



Vælg et element. *Godkendt*

Institut for Kultur og Læring
Kroghstræde 3
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Mette Hvillum
Telefon: 9940 3093
E-mail: metteh@ikl.aau.dk

Dato: 08-11-2022
Sagsnr.: 2022-234-00586

Referat af møde i Samarbejdsudvalget, Institut for Kultur og Læring, den 8. november 2022

Deltagere: Keld Thorgård (KT), Lone Stoustrup (LS), Alison Milner (AM), Lene Colding Bundgaard (LCB), Ole Søsted Jespersen (OSJ), Morten Ziethen (MZ), Maria Bruselius-Jensen (MBJ), Malene Karmisholt (MK), Lotte Dam (LD), Bent Boel (BB) og Mette Hvillum (MH - referent)

Afbud: Lone Hersted (LH), Rikke Ørngreen (RØ), Steen Ledet Christiansen (SLC), Per Holm (PH)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt uden bemærkninger.

Ad 2. Orientering v/ Keld

Nyt fra rektorat og fakultet

Det er stadig ikke besluttet om takst 1 forhøjelsen gøres permanent. Det forventes at den bibeholdes men afgørelsen er endnu ikke på plads, ej heller formen.

Forslaget om kortere kandidatuddannelser, som op til flere kommissioner har peget på, og som regeringen har fremlagt forslag om, ligger stille i øjeblikket. Dog forventes det, at diskussionen tages op igen, når den nye regering er på plads. Vi vil have en løbende opmærksomhed herpå.

Det er lykkedes for rektoratet at få nogle basisforskningsmidler hjem til AAU.

Internt i organisationen arbejdes der på de fælles missioner. Der arbejdes også på nogle mere lokale tiltag, som vi kan udvikle på.
Alle institutter har sendt deres målaftaler ind.

Der er igangsat akkrediteringsprocesser. Her er der bl.a. fokus på dokumentering, fx i forbindelse med referater på studienævns niveau.

Optagelsestale er et tilbagevendende tema.

Der spørges ind til, om der er en afklaring vedr. SU på kandidaten, hvor der er forslag om, at dette skal laves om til et lån. Svaret er, at diskussionen om dette forslag ligger stille, indtil der kommer en ny regering.

AAU skal øge sit eksterne hjemtag, så dette skal vi have en opmærksomhed på.

Der er en opmærksomhed omkring situationen for humanistiske/SSH-aktiviteter generelt. Dette optager også dekanen.



Vi laver forskning med gennemslag. Dette har vi bl.a. gjort igennem CeFU' s senestes udgivelse vedr. børn og unges mistrivsel. Dette har givet en stor bevågenhed i det politiske landskab og en massiv presse-mæssig omtale.

Hvordan kan vi blive bedre til at profilere den gode samfundsrelevante forskning og dertilhørende aktiviteter som vi laver? Vi skal blive bedre til at samle de gode historier op og arbejde mere strategisk med dem.

Status vedr. strategiarbejdet

Blandt AAU' s overordnede prioriterede strategimål, har instituttet valgt at have særligt fokus på tre mål.

EVU

Mål 1

I 2023 fortsættes arbejdet med videreudvikling af den eksisterende videreuddannelsesportefølje og specifikt masteruddannelser (via SSH-handleplan mål 3 og 4), med henblik på at sikre endnu stærkere orientering mod aftagerne. Målet er at sikre gode optagelsestal på vores eksisterende masteruddannelser.

Uddannelsernes profil markeres tydeligere indholdsmæssigt og i markedsføringsmaterialer, og den pædagogiske kompetenceudvikling skærpes, blandt andet i forbindelse med bemandingsstrategier. Der vil fx også være mulighed for at konceptudvikle på nye fagpakker på Master i IT-uddannelsen, da instituttet er blevet opfordret hertil af It-vest.

Mål 2

I 2022 har instituttet arbejdet på konceptudvikling af kortere kurser.

I 2023 arbejdes der målrettet med videreudvikling og implementering af kortere kurser (via SSH-handleplan mål 1 og 3). Målet er at etablere mindst 2 kortere kurser, og at konceptudvikle på 1-2 mere

Vi er allerede i gang med at lave de kortere kurser, heriblandt hos både CeFU og Tysk.

Det nævnes i forbindelse med disse kortere kurser, at de kan komme ind under "HD-paraplyen". Dvs. at vi har mulighed for at komme ud til en anden målgruppe, som taler ind i et bachelorniveau. Der er igangværende dialog med Business School om denne mulighed.

Det missionsorienterede

Mål 1

På institutniveau er der opmærksomhed på mere lokalt forankrede missioner, hvor der i 2023 vil blive formuleret og iværksat mindst et lokalt løsningsorienteret missionsprojekt. Desuden videreudvikles organiseringen i sektioner og forskningsgrupper, via kompetenceudvikling, så også den mere lokalt forankrede tilgang kommer i fokus, hvor missioner ses som større og mere end den enkelte forskers samarbejde med eksterne aktører. Der er fokus på at missionen/missionerne har volumen, er løsningsorienteret, og at samarbejdet rummer flere tværgående parter, herunder også regionale, nationale og internationale netværk. På det administrative niveau er der en proces igangsat med henblik på bedst muligt at understøtte instituttets forskningsstrategiske satsninger.

Mål 2

Gennem det lokale missionsprojekt, samt involvering i tværinstitutionelle SSH-signaturer og bobleprojekter, er målet for 2023 endvidere at udvikle større fortrolighed med det missionsorienterede arbejde i instituttets miljøer. Udover at de lokalt forankrede missioner skal bidrage til at løse konkrete problemer i verden, vil vi bruge dem som en form for laboratorium til at udvikle vores forståelse for arbejdet med det missionsorienterede.



Hotspot for talenter

Som supplement til fakultetets talentprogram, ønsker instituttet fortsat også at styrke indsatsen i forhold til karriere- og talentudvikling i bredere forstand. Målet er at bidrage til at AAU fortsat er et hotspot for talenter. Dette gælder for både VIP og TAP på instituttet, og der arbejdes hermed i vores eksisterende organisatoriske set-up med henblik på tværgående udvikling.

Fokus vil være:

- i det almindelige ledelsesarbejde og de organisatoriske processer i forskningsmiljøerne ved MUS

Vi ønsker at lave et katalog (i stil med forskningsfredskataloget), der kan understøtte indsatsen på instituttet. Indholdet i dette vil vi gerne have in put til.

Der spørges ind til begrebet talent og dets betydning for os?

Vi kan som institut selv definere betydningen af ordet. Det kan være talent på områder som forskning, undervisning og administration. Man kan igennem et forløb finde ud af hvor man kan udvikle sit talent. Dette kan både være gennem kompetenceudvikling, men kan fx også være gennem deltagelse i arbejdsgrupper, netværk oa. Vi vil gerne være en attraktiv arbejdsplads, hvor folk gerne vil rekrutteres til, og vi vil gerne udvikle talenter in-house.

Der kommer input til, om man ikke kan tage udgangspunkt i nogle generelle mål i strategien. Tag fx BFI, som nu er nedlagt, men som har været en konkret måling af præstationer. Kan vi, som institut, være med til at påvirke hvordan vi fremadrettet kan arbejde med dette? Kan vi finde nogle sprækker i de overordnede rammer, som er udstykket af rektoratet, hvor det er muligt at vi som institut selv kan forvalte den måde vi udmønter den overordnede strategi på, på relevante måder?

Der svares at dette er en bredere diskussion, som vil være godt at have en videre dialog om.

Vi skal også have en opmærksomhed på hvorledes vi tilgår strategien. Den peger ofte hen imod at være udadvendt, men med et indadvendt fokus. Men i virkeligheden er den rettet mod omverdenen.

Det er en god idé at alle husker at overveje at markere et verdensmål, når man publicerer, nu muligheden er der for det.

Ad 3. Uddannelseslukning i Sydhavnen – status på proces samt drøftelse heraf

Den oprindelige plan var, at der skulle afholdes et samlet fremtidsværksted for medarbejderne København. Dette blev dog ikke afholdt som planlagt, da der desværre var for få der kunne den dag. Ledelsen gik derfor videre med individuelle samtaler med PLA, i den rækkefølge der blev vurderet mest oplagt.

Det er vigtigt, at vi fortsat har fokus på de samlede drøftelser på tværs af instituttet, da uddannelseslukningerne i Sydhavnen er et fælles institutproblem.

Der rejses spørgsmål til, hvad de fremadrettede visioner er, omkring hvordan vi skal fungere som ét institut? Hvad er det for nogle rammer vi skal have fremadrettet? Er der nogle åbninger på Aalborg siden for folk i Sydhavnen? Hvilken styrke har vi i at bibeholde et SSH-campus i Sydhavnen, og hvad skal forbindelserne være på uddannelse og på forskning?

Hvordan kan vi tale sammen på tværs af instituttet om, hvordan vi håndterer uddannelseslukningen i Sydhavnen? Der er brug for en fælles dialog på tværs af instituttet. Det forstås at vi bruger noget af tiden på dette ved den i forvejen planlagte institutdag d. 9. december.



Det svares, at det er nogle meget vigtige punkter, som skal drøftes. Dog er institutdagen d. 9. dec. allerede planlagt. Men vi kommer til at finde tid til disse fælles drøftelser.

Det nævnes at vi skal finde det rigtige tidspunkt for drøftelserne. Vi skal sikre os, at vi kender de konkrete præmisser, når vi begynder at drøfte konkrete tiltag /løsninger. Dette for, at vi har så godt og reelt et grundlag, som vi kan forholde os til og træffe beslutninger ud fra. Der er fx usikkerhed omkring optagelsestallene samt forslag om en 1. årig kandidat. Vi skal sikre, at vi har nogle klare rammer og retninger, så det man taler sig frem til, kan lade sig gøre.

Vi er dog allerede i gang med at have et fremadrettede fokus. Når der afholdes individuelle samtaler med medarbejderne i Sydhavnen, bliver der, alt efter den enkeltes situation, set på:

- eksternt hjemtag og projektarbejde
- undervisningsmuligheder på dagstudier på instituttet
- undervisningsmuligheder på videreuddannelsesaktiviteter på instituttet
- muligheder for undervisning på andre institutter
- hvad tænker den enkelte medarbejder, hvis fx overflytning til Aalborg bliver en mulighed?

Det principielle, hvor er vi på vej hen som HUM / institut? Hvor vil vi gerne hen og hvilken rolle spiller Sydhavnen ind i det? Hvordan ser vi mere udad, og hvad bidrager vi med til samfundet? Denne diskussion vil være god at tage i et større forum. Men vi kan ikke gå ned i detaljer i forhold til individ niveau, dette holdes i ledelseslaget.

Vi skal sikre at de uddannelser, vi har i Sydhavnen, kommer godt i mål. Der skal tages hensyn hele vejen igennem.

Ad 4. Opsamling fra budgetmøde d. 31. oktober

Der spørges til om der er yderligere kommentarer til budgettet.

Ingen kommentar pt.

Ad 5. Politikker og lokalaftaler

Evaluering af mail- og kalenderpolitik

Den gældende mail- og kalenderpolitik rammesætter de tækninger vi har, i forhold til vores institut. Samtidig læner de sig op ad AAU' s gældende regler.

Der er følgende kommentar til politikken:

Det vil være en god idé, at det præciseres i politikken, at man skriver transporttid ind i sin kalender i forbindelse med transporttid imellem fysiske møder.

LS og MH kigger politikken igennem og tilføjer præciseringen. Det besluttes at politikken, efter revidering, sendes ud til alle medarbejdere på instituttet.



På baggrund af denne politik, rejses der spørgsmål til, hvorledes vi skal forholde os til de mails vi får studerende – især uden for arbejdstid?

Foranlediget af dette spørgsmål besluttet det, at der udarbejdes et notat, som beskriver hvad de studerende kan forvente af svartid fra vejlederne. Dette både hvad angår tid og tidspunkt (eg. ikke i weekenden / aftener etc.) LS går videre med dette notat, i samarbejde med de faglige områdeledere fra studieteamet.

Lokalaftale vedr. seniordage

Instituttet forvalter selv tildeling af seniordage – betalt frihed. Det er besluttet af ledelsen, at medarbejdere på instituttet, som er fyldt 62, har mulighed for at lave en konkret aftale med sin nærmeste personaleleder, om op til 6 seniordage pr. år.

Seniordagene kan nu, efter aftale med nærmeste personaleleder / faglige områdeleder, afvikles som sammenhængende dage modsat tidligere, hvor dagene alene kunne afvikles enkeltvis.

LS og MH udarbejder et dokument på dette, som sendes ud til alle medarbejdere.

Ad 6. Orientering fra AMiU

Der pågår et stort oprydningsarbejde i Sydhavnen, efter nedfald af reoler. Nye reoler indkøbes og skal sættes op.

Reolerne er blevet eftersat i Aalborg og det vurderes, af arbejdsmiljøsektionen, at der ikke er grund til at skifte reoler ud der. Disse er sat forsvarligt op.

Nyt trivselsbarometer og APV-proces

HAMiU har besluttet, at ændre på kadencen i forhold til gennemførelsen af Trivselsbarometeret. Hvor det indtil nu er blevet udsendt én gang årligt, vil det fremover blive udsendt hvert andet år. Det nye Trivselsbarometer vil indeholde flere spørgsmål end de hidtil ni.

Det nye Trivselsbarometer afprøves via pilottest her i efteråret på udvalgte institutter og fællesservice afdelinger.

Arbejdsmiljøsektionen er samtidig ved at evaluere og revidere APV-processen, for at denne kommer til at passe med Trivselsbarometerets årshjul.

Status på ULD handleplaner

Evalueringsprocessen for vores nuværende ULD handleplaner er afsluttet. Der påbegyndes et nyt rul til næste år. Dog er der igangværende drøftelser om, at ULD handleplanerne skal integreres med APV handleplanerne, så der kun findes ét dokument. Vi afventer yderligere information fra ULD udvalget.

Ad 7. Punkter til kommende møder

Introduktion til nyansatte udenlandske medarbejdere i forhold undervisning på dansk. Hvordan går man fra at undervise på engelsk til at undervise på dansk? Hvornår har man nået et niveau, som er godt nok til at man kan undervise studerende på dansk? Kan der laves noget fælles sparring på tværs af sektionerne? Der skal være en opmærksomhed på dette.

Punktet sættes på det næste SU-møde. Derudover tages det op i bred ledelse.

Kantinens åbningstid. Det er et problem for de ansatte, som er på KST3 udenfor kantinens åbningstid, at de ikke kan få noget at spise. Der er også tilbagemeldinger fra de ansatte om, at der er for lidt variation i maden. LS går videre med dette. Punktet sættes på som opfølgingspunkt til næste SU-møde.



Ad 10. Eventuelt

Deltagelse på grundlæggende Samarbejdsudvalgskursus d.17/10 - feedback

Det var en øjenåbner for de SU-medlemmer, som deltog på kurset. De talte bl.a. om, hvordan man informerer og engagerer baglandet? Hvordan holder vi fokus på, at vi har et samarbejdsudvalg og hvordan arbejder vi med repræsentation?

Dette er nogle gode refleksioner at gøre sig. Punktet sættes på som diskussionspunkt til næste SU-møde.