REFERAT

**af ekstraordinært møde i Det Humanistiske Fakultets Samarbejdsudvalg**

**Til stede var:** Simon Møberg Torp

Søren Wind Eskildsen

Per Krogh Hansen

Sharon Millar

Marianne Wolff Lundholt

Martin Rheinheimer

Alexandra Holsting

Helle Lykke Nielsen

Vivi Damgaard

Simon H. Hedegaard

Gitte Rasmussen

Caroline Schaffalitzky de Muckadell

Britta Wichmann Thrane

**Fraværende med afbud:** Christian Ø. Heyde-Petersen

**Fra administrationen deltog:** Mads Funding

Bettina Ibsen Hilt

**Mødedato:** 28. oktober 2020

|  |
| --- |
|  |
|  |

**Punkt 1: Høring vedr. anbefalinger om medbestemmelse og medinddragelse på SDU**

Høringssvar vedr. anbefalinger om medbestemmelse og medinddragelse på SDU.

I forlængelse af rektors høringsbrev af 7. oktober 2020 vedr. anbefalinger om medbestemmelse og medinddragelse på SDU har SU på sit møde den 28. oktober 2020 drøftet dette. På baggrund af Samarbejdsudvalgets drøftelser afgives flg. høringssvar:

Samarbejdsudvalget (SU) forholder sig overordnet set positivt til udvalgets anbefalinger.

SU havde særligt vedr. pkt. 10 en række bemærkninger, idet man her fandt, at det er uklart, hvad denne anbefaling egentlig indebærer. Aspektet vedr. en opfordring til et engagement i valg til og deltagelse i råd, nævn og udvalg var SU således enig i, idet man dog bemærker, at det fordrer, at medindflydelsen i disse kollegiale organer opleves som reel og medinddragende og at der dermed opleves et reelt incitament for at engagere sig i arbejdet. Dette bør evt. suppleres med en kompensation for det tidsforbrug, medlemmerne af de kollegiale organer har i forbindelse med dette arbejde.

Første sætning i anbefalingen (god samarbejdskultur er gensidig) bør ikke være en del af en konkret anbefaling men bør måske stå som en overskrift for hele dokumentet. Formuleringen omkring ledelsesretten bør fjernes, idet denne er en selvfølgelig forudsætning, der desuden også nævnes indledningsvis som en ramme på side 15.

SU brød sig endvidere ikke om formuleringen om ”et fælles ansvar for at understøtte beslutninger”, da denne kan læses som en opfordring om at rette ind og undgå kritik. En sådan opfordring vil være i strid med selve fundamentet for at drive et universitet og kan læses som en udfordring af offentlig ansattes ytringsfrihed.

Endvidere opfordrer SU til, at man i høringsprocessen følger principperne i dokumentet, mere specifikt pkt. 8, således at det efter endt behandling vil være muligt at få et overblik over høringssvarene fra de hørte organer og at se, hvorledes de har spillet ind på det endelige dokument.

Det vil også være en styrkelse af principperne, hvis implementeringen fremstår mere obligatorisk end i den nuværende form (jf. passagen, der efterfølger anbefalingerne), samt at det specificeres, hvem der har ansvar for implementeringen. I den forbindelse opfordrer SU til, at principperne holdes i live og løbende genbesøges i alle relevante lov- og vedtægtsbestemte organer, herunder SU.

**Punkt 2: Høring vedr. SDU’s ledelseskompas**

Høringssvar om forslag til SDU’s ledelseskompas.

I mail af 19. oktober er forslag til SDU’s ledelseskompas fremsendt i høring til fakultetet med henblik på behandling i Det Humanistiske Fakultets Samarbejdsudvalg (SU).

SU har på sit møde den 28. oktober drøftet forslaget og afgiver flg. høringssvar:

Det er SU’s holdning, at anbefalingerne om medbestemmelse og -inddragelse bør sætte et stærkere præg på dokumentet, end det er tilfældet. Dette især set i lyset af arbejdet med at udarbejde anbefalinger for medinddragelse og medbestemmelse, der foregår sideløbende med denne høring.

SU bemærker endvidere, at der i præamblen nævnes både personer med formelle og uformelle ledelsesopgaver. Den sidste gruppe er ikke en del af SDU’s ledelsesstreng, og SU finder det derfor uhensigtsmæssigt, at dokumentet også rettes direkte til dem. Men SU anerkender, at uformelle ledere spiller en stor og vigtig rolle på SDU, og at man kunne overveje at adressere denne gruppe specifikt i et selvstændigt dokument. Her tænkes især på forskningsledere.

I præamblen kunne også med fordel nævnes, at en leder bør have et vist kendskab til de medarbejdere, man er leder for, samt det felt og den faglighed, de repræsenterer Jo højere niveau en leder befinder sig på, jo mindre specifikt kan dette kendskab selvfølgelig være, men det gør det ikke mindre vigtigt, at man har en respekt for medarbejderne og disses faglighed.

Der mangler en desuden en understregning af vigtigheden af, at lederen etablerer og opretholder et godt samarbejde med relevante råd, nævn og udvalg på SDU samt et refleksionsspørgsmål, der adresserer, hvordan man som leder kan tilvejebringe dette. Dette kunne fx være under punktet ”Samspil”.

**Punkt 3: Eventuelt**

Caroline Schaffalitzky fremlagde bekymring hos undervisere på IKV, der oplever øget arbejdsbelastning i forlængelse af omlægning til online- og hybridundervisning. Bekymringen skyldes dels de tekniske udfordringer, dels øget arbejdspres. Caroline Schaffalitzky opfordrede til, at der gennemføres en arbejdsmiljøundersøgelse. Alexandra Holsting delte bekymringen.

Dekanen oplyste, at ledelsen er opmærksom herpå og at Lars Binderup iværksætter opfølgning omkring arbejdsmiljøvurdering. De teknologiske udfordringer er ligeledes under bevågenhed fra centralt hold.

Caroline Schaffalitzky efterlyste tilbagemelding fra ledelsen, fra ligestillingsudvalget HUM og fra det centrale ligestillingsudvalg i forlængelse af de ting, der kom frem i pressen efter distribution af mail fra CBS (udsendt på vegne af en gruppe medlemmer fra flere danske universiteter) omhandlende underskriftsindsamling til støtteerklæring omkring sexisme på danske universiteter.

Dekanen oplyste, at han var meget glad for det øgede fokus på området, da han finder det ekstremt vigtigt, og at han derfor også sammen med forkvinden for Ligestillingsudvalget, Sharon Millar, og fællestillidsrepræsentant, Alexandra Holsting, havde besluttet at sende underskriftsindsamlingen ud gennem institutlederne, så samtlige ansatte på fakultetet kunne få kendskab til den. Han medgav, at det muligvis ikke var klart for de ansatte, at beslutningen om at sende ud netop kom fra de nævnte aktører.

SU drøftede den konkrete sag og håndteringen heraf. Desuden drøftedes behovet for etablering af forum til håndtering af henvendelser omhandlende krænkelsessager samt nødvendigheden af at finde overordnet fælles forståelse og kulturændring via dialog. SU diskuterede endvidere krænkelse som et subjektivt og objektivt fænomen, tryghed, lovgivning/retssikkerhed samt ledelsens ansvar og tydelighed.

Dekanen oplyste, at universitetet har nedsat en task force, der skal kigge på området.

Punktet tages op på næste SU-møde.

 Simon Møberg Torp Alexandra Holsting

 Dekan Næstformand