

SAU - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (SAU-
møde - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde)

07-06-2021 10:30 - 12:30

Microsoft Teams

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Nyt fra Institutledelsen.....	2
Punkt 4: Konstituering.....	2
Punkt 5: Status på APV-arbejdet.....	2
Punkt 6: Dialogbaseret kortlægning i medarbejdergruppen.....	3
Punkt 7: Drøftelse vedr. krænkende adfærd.....	4
Punkt 8: Evt.....	5
Overblik: Noter.....	6
Overblik: Delte kommentarer.....	7

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Godkendelse af referat

Referat af mødet d. 15. marts har været i skriftlig høring og er således godkendt.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Palle Steen Hansen
Telefon: 28305774
Email: psh@id.aau.dk

Dato: 22-03-2021
Sagsnr.:

Endeligt referat

Referat af møde i SAU på Institut for Sociologi og Sociologi

Mandag den 15. marts 2021

Microsoft Teams

Deltagere: Berith Heien, Dorte Caswell, Rasmus Juul Møberg, Otto Simonsen, Vivi Imer Hansen, Trond Beldo Klausen og Lene Tølbøll

Afbud: Ninna Meier, Mette Rømer, Bettina Olesen og Søren Rudbæk Juul

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Godkendelse af referat

Referater godkendt

DC: Timingen af det ekstraordinære SAU-møde ift. det generelle informationsflow var problematisk.

TBK: er enig i, at timingen ikke var god. Det har rektor efterfølgende også medgivet.

3. Nyt fra Institutledelsen

TBK: Endeligt regnskab for 2020 foreligger ikke endnu. Instituttet er 5-6 mio. kr. fra budget. Der var budgetteret med et underskud på ca. 4 mio. kr. Vi havner på plussiden. Vi har grundet Corona ikke haft mulighed for at bruge driftsbudgettet.

Budget 2021 kører i samme modus. Vi har budgettet med rejser og konferencer. Men det er formentlig først efter sommerferien, vi igen kan komme ud. Efter 1. periodeopfølgning i april laver vi rebudgettering. Herefter forventes mulighed for fagligt begrundet forbrug.

Fakultetssammenlægningen kører nu i arbejdsgrupper efter en presset tidsplan. Der er udpeget medlemmer med en bred repræsentation fra fakulteter og institutter. TBK vil informere løbende og drøfte med medarbejdere. På organisationsudvikling.aau.dk kan udviklingen følges.



AALBORG UNIVERSITET

Instituttets eget strategiarbejde foregår efter centralt definerede pejlemærkerne, herunder Viden for verden II. Institutledelsen har haft GRUS med alle forskningsgrupper og møder med alle studienævn. Der laves skabelon til forskningsgrupperne ift. egne strategiplaner, som udsendes i løbet af ugen.

Der er udmeldt en plan for inddragelse af råd og udvalg. Strategien behandles desuden på institutseminar. Vi forventer ikke et fysisk seminar. Fakultetets strategiproces følger efter, og vi må justere ift. denne.

Institutseminaret har været udskudt i to omgange. I 2019 var der ikke et seminar. Vi afholder et virtuelt seminar i foråret 2021. Vi ville have godt af at kunne ses til et fysisk seminar.

DC: vi skal i højere grad have en strategi, som vi har ejerskab til. Vi har hængepartier/brændende platforme ift. sammenhæng. En digital platform er ikke ideel til formålet.

TBK: et virtuelt institutseminar vil være et fire-timers arrangement med fokus på strategi-drøftelser. Kan evt. flyttes til juni/august, hvis der er behov for det. Det overvejer vi ift. vores planlægning.

VIH: Har ikke føling med, hvordan folk har det. Kunne det være en ide med en dialog om, hvordan vi har det? Hvordan er trivslen?

TBK: det uformelle vendes i forskningsgrupperne og på lærermøderne. Medarbejdermøde i januar gav tilbagemelding på fakultetssammenlægning. Nyt medarbejdermøde planlægges. De faglige seminarer hver tredje fredag er også sociale arrangementer. Er enig i, at vi ikke har fingeren på pulsen ift. trivsel. Vil gerne sende flere nyhedsbreve/-mails. A la hjemsendelsesperioden i foråret.

LT: institutledelsen har talt med alle åremålsansatte. TBK med post doc og adjunkter. LT med ph.d., VA og UA. Ph.d.-gruppen er genoplivet; konsekvenserne af corona fylder meget i deres snak. Hverdagslivssnakken ved kaffemaskinen savner vi alle.

TBK: Afdelingsmøderne i København savnes i fysisk format.

DC: folks behov er forskellige. Nogle trives, andre ikke, i hjemsendelsesperioden.

Afdelingsmøderne i København er velbesøgte. Desuden er der hver fredag morgen 4-6 stk., som tjekker ind til virtuel morgenkaffe. For nogle er behovet stort. Forskningsgrupperne mødes jævnligt. Det giver en fornemmelse af trivslen. Det er ikke så meget informationsmail, der mangler, men konkrete sociale rum for at mødes.

4. Status på og drøftelse af arbejdet med APV-handleplan 2020

Status på arbejdet med sygefravær

LT og PSH har drøftet med HR og Arbejdsmiljøsektionen, hvad vi gør, hvad vi kan, og hvad vi kan gøre bedre. Instituttet får ros for håndtering af sygefravær. Der er en god tone i sygefraværsreferaterne. Der er god styr på processen i håndtering af sygemeldinger. Vi vil gerne have mere fokus på en tidligere indsats og på information til kolleger. Vi er ikke dårlige end andre til at sygemelde sig.

Et centralt spørgsmål er, hvordan kan vi arbejde med at fange længerevarende sygemeldinger i opløbet. Arbejdsmiljøsektionen opfordrer til, at vi arbejder med de kortere sygemeldinger, laver status og har fokus på mønstre. Vi vil tage kontakt til sygemeldte allerede efter fem dage. Der er HAMiU opbakning hertil.



AALBORG UNIVERSITET

Vi vil melde ud til kolleger, at der er en sygemelding. Ikke noget om årsag.

DC: mener, at der er en underrapportering ift. sygemeldinger. Sygemeldinger giver merarbejde på et andet tidspunkt. Flere har børns 1. sygedag. Flere er i midlertidige stillinger. Som forskningsgruppeleder er det en udfordring ikke at kunne tage hånd om dette.

RJM: På Business nedskrives forpligtelsen i semestret efter ved enkeltstående sygedage. Ellers er man kun syg i forskningstiden.

VIH: tror ikke, at vi er værre eller bedre end andre på AAU. Udenfor for branchen er man bedre til at sygemelde sig. Pt. er man kun syg i forbindelse med undervisning. Hvad er retningslinjerne? Det er administrativt tungt at blive syg.

BH: hvem har opgaven med at fordele de opgaver, man ikke kan varetage. Vi skal overdrage opgaver i en sygemeldingssituation.

LT: vi har talt om, at vi skal blive bedre til at kontakte sygemeldte tidligere. Er man længerevarende sygemeldt forsøger institutledelsen at fordele opgaverne i dialog med studienævnetsformand/-formænd. Ledelsen har ikke fuldstændigt overblik over daglige opgaver, så de umiddelbare ændringer og aflysninger er den sygemeldte nødt til at formidle videre sammen med sygemeldingen.

TBK: I har specialiserede opgaver og kompetencer. Man skal aflyse undervisning ved sygemeldinger. Send mail til Fællesadministrationen om, at undervisning mv. skal aflyses. Undervisning kalendersættes efterfølgende, hvis det kan nås. På Socialrådgiveruddannelsen vikarieres i højere grad. På andre uddannelser aflyses undervisning, hvis den sygemeldte ikke vender tilbage.

Ønsker fælles SAMF aftale om håndtering af sygefravær.

De studerende må informeres om konsekvenserne af sygemeldinger.

DC: bakker op om Business praksis. Pt. opleves en manglende anerkendelse af forskningsopgaverne. Nedskrives nogle, skal andre merarbejde. Vi skal være tydeligere på, hvilke timer der er til rådighed.

RJM: fint at noget godskrives. Vi også være opmærksomme på, at man i uheldige situationer risikerer at miste timer/komme i underskud, fordi man afgiver grupper.

LT: der er ikke praksis for, at man mister grupper ved kortere sygemeldinger. Ved længerevarende sygemeldinger nedskrives undervisning, så man jo netop undgår den situation. Vi har været i kontakt med Business og løsningen var ikke implementeret og derfor er der ingen erfaringer at trække på.

LT: HR/Arbejdsmiljøsektionen foreslog, at vi satte tempoet lidt ned i arbejdet med sygefravær. Tidsplan justeres derfor. Vi skal se mere på konsekvenser for undervisningsforpligtelsen og forskningsopgaven. Vi skal have tydeliggjort, hvornår vi som institut kan justere på opgaveporteføljen. Systematisk drøftelse af dette.

Udvalget bakker op om de foreslåede handlinger. Vi igangsætter arbejdet nu.

Koordination

En gruppe, der skal se på koordinatoropgaven, er nedsat har holdt første møde. Næste møde er d. 16. marts. Der udarbejdes en indstilling til drøftelse i SAU. De første drøftelser peger på, at opgaver kan flyttes fra koordinator. Hvilke opgaver skal også drøftes i regi af studienævnene.



AALBORG UNIVERSITET

Der er ikke stemning for ensretning. Fokus er på faglig udvikling. Der er udarbejdet en bruttoliste over opgaver. Nogle opgaver kan sendes andre steder hen. Nogle steder er der uklarheder om, hvordan koordinatorene udpeges.

VIH: kommer der en indstilling fra gruppen til drøftelse?

LT: gruppens indstilling skal drøftes i SAU, inden det sendes til studienævnene til drøftelse.

BH: afklarende spørgsmål. Bruttoliste indeholder både administrative opgaver og faglige udviklingsopgaver. Hvad er vores kompetence i studienævnene?

LT: de forskellige studienævn har forskellige beskrivelser af, hvad koordinatoropgaver består af. Nogle steder kan vi lægge opgaver til administrationen. Vi skal have afklaret, hvilke rammer vi har for at overdrage.

Det er ikke studienævnene, der skal have dialog med administrationen. Det er institutledelsens opgave.

Vi vender tilbage til begge punkter på et senere møde.

I forbindelse med dette punkt blev omsorgsdage drøftet.

OS: ansatte i staten har ret til to årlige omsorgsdage t.o.m. barnets fyldte 7. år.

RJM: undervisningsforpligtelsen nedskrives ifølge aftale. Man skal selv gøre opmærksom på det i forbindelse med lærerfordelingsregnskab.

DC: vi skal sikre, at medarbejdere får deres timer godskrevet. Og opfordre til, at de afholdes.

TBK: det er kun, hvis man afholder omsorgsdage, at forpligtelsen nedskrives.

RJM: hvad er forældelsesfristen?

TBK: regnskabet for et semester er lukket, når det er verificeret.

5. Drøftelse af trivselsbarometer og sygefraværstatistik

LT: Der er orienteret om AAU's trivselsbarometer i Tronds nyhedsbrev. Vi foreslår ift. punktet omkring mobning og chikane.

- Mail med opfordring til at henvende sig, hvis man har markeret en oplevelse med krænkende adfærd i trivselsbarometeret
- Mail med opfordring til at henvende sig, når man oplever krænkende adfærd
- Kompetenceløft, håndtering (fx kursus henvendt til TR, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere)

Er der bud på andre aktiviteter?

Overordnet er vi mere tilfredse end ved sidste måling. Især TAP'ernes trivsel er forbedret.



AALBORG UNIVERSITET

Målinger ift. stress og balance viser behov for yderligere forbedring. Jf. sagsfremstillingen er der en dårlig udvikling for mobning/chikane. Vi foreslår, at vi tager temaet med på de dialogbaserede kortlægninger.

TBK: der er grund til at glæde sig over udviklingen. Trivselsniveauet var meget lavt i sekretariatet, så det kunne næsten kun gå fremad, og det er det også gjort. Der er en høj svarprocent.

Spørgsmålet om, hvor trivselsniveauet bør ligge, kan ikke umiddelbart besvares. Vi ligger på niveau med andre institutter. Den generelle trivsel er stigende, men samtidig er der en øget oplevelse af krænkende adfærd, primært mobning og chikane. Flere rapporterer dette til ledelse, TR eller AMR. TBK har fået sin første direkte henvendelse. Vi skal handle på vores. Vi skal drøfte, hvordan det er mest hensigtsmæssigt at håndtere emnet.

DC: vil ikke negligere målingerne. Vi kan konstatere, at flere har markeret, at de føler sig krænket. Måske er det også et resultat af den kulturforandring, vi oplever. Det handler om retten til at sige fra. Indrapporteringsvillighed kan være et udtryk for dette.

Vi kan ikke bare konkludere, at der er flere ubehagelige oplevelser. Det er vigtigt, at der siges fra. Dialog er vejen frem.

RJM: det er vigtigt, at man tør sige fra. Det er forudsætningen for at kunne gøre noget.

Hvordan kan man kommunikere sin kritik? Det er sværere at afkode hinandens signaler via skærmen. Kommunikation via emails kan opleves eskalerende. SAU skal medvirke til kompetenceudvikling, så vi kan kommunikere bedre om sådanne temaer.

BH: i den digitaliserede verden sker der noget i interaktionen.

VIH: det er godt at have fokus på forbedringer, at vi ikke bare er tilfredse med det aktuelle trivselsniveau. Trivslen kan forbedres.

TBK: svært at niveausætte det ideelle trivselsniveau. Men det er vigtigt at arbejde på forbedringer.

Indrapporteringen af krænkende adfærd kan være påvirket af samfundsudviklingen. Vi skal handle på oplevelser af krænkende adfærd. Vi skal signalere, at det ikke er acceptabel adfærd.

LT: Når vi tager krænkende adfærd op i de dialogbaseret kortlægning skal det ikke handle om konkrete oplevelser, men om hvad vi kan gøre ved det.

DC: Vi mangler data. Vi skal ikke tale om personlige erfaringer med krænkende adfærd, men om fælles refleksioner om kultur og -forandringer.

RJM: spørgeskemaerne indfanger ikke optimalt. Hvis man ikke kan bruge svarene, er det lige meget, at mange svarer.

Er der magtforhold indlejret i oplevelsen af krænkende handlinger? Hvad er god praksis ift. navne på artikler, projektdeltagelse etc. Kan vi regulere ift. nogle af de situationer. Kan vi lave cases ift. krænkende adfærd? Til drøftelse på dialogbaseret kortlægning.

LT: ift. data/mere viden er vores eneste mulighed, at "fremkalde" folk. Vi vil lægge op til, at henvendelser håndteres konkret.



AALBORG UNIVERSITET

VIH: vi er også vidner til krænkende adfærd. Hvordan påvirker det andre? Der er en udfordring for arbejdsmiljøet.

DC: det er positivt, at folk noterer det. Det er godt, at kolleger er trygge ved at registrere det. Det giver anledning til drøftelse af kulturer.

TBK: Vi kan kun adressere det i generelle leveregler. Jeg oplever ikke, at vi har meget grelle sager. Der vil være forskellige oplevelser af den konkrete situation. En personlig konfrontation mellem offer og krænker er ikke altid løsningen.

LT: det er relevant at tale om krænkende adfærd, kultur og samvær. Og finde en god praksis.

Sygefraværstatistik

TBK: Vi har et højt langtidssygefravær i 2020. 7-8 medarbejder har været langtidssygemeldte. Alle er raskmeldte, to er dog på nedsat tid. Derfor vil situationen være anderledes i 2021. Vores sygefravær er gået ned ift. 2019.

LT: vi har en handleplan, som adresserer om sygefravær. Er der noget i målingerne, som tilsiger yderligere handlinger?

RJM: ift. langtidssygemeldinger har vi sat noget i gang. Ift. de kortere sygemeldinger ligger vi højere/på niveau med andre. Er det fordi vi er bedre til at rapportere?

VIH: der er brug for vikardækning på længerevarende sygemeldinger.

LT: vi har adresseret i handleplanen, at vi skal være hurtigere ude. Det giver mere mulighed for at handle ift. vikardækning.

TBK: vi har – desværre – en stor erfaring med sygemeldinger. Længerevarende sygemeldinger betyder, at andre skal trække mere. Vikardækning tager tid. Vi kan øge timetallet for eksterne lektorer.

Langtidssygefraværet skal ned, men vi skal også respektere, at folk er syge.

DC: vi ligger højt ift. gennemsnit. Er det arbejdsmæssige ting, der gør, at folk sygemeldes? Der er potentielt nogle følgebelastninger hos øvrige kolleger.

TBK: flere af de lange sygemeldinger har ikke været arbejdsrelaterede. Noget er work-life-balance. Vi kan gøre noget ift. "work-delen". Vi ønsker ikke, at folk bliver syge af deres arbejde.

RJM: vi har også redskaber ift. work-life-balance. Vi skal bruge alle vores instrumenter.

VIH: i Krogh7 har der været sygemeldinger grundet arbejdsbelastning. Der er fokus på belastning på husmøderne i K7. Der er også "blæs på" ift. sekretariatet.

LT: Vi skal have ekspliciteret i handleplanen, hvordan vi vil arbejde med dette.



AALBORG UNIVERSITET

6. Drøftelse af dialogbaseret kortlægning

LT: Vi foreslår en ny model for dialogbaseret kortlægning. Vi har tidligere arbejdet med både stillings- og adressespecifikke kortlægninger. Denne gang lægger vi i stedet op til temaopdelt dialogbaseret kortlægning, hvor der vil være fokus på handlinger, som vi kan drøfte i SAU.

Ledelsen oplever, at der er enighed om problematikkerne. Men at der er behov for mere fokus på, hvordan vi kan løse dem sammen. Vi har foreslået fire områder:

- Hvad kan vi lære af Corona? Hvad skal være det nye normale? Hvordan er vi sammen? Hvornår holder vi online-møder? Kan man forvente altid at kunne tilgå et møde digitalt
- Digitalisering, kompetenceudvikling. Den teknologiske dimension af digitalisering
- Undervisning inden for normerne. Øget fokus på synlighed om instituttets forventninger til undervisningsforpligtelse.
- Krænkende adfærd

Vi ønsker SAU's kommentarer både til forslaget om nyt format og til temaer.

DC: giver udtryk for bekymring ift. krænkelsestemaet. Ift. formen, så har det tidligere været fint, at der har været plads til både frustrationer og gode historier. Det har også en værdi at drøfte udfordringerne med de kolleger, man er sammen om.

LT: Vi vil overveje at gøre formen husbaseret. Pointen er, at det skal være løsningsorienteret. Der er forskelle på "husene".

TBK: når man vælger temaerne, skal det være de centrale. Vi skal arbejde mere med dem. Der skal også være plads til det, folk i øvrigt har på hjerte.

LT: Vi forslår, at kortlægningerne gennemføres medio april. Vi arbejder videre med temaerne. Der laves mailhøring til SAU.

LT: tak for input.

7. Status på valg af AMR og udpegning til SAU

Der fremsendes skriftlig orientering.

8. Drøftelse af fysisk APV

Dette punkt blev ikke nået. Der følges op på fysisk APV i dialog med CAS.

Tilbagevenden efter Corona kan tages på ekstraordinært møde eller næste ordinære møde.



AALBORG UNIVERSITET

9. Evt.

Ikke noget til evt.

Punkt 3: Nyt fra Institutledelsen

Orientering om tilbagevenden

Dimensionering og Regeringens udspil om udflytning af uddannelsespladser

Indstilling

Det indstilles, at nyt fra Institutledelsen tages til efterretning.

Punkt 4: Konstituering

Der gennemføres hvert andet år i ulige år med virkning fra d. 1. april valg til arbejdsmiljøorganisationen. Samtidig udpeger de faglige organisationer repræsentanter. Det nye SAU er:

Fra de faglige organisationer: Berith Heien (Dansk Socialrådgiverforening), Maja Lundemark (DJØF) og Mette Rømer (DM)

Arbejdsmiljørepræsentanter: Rasmus Juul Møberg (Fib13), Vivi Imer Hansen (K7) og Kathrine Vitus (Frederikskaj 10B)

Ledelsesrepræsentanter: Lene Tølbøll, Dorte Caswell og Trond Beldo Klausen

Observatør fra Fællesadministrationen: Betinna Olesen

Der skal findes en næstformand for udvalget. Rasmus Juul Møberg har været det i den forgangne periode.

Der skal findes en observatør til Fællesadministrationens SAU. Vivi Imer Hansen har været det i den forgangne periode.

Indstilling

Det indstilles,

- at medarbejdersiden finder en næstformand
- at der udpeges en observatør til Fællesadministrationens SAU

Punkt 5: Status på APV-arbejdet

I foråret 2021 har SAU prioriteret arbejdet med henholdsvis sygefravær og koordinatorrollen/-opgaven på uddannelsesområdet.

Sygefravær

Ift. sygefravær er der arbejdet med ny procedure for håndtering af sygefravær.

Fremadrettet kontaktes sygemeldte efter 5 dage, mod 14 dage i dag. Der følges op på sygefravær hver 3. måned: ved hyppige fraværsperioder inden for 12 på hinanden følgende måneder (5 perioder), ved et større antal sammenhængende sygefraværsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder (30 dage), ved hyppigt fravær på grund af barns første og anden sygedag (5 perioder på 12 måneder) og ved atypiske fraværsmønstre.

Desuden er udkast til en standardmail til "huset", når en medarbejder er sygemeldt ved at blive færdiggjort. Mailen skal også medvirke til at synliggøre, at der er vikardækning på relevante opgaver.

Endelig er der en tilbagevendende diskussion vedr. nedskrivning af undervisningsforpligtelsen ved kortere sygefravær. Dekanatet er opmærksomme på, at politikken for nedskrivning af undervisningsforpligtelsen ved kortere sygefravær skal drøftes. Politikken drøftes i forbindelse med etableringen af SSH-fakultetet.

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde følger nu og fremadrettet den politik, som vedtages på Fakultetsniveau.

Koordination

Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af Hanne Louise Jensen, Tanja Dahl, Lene Tølbøll, Finn Skovfoged, Christian Klement, Mie Engen, Anja Filtenborg og Anne Vestergaard Larsen. Tredje og sidste møde afholdes 28. juni. Udvalgets indstilling behandles på SAU-mødet i august.

Det videre arbejde med APV-proces

På grundlag af de dialogbaserede kortlægning og drøftelse af krænkende adfærd, jf. de næste punkter på dagsorden, udarbejdes udkast til handleplan, som sendes til skriftlig høring inden sommerferien. Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres på august-mødet. Desuden tilføjes i løbet af efteråret et særskilt punkt i handleplanen ift. at vende tilbage efter og lære af Corona-perioden.

Indstilling

Det indstilles, at SAU drøfter status på APV-arbejdet.

Punkt 6: Dialogbaseret kortlægning i medarbejdergruppen

D. 19. maj blev der gennemført dialogbaseret kortlægning med deltagelse af 11 medarbejdere.

Fokus var på:

1) Digitale aktiviteter i undervisningen, herunder behov for kompetenceudvikling
Mulighederne for at implementere digitale værktøjer i undervisningen er mange, og med nedlukning er vi blevet kastet ud i at bruge nogle af dem. Læringskurven har været stejl, og den manglende mulighed for at anvende værktøjerne på en god måde i sammenhængen med de fysiske aktiviteter opleves som en begrænsning. På den dialogbaserede kortlægning blev følgende punkter og forslag til handlinger identificeret.

- Det er svært at afkode, hvad de studerende tænker, når der ikke er interaktion, og derfor svært at tilpasse undervisning. Hvilke omgangsformer mellem underviser og studerende og mellem de studerende skal fremmes i forbindelse med digital undervisning?
- Digital dannelse og digitale kompetencer hos de studerende er også væsentlige. Hvad kan vi forvente ift. tekniske kompetencer, forberedelse og deltagelse? Kan vi sige skal ift. forberedelse og deltagelse?
- De studerendes omgangsformer i det digitale univers er indimellem hård.
- De studerende manglende engagement påvirker medarbejderes engagement.
- Kan studieaktivitetsmodellen + dens digitale version bidrage til at tydeliggøre og italesætte problematillen i dialogen med studerende?
- Hvad forstår vi ved digitalisering og digitale kompetencer? Vi skal dele vores erfaringer (både de gode og de dårlige) med digital undervisning. Vi skal skabe fællesskaber om udvikling af digital undervisning. Kompetenceudvikling skal ske så tæt på praksisfeltet som muligt. Vi skal have omsætning af kompetenceudvikling. Etablering af 'studiegrupper'.
- Behov for pædagogiske-didaktiske kompetencer ud over tekniske færdigheder.
- Hvordan gør vi digitaliseringen kollektiv i VIP-gruppen? Digitalisering af undervisning er meget andet end Zoom og Teams. Kan vi lave grupper med udgangspunkt i temaer eller værktøjer, fx Kahoot og blended learning? Skal vi udvælge temaer og værktøjer, som vi satser på eller lade det være op til den enkelte VIP?
- Er der behov for et digitalt pædagogikum for lektorer og professorer?

- Digital task force. Skal nogle gå foran og omsætte gode ideer? Og sætte standarder for øvrige medarbejdere? Vi er på vej ind i en mere lystbaseret fase vedr. digital undervisning.
- Digital version af PBL fra det nye Institute of Advances Studies in PBL efterspørges.

2) Vores arbejde med og forventninger til varetagelsen af undervisningsopgaverne
Oplevelsen af en ubalance mellem undervisnings- og forskningsopgaverne har sit udspring i en lang række forhold; et af dem er en oplevelse af, at normerne for undervisningsaktiviteterne ikke altid står mål med arbejdsindsatsen. Arbejdet med indholdet i koordinatoropgaven har sit udspring i denne problematik. På den dialogsbaserede kortlægning blev følgende punkter og forslag til handlinger identificeret.

- Vi skal finde handlinger, som giver bedre balance mellem forskning og uddannelse. Det skal tydeliggøres, at der er kommet flere opgaver, herunder opgaver som ikke falder ind under enten forskning eller undervisning.
- Man skal leve op til forventningerne, egne, kollegers, de studerendes og ledelsens. Der opleves ikke sammenhæng mellem tid og behov. PBL og digitalisering skal indtænkes. Det næste er employability og verdensmål. Dårlige studenterevalueringer kan risikere at indgå i en evt. fremtidig fyringsrunde.
- Man vil gerne være uundværlig i undervisningen. Det kan konflikte med meritering.
- Nye medarbejdere er udfordret, når de skal holde forelæsninger. Meget skal laves forfra. Det er ekstra svært at komme udefra. Internt rekrutterede har det lettere. Vi skal introducere hinanden bedre til undervisningsopgaver.
- Vi skal fortsat arbejde med effektivisering på uddannelsesområdet, men potentialet er mindre.
- Frigjort tid fra effektivisering af undervisningen er brugt på bl.a. Corona. Effektivisering gør en forskel, når den enkelte kan mærke det i form af mere tid.
- Streaming af undervisning er et område, der skal drøftes.
- Ved at "klumpe" undervisning kan der frigives dage til forskning.
- Nedsparring af timebanker kan ske, hvis der er råd og andre kan overtage undervisning. Målet er at få bugt med at have et overforbrug af timer. Der skal være overensstemmelse mellem forbrug og ressourcer.
- Håndtering af korterevarende sygdom ift. undervisningsopgaver efterspørges.

Krænkende adfærd og læring af nedlukningsperioden blev ikke, som det ellers var intentionen drøftet i forbindelse med den dialogsbaserede kortlægning. Krænkende adfærd henlægges til drøftelse på dette SAU-møde, jf. næste punkt. Læring af nedlukningsperiode henvises til drøftelse på et medarbejdermøde.

Indstilling

Det indstilles, at der tages en overordnet drøftelse af hhv. digitale aktiviteter i undervisningen, herunder behov for kompetenceudvikling og undervisning inden for normerne med henblik på at prioritere indsatserne.

Punkt 7: Drøftelse vedr. krænkende adfærd

I forbindelse med de dialogsbaserede kortlægning blev det besluttet, at SAU selv skal drøfte og formulere handlinger ift. krænkende adfærd.

Baggrunden er, at flere kolleger i trivselsmålingen 2020 har angivet, at de har haft forskellige oplevelser med krænkende adfærd, primært mobning og chikane. Der ønskes en drøftelse af, hvordan vi sammen kan skabe en kultur, hvor krænkende adfærd ikke forekommer. Formålet er således ikke at drøfte konkrete oplevelser med krænkende

adfærd eller passende handlinger, når vi skal reagere på situationer med krænkende adfærd. Sidstnævnte arbejdes der med i flere fora andre steder på universitetet.

Indstilling

Det indstilles, at SAU drøfter krænkende adfærd med henblik på at identificere konkrete handlinger, der kan kvalificere arbejdet med at mindske og gerne helt undgå krænkende adfærd.

Punkt 8: Evt.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer