

# Referat af møde i SU ved Institut for Kultur og Læring

---

Dato: 22. marts 2021. kl. 13.00-14.00

Sted: Online

Til stede: Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Lotte Dam, Morten Ziethen, Rikke Ørngreen, Lene Colding Bundgaard, Malene Karmisholt, Per Holm, Maria Bruselius-Jensen, Alison Milner, Søren Frimann, Ole Søsted Jespersen, Bent Boel, Jane Bak Andersen (referent)

Afbud fra: Louise Brix Jacobsen

1. Godkendelse af dagsorden
2. Sammenlægning af HUM og SAMF, procesplan
3. Corona situationen
4. Flekstidsaftale for TAP, godkendelse (Bilag)
5. Seniorpolitik på instituttet. Link til AAUs seniorpolitik:  
<https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=346134k>
6. AAUs trivselsundersøgelse, orientering
7. Eventuelt

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt. Hvis der kan være tvivl, skal der fremover tilføjes lidt om hvad punkterne handler om.

## 2. Sammenlægning af HUM og SAMF, procesplan

### *Etablering af nyt fakultet*

Indledning v/Keld:

Der er nedsat 4 arbejdsgrupper:

- Arbejdsgruppe vedr. profilbeskrivelse
- Arbejdsgruppe vedr. uddannelsesportefølje
- Arbejdsgruppe vedr. forskningsportefølje
- Arbejdsgruppe vedr. administrativ implementering

Man starter med at kigge på uddannelsesporteføljerne og forskningen. Disse grupper føder ind i profilgruppen.

Antje Gimmler, Carina Ren, Keld Thorgård og Peter Kastberg sidder med i tre af grupperne (profil, uddannelse og forskning). Uddannelses- og forskningsgrupperne arbejder med kortlægning.

Der vil være mulighed for at deltage i café møder.

Søren: Hvad skal arbejdet i de enkelte arbejdsgrupper munde ud i? Sker der evt. fusion af forskningsgrupper eller lignende?

Keld: Der er ikke nogen afgræsning af præcist hvordan opgaven skal udføres, men der er ikke lagt op til, at der skal ske besparelser eller sammenlægninger eller lignende.

Maria: Hvornår får vi indblik i arbejdet?

Keld: Der er fra dekanernes side planer om at udsende nyhedsbreve med jævne mellemrum. Det første skulle komme i denne uge.

Der har også i arbejdsgrupperne været diskuteret, hvad arbejdet helt skal munde ud i ift. det mere konkrete output. Hver arbejdsgruppe har deres arbejdsområde.

Bent: Hvis der bliver skrevet mødereferater fra hvert møde, kunne disse med fordel offentliggøres.

Ole: Repræsentation ift. administrativ implementering af SSH. Det ser ikke ud til, at der er inddragelse på institutniveau? Hvor er talerøret og muligheden for indflydelse for dem, der skal implementere forandringerne i praksis?

Svar: Det er meningen, at man skal kunne deltage i café-møder, men Keld vil tage spørgsmålet vedr. inddragelse af institutniveauet med videre.

## **PBL Institute**

Indledning v/Keld:

Det er den gruppe, der er mest fremdrift i. Henrik Halkier har været rundt og tale med de forskellige miljøer, der arbejder med PBL: UNESCO, Learning Lab etc. Institutlederne er blevet orienteret.

Der arbejdes med 3 modeller:

- Overførsel af medarbejdere til PBL Institute
- Netværksorganisering omkring arbejde med PBL
- Ansættelse af centerleder og fast administrativ stab. Øvrige kan købes ind i tidsbegrænsede perioder

Den sidste fremlægges som favoritmodellen. Usikkerheden er afgrænsningen til institutterne – hvordan kommer man ind og hvordan kommer man tilbage, og hvordan ser økonomien ud?

Involvering af PBL ledere og strategicafé. Håber nogen har mulighed for at deltage i strategicafé, hvor vi vil have mulighed for at fremkomme med synspunkter og påvirke den vej.

I løbet af maj vil der være høring af planen i forskellige råd og udvalg.

Forandringerne implementeres i løbet af efteråret, så modellen er virksom fra 1. januar 2022.

Keld har haft møde med nogle af dem, der arbejder meget med PBL for at høre om deres tanker om det nye center. Håber der er mange, der vil gå offensivt ind i det. Det er meget vigtigt for instituttet, der har mange PBL relaterede opgaver og relevant forskning, at dette fortsætter i den fremtidige organisering.

### **3. Corona situationen**

Der er ikke så meget nyt. Der skulle være pressemøde i morgen, hvor vi får en udmelding om situationen efter påske.

På Aarhus Universitet har man allerede meldt ud, at der vil være online undervisning og eksamener indtil sommer – sådan bliver det måske også her.

Har haft dialog med forskningsgruppelederne om at holde kontakten til medlemmerne – en kontinuerlig dialog med kollegaerne. Der er mange gode eksempler på, hvordan det foregår i de forskellige miljøer på instituttet. Lad os gøre en indsats for at holde fast i hinanden.

### **4. Flekstidsaftale for TAP, godkendelse**

Aftalen er på ny blevet gennemgået af den samme lille arbejdsgruppe, som formulerede den i sin tid. Man har fundet ud af i forbindelse med nedlukningen, at en vis grad af hjemmearbejde fungerer rigtig fint i administrationen. Formuleringerne i aftalen er på den baggrund gjort mere åbne ift. brug af hjemmearbejde end det var tilfældet i den oprindelige aftale.

Formulering vedrørende onsdagsmorgenbrød og fredagsmorgenbrød er fjernet fra aftalen.

Aftalen blev godkendt.

Det blev bemærket, at det i en sammenhæng som denne kunne være rart med udsendelse af bilag, hvor ændringerne var markeret.

## **5. Seniorpolitik på instituttet**

Vedr. seniorområdet arbejder man på AAU med revision af vejledninger, rammer mm, da der i forbindelse med overenskomst-forhandlingerne kommer ændringer.

Når den endelige aftale foreligger vil der ske justeringer. HR-afdelingen ved endnu ikke helt, hvordan det samlet kommer til at se ud.

Vedr. mulighed for indgåelse af aftaler for senior medarbejdere - hvordan balancerer vi så beslutningerne bedst muligt med organisationens behov og muligheder? Hvordan gøres det retfærdigt?

Seniorfridagene er ikke en rettighed, men en mulighed, som altid må vurderes konkret. Der er mange overvejelser at gøre sig. Seniorfridage kan resultere i, at der er andre der må løfte flere opgaver. Det er et specifikt opmærksomhedspunkt, hvordan man kan håndtere mulighed for at give senior fridage, hvis der i nogle sammenhænge er mange senior medarbejdere.

Punktet skal på dagsordenen igen, når de nye aftaler foreligger.

## **6. AAUs trivselsundersøgelse, orientering**

Vi arbejder med trivselsbarometeret i AMiU også. Det skal arbejdes ind i handleplanen.

De ting, der springer frem i undersøgelsen, er at der er mange, der er påvirket af arbejdsbelastning, stress - og tilfældene med nogles konstatering af at have oplevet chikane er problematisk.

Man skal gerne tage kontakt til sin personaleleder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, hvis man oplever noget. Emnet kan dog være følsomt, og nogle kan føle det ubehageligt at tage en sådan kontakt. Der er stadig meget og meget vigtigt arbejde at gøre med håndtering af denne form for udfordringer.

Der vil i regi af AMiU blive afholdt fokusgruppemøder vedrørende trivslen på instituttet. Vi gjorde det også sidste år, og det var nogle rigtig gode møder. Møderne er som sidste år igen i år drevet af medarbejderrepræsentanterne i AMiU.

Vi taler også om i ledelsesgruppen, hvordan vi kan understøtte trivslen bedre/bedst muligt. Hvis I har tanker og ideer til sikring af, at Kultur og Læring bliver så god en arbejdsplads som muligt, så kom endelig med dem.

Maria: Det er dejligt at høre, at der arbejdes videre med det i AMiU. Det er svært at forholde sig til tingene, når vi arbejder hver for sig.

## 7. Eventuelt

-

26.03.2021

JBA