



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.



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/Arbejds miljøsektionen 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 grælle 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 følgebekæmpelser 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.



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 temaopdelte dialogbaserede kortlægninger, 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. krænkelsetemaet. 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 ellers har på hjerte.

LT: Vi foreslår, 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.

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



AALBORG UNIVERSITET

9. Evt.

Ikke noget til evt.