale medarbejdere. Et fladt hierarki og en direkte kommunikationsform er bare to eksempler på danske arbejdskultur, som kan virke naturlig for danske medarbejdere, men som samtidig kan være svær at tyde for internationale medarbejdere. Alle nye medarbejdere på Juridisk Institut indgår i et onboarding forløb, men da den danske arbejdskultur er indforstået for danske medarbejdere kan der have været en tendens til, at den ikke er blevet tilstrækkelig italesat for nye internationale medarbejdere.

### **3.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

Juridisk Institut ønsker at sætte særlig fokus på at styrke den kulturelle forståelse i onboardingforløb for internationale medarbejdere. Dette gøres ved at være særlig tydelig på introduktionen til den danske arbejdskultur såvel som tilknytningen af en 'buddy' til alle internationale medarbejdere. En buddy er en mere erfaren kollega som tilknyttes for at sikre en mere uformel introduktion til den danske arbejdskultur, samt for at skabe en tidlig social relation på arbejdspladsen. En buddy vil både spille en rolle i løbet af den konkrete onboarding, men kan også senere fungere som uformel sparringspartner for medarbejdere med international baggrund. Indsatsen er dermed med til både at styrke inklusionen på instituttet

### **3.4 Hvad er succeskriteriet?**

Succeskriteriet er, at medarbejdere med international baggrund oplever et onboardingforløb, som også introducerer til de vigtigste aspekter ved dansk arbejdskultur. Herudover er de et succeskriterium, at internationale medarbejdere oplever buddy-ordningen, som en indsats der ligeledes understøtter forståelsen af den danske arbejdskultur samt styrker dannelsen af sociale relationer på arbejdspladsen.

### **3.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

Succeskriteriets opfyldelse vurderes individuelt i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med international baggrund.

---

### 3.6 Hvem er ansvarlig?

Instituttleder er ansvarlig for udpegning af buddy ifm. ansættelsen af international medarbejder. Sekretariat er ansvarlig for udarbejdelsen af relevant onboardingprogram.

### 3.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?

Instituttleder følger op med relevante medarbejdere ifm. den første MUS efter ansættelse. Her bedes medarbejdere med international baggrund vurdere om henholdsvis onboardingprogram og tilknytning af buddy har sikret en tilstrækkelig understøttelse ift. kulturel forståelse og introduktion til de sociale relationer på arbejdspladsen.



AALBORG UNIVERSITET

# KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL INSTITUTTET

## 1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

## 1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere

## 1.3 Navn på instituttet:

Institut for Kommunikation og Psykologi

## **2.1 Aktivitet for diversitet:**

Kortlægning af sprogdiversitet og analyse af deraf følgende behov

### **2.2 Hvad er udfordringen?**

Internationale medarbejdere kan have forskellige situationer og behov, når det kommer til sprogbrug på arbejdspladsen. Institutttet ønsker at forstå medarbejdernes sproglige diversitet i dybden med henblik på at synliggøre og kortlægge potentielle problemer og behov.

### **2.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

Med forståelse for problemer og behov som følge af internationale medarbejders sproglige diversitet kan instituttet på kvalificeret vis planlægge potentielle indsatser, som tilgodeser denne gruppe af medarbejdere.

### **2.4 Hvad er succeskriteriet?**

At instituttet ved, om der er behov for særlige indsatser, og at disse i så fald skitseres, og at der er lavet en procesplan herfor.

### **2.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

Medio 2024.

### **2.6 Hvem er ansvarlig?**

Institutledelsen og SAU. Der nedsættes forventeligt en mindre arbejdsgruppe.

## 2.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?

- Primo 2024 mødes de ansvarlige (arbejdsgruppen) og skitserer, hvordan den nødvendige viden skal indsamles og behandles.

## 3.1 Aktivitet for inklusion

Officiel kommunikation til internationale medarbejdere

## 3.2 Hvad er udfordringen?

Enkelte medarbejdere mestrer ikke dansk i tilstrækkelig grad til at forstå instituttets officielle kommunikation, fx via nyhedsbreve og medarbejdermøder. Det kan medføre en følelse af eksklusion.

## 3.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

Instituttet vurderer, at det er få medarbejdere, der ikke mestrer dansk i tilstrækkelig grad til at forstå instituttets officielle kommunikation (fx i instituttets nyhedsbreve, til medarbejdermøder, udvalgmøder m.v.), og at det af ressourcemæssige årsager derfor ikke er aktuelt officielt at skifte sprog til engelsk i disse kanaler. Samtidig har instituttet hidtil haft en politik og praksis ift. inklusion af internationale medarbejdere ved at sikre sprogundervisning m.v. Derfor vil instituttet:

- Følge op på internationale medarbejderes adgang til og gennemførelse af sprogkursus ifbm. ansættelse.
- Følge op på forventningen om, at man som international medarbejder forventes at forstå dansk i tilstrækkelig grad til at kunne undervise, vejlede og begå sig på dansk i løbet af et par år. Det skal bl.a. undersøges, hvordan og hvor denne forventning er nedfældet, samt hvordan den italesættes og efterleveres i praksis.



- Give internationale kollegaer mulighed for at få tilknyttet en sprogmentor, dvs. en kollega, man kan gå til med eventuelle behov for at få uddybet officiel kommunikation fra/med instituttet.
- Skabe en dialog med internationale kollegaer om de mest hensigtsmæssige måder at undgå (følelsen af) eksklusion og sikre bedre inklusion (i relation til den officielle kommunikation), samt hvor det potentielt er nødvendigt at udvikle nye tiltag.

### **3.4 Hvad er succeskriteriet?**

Succeskriteriet er, at (1) alle internationale medarbejdere er blevet spurgt ind til deres situation og behov i relation til sproglige barrierer, (2) at de ligeledes er informeret om instituttets praksis og forventninger, og (3) at de har modtaget tilbud om hjælp i form af yderligere sprogkurser eller tilknytning af en sprogmentor.

### **3.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

Medio 2024.

### **3.6 Hvem er ansvarlig?**

Institutledelsen og SAU. Der nedsættes forventeligt en mindre arbejdsgruppe.

### **3.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

- Primo 2024 mødes de ansvarlige (arbejdsgruppen) og skitserer en procesplan.

## **KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION – INSTITUT FOR KULTUR OG LÆRING**

### **1.1 Navn på fakultet:**

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

---

### **1.2 Fakultetets koordinerede indsats:**

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

---

### **1.3 Navn på instituttet:**

Institut for Kultur og Læring

---

## **2.1 Aktivitet for inklusion og diversitet:**

Opdatering af instituttets nuværende onboardingplan med større fokus på internationale medarbejdere i forhold til kulturelle og sproglige barrierer.

---

## **2.2 Hvad er udfordringen?**

- 2.2.1 Der kan være særlige udfordringer for internationale medarbejdere i forhold til sprog i undervisning og andre sammenhænge.
- 2.2.2 Studerende er altid ikke forberedt på, at der kan være internationale undervisere/vejledere, der i starten ikke taler meget dansk. Forventningsafstemningen kan forbedres. Nogle studerende er tøvende i forhold engelsktalende vejledere.
- 2.2.3 Der kan samles bedre op sammen med de internationale medarbejdere i forhold til eventuelt at kunne vejlede, undervise og eksaminere på dansk.
- 2.2.4 Internationale medarbejdere kan have brug for særlig introduktion til både undervisning, vejledning og eksamen.

---

## 2.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

2.3.1 Der kunne evt. være valgfag på adjunktpædagogikum, hvor også øvrige stillingskategorier havde mulighed for at deltage. Man kunne indføre en form for dansk certificering for internationale medarbejdere, ligesom man har engelsk certificering for dansksprogede medarbejdere. Et tilpasset forløb, hvor der – ud over det sproglige – også indgår elementer med fokus på kulturelle aspekter af en dansk universitetssammenhæng.

Vi vil arbejde på at styrke introduktionen af de internationale medarbejder til undervisningsopgaverne. Det vil fx ske ved forsøg med planlægning af undervisning sammen med en erfaren medarbejder. Ligeledes kan man forestille sig sparring omkring vejledningsopgaven.

Instituttet afholder introduktionsmøder specifikt for internationale medarbejdere med fokus på målgruppens udfordringer, både sprogligt og kulturelt.

Instituttet sikrer, at der skabes kontakt til International Staff Unit. Her er der mange aktiviteter for internationale medarbejdere, hvor målgruppen bl.a. stifter bekendtskab med den danske kultur og har muligheden for at opnå fællesskaber med internationale medarbejdere fra andre institutter.

Instituttet vil etablere en 'Danish Practicing Club', hvor man som international medarbejder kan mødes med ligesindede fra egen sektion for at træne sit sprog i et trygt miljø.

2.3.2 I forhold til studerende vil vi skabe tydeligere forventningsafstemning og frame det positivt på fx hjemmesiden, at man kan møde internationale medarbejdere. Det er også med til at forme de studerende akademisk set.

Modulansvarlige på moduler med engelsktalende undervisere kan også være med til at rammesætte en positiv forventning omkring undervisningen fra engelsktalende undervisere.

2.3.3 Indføre en buddy-ordning.

Den internationale medarbejder skal have mulighed for at holde det danske sprog ved lige – fx ved jævn fordeling af vejledning og undervisning hen over semestret.

Endvidere skal modulkoordinatorer følge op med den nye internationale medarbejder på, hvordan det går med undervisning, vejledning og håndtering af eksamener.

2.3.4 Personaleleder skal i introsamtalen med den nye internationale medarbejder tale med pågældende om, hvad der er behov for af tiltag for at den nye medarbejder bliver godt integreret på arbejdspladsen. Personaleleder er tovholder for at sætte tiltag i gang – evt. tilknytte en buddy.

Der skal ske en introduktion til Plan2learn mhp. at se, om der er kurser, der kunne være relevante for den nye medarbejder.

---

#### **2.4 Hvad er succeskriteriet?**

Bedre resultater i inklusionsmålingerne.

---

#### **2.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

December 2024, hvor vi kan se effekten i den kommende inklusionsmåling.

---

#### **2.6 Hvem er ansvarlig?**

Instituttets ledelse og Institut HR

---

### **2.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

Ledelsen følger op min. årligt, samt i SU og AMiU.

---



AALBORG UNIVERSITET

# KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL INSTITUTTET

## 1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

## 1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

## 1.3 Navn på instituttet:

AAUBS

## 2.1 Aktivitet for diversitet:

Dansk og engelsk som arbejdssprog på AAUBS

## 2.2 Hvad er udfordringen?

Vi har i forbindelse med udarbejdelse af koordineret indsats for diversitet og inklusion drøftet mulige aktiviteter med AAUBS-institutråd og SAMiU (samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg), som i forhold til diversitet har foreslået, at vi kigger på brugen af dansk og engelsk som arbejdssprog på AAUBS.

Udfordringen er, at vi har internationale medarbejdere og studerende, som føler sig begrænset i forhold til dansk samtidig med, at vi har danske medarbejdere og studerende, som føler sig begrænset i forhold til engelsk.

## 2.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

Vi ønsker parallelsproglighed i form af, at dansk og engelsk bruges ligeværdigt og vælges ud fra, hvad der er mest hensigtsmæssig i den givne situation til at fremme et arbejds- og studiemiljø med færre sprogbarrierer.

Vi vil gerne "løfte" medarbejdernes sprogkompetencer både skriftligt og mundtligt, hvad enten det drejer sig om dansk eller engelsk, ved at sætte fokus på sprogkompetencer i bl.a. MUS og i forbindelse med on-boarding af nye medarbejdere. Vi er dog udfordret af, at nogle internationale medarbejdere (særligt medarbejdere med familie) fravælger danskundervisning på grund af, at undervisningen foregår uden for normal arbejdstid.

## 2.4 Hvad er succeskriteriet?

At materiale oversættes til engelsk, inkl. materiale fra AAU centralt, samt at flere internationale medarbejdere på sigt kan begynde at vejlede og undervise på dansk. Samt at diversiteten blandt kolleger ikke opleves som en udfordring i forhold til at indtræde i råd og nævn på AAUBS.



## **2.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

Vi har allerede fokus på sprogkompetencer og forventer løbende opjustering af disse. For 2024 sættes som mål, at materiale, der kommunikeres bredt ud til kolleger på AAUBS både er på dansk og engelsk.

## **2.6 Hvem er ansvarlig?**

Den enkelte medarbejder i samspil med nærmeste leder

## **2.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

Opfølgning på MUS

## **3.1 Aktivitet for inklusion**

Gennemgang af AAUBS on-boarding program for nye medarbejdere

## **3.2 Hvad er udfordringen?**

Vi har i forbindelse med udarbejdelse af koordineret indsats for diversitet og inklusion drøftet mulige aktiviteter med AAUBS-institutråd og SAMiU (samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg), som i forhold til inklusion har foreslået, at vi kigger på on-boarding programmet for nye medarbejdere.

Udfordringen kan være, at nye medarbejdere ikke får stillet nødvendig assistance og information til rådighed, så opstarten opleves som forvirrende, uoverskuelig og ekskluderende.

### **3.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

Vi ønsker at gennemgå aktiviteter i on-boarding programmet for nye medarbejdere med henblik på at sikre, at nye medarbejdere (VIP og TAP, danske og internationale medarbejdere) får fyldestgørende introduktion til AAUBS og deres arbejdsområde.

Vi ønsker at sikre, at nye medarbejdere i on-boarding bliver introduceret til alle administrative teams og research groups på AAUBS såvel som systemer og processer, der er relevant for den enkelte medarbejder. En central del i dette er en tydelig opgavefordeling mellem AAUBS' ledelse, forskningsgruppe-/områdeleder, uddannelsesteam og en løbende dialog mellem disse centrale parter, så ny medarbejder føler sig ordentligt on-boardet.

Vi ønsker at sikre, at de internationale medarbejdere får den nødvendige assistance fra ISO (International Staff Office) i forhold til bosætning i Danmark, herunder opfølgingsmøder mellem den internationale medarbejder og ISO i de første måneder efter ansættelse.

### **3.4 Hvad er succeskriteriet?**

At nye medarbejdere føler sig taget godt imod/føler sig velkommen og "klædt på" til at varetage deres job på AAUBS.

### **3.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

Gennemgang af on-boarding programmet forventes afsluttet ved udgangen af 2023 og er herefter gældende for on-boarding af nye medarbejdere fra 2024.

### **3.6 Hvem er ansvarlig?**

HR-teamet er i samarbejde med ledelsen ansvarlig for iværksættelse af on-boarding programmet i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.

### **3.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

Opfølgning med nye medarbejdere og deres nærmeste leder om on-boarding forløbet. Dette vil ske gennem MUS.



AALBORG UNIVERSITET

# KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL INSTITUTTET

## 1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

## 1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Reduktion af sprogbarrierer for og bedre integration af internationale medarbejdere

## 1.3 Navn på instituttet:

Institut for Politik og Samfund

**2.1 Aktivitet for diversitet:**

---

**2.2 Hvad er udfordringen?**

---

**2.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

---

**2.4 Hvad er succeskriteriet?**

---

**2.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

---

**2.6 Hvem er ansvarlig?**

---

## 2.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?

---

### 3.1 Aktivitet for inklusion

#### Reduktion af sprogbarrierer for internationale medarbejdere

### 3.2 Hvad er udfordringen?

Internationalisering af instituttet kræver både faglig og social integration. Den faglige er mindre udfordrende da al kommunikation vedr. forskning er på engelsk. Til gengæld oplever internationale medarbejdere vanskeligheder med at komme ind på fx vejledning af studerende, da vejledningen som oftest foregår på dansk. Den sociale integration mangler den dimension, at danske kolleger automatisk slår over i engelsk, når internationale medarbejdere sidder med rundt om frokostbordet.

### 3.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

Pt. udsendes al skriftlig kommunikation fra ledelsen på engelsk. Medarbejdermøder afholdes på engelsk. Informationer fra Rektoratet og Fælles Service fremsendes som oftest både i en engelsk- og en dansksproget udgave.

Instituttets administration vil fremadrettet, når dette ikke sker dels foretage en oversættelse og kontakte afsender med henblik på at få udarbejdet en engelsk-sproget version af den skriftlige kommunikation. Nyansatte engelsk-sprogede VIP får i en periode mulighed for nedsat undervisningsforpligtelse, hvis de følger og gennemfører dansk kursus.

Der arbejdes også på at nedbringe barrierer ift. engelsk-sprogedes deltagelse i undervisning/vejledning og eksamination. Det kan ske bl.a. ske ved at omlægge dele af undervisningen, så selve vejledningsdelen fylder mindre, og ved at aktivere både undervisnings- og eksamensformer, som kan gennemføres på engelsk

Omkring den sociale integration, og den beskrevne udfordring, skal problemstillingen i første omgang italesættes og kommunikeres, så der kommer opmærksomhed på den. Ingen gør noget mhp. at ekskludere andre, men der mangler en opmærksomhed på selve problematikken. TAP-gruppen tilbydes kompetenceudvikles ift. kommunikation på engelsk, og vi skal italesætte, at der forventes ikke et perfekt engelsk. Hvis der er behov for oversættelse er det meget legitimt at bruge digitale værktøjer som google translate.

---

### **3.4 Hvad er succeskriteriet?**

Internationale/engelsksprogede medarbejdere oplever, at der gøres konkrete indsatser på de beskrevne områder

### **3.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

2025

### **3.6 Hvem er ansvarlig?**

Institutledelsen

### **3.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

I forbindelse med de dialogbaserede kortlægninger med engelsksprogede kolleger i foråret 2024.

## **Punkt 3: Rammer og funktion for studielektorer (30 minutter)**

### **Indstilling:**

Det indstilles, at FSU drøfter rammerne for studielektorers opgaver, det kan evt. besluttes at nedsætte en arbejdsgruppe til dette.

### **Baggrund**

På SSH er studielektorer ansat til 80% undervisning og 20% udviklingsopgaver. Dekanen ønsker en drøftelse af hvad studielektorer kan beskæftige sig med af udviklingsopgaver, herunder hvordan de gennem forskningsopgaver/særlige opgaver kan kvalificere sig til løntillæg og hvordan forskningen og undervisningen holdes adskilt. Desuden ønskes det drøftet, hvordan man som studielektor kan kvalificere sig til at søge en almen lektorstilling, hvis man ønsker dette.

### **Stillingsstrukturen**

I Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter står der om studieadjunkt/studielektor: *Stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver. Stillingen kan indeholde faglige udviklingsopgaver.* Specifikt om studielektorer står der: *Ud over undervisningsopgaver og eventuelle faglige udviklingsopgaver kan stillingen som studielektor indeholde supervision og vejledning af studieadjunkter.*

## **Punkt 4: Mulighed for engangsvederlag til videnskabelige assistenter (15 minutter)**

Videnskabelige Assistenters hvis ansættelse udløber ultimo juli eller august har ikke mulighed for at søge om engangsvederlag, når 4.kvartalsforhandlingerne findes sted. Der ønskes derfor en drøftelse af muligheden for, at de videnskabelige assistenter som har gjort en ekstraordinær indsats, har mulighed for at forhandle et engangsvederlag.d

## **Punkt 5: Input til kommende arbejdsmiljøseminar d. 30. oktober 2024 (15 minutter)**

Det kommende årlige arbejdsmiljøseminar på SSH fakultetet er planlagt til at skulle afholdes d. 30. oktober.

Tidligere er seminaret blevet afviklet således; der har indledningsvist været inspirationsoplæg, herefter øvelser gruppevis og slutteligt drøftelse i plenum. Spørgsmålet er dog, om dette er det mest værdiskabende format for de deltagende. Det ønskes at flere af de inviterede prioriterer at deltage til seminaret.

Det indstilles, at FSU drøfter hvordan seminaret gøres værdifuldt for fakultetet, herunder:



- Hvilke tematikker som vil være relevante for de deltagende
  - Fx: work life balance, stressforebyggelse, forandringsledelse, inklusion osv.
- Formatet for hvordan seminaret afholdes
  - Fx fokus på inspirationsoplæg, fokus på vidensdeling, fokus på udarbejdelse af konkrete indsatser på institutterne
  - Online deltagelse vs. fysisk, om 3 timer er passende tid, hvordan der skal samles op efterfølgende seminaret osv.
- Deltagerkredsen: arbejdsmiljørepræsentanterne, institut- og sekretariatslederne samt FSU er inviteret med.
  - Skal sektionsledere deltage i seminaret, er der andre relevante som bør inviteres med?

## **Punkt 6: Orienteringspunkter (15 minutter)**

Dekanen vil orientere om relevant nyt fra organisationen

## **Punkt 7: Eventuelt (10 minutter)**

Eventuelle punkter