

Institutråd (Institutråd)

07-03-2022 12:30 - 14:00

Zoom

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Orientering v. Keld (15 min.).....	1
Punkt 3: Status og drøftelse vedr. uddannelseslukninger i København (45 min.).....	1
Punkt 4: Opfølgning på handleplan for ligestilling og diversitet - status og drøftelse vedr. forskningsfredskatalog (20 min.).....	1
Punkt 5: Evt. (5 min.).....	3

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

## **Punkt 2: Orientering v. Keld (15 min.)**

*Velkommen til nye medlemmer*

- Nicoline Erslev og Henrik Dreyer Sveistrup er valgt ind som nye studenterrepræsentanter i institutrådet pr. 1/2.
- Suppleant Inga Ernst Andersen erstatter Inger-Marie Brun pr. 1/2.

*Valgresultat*

- I Akademisk Råd er IKL repræsenteret ved Birthe Lund, Jes Lynning Harfeld og Hanne Tange.
- I ph.d.-udvalget er IKL repræsenteret ved Nils Ulrik Sørensen og Annette Rasmussen (ny programleder).

For yderligere oplysninger om valgresultatet, se [valgsekretariatets hjemmeside](#)

*Status vedr. strategiarbejdet og instituttets målaftale*

*Orientering fra fakultetsledelsesmøder*

## **Punkt 3: Status og drøftelse vedr. uddannelseslukninger i København (45 min.)**

Keld indleder punktet med en status vedr. uddannelseslukningerne i København. På baggrund heraf ønskes en drøftelse af ideer og aktiviteter, der kan bidrage til håndteringen af processerne i den kommende periode.

På medarbejdermødet i februar var vi omkring nedenstående punkter. Der ønskes kommentarer til disse punkter samt eventuelt forslag til andre tiltag.

- Vi får nogle bemandingsmæssige udfordringer (i forhold til bestemte fagligheder) på nogle uddannelser i Aalborg – der frigøres på sigt ressourcer i Sydhavnen, som kan bidrage til at håndtere dette.
- Afsøgning af, hvad der kan lade sig gøre med online-undervisning
- I nogle tilfælde kan overflytning evt. være en mulighed
- 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
- Masteruddannelse og EVU-aktiviteter – en række mulige formater
- Modeller hvor arbejdet med eksternt hjemtag spiller en større rolle i nogle miljøers aktiviteter

Bilag: [nyhed \(aau.dk\)](#)

## **Punkt 4: Opfølgning på handleplan for ligestilling og diversitet - status og drøftelse vedr. forskningsfredskatalog (20 min.)**

Som led i ULD's (Udvalget for ligestilling og diversitet) arbejde for at fremme ligestilling og diversitet på AAU har alle institutter og fakulteter tidligere udarbejdet handleplaner, der beskriver, hvilke indsatsområder der arbejdes med og hvordan. På IKL har SU prioriteret work-life-balance som det primære indsatsområde og har således udpeget en række handlinger, der skal understøtte arbejdet med work-life-balance (handleplanen vedlægges som bilag).

En af handlingerne, hvor IR også har været medansvarlig, er udarbejdelse og vedtagelse af et forskningsfredskatalog mhp. at sikre mere sammenhængende forskningstid. Der blev nedsat en arbejdsgruppe på tværs af SU og IR, som har arbejdet med dette og der ligger nu et færdigt notat/katalog, som skitserer, hvordan man på de forskellige niveauer kan understøtte, at VIP får mere sammenhængende forskningstid (se bilag).

Forskningsfredskataloget blev introduceret på institutseminaret i efteråret og er rundsendt efterfølgende, men for at sikre, at kataloget også omsættes i organisationen, ønskes en drøftelse af:

1. Hvordan kataloget er modtaget indtil videre?
2. Hvordan vi understøtter, at kataloget omsættes godt på alle tre niveauer (organisatorisk/ledelsesmæssigt, i forskningsgruppen og hos den enkelte medarbejder)?

Opfølgningen på de øvrige aktiviteter i instituttets handleplan for ligestilling og diversitet sker i SU-regi.

### *Ligestilling og diversitet 2022-26*

[AAU's nye handleplan for ligestilling og diversitet](#) for den kommende strategiperiode (2022-26) definerer tre indsatsområder, hvor *work-life-balance* fortsat er et af dem. De øvrige indsatsområder er *rekruttering og karriereudvikling* og *organisationskultur*. Som det fremgår af linket, så forankres den nye handleplan ligeledes på universitets-, fakultets- og institut/afdelingsniveau. Der er endnu ikke igangsat processer for dette, men forventningen er, at institutterne kommer til at arbejde med nye handleplaner eller lignende tiltag i løbet af det kommende år.



AALBORG UNIVERSITET

## HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ INSTITUTNIVEAU

### 1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske Fakultet

---

### 1.2 Navn på institut:

Vælg et element.

---

**Institut for Kultur og Læring**

**2.1 Anfør antal mænd og kvinder i institutledelsen og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:**

(Instituttleder, viceinstituttleder og sekretariatschefer)

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>2 (50%)</u>	_____
Mænd:	<u>2 (50%)</u>	_____

**2.1.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt?** [Klik eller tryk her for at skrive tekst.](#)**2.2 Anfør hvem der på instituttet har fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar:**

Sektionsleder	<input checked="" type="checkbox"/>
Forskningsgruppeleder	<input checked="" type="checkbox"/>
Videngruppeleder	<input type="checkbox"/>
Studieleder	<input type="checkbox"/>
Studienævnsmænd	<input checked="" type="checkbox"/>
Studiekoordinatorer	<input type="checkbox"/>
Andet	Områdeansvarlige på TAP området, viceinstituttledere

**2.3 Anfør kønsfordelingen blandt ansatte med fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:**

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>20 (62%)</u>	_____
Mænd:	<u>12 (38%)</u>	_____

**2.3.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt?** [Klik eller tryk her for at skrive tekst.](#)

### 3.1 Hvilket indsatsområde vil I tage udgangspunkt i? (vælg ét eller flere)

Flere kvinder i ledelsen

Work-life balance

Internationalisering

---

### 3.2 Hvorfor vil I arbejde med netop dette indsatsområde?

Siden etableringen af Institut for Kultur og Læring har arbejdslivsbalance været et centralt tema for drøftelserne i udvalgsregi. Med afsæt i den fortsatte enighed om, at arbejdslivsbalance er et vigtigt indsatsområde, har vi således i institut for Kultur og Læring besluttet, at arbejdet med diversitet og ligestilling skal tage udgangspunkt i temaet Work-life balance.

---

### 3.3 Hvad ønsker I at opnå?

Instituttet ønsker, at medarbejderne har en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv samt at der inden for arbejdslivsrammen opnås den bedst mulige balance i opgavevaretagelsen. For VIP medarbejdere ønsker instituttet blandt andet at videreudvikle og udbrede brugen af et 'Forskningsfredskatalog'. På TAP området ønsker vi gennem fortsat udvikling af teamsamarbejde samt gennem en gennemsigtig, lokal flekstidsaftale at sikre den bedst mulige arbejdslivsbalance for TAP medarbejderne. Gennem udvikling af gode politikker/retningslinjer for tilstedeværelse (VIP), fleksibel arbejdstilrettelæggelse (flekstid)(TAP), timestyring, mail- og kalenderbrug etc. ønsker instituttet at opbygge en kultur, der tilgodeser organisationens, arbejdsfællesskabets og den enkelte medarbejders og leders opgaveløsning og arbejdslivsbalance bedst muligt.

## 4.1 Indsæt indsatsområde, mål, handling, ansvarlig, deadline og opfølgning

INDSATSOMRÅDE	MÅLTAL/SUCCESKRITERIUM Hvad vil I opnå?	HANDLING Hvad vil I gøre?	ANSVARLIG Hvem gør hvad?	DEADLINE Hvornår er det gjort?	OPFØLGNING Hvem, hvornår og hvordan?
Work-life balance	Succeskriterium:  Nedbringelse af stresssymptomer hhv. stress-relaterede sygemeldinger	Udarbejdelse og vedtagelse af mail- og kalenderpolitik	SU	Vedttaget på møde i SU den 30. september 2019	SU
Work-life balance	Succeskriterium:  Bedre overblik for den enkelte medarbejder.  Nedbringelse af stresssymptomer hhv. stressrelaterede sygemeldinger	Udarbejdelse og vedtagelse af timepolitik for VIP	SU	Vedttaget på møde i SU den 30. september 2019	SU
Work-life balance	Succeskriterium:  Understøttelse af samarbejde og planlægning i forskningsgrupper samt på tværs inden for alle opgaveområder.	Udarbejdelse og vedtagelse af tilstedeværelsespolitik for VIP	SU	...	SU



Work-life balance	<p>Succeskriterium:</p> <p>At bidrage til overblik for den enkelte og for de administrative teams samt at understøtte samarbejde og planlægning i administrationen og på tværs i organisationen.</p>	Udarbejdelse og vedtagelse af flekstidsaftale for TAP	Arbejdsgruppe i samarbejde mellem SU og AMiU	<p>Vedttaget på møde i SU den 10. februar 2020.</p> <p>Revideret udgave, der integrerer erfaringer fra coronanedlukning, er siden udarbejdet og godkendt i SU den 22. marts 2021.</p> <p>Instituttet var den 11. februar 2021 vært ved et foredrag af Tue Isaksen, hvor emnet er udvikling af gode digitale arbejdsformer</p>	SU
Work-life balance	<p>Succeskriterium:</p> <p>Udbredelse af Forskningsfredskatalogets idéer til sikring/understøttelse af VIPs forskningstid.</p>	Udarbejdelse og vedtagelse af 'Forskningsfredskatalog'	Arbejdsgruppe i samarbejde mellem Institutråd og SU	<p>Er under udvikling. Har været på dagsordenen i både IR og SU i efteråret 2020. Der arbejdes videre med det i 2021.</p> <p>Instituttet er var den 11. februar 2021 vært ved et foredrag af Tue</p>	SU og IR

				Isaksen, hvor emnet er udvikling af gode digitale arbejdsformer	
--	--	--	--	---	--

### 5.1 Hvem har været involveret i at udarbejde handleplanen?

SU/SA      AR      IR      FSU/FSA      Andet  
                        Arbejds miljøudvalget. Her er SU og AMiU 2 separate udvalg

### 5.2 Har institutlederen haft ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen?

Ja      Nej      Anden  
            Klik eller tryk her for at skrive tekst.

### 5.3 Er handleplanen godkendt af dekanen?

Ja      Nej



AALBORG UNIVERSITET

## Forskningsfredskatalog ved Institut for Kultur og Læring

Udfordringerne med at sikre en god balancen mellem det videnskabelige personales forskellige arbejdsopgaver er et tema, der jævnligt bringes frem i instituttets dagligdag og i de rådgivende råd og nævn. Særligt udfordringen med at få plads til sammenhængende forskningstid fremhæves. Dette katalog har til formål at stimulere processer på forskellige niveauer på instituttet, som kan bidrage til at fremme mere sammenhængende forskningstid. Punkterne i kataloget skal selvfølgelig balanceres med vores forpligtelse til fortsat at skal sikre gode og velplanlagte uddannelser og andre aktiviteter. Netop derfor er der tale om et katalog, hvor forskellige tiltag kan bringes i spil afstemt med instituttets øvrige aktiviteter.

En af udfordringerne i forhold til at skabe længerevarende forløb med sammenhængende forskningstid er, at instituttet primært har mindre og mellemstore uddannelser. De faglige miljøer er ikke voldsomt store, og uddannelsernes kvalitet er meget afhængig af de bestemte fagligheder i miljøerne. Det betyder ikke, at vi ikke kan blive bedre til at skabe mere sammenhængende forskningstid – særligt hvis det får øget opmærksomhed på flere forskellige niveauer. Nedenfor er således skitseret forslag til nærmere præcisering og drøftelse knyttet til det organisatorisk/ledelsesmæssige, forskningsgrupperne og den enkelte medarbejder.

### Organisatorisk/ledelsesmæssigt

\*Afsøgning af mulighed for intensive undervisningsperioder i stedet for spredt undervisning, hvor det giver mening for den/de relevante uddannelser og den enkelte medarbejder. Denne mulighed afklares for den enkelte medarbejder i en dialog med sektionsleder og relevante studienævnsforpersoner.

\*Arbejde med undervisningsteams, som kan dække for hinanden og evt. bytte hvor fagligt relevant. Kan fx ske ved, at X underviser mindre i foråret og derved får mere samlet forskningstid, men mere i efteråret (og teamet dækker ind for dette – måske med nogle der arbejder modsat). Muligheden afsøges sektionsvis og afklares af sektionsleder og studienævnsforperson.

\*Nedsparring af udskudt forskningstid med henblik på at skabe mere sammenhængende forskningstid. Denne mulighed afklares for den enkelte medarbejder i en dialog med sektionsleder og relevante studienævnsforpersoner.

### Forskningsgruppe

\*Tage på kortere varende forskningsophold sammen i gruppen

\*Studentermedhjælp bruges i grupperne til gruppeorganiseringen (indkaldelser, referater osv.)

\*Hele fælles forskningsuger i grupperne. Bør planlægges i rigtig god tid og vil kræve inddragelse af sektionsleder og relevante studienævnsforpersoner.

\* Gruppevise årsseminarer til forskning

\*Huske at medtage forskningsassistenttimer i eksterne ansøgninger, der så kan aflaste forskerne, samt projektledestimer, som også kan aflaste.

### Den enkelte medarbejder

\*Skriveophold

\*Mulighed for hjemmearbejdsdag til den enkeltes forskning

\*Afsætte halve eller hele forskningsdage i kalenderen (individuel, kollektivt)

**Punkt 5: Evt. (5 min.)**