



Vælg et element. *Godkendt*

**Institut for Kultur og Læring**  
Kroghstræde 3  
9220 Aalborg Ø

**Sagsbehandler:**  
Mette Hvillum  
Telefon: 9940 3093  
Email: metteh@ikl.aau.dk

Dato: 27-01-2022  
Sagsnr.: 2022-234-00460

## Referat af møde i Samarbejdsudvalget, Institut for Kultur og Læring, den 27. januar 2022

**Deltagere:** Keld Thorgård (KT), Rikke Ørngreen (RØ), Lotte Dam (LD), Lone Stoustrup (LS), Per Holm (PH), Alison Milner (AM), Louise Brix Jacobsen (LBJ), Lene Colding Bundgaard (LCB), Morten Ziethen (MZ), Maria Bruselius-Jensen (MBJ), Malene Karmisholt (MK), Ole Søsted Jespersen (OSJ) og Mette Hvillum (MH - referent)

**Afbud:** Bent Boel (BB), Jacob Brix (JB)

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

Dagsorden godkendt uden bemærkninger.

### Ad 2. Siden sidst v/Keld

---

Mødet i dag vil have fokus på uddannelseslukningerne i Sydhavnen. Vi skal fremover på vores ordinære SU-møder dog sikre en god fremgangsmåde for at integrere både processen omkring uddannelseslukningerne og øvrige punkter som har relevans for SU-udvalgets arbejde. Vi skal huske at driften stadig skal køre og at instituttets aktiviteter skal fortsætte.

Processen med uddannelseslukningerne skal gøres på en god og ordentlig måde, og der skal afstemmes på tværs af sektionerne for ikke at skabe for megen bekymring og utryghed. I forbindelse med håndtering af processen, skal vi have et blik på instituttet som helhed.

Lone har været i Sydhavnen og vil fortsætte med dette. De faglige områdeledere kommer ligeledes med mellemrum. TAP i Sydhavnen skal også sige til, hvis der er behov for at Lone hhv. de faglige områdeledere kommer til Sydhavnen. Der er en løbende opmærksomhed på dette.

I det følgende gennemgås fremgangsmåder og principper for arbejdet vedr. uddannelseslukninger i Sydhavnen.

### Ad 3. Orientering om og drøftelse af fremgangsmåder og principper i arbejdet

---

#### Principper for arbejdet

Vi skal løbende drøfte og afstemme principper, som arbejdet med uddannelseslukninger skal foregå ud fra. Drøftelserne på dette møde bidrager til dette.



Arbejdet på instituttet skal foregå på en ordentlig måde, og man skal ikke være bekymret for, at der pludselig er et tog, der er kørt. Beslutningerne om, hvordan fremtidens undervisningstimer fordeles, bliver ikke afgjort af, hvem der først melder ind med ønsker eller hvem der sidder med til hvilke møder.

Vi koordinerer og afstemmer kontinuerligt i ledelsesgruppen på tværs af sektionerne.

Faglige hensyn samt hensynet til instituttet som helhed vil være afgørende for beslutningerne.

### **Prioriterede indsatser de første 2 uger**

Samtaler særligt med folk i Sydhavnen med henblik på at få samlet op på situationen – herunder selvstændige medarbejdermøder for medarbejderne i Sydhavnen.

Møder med forskningsgruppeledere fra forskningsgrupper, hvor der sidder medarbejdere i Sydhavnen.

Løbende indsats i forhold til og dialog med dekanatet med henblik på at få skabt rammer og økonomiske vilkår, som kan bringe os godt igennem og sikre langsigtede modeller for opretholdelsen af forskningsmiljøerne.

Indsamling af tanker og ideer til hvilke modeller, der kan bidrage til at håndtere situationen i forskellige miljøer på institutniveau: Fx Muligheder på det nye fakultet knyttet til signaturprojekter og pejlemærker, videreuddannelsesaktiviteter, online undervisning, arbejdet med eksternt hjemtag.

Møder i SU/AMiU samt i det SU/AMiU-underudvalg for Sydhavnen.

Ledelsesmøder med henblik på at afstemme, udvikle og koordinere processerne.

Understøtte mulighed for brug af psykologiske kriseberejdskab.

### **Processer på instituttet de kommende uger**

Møder i uddannelsesstrengen:

A. først et møde med institutledelsen, studienævnsforpersoner, koordinatore og TAP-teamledere fra studieteamet.

B. Efterfølgende vil studieleder deltage i relevante uddannelsesmøder med studienævnsforpersoner og koordinatore med henblik på at samle op på aktuelle udfordringer og samle in put til de langsigtede løsninger.

C. Der træffes ikke beslutninger om de endelige modeller fx fordeling af timer mellem medarbejdere i Aalborg og Sydhavnen ved disse møder. Sådanne beslutninger koordineres med sektionsleder og institutleder.

Fortsættelse af arbejdet med at indsamle ideer samt udvikle og konkretisere de modeller der skal til for at skabe gode rammer for forskningsmiljøer og medarbejdere fremadrettet.

Fortsat indsats i forhold til og dialog med dekanatet med henblik på at skabe gode rammer og vilkår for instituttet.

Dialoger på instituttet generelt (herunder et medarbejdermøde for hele instituttet) og koordinering i forhold til aktiviteterne i Aalborg.

### **Processer på instituttet på længere sigt**

Fortsættelse af de indsatser og dialoger, der er igangsat.



Udmelding om og afstemning af de modeller vi kommer til at arbejde ud fra for at løse de problemer, uddannelseslukningerne giver

Fortsat indsats opad til for at skabe gode rammer for instituttet og sikre stærke humanistiske miljøer og uddannelser på AAU. Instituttet (herunder miljøerne i Sydhavnen) taler ind i temaer og arbejdsformer, som er helt centrale i AAU's strategi samt i fakultets profilbeskrivelse. Det skyldes de faglige temaer, vi arbejder med, vores mange eksterne samarbejder, vores videreuddannelsesaktiviteter, vores eksterne hjemtag.

### **Følgende tiltag vil være centrale i den langsigtede håndtering af situationen**

Vi har nogle bemandingsmæssige udfordringer på nogle uddannelser i Aalborg – der frigøres på sigt nogle ressourcer i Sydhavnen, som kan bidrage til at håndtere det.

Masteruddannelse og EVU-aktiviteter – en række mulige formater.

Afsøgning af hvad der kan lade sig gøre med online.

Vi afsøger aktuelt, hvilke muligheder der er for at udvide antallet af studiepladser på nogle af vores uddannelser i Aalborg.

Undervisningsaktiviteter på andre institutter og fakulteter – fx digital SSH.

Modeller hvor arbejdet med eksternt hjemtag spiller en større rolle i nogle miljøers aktiviteter.

### **Ad 4. Orientering om arbejdet i SU-underudvalget – in put til underudvalget fra SU i øvrigt**

---

SU/AMiU underudvalg har særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Vi har bl.a. vendt principper for arbejdet og de ting, vi har gjort ind til nu. Der er i udvalget bl.a. taget initiativ til at konkretisere muligheden for brug af det psykologiske kriseberebningsskab.

Der afholdes månedlige møder i udvalget.

Der spørges til om der er særlige opmærksomhedspunkter, noget in put, som underudvalget skal arbejde med?

Det bemærkes at der tænkes på alle perspektiver, i det der allerede er sagt. Men at der nok skal blive meldt ind hvis noget dukker op.

### **Ad 5. Særlige opmærksomhedspunkter**

---

Tiltag nu og her som kan hjælpe til at understøtte processen og støtte op om de medarbejdere, der er særligt ramt af beslutningen – på kortere og længere sigt.

Det er en meget lang proces frem til at uddannelserne lukkes helt, og det kan være svært at være i en sådan utryghed over længere tid. Dette skal der være fokus på.

Gennemsigtighed i processen er meget vigtigt, især når processen er så lang. Processen skal synliggøres, så man ikke frygter at "bomben" lige pludselig rammer igen. Vi skal gerne kunne fortsætte vores normale arbejds-gange uden af være bange for nye større forandringer.

Det er yderst vigtigt at være så konkrete som muligt. Hvis der ikke kommer så højt et studenteroptag i Sydhavnen til september som forventet, skal der allerede i foråret udvikles modeller for håndtering af dette. Det kan give en usikkerhed for vores korttidsansatte og eksterne ansatte. Små ting, så som afvikling af timebanker kan lige pludselig få en betydning, hvis ansættelser ikke kan forlænges.



Hvordan skal vi konstitueres som SSH-fakultet i Sydhavnen? Hvordan kan vi bevare det gode arbejdsmiljø? Vi har rigtig mange gode forskningsmiljøer i Sydhavnen, som står rigtig stærkt og bidrager til samfundet.

Der skal gerne være et større samarbejde mellem hele SSH-gruppen i Sydhavnen

Det er vigtigt at bevare en TAP-gruppe. Vi skal se på TAP og hvordan de kan fortsætte som en god understøttelse for aktiviteterne. Der er også brug for en opmærksomhed på, at TAP lokalt også skal kunne fungere som et godt arbejdsfællesskab. På sigt skal vi også se om der kunne være grundlag for tværgående samarbejde på TAP-området, ved at TAP kan understøtte undervisningsaktiviteter på andre institutter i Sydhavnen. Det er vigtigt at vi er proaktive i denne proces. Vi skal vise at vi kan bidrage ind i forskellige miljøer og uddannelser.

Det er vigtigt at være skarpe på de helt små konkrete ting. Jo flere ting vi kender til jo bedre. Det opfordres til at udvalget melder ind, hvis man kommer i tanke om noget.