

Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: Mandag den 18. september 2023, kl. 10.00-11.30

Sted: KST3 lokale 1.225 og ACM15 lokale 2.3.015

Til stede: Keld Thorgård, Rikke Ørngreen, Lone Stoustrup, Mette Hvillum, Susanne Aarup, David Stevens.

Afbud fra: Mette Simonsen Abildgaard.

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orienteringspunkter fra Keld
3. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
4. Handleplaner (status)
5. Ny organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper (status)
6. Lokaler / reduktion af bygningsmasse (status)
7. Centralt koordineret indsats for diversitet og inklusion (bilag)
8. Samling af EVU administrationen på SSH
9. Ny leverandør af psykologisk rådgivning
10. Årshjul for arbejdet i AMiU
11. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Orienteringspunkter fra Keld

Der er blevet nedsat et udvalg, og arbejdet med kandidatreformen går så småt i gang. Departementschefen er formand for udvalget. Reformen vedrører 40% studiepladser på SAMF og 35% studiepladser på HUM, der skal være erhvervs kandidat eller en kort kandidat. Rektorer fra alle universiteterne indgår i udvalget. Der sigtes mod, at det skal være de samme uddannelser på alle universiteterne, der laves om (så man ikke har flere varianter af samme uddannelse). Man skal i udvalget også tage stilling til, hvad man gør med de uddannelser, der ikke går på tværs af universiteter, altså de uddannelser, som man kun har på et universitet. Der bliver nu indsamlet input fra de forskellige studienævn om disses vurdering. Hvis man laver nogle af de store studier om, er det noget, der har stor betydning økonomisk og for studenterbestand samlet set.

3. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

København: Der er nogle VIP, der er lidt pressede på tilstedeværelsesopfordringen, som blev sendt ud for nogle uger siden. I forhold til TAP fungerer det rigtig godt på trods af, at man er få lokalt. TAP har lokalt god kommunikation med hinanden og VIP. Dog vigtigt ift. TAP at være opmærksom på behovet for sparring ansigt til ansigt på de forskellige områder via besøg fra Aalborg eller omvendt ved at TAP fra Sydhavnen kommer til Aalborg til Teammøder eller for at drøfte konkrete opgaver.

Aalborg: Der er meget travlt rundt omkring. Der er også en del usikkerhed forbundet med de mange forandringer. Kommunikation forlader os, EVU-administrationen, der skal opbygges på SSH, betyder, at nogle forlader instituttet og at samarbejder vil forandres. Vi har en god TAP gruppe. Det ser vi nu, hvor vi har øget brug for at arbejde på tværs af teams om opgaverne. Man lærer hinanden bedre og bedre at kende – og bliver også bedre til at se opgavebehovene og hvornår der er brug for hjælp.

På det sociale plan, vil vi på TAP siden forsøge med en gå-klub og indimellem kaffe og brætspil efter arbejdstid.

Mette og Susanne har også forud for dette AMiU møde holdt møde med TAP gruppen. Dermed får alle mulighed for at komme med input om forskellige emner. Gruppen er rigtig glade for det.

For VIP handler det meget om den nye organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper. Se mere under det punkt.

4. Handleplaner (status)

Der skal skrives ind under pkt. 3, forløb med Kasper Lorentsen, at forløbet slutter med fælles seminar i november.

Under pkt. 5 skal der stå, at vi har skubbet på med tilstedeværelse. Grunden hertil er, at vi har brug for tilstedeværelse og samarbejde omkring opgaveløsning. De studerende må gerne se nogle flere VIP i dagligdagen. Det drejer sig også om løbende kollegakontakt og løsning af ad hoc opgaver.

5. Ny organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper (status)

I regi af SU har man bedt alle repræsentanter om at tage kontakt til baglandet og få kommentarer til processen omkring reorganisering af studienævn og forskningsgrupper. Der er blevet givet udtryk for, at der har manglet mere konkret inddragelse.

Man skal her være opmærksom på, at der er forskel på inddragelse og beslutning. Ledelsen har taget fat i særlige opmærksomhedspunkter i forhold til forskningsgrupperne og har også talt med enkeltpersoner. Der er ikke altid enighed på tværs ligesom nogle skiftede også holdning undervejs i processen til forskellige aspekter. Det har været komplekst at træffe den rigtige beslutning. Vi har forsøgt at lægge op til inddragelse, for der skulle ske noget. Det er vigtigt at forskningsgrupper er på mere end 2-3 personer. Ledelsen har også lyttet til input fra SU i forhold til processen. Keld har svaret konkret på en mail fremsendt af medarbejder. Mail og svaret herpå er også taget med i drøftelsen i SU.

Status fra København: Der er advarselslamper, der lyser. Vi har kollegaer, hvor man kan være bekymrede for deres stressniveau. Vi har kollegaer der føler sig fravalgt. Der hersker usikkerhed og manglende motivation. Der er en grundusikkerhed i København i forhold til uddannelseslukninger. Ledelsen tager bekymringerne med i overvejelserne fremadrettet, og de har indgår i drøftelserne i SU. Samtidig er det værd at notere, at i forhold til omlægningen af forskningsgrupperne er det relativt få i København, det har betydning for.

I Aalborg er det et lidt andet billede. Der er stadig nogen usikkerhed om, hvor vi lander, men man er gået i gang. Der arbejdes med at få omstillingerne til at falde på plads.

Ledelsen samler op på de specifikke problemstillinger i forhold til studienævn og forskningsgrupper.

6. Lokaler / reduktion af bygningsmasse (status)

Vi skal afstå gang 4 til Sociologi. Vi arbejder på at finde en fornuftig løsning for dem, der påvirkes af lokale justeringerne. Vi kommer til at tilbyde arbejdspladser til emeritusser og VA'er på storrumskontorer.

Adjunkter, postdocs og ph.d. skal forvente delekontor. Derudover også lektorer på deltid.

Sociologi overtager huslejen pr. 1. december. Der laves rundring på kontorerne i det nye år på grund af flytningerne.

Der skal laves en praksis med praktikstuderende og kontorplads.

7. Centralt koordineret indsats for diversitet og inklusion (bilag)

Det drejer sig om et nyt tiltag fra ULD. Der har været en proces på fakultetet, og her har man valgt at arbejde med inklusion af internationale medarbejdere.

Der er lavet et udkast med angivelse af udfordringer og forslag til tiltag, som er sendt til Lone og Keld til gennemsyn. Derefter skal det i høring i SU og AMiU. Vi har deadline den 10. oktober 2023.

Lignende skal også implementeres i vores onboarding program i form af et bilag til det allerede eksisterende program.

8. Samling af EVU administrationen på SSH

Der oprettes en ny administration på fakultetet og man er i gang med at ansætte en leder. Der skal ske en overflytning af medarbejdere, der arbejder med området. Det skulle gerne ende ud i, at vi på SSH kan sikre god understøttelse af EVU området samt at vi kan sælge flere uddannelser og flere forløb.

Der er et stykke vej endnu inden det er helt på plads. Det er en lang proces.

Der er blevet givet mulighed for at byde ind med medarbejdere til ansættelsesudvalget til lederstillingen. Vi har meldt prioriteret liste med 3 ind fra vores side.

Der lægges ikke op til delestillinger. Dog kan der i en periode, fx i foråret, være behov for en overgangsmodel, hvor nogle følger uddannelser godt ind i det nye sekretariat. Det er lidt en balanceakt alt sammen. Vi har brug for både at overføre kompetencer til den nye enhed mhp. at den bliver velfungerende fra start, og samtidig skal vi kunne bemane vores dagstudienævn i instituttet med de rette kompetencer.

9. Ny leverandør af psykologisk rådgivning

Hos den nye leverandør er der en ny fremgangsmåde, som er, at medarbejderen skal udfylde et skema i samarbejde med leder. Det kan i visse situationer være lidt udfordrende at udfylde skemaet, især hvis det er lederen der er problemet. Derudover kan det være en udfordring at skulle tage stilling til at udfylde skema, hvis man er hårdt ramt af stress.

Førhen har der ikke altid været god sammenhæng mellem psykologforløb og arbejdsplads. Sigtet med det nye set up er at psykologforløbet fokuserer på både individet og organisationssammenhængen mhp. at medarbejderen kommer godt tilbage til organisationen.

10. Årshjul for arbejdet i AMiU

Årshjulet blev præsenteret og justeret. Den endelige version ligger nu i AMiU Sharepointen.

11. Eventuelt

Al den gamle håndsprit fra Corona-tiden er blevet for gammelt og er derfor blevet kasseret.

21.09.2023

JBA