



Referat af møde i Samarbejdsudvalget, Institut for Kultur og Læring, den 21. april 2022

Deltagere: Keld Thorgård (KT), Rikke Ørngreen (RØ), Lone Stoustrup (LS), Alison Milner (AM), Louise Brix Jacobsen (LBJ), Lene Colding Bundgaard (LCB), Morten Ziethen (MZ), Maria Bruselius-Jensen (MBJ), Ole Søsted Jespersen (OSJ), Bent Boel (BB) og Mette Hvillum (MH - referent)

Afbud: Lotte Dam (LD), Lone Hersted (LH), Per Holm (PH), Malene Karmisholt (MK)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt uden bemærkninger.

Ad 2. Orientering v/ Keld

AAU er i gang med at udarbejde en strategisk rammekontrakt med ministeriet. Nogle af indholdspunkterne knytter sig til AAU' s strategi "Viden for verden 2022-26"

Rammekontrakten kan give en forståelse for hvorfor rektoratet igangsætter visse processer.

Læs mere om rammekontrakten her: [Strategisk Rammekontrakt - Aalborg Universitet \(au.dk\)](https://www.aau.dk/da/om-aau/strategi-og-udvikling/strategisk-rammekontrakt-aalborg-universitet)

Det er vigtig information at vide, at direktionen forpligtiger sig til disse mål. Dette skal italesættes på et medarbejdermøde.

Der er igangsat aktiviteter vedr. SSH i STEM og STEM i SSH. Der er nedsat en arbejdsgruppe, hvor instituttet er repræsenteret med en medarbejder. Der igangsættes mindre pilotprojekter i forbindelse med arbejdet.

Der er nedsat arbejdsgrupper i forbindelse med SSH' s signaturprojekter. Her er instituttet også er stærkt repræsenteret med flere medarbejdere.

Der er oprettet "Bobbleprojekter", hvor samarbejdet går på tværs af miljøer. Det er muligt at søge begrænsede midler til disse projekter, fx til VA-assistance.

IAS PBL er kommet godt fra start, og der foregår en god dialog vedr. samspillet mellem institutterne. Her er bl.a. fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø for de medarbejdere vi har tilknyttet centret.

Der skal afholdes et medarbejdermøde i nærmeste fremtid. Udmelding af dato for mødet afventer at der kommer en udmelding fra dekanatet i forhold til den endelige beslutning om datoer for lukning af uddannelserne i Sydhavnen.

Hvis SU har input til medarbejdermødet, skal de give besked herom.



Ad 3. Status på uddannelseslukning SIV tysk, SIV spansk og Almen tysk

En medarbejder er blevet afskediget på tyskuddannelsen. Der har været en løbende dialog omkring processen i de relevante miljøer.

Der drøftes muligheder for EVU-aktiviteter indenfor tyskområdet.

Ad 4. Status på uddannelseslukning i Sydhavnen og opsamling på marts møderne

- a. Tilbage melding fra SU/AMiU underudvalg og opfølgning samlet på instituttet

Møder afholdes løbende i SU/AMiU underudvalget. Her er fokus fortsat på medarbejdernes trivsel.

Der har været en drøftelse af behovet for at få ændret fortællingen om uddannelseslukningen i Sydhavnen. Der skal arbejdes på et narrativ om miljøernes berettigelse for tilstedeværelse.

Den gode nyhed er dog, at det er lykkedes at få ændret lidt på lukningstidspunktet for 2 af vores kandidatuddannelser, LFP og ILOO, der begge har fået lidt flere år. Det giver os tid til at lave nogle gode modeller og strategier op til lukningen af de konkrete uddannelser.

De ændrede tidspunkter for lukning afventer behandling i HSU.

Der er fremsat ønske til dekanatet om, at Turisme også skal have udskudt lukningen af uddannelsen. Dette begrundet i, at der er mange globale forhold som gør, at der er brug for Turisme fremadrettet. Der afventes svar fra dekanatet vedr. anmodningen.

Der er enighed om at det har været nogle hårde rektor- og dekanmøder for medarbejderne.

Der er en dialog i miljøerne omkring hvad der kommer til at ske med de uddannelser der er dubleret (Aalborg/Sydhavnen). Der kan være en bekymring fra medarbejderne om, hvad der kommer til at ske med de ekstra medarbejder ressourcer der kommer ved at lukke uddannelserne. Hvem kommer til at varetage undervisnings- og vejledningsopgaverne fremadrettet på de uddannelser som lukkes i Sydhavnen, men som kører videre i Aalborg.

Som nævnt igennem hele denne proces, gentages det her - vi holder fast i vores principper og alt bliver dialogbaseret, så vi sikrer at vores handlinger kommer til at foregå på en ordentlig måde. Det skal ikke komme bag på medarbejdere når der kommer ændringer/forandringer.

Ad 5. Forventninger til VIP

Forventninger til VIP omhandler en overordnet beskrivelse af arbejdsmæssige forventninger til VIP ud fra de forskellige stillingskategorier.

Fakultetet har udarbejdet et foreløbigt dokument. Det forventes at fakultetet vil foretage visse ændringer i dokumentet. Vigtigt er det, at dokumentet ikke er en tjekliste, men grundlæggende guidelines til hvad man skal omkring i de forskellige stillingskategorier. Det beror sig i sidste ende altid på en afstemning mellem medarbejder og personaleleder.

Dokumentet kan bruges som et ledelsesværktøj, en reminder til, at der er nogle områder som medarbejderen skal omkring i den givne stillingskategori. Dokumentet kan bruges som en guideline fx ved MUS og ansættelser.



Det skal gøres klart hvad dokumentet skal bruges til. Dokumentet skal rammesættes på et medarbejdermøde.

Dokumentet skal ikke erstatte vores praksis.

Ad 6. Punkt til drøftelse

- a. Offentlig diskussion af universitetets fremadrettede udvikling i forbindelse med Reformkommissionen. Der ønskes en drøftelse af dette i SU

Reformkommissionens anbefalinger handler bl.a. om:

- Højst et karaktergennemsnit på 9
- Ingen SU på KA uddannelser
- 1-årige KA uddannelser
- Gratis EVU-deltagelse

Hvordan kan vi håndtere udspillet til denne reform uden at skabe for megen bekymring?

Det er forskelligt hvordan man reagerer på reformen, da det bl.a. kommer an på hvilke uddannelser man sidder med. Det er ikke tænkeligt, at man fx kan forkorte en gymnasielæreruddannelse.

Der udtrykkes en bekymring for faget og hvad det kommer til at betyde for fagligheden, hvis uddannelser forkortes.

Det kan også virke lidt nyttesløst at bekymre sig om det nu, da det kun er et udspil, men vi må konstatere at det endnu engang rammer HUM og SAMF.

Der kan også være muligheder for os med denne reform og ikke kun begrænsninger. Hvordan kan vi som universitet være synlige i erhvervslivet i forhold til livslang læring. Vi skal påvirke den politiske dagsorden og arbejde på hvordan vi kan føde ind til netop efteruddannelse og livslang læring.

Det besluttet at SU skal tage drøftelsen omkring reformkommissionen op løbende, så man som medarbejder ikke selv sidder med tanker og bekymringer om fremtiden.

Ad 7. Principper ved dødsfald for nærtstående familiemedlem

Principper ved dødsfald for nærtstående familiemedlem godkendes af SU. Dokumentet lægges på intranettet af SU-sekretæren.

Ad 8. Opsamling på det organisatoriske set-up på instituttet

- a. Der ønskes en drøftelse i SU af hvorledes opsamlingen kan foregå

Der skal samles op på sektionslederstrukturen. Der kan være nogle uklarheder i forhold til forskningsgrupper som går på tværs af Aalborg og Sydhavnen. Ligeledes kan der være uklarheder i forhold til undervisere, som underviser på andre uddannelser end de uddannelser i egen sektion.



Der skal ligeledes samles op på TAP administrationen.

Både VIP og TAP-strukturen vil blive drøftet på de fokusgruppeinterviews der afholdes i AMiU regi, som en del af APV-processen. Der vil derfor her ske en opsamling på det organisatoriske set-up. Interviewene afholdes i april/maj.

Ad 9. Kommunikation

- a. Er det noget fra dette SU-møde, som skal viderebringes til øvrige organer / medarbejdere?

I AMiU regi; APV-handleplanen udarbejdes ud fra fokusgruppeinterview på baggrund af udsendt trivselsbarometer.

Ad 10. Eventuelt

- a. EVITA - indkøbsmodul

Vi er underlagt reglerne i forhold til brug af statens midler og derfor skal vi fremover registrere alle indkøb. Det vil sige at der ikke må foretages indkøb uden at dette på forhånd er registreret via en rekvisition. Instituttet bruger i forvejen EVITA til registrering af timer, og det er derfor besluttet at bruge EVITA-indkøbsmodulet, da systemet er kendt af de fleste medarbejdere.

Det bemærkes at VIP synes at det er en stor opgave, at de fremover selv skal administrere alt i EVITA. Alle aktiviteter skal rekvireres i EVITA, både annum- og forskningsaktiviteter.

Der har været afholdt et møde med VIP fra Sydhavnen vedr. EVITA. Det var nogle meget brugbare reaktioner der kom frem på mødet, da det giver stof til eftertanke. Vi skal arbejde på at lave nogle gode processer for hvordan vi kan bruge systemet på bedst mulig vis.

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af en økonomimedarbejder, en projektmedarbejder og en VIP. Et forslag er også at invitere en VIP fra HST med, som i forvejen bruger systemet, og som arbejdsgruppen kan sparre med. Arbejdsgruppen skal kigge ind i hvordan vi bruger EVITA bedst fremadrettet. Det kunne give mening at oprette små pilotprojekter i denne forbindelse.

Vi skal udnytte at der er forskellige opsætningsmuligheder i systemet. Fx kan man indstille systemet til at man kan købe for op til 5.000 kr. uden at det skal godkendes.

Systemet er for nuværende på hold indtil de gode løsninger findes.