



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	Vedtaget 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	Vedtaget 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>Vedtaget 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