Referat

17. december 2024 11:21

Punkter:	Sagsindhold
1. Godkendelse af referat fra sidste ordinære møde	Referatet blev godkendt.
2. APV undersøgelsen (20 min)	Mette Præst indleder punktet Kristina Siig bemærkede at APV'en viser at mange føler sig stresset. Men samtidig er det medarbejdere, der er glade for at være på deres arbejdsplads. Det er arbejdsbyrden, der toner frem. Dorthe Sjørslev Rasmussen bemærkede ligeledes at medarbejderne kan være stresset over ikke at vide, hvor man skal navigere, og at APV'en også antyder at ledelsen har svært ved at sætte en retning. Ydermere at målingen viser, at der er mange steder, hvor pilen er rød. Der er en tendens. En af de store bekymringer fra rådets sider, er at en del har angivet, at de har oplevet krænkende handlinger; og der er mange, der vurderer de har oplevet diskrimination. Mette Præst bemærker at der kan være et sammenfald mellem at medarbejdere føler sig stressede og reorganiseringen. Grunden til dette kan skyldes, hvis man ikke vi føler sig tryg og tilpas, så er det svært at undervise, søge ekstern funding og ellers passe arbejdsopgaverne. Dette er et punkt ledelsen også bliver nødt til at forholde sig til. Simon Salling pointerer ligeledes at under krænkende handlinger, er det angivet at det er ledelsen, der til dels er skyld i dette. Hanne Søndergaard Birkmose kommenterer at APV'en som sådan ikke overrasker, og at når medarbejder er usikre, så medfører det øget stressniveau, og at det er et punkt ledelsen skal arbejde videre med. Ydermere bemærker hun at SU ikke har haft mulighed for at drøfte APV'en endnu. Derudover pointerer hun at APV'en ikke er et instrument til at håndtere krænkelsessager og at ledelsen ser meget alvorligt på resultaterne, og er et punkt de skal have taget hånd om. .Simon Salling bemærker at TR er involveret i forbindelse med krænkelsessagerne. Mette Præst pointerer at vi har fået mere flydende arbejdsformer, og at medarbejdere har en optimisme om at man kan nå det hele, og at det er et punkt institutlederkredsen burde diskutere. Hanne Søndergaard Birkmose bemærker at man skal blive bedre til at se på dem der får opgaverne, alle ressourcer skal tages i spil, og ikke de samme man trækker på hver gang. Dorthe Sjørslev Rasmussen pointerer at det er vigtigt at lave en ansvarsplacering, og finde ud af, hvem der gør hvad, og også kommunikere det ud til organisationen. Rådet påpegede ligeledes, at stress er et gengangertema og at ledelsen skal passe på, at man ikke bliver blind for fortsat at bekæmpe dette. Hanne Søndergaard Birkmose bemærker til sidst at de er ved at få al data fra APV'en, og at de er ved at udarbejde handleplaner, for de enkelte områder sammen med arbejdsmiljøgrupperne.
3. TAP ligestilling (20 min)	Mette Præst giver en indflyvning og giver ordet videre til forpersonen for Ligestillingsudvalget Steffen Korsgaard. Med udgangspunkt i et mangeårigt ønske om at opbygge indsigt i ligestillingsrelaterede udfordringer og potentialer i gruppen af administrativt personale på fakultetet, blev der i 2023 bestilt en rapport af ligestillingsudvalget. Rapporten er baseret på kvalitative fokusgruppeinterviews med 14 administrative medarbejdere på tværs af afdelinger og campusser. Akademisk Råd diskuterede de mange aspekter i rapporten og gav input til det videre arbejde i udvalget. Der var stor opbakning fra Rådet for godt arbejde, og at det er nogen vigtige områder udvalget vil tage op.
4. HR Excellence (20 min)	Christina Guldfeldt Jørgensen indleder punktet. Hovedkonklusioner: • Transparens og et navigerbart sted, • Hvis vi skal hæve kvaliteten, så kan man ikke satse på kun et initiativ. Og det administrative gerne forløbe gnidningsfrit. • Løn og kontrakter er et godt sted at hæve kvaliteten. • Der er en forventning om at man har politiker, på de forskellige områder. Det ene sted er inden for forskningsintegritet og etik, og vi skal sørge for at de er opdateret. • Rekrutteringspolitik; Kristina Siig bemærkede at det er en ting at have en politik, men hvad er selve opgaven? Karna Gautier bemærker at opgaven er at man skal lave en politik, eller opdatere den. Man skal melde ind hvor SDU står og hvad vi skal arbejde med. Senere skal vi evaluere os selv Oliver Baumann pointer at målene var fine, men at nye politikker ofte kan forbindes med mere komplekse processer og sagsgange, og om medarbejdere kan forvente dette? Eller om det er muligt at forenkle eksisterende praksisser? Hertil bemærker Karna Gautier at det skal være en forenkling, og at SDU har et strategi univers, der kan være svært at navigere i, og det er et område de blandt andet vil forenkle. Mette Præst bemærker at indsatserne ikke skal igangsættes for at kunne krydse af i en række felter, det der skal igangsættes skal skabe værdi, og hvis man kan gøre processerne enklere, vil det være et godt udgangspunkt. Derudover pointerer hun at rekruttering af forskere, er alt for besværligt. HR skal i udarbejdelsen have for øje hvad der skaber værdi for den enkelte, og hvad der skaber værdi for organisationen. Karna Gautier kommenterede hertil at det ikke er så enkelt at forenkle processer. Men formålet er at rekruttering mm skal gøres lettere.

5. Digitale kompetencer (15 min)	Mads Lildholdt indleder punktet. Ifbm strategien har man arbejdet med digitale kompetencer og sammen med aftagere har man identificeret at digitale kompetencer for de studerende mangler og at de har svært ved at anvende dem i praksis. Derfor vil man til at designe moduler på BA'en, som de studerende skal tage. Modulerne vil være generiske og fleksible, og de studerende skal have 5 ECTS moduler, hvor 2 ECTS er generiske moduler. Oliver Baumann spurgte ind til om deres oplæg er et forslag? Hertil bemærker Hanne Søndergaard Birkmose at institutterne sammen med studieledelsen har besluttet oplægget, og at fagmiljøerne også har været involveret. Mads Lildholdt kommenterer ydermere at modulerne vil være fleksible og at det er stort ønske fra aftagerne at de studerende får flere digitale kompetencer de kan sætte i spil. Derudover har SAMF fået en bevilling på lige omkring 2 millioner for at arbejde videre og udmønte projektet, hvor underviserne også vil få et kompetenceløft. Mette Præst spurgte ind til om det er ny praksis at tage point fra bachelorprogrammerne da der jo hele tiden vil dukke nye trends op som er vigtige for aftagerne. Det virker ikke sandsynligt at det foreslåede indhold vil kunne møde de behov som aftagerne har italesat. Derudover blev der stillet spørgsmål ved om et kursus vil kunne hjælpe med at øge behovet for anvendelse i praksis. Nanna Didriksen spurgte indtil om det vil være muligt at kunne tage kurser eller en form for valgfag? Hvortil Mads Lildholdt bemærkede at fagene ikke vil være helt valgfrie, men at det vil være muligt at kunne vælge fag ved andre institutter. Til sidst kommenterer Line Mulbjerg at de er ved at arbejde med udmøntningen.
6. Kandidatreformen (10 min)	Blev ikke drøftet indgående
7. Afrapportering fra kernefaglighed (10 min)	Mette Præst har rykket rektoratet for en opsamling. .
8.AACSB (10 min)	Blev ikke drøftet indgående, men Fakultetsledelsen redegjorde for god fremdrift og forventninger i forhold til det kommende besøg. Punktet blev givet videre til næste AR.
9. Nyt fra formanden	Tak til Akademisk Råds medlemmer for denne valgperiode.
10. Nyt fra dekanen	Hanne Søndergaard Birkmose havde følgende til orientering: • På SDU har man truffet besluttet om hvilke fag der bliver omstruktureret og at der formentlig snart bliver landet en politisk aftale. • Fakultetsledelsen har haft besøg af Liason officeren vedr. AACSB • Budgettet ser nogenlunde ud, der er ikke de store forskydninger. Det kører efter planen. Der er kommet en positiv overraskelse, og det er at alle universiteter har fået en basisbevilling. Hvor fakulteterne forventes at få en lille økonomisk indsprøjtning. • Fakultetet har fået en del bevillinger fra Carlsbergfondet:
11. Evt.	Intet at berette.