

Referat af Institutrådsmøde_ 28. april 2021

Til stede:

Annette Rasmussen <anra@hum.aau.dk>; Dorte Larsen <dl@hum.aau.dk>; Helene Balslev Clausen <balslev@hum.aau.dk>; Helle Birch Andersen <hba@hum.aau.dk>; Ida Rishøj Jensen <ijense18@student.aau.dk>; Inger-marie Brun <imb@hum.aau.dk>; Julie Borup Jensen <jbjen@hum.aau.dk>; Keld Thorgård <kt@hum.aau.dk>; Louise Mønster <louise@hum.aau.dk>; Morten Ziethen <mz@hum.aau.dk>; Niels Ulrik Sørensen <nielsus@hum.aau.dk>; Rikke Ørngreen <rior@hum.aau.dk>; Sazvan Salih <ssalih14@student.aau.dk>; Steen Ledet Christiansen <steen@hum.aau.dk>; Lone Stoustrup <lones@hum.aau.dk>

Afbud:

Referent: Lone Stoustrup <lones@hum.aau.dk>

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Indledende orienteringspunkter v. Keld
3. Coronanedlukning. Status v. Keld. Herefter kort drøftelse af evt. særlige udfordringer og obs punkter.
4. Employability
 - a. Employability i organisatorisk perspektiv. Indledende bemærkninger v. Keld med fokus på de organisatoriske implikationer af employability udfordringerne. Herefter drøftelse.
 - b. Employability i uddannelsessammenhæng. Indledende bemærkninger v. Morten med fokus på employability indsatserne inden for uddannelserne, herunder Karriere VIP mm. herefter drøftelse.
5. Fakultetssammenlægning og PBL institute – status på organisationsforandringerne v. Keld. Herefter – med link til IRs drøftelse om organisationsændringer og 'arvesølv' på foregående møde – en videre drøftelse af, hvordan vi kan fastholde og sikre tydelighed om de indsatser, særkender mm. som det har betydning for os at holde fast i og få med os fremadrettet.
6. Indsatser på projektområdet mhp. administration og understøttelse. Kort orientering v. Helle om arbejdet i administrationen med at skabe øget overskuelighed gennem bl.a. et nyt tiltag med 'velkomstpakke' til projektledere, udvikling af enkelt og overskueligt intranet.
7. Orientering v. Keld om indførelse af søgekomiteer i forbindelse med VIP ansættelser. I forbindelse med opslag til faste lektorater og professorater skal der fremover laves såkaldte søgekomiteer. Modellen lægger et ekstra trin ind i en i forvejen omstændelig ansættelsesproces.
8. Eventuelt

Ad 1) Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Ad 2) Indledende orienteringspunkter v. Keld

Keld valgte her at gå til pkt. 7 vedr. søgekomiteer. Se referat under pkt. 7.

Ad 3) Coronanedlukning, status v. Keld.

En vis genåbning er sket for studerende. Der er dog stadig meget stille på campus – hidtil har ikke mange studerende besøgt AAU.

Smittetal ser pæne ud; der er indkaldt til et institutledermøde i næste uge med drøftelse af evt. yderligere genåbning. Dette vender vi tilbage til efter mødets afholdelse.

Kommentarer/drøftelse:

- Ift. medarbejders tilstedeværelse hhv. afholdelse af arrangementer er det svært at planlægge ting. En ting er nu – men giver det mening at flytte arrangementer til august fx? Det er noget uklart, hvad de specifikke regler er for mulig udsættelse af aktiviteter, tilstedeværelse mm.
 - Keld: Enig i at det vil være godt med afklaring af mulighed for arrangementer med deltagelse udefra. Desuden er der et behov for afklaring vedr. rejser for at det giver mening at planlægge udlandsophold. Vi bringer det tilbage til fakultetets corona taskforce, at der er brug for afklaringer.
- Summer school on campus er et konkret eksempel på en aktivitet, hvor der savnes afklaring, fordi der bl.a. er behov for billet bestilling/rejseaktivitet for deltagere udefra.

Ad 4) Employability

Employability i organisatorisk perspektiv. Indledende bemærkninger v. Keld med fokus på de organisatoriske implikationer af employability udfordringerne.

Direktionen er meget optaget af spørgsmålet om employability. Udfordringer hermed giver uheldig omtale af universitetet og har på den måde betydning for AAUs omdømme, hvilket senest har vist sig i omdømmeanalysen, som der har været stort fokus på hos AAUs ledelse.

HUM er det sted på AAU, der ligger tættest på landsgennemsnittet for ledighed. Det betyder ikke, at det ser godt ud – men i sammenligning med andre universiteter ser HUM på AAU ok ud i den forstand, at vores regionale udfordringer jo også er en del af billedet.

Vi skal lave gode uddannelser og gode indsatser for de studerende for at sikre dem en god overgang til arbejdsmarkedet – men vi skal også passe vores andre arbejdsopgaver, så tingene skal balanceres.

Employability i uddannelsessammenhæng. Opfølgende bemærkninger v. Morten med fokus på employability indsatserne inden for uddannelserne, herunder karriere VIP mm.

Employability breder sig på alle mulige områder og fylder meget i drøftelser og i form af konkrete opgaver og indsatser. Der er stort fokus på de enkelte uddannelser og studerende og på, at de færdiguddannede skal kunne få et arbejde md den uddannelse, de tager. Det er naturligt centralt. Desuden stort fokus på den store samfundsmæssige udgift, som uddannelsesområdet er.

Vi har etableret et K-nævn (Karrierenævn), som hænger sammen med ordningen med karriere VIP. Alle vores uddannelser har nu en karriere VIP. Inden for K-nævnet forummet kan forskellige indsatser drøftes. Der er også behov for en karriere indsats på BA uddannelserne med karriere VIP tilknyttet.

Vi skal være opmærksomme på sprogliggørelsen i forbindelse med drøftelser og indsatser i forbindelse med de studerendes adgang til arbejdsmarked og tilknyttede karriere indsatser. Sproget skal ikke blive for 'alarmerende' men skal gerne understøtte, at indsatserne handler om faglighed og om at skabe gode muligheder for de studerende fremadrettet. Der er forskellige indsatser/fokusområder, heriblandt særligt:

- Et fokus på, at vores uddannelser skal være verdensvendte og praksisorienterede gennem samarbejder med det omgivende samfund.
- Pædagogiske forsøg med en trainee-agtig tilgang, hvor et praksisophold bliver en form for 'skohorn', der kan bidrage til at sikre en glidende overgang til arbejdslivet for den studerende.
- Pædagogiske forsøg fremadrettet også med hvordan de studerende relaterer sig til deres omverden. Hvordan er de studerende til stede i praksis og omverden.

Der er en pointe i, at vi selvfølgelig skal arbejde med fag-fagligheden som indsats inden for de enkelte uddannelser – men samtidig skal vi måske også kigge nærmere på uddannelse som 'dannelse', der bidrager til de studerendes kompetencer bredere set til at træde ud på arbejdsmarkedet og medvirke til samfundets udvikling bredt set.

Drøftelse:

- Ift. det sidste; dannelsesprojektet: Vi har på LFP studenterudviklingssamtaler/ gruppeudviklingssamtaler. De studerende er utroligt optagede af at få et arbejde. Det bekymrende er, at indimellem fremstår dannelsesprojektet som en form for tab af mening, hvor det, de studerende er optagede af, er den meget konkrete fag-faglighed snarere end 'dannelsen'
 - Morten: Mange steder gør man ikke ret meget ud af det processuelle i PBL. Det er en form for bredere 'processuel dannelse' og kompetenceudvikling, der vil være vigtig at fremme.
- Spørgsmål fra studenterrepræsentant: Hvad har man tænkt sig at gøre for at gøre dannelsen bedre hos de studerende?
 - Morten: Her skal vi først til at finde ud af, hvilke formater og tiltag, der kunne bidrage. Dette kan være forskelligt også fra uddannelse til uddannelse
- Rigtig fin idé at få et samlet K-nævn, hvor initiativer kan drøftes mhp. også at undgå, at de bliver for personafhængige. Vi arbejder med employability i uddannelserne på alle mulige måder løbende – også uden for de særlige indsatser, der har fokus på ledighed. Det vil være godt at kunne bruge K-nævn forummet som en form for eksperimentarium.
- Den måde, man tæller ledighed på, har en betydning for, hvordan vi ser ud i statistikkerne. Vedr. problematikken om registrering af dimittendledighed kunne det være relevant at undersøge, om det vil betyde en forskel, om de studerende afleverer speciale på den anden side af sommerferien. (Aktuelt bliver de færdige inden 1.7. Det er lige op til sommerferien, og mange af vores dimittender tæller da som arbejdsløse (1. kvartal) allerede fra 1. juli. Måske vil en kandidat, der afleverer 1. aug. imidlertid først tælle med fra 1. okt.?
 - Morten: I sidste uge havde fakultetet et større arrangement med repræsentanter fra erhvervslivet. Her var HUM til stede med 4 af de uddannelser, der har udfordringer med ledighed. Uddannelser, der måske ikke er så stor viden om/indsigt i i omverden ift. de potentialer, de pågældende uddannelser rummer.

- Arrangementet var en stor succes – og det er under planlægning, at der bliver flere arrangementer, der har fokus på at systematisere vores samarbejde med omverden på.
- Der er enheder i administrationen, fx AAU Karriere, AAU Match, som stiller sig til rådighed med projektbørser mm. På hjemmesiden er der ikke rigtigt noget på vores område – men måske kunne vi gøre noget for at udnytte AAUs set up bedre.
- Kommentar fra studenterrepræsentant: Rigtigt godt og vigtigt at gøre de mange indsatser, som gør de studerende opmærksomme og giver en indsigt i de muligheder, der er for job.
- Studerende bliver færdige lige op til sommer, hvor mange arbejdspladser går på ferie og hvor der ikke er mange jobs at søge.
- Kommentar fra studenterrepræsentant: Godt at der kommer et fokus på BA uddannelserne også; på BA uddannelsen er det overvældende at skulle overveje, hvad man vil og kan på længere sigt. Her er det godt, når undervisere fx i filosofi uddannelsen tager en underviser/repræsentant med ind fra praksis. Men det er ikke helt nok; der er også brug for noget mere redskabsorienteret, som gør det lidt mere overskueligt og forståeligt.
- Refleksive kompetencer er vigtige; hvad er det, jeg som studerende brænder for. Den anden del handler om de konkrete kompetencer. Vigtigt at studerende bliver støttet i/gode til at reflektere over egne kompetencer og hvordan de kan udvikles løbende og bruges. Fx kan studierne understøtte via studenterudviklingssamtaler; brug af portfolio.

Opsamlende:

Morten: Jeg hører en bred enighed om, at vi prioriterer indsatserne vedr. jobparathed hos de studerende. Det er glædeligt. Vi skal arbejde videre med forskellige formater.

Ad 5) Fakultetssammenlægning og PBL institute

Status på organisationsforandringerne v. Keld.

Der var medarbejdermøde med de to dekaner i morges, som mange deltog i.

Det fremgik på medarbejdermødet, at PBL institute begynder at falde på plads i en form med en fast ledelse/administration hhv. forskellige typer af tilknytningsmuligheder for medarbejdere (VIP) ansat decentralt i institutterne.

Vedr. Fakultetssammenlægningen er der nedsat arbejdsgrupper, som arbejder med kortlægning. Det er omfattende. På forskningsområdet er der over 60 forskningsgrupper, hvis aktiviteter skal beskrives. På samme måde inden for uddannelsesområdet sker der kortlægning samt inden for det administrative.

Vedr. vores sidste drøftelse af 'arvesølvet' er det vigtigt at vi taler videre om de ting, vi gerne vil tage med os og at vi i den forbindelse drøfter, hvordan vi kan tilgå fx det grønne område eller andre tværgående temaer med udgangspunkt i de fagligheder og ønsker om indsatsområder, vi har i vores institut.

Drøftelse:

- Masterområdet. Dette er højt prioriteret hos andre også. En bekymring kan være, hvordan man tænker om de ting fx administrativt. Skal vi til at samarbejde eller sammenlægge nogle funktioner osv. Samtidig kan der også være nogle muligheder i at tænke nogle ting på tværs, som vi skal være opmærksomme på. Fx kan markedsføring måske styrkes ved, at man samarbejder og kan blive tydeligere ad den vej.

- Keld: Det nye fakultet vil dække 80% af AAUs samlede EVU. Både vi som institut vil gerne noget mere – og det er også Rasmus Antofts ønske og ambition for fakultetet, at man som samlet fakultet skal udvikle området.
- På Økonomi og Ledelse har de ligesom vi en stor portefølje inden for EVU.
- Enig i, at vi skal sikre, at vi kan drive masteruddannelser og EVU på vores måde, der hænger sammen med, hvordan vi gerne vil arbejde med tingene i vores institut. Samtidig også enig i, at der fx ift. markedsføring kan være gevinster i samarbejde, som bør undersøges.
- Relevant at bruge de dokumenter, der produceres i forbindelse med fusionen – og så trække dokumenterne ind i vores drøftelser mhp. at blive tydelige om, hvad det særligt humanistiske / det særligt relevante for vores institut så er i de ting, der beskrives, igangsættes, tænkes osv.
 - Keld: Vigtig pointe. Vores identitet favner bredt; vigtigt at vi drøfter tingene og sætter os i spil med den mangfoldighed af muligheder, vi har.
- Masteruddannelser og PBL. Tankevækkende at PBL kompetencer ikke er ret tydelige i markedsføringen af EVU/master. Måske kunne det være noget, der kunne/skulle fremhæves?
- Noget vi skal være opmærksomme på ikke går under radaren er, at vi jo i virkelig mange tilfælde indtænker og samarbejder med omverden forskningsmæssigt – hvorved praksis også bliver del af undervisningen. Noget af det perspektiv spiller måske tilbage i employability spørgsmålet – altså hvordan vi 'framer' og tydeliggør, at vi ER meget praksisorienterede og tæt på det omgivende samfund
- Kommentar tilbage til PBL institute: Der er ikke så meget fokus på ansættelser/ansatte; det handler om indhold og faglighed mest. Men hvor mange mennesker handler det om, som kan være berørt af etableringen af PBL institute?
 - Keld: Mange hos os er involverede i Learning Lab, PBL akademi mm. Men folk er ikke involveret 1:1, da man er involveret i PBL og samtidig andre ting
 - I nogle af de områder, der tænkes ind i modellen, har vi også administrative opgaver.
 - Hvordan det ender med at påvirke instituttets økonomi, opgaver og medarbejdere konkret, ved vi endnu ikke; modellen er ikke godkendt
- Vigtigt at man har opmærksomhed på, at det kan være en vanskelighed at 'tjene flere herrer'.
 - Keld: enig i, at dette er et opmærksomhedspunkt, som er vigtigt

Keld: Heldigvis – i forbindelse med fakultetssammenlægningen og herunder kortlægningen af forskningen – kan vi trække på den forskningsevaluering, der kører samtidig med fakultetsprocesserne. På den måde er der en mulighed for at genbruge.

Ad 6) Indsatser på projektområdet mhp. administration og understøttelse

Præsentation v. Helle af det arbejde, der pågår i administrationen med at udvikle materialer og understøttelse på projektområdet (se slides). Fokus er her på at arbejde med at skabe bedst muligt overblik og tydelighed for forskere og den samlede administration, herunder når man som forsker har fået et nyt projekt hjem.



Oplæg 28.04.21.pptx

Kommentarer:

- Jeg føler mig altid vildt godt hjulpet af projektteamet. Jeg kan ikke forestille mig andet end at vores projektteam må ligge langt fremme i, hvordan man arbejder og understøtter. En usikkerhed angår GDPR spørgsmål – og håndtering af data. Rigtig godt med en velkomstmil, der skaber opmærksomhed på noget af det, der kan hjælpe til afklaring

- Super med et fokus på måder at få ph.d.'er hjem.
- Keld: GDPR hjemmesiden er blevet rigtig fin; der er et arbejde i gang ift. også at få ITS delen gjort ligeså klar og tilgængelig.
- Etisk prøvning af projekter. I Sverige har man en særlig instans, man kan henvende sig til i forbindelse med projektansøgning. Her vil det være godt med en tydelighed hos os
- Forskningsregistrering er vigtig og kan evt. med fordel omtales kort i velkomstmailen.
- Lige meget om man har data eller ej, der skal indberettes, skal man gennemgå en AAU standardprocedure. Det giver en sikkerhed, at der sidder en person og gennemgår indberetningen. Men for os som forskere er der mange ting, vi skal gøre – derfor godt at arbejde med overskueligheden

Helle: Institutterne arbejder utroligt forskelligt, så der er ikke rigtig basis for copy/paste. Vi har forsøgt at tænke mere helhedsorienteret – ved at tænke projektet ind ift. den administrative understøttelse både fra projektteamet og fra kommunikation, HR osv.

Ad 7) Orientering v. Keld om indførelse af søgekomiteer i forbindelse med VIP ansættelser

Allerede ved opslag skal der laves en søgekomite. Denne skal laves en 'scanning' af, om der potentielt set er ansøgere til et opslag.

Ikke krav om at tage kontakt eller undersøge mere konkret via dialoger.

Kolleger fra TECH og ENG siger, at det går ok med fremgangsmåden, selvom det er et led, der forlænger processerne ved faste lektorater og professorater.

Besværlighed at man ikke både kan sidde i en søgekomite og det tilhørende bedømmelsesudvalg v. pågældende opslag.

Ad 8) Eventuelt

Intet at notere.