

Samarbejdsudvalg (SU møde 6. december 2023)

06-12-2023 09:00 - 11:00

Lokale 2.107 (AAL) og 2.3.015 (CPH)

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Orientering ved Keld.....	1
Punkt 3: Mulig sammenlægning af SU og AMiU.....	1
Punkt 4: Opsamling på drøftelser vedr. timekulturen på IKL.....	1
Punkt 5: Økonomi.....	1
Punkt 6: Kandidatreformen.....	1
Punkt 7: Kommunikationsområdet.....	1
Punkt 8: Eventuelt.....	1
Referat.....	3

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

## **Punkt 2: Orientering ved Keld**

- Nyt fra rektorat og fakultet  
EVU  
Missioner og signaturprojekter
- Status på fortætning KST3

## **Punkt 3: Mulig sammenlægning af SU og AMiU**

Der er indledt en drøftelse i AMiU, om hvorvidt det vil give mening at sammenlægge SU og AMiU. Drøftelserne er på baggrund af, at mange af de emner der drøftes i de to udvalg, er forbundet med hinanden. AMiU kan derfor godt se en idé i at de to udvalg sammenlægges.

Det ønskes derfor at indlede en drøftelse i SU, om hvorvidt man vurderer at det vil give mening - hvad er der af fordele og ulemper ved en eventuel sammelægning af udvalgene?

## **Punkt 4: Opsamling på drøftelser vedr. timekulturen på IKL**

Vi oplever ofte diskussioner om timetildeling til forskellige opgaver. På SU mødet d. 9. maj blev det derfor besluttet, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe på tværs af ledelse og medarbejdere, som skulle have en bredere drøftelse af spørgsmålet om timehåndtering. Hvilken timekultur ønsker vi at fremme på instituttet? Arbejdsgruppen afholdte et møde d. 10. oktober. Opsamling på drøftelserne fremlægges.

## **Punkt 5: Økonomi**

Yderligere kommentarer i forlængelse af budgetmødet?

## **Punkt 6: Kandidatreformen**

Status på arbejdet med kandidatreformen.

Læs seneste fra AAU Update

[Rektoratet: Her er seneste nyt om kandidatudvalgets arbejde - Aalborg Universitet \(aau.dk\)](#)

## **Punkt 7: Kommunikationsområdet**

## **Punkt 8: Eventuelt**

- Udpegning af to nye HK TAP-repræsentanter til SU
- Punkter til kommende møder

# Referat

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen godkendes uden bemærkninger.

## Punkt 2: Orientering ved Keld

- EVU

Arbejdet med den nye administration fortsætter og starter efter planen op d. 1. januar 2024. Vi får en god understøttelse på EVU-området med det nye sekretariat og vi håber at der kommer en god synergi mellem det sekretariat og instituttet. I øjeblikket arbejdes der på at sikre god kommunikation til de studerende.

- Valg

Der har været valg til studienævn og institutråd. Sidstnævnte har stadig et par vacante pladser, så her kommer der til at ske en udpegning. Se mere på valgsekretariatets hjemmeside [AAU-valg - Aalborg Universitet](#)

- Ny BFI-måling

**Del A** (70%) er den klassiske bibliometriske indikator, herunder publikationer og citater, som anvendes direkte i AAU's interne fordeling af basismidler.

**Del B** (30%) er de kvalitative del, hvor der er fokus på mål og resultater inden for samarbejde, synlighed open Access.

Det er vigtigt at alle projekter registreres i VBN. Open Access giver mulighed for at parallelpublicere peer-reviewed videnskabelige artikler i åbent arkiv, VBN. VBN-teamet er behjælpelig med at se på, om vi har nogle artikler/tidsskrifter som kan lægges ud til open Access.

VBN-teamet afholder et webinar i januar, hvor der fokus på forskningsindikatorer og særligt open Access Her fortæller VBN-temaet også om hvordan de kan understøtte instituttet.

## Punkt 3: Mulig sammenlægning af SU og AMiU

Indledende drøftelse på opfordring fra AMiU.

Der er mange krydsfelter i SU og AMiU og det vil der også være fremadrettet. Vi skal derfor overveje om det vil give mening at slå de to udvalg sammen. En eventuel sammenlægning skal ikke begrundes i at det vil spare tid og der vil være færre møder. Det skal sikres at der forbliver fokus på begge udvalg. Især arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø skal ikke komme i baggrunden. Vi skal sikre at arbejdsmiljøgruppens arbejde med de fysiske og psykiske rammer forbliver som de er nu. Kommer der specifikke sager op som enten skal håndteres af SU eller AMiU, kan der laves underudvalgsgrupper.

Drøftelse i udvalget:

Der kan godt være et overlap af emner og umiddelbart kan der ikke ses konkrete ulemper ved at slå de to udvalg sammen. Det skal dog sikres at vi kommer omkring/når

alle dagsordenspunkterne. Man kan eventuelt skiftes til at have hhv. SU og AMiU først på dagsordenen.

Udfordringer kan være at få vægtet emner lige meget, dette skal der være fokus på. Længden på møderne skal overvejes. Det kan gå hen at blive lange møder med mange mennesker. Underudvalgsgrupper skal prioriteres, hvis udvalgene sammenlægges.

Det kan ses som en fordel i at holde udvalgene adskilt da udvalget kan blive for stort og drøftelserne bliver måske ikke så dybdegående. Nogle giver udtryk for lidt dårlig erfaring fra tidligere, hvor AMiU blev glemt. Men det vil også kunne give mening i mange af drøftelserne med begge udvalg til stede samtidigt.

Godt med fælles perspektiver på både SU og AMiU. Der kunne evt. blive en bedre synergi mellem SU og AMiU i forhold til opgavefordeling og opgaveløsning. Men måske var et alternativ til sammenlægning at man har fælles møder og andre møder, der er udvalgsspecifikke.

Det besluttes at udvalgene forbliver adskilt for nuværende, men en anden mødeform prøves af i foråret. Her vil mødeformen være at SU og AMiU begynder med et fællesmøde med samme dagsorden, hvorefter SU fortsætter mødet med egen dagsorden. Mødeformen gentages sidst på foråret, hvor SU og AMiU igen begynder med et fællesmøde med samme dagsorden, hvorefter AMiU fortsætter mødet med egen dagsorden.

Denne mødeform evalueres til efteråret 2024.

#### **Punkt 4: Opsamling på drøftelser vedr. timekulturen på IKL**

Der har været et arbejdsgruppemøde hvor timekulturen på IKL blev drøftet.

Highlights fra mødet nævnes:

Mange strukturelle ting gør, at vi skal tælle timer. Hvis vi skal gøre noget nyt, skal vi være opmærksomme på, at dette ligger i ryggen.

Tildeling af ekstra timer kan ses som anerkendelse. Hos andre er det motivationen som driver en ved tildeling af ekstra timer/opgaver.

Yngre medarbejdere som gerne vil have fokus på egen karriere, beskytter deres forskningsaktiviteter. De er måske mindre tilbøjelige til at tage ekstra opgaver ind.

Det kunne være en fordel at have en kollektiv tilgang til arbejdsopgaverne og timerne.

Drøftelse:

Kunne der være et rationale i at prøve at synliggøre alt det usynlige arbejde i forholdt til opgave og timefordeling?

*Svar:* Dette er ikke pointen, men snarere det modsatte. Vi skal væk fra at ville have timer for alle de opgaver vi påtager os, men i visse tilfælde have en lidt mere "give and take" tilgang i stedet.

Hvordan ser man på at folk der kommer i timeunderskud? Og hvordan forholder vi os til det, hvis vi ikke skal tælle timer for alle de opgaver vi påtager os? Der bruges meget energi på at være nøjeregnende ift. timer på studierne, så giver det ikke mening ikke at få timer for øvrige opgaver. Men hvis det er okay at være i underskud af timer, vil det være

fint. Men kan man så komme ud for, at der kan ske personalereduktioner, hvis medarbejdere ikke har timer nok? Det er en udfordring, så hvordan rammer vi idealet?

Svar: Man skal som medarbejder ikke selv jage timer eller selv slås med timeunderskud. Det er ikke et personligt ansvar men personalelederens opgave. Vi skal arbejde på at flytte rundt med opgaver hvor det giver mening og er fagligt relevant. Der kan også være udviklingsopgaver. Vi skal prøve at ramme det så godt som muligt.

Timetildeling af studienævnsopgaver skal gerne være ensrettet, så der er samme timetildeling på tværs af studienævnene. Dette arbejdes der på i de nye studienævn.

Der er stor forskel på timetildeling for undervisning vs. vejledning. Vejledningstimerne ligger meget kompakte på samme tid af året. Der skal gerne være en større balance i arbejdsopgaverne så man fx ikke kun har undervisnings- eller vejledningsopgaver, men at fordelingen af opgaver spredes mere ud hen over året.

Det vil være godt at få beskrevet nogle kollektive modeller. Hvilke opgaver skal løftes og hvordan gør vi det godt.

## **Punkt 5: Økonomi**

Der afholdes møde for alle medarbejdere på instituttet vedr. budget 2024. Et møde i Aalborg d. 7.dec. og et møde i Sydhavnen d. 11. dec.

Efter første fremlæggelse af budget 2024 for SU og IR, har ledelsen hørt tilbagemeldingerne (dialog fra budgetmøde d. 27.10.23) vedr. ledelsens første model til håndtering af VIP Annuum, hvor PLA-rådighedsbeløb skulle fjernes og midlerne til sektionerne skulle øges med mulighed for tre årlige ansøgningsrunder.

Ledelsen har revideret den første model og er kommet frem til at VIP-medarbejderne vil kunne regne med rådighedsbeløb ca. som i 2023, men der vil komme to til tre godkendelsestidspunkter i løbet af året, hvor VIP-medarbejderne skal melde ind, hvordan de har tænkt sig at disponere midlerne.

Dette for at ledelsen har indsigt i hvor mange midler der bruges løbende. VIP-medarbejderne kan forvente at råde over annuum svarende ca. til det man har nu.

2023 budgettet kommer til at holde og vi får ikke et økonomisk efterslæb.

Hvordan vil man kollektivt forholde sig til det lave studenteroptag? Dette blev der ikke snakket om ved dekanens møde hhv. d.28. og 30. november. Dekanen er klar over at vi som HUM institut er i en særlig situation med vores lave studenteroptag. Dekanaten anerkender vores udfordringer med dette og anerkender at det er et fælles problem. Der er god dialog med dekanatet, hvor der er en opmærksomhed og forståelse for vores situation. Dette er også en af grundene til at vi i budget 2024 må gå i minus.

Der blev på SU mødet rejst en bekymring for, at der ikke er nok sidefag udbudt på AAU, hvilket gør at mange vælger at læse sidefag i Aarhus, selvom de helst vil læse i Aalborg.

Der kan være en tvivl, om AAU er interesserede i at optage flere internationale studerende. Dette også selvom beskæftigelsestallene for de internationale studerende er blevet bedre.

## **Punkt 6: Kandidatreformen**

Det nedsatte Kandidatudvalg, som rektor er en del af, og som skal tegne fremtidens kandidatlandskab i er en selvstændig forvaltningsmyndighed. Udvalget er dermed fortroligt, hvilket betyder at man ikke kan få så meget at vide om arbejdets fremgang. Dekan og prodekan kan føde ind til udvalget via rektor. Udvalget har dog meldt ud, at de arbejder hurtigt og at det forventes at der til foråret kommer en melding på hvilke uddannelser der bliver berørt.

Der kan være en bekymring for vores masteruddannelser, da der er nogle ambitioner for videreuddannelsesområdet i reformen også.

Vi afventer nærmere information.

## **Punkt 7: Kommunikationsområdet**

AAU' s nye kommunikationsenhed, hvor nogle af vores kollegaer er kommet over til, er godt i gang.

Der arbejdes på rekruttering af studerende til dagstudierne og EVU. Der har dog været lidt tvivl om opgavefordelingen på området.

Tanken med den nye kommunikationsenhed er, at der skal kommunikeres mindre men mere målrettet.

Vi skal have en opmærksomhed på at se efter de gode presserelevante historier og få dem meldt ind til kommunikationsenheden

Vi skal have en opmærksomhed på vores specifikke indsatser, en tydeligere markering af vores aktiviteter. Fx at vi i øjeblikket arbejder med Grøn omstilling samt børn og unge området. Vi skal gøres relevante og vise os som HUM.

Kommunikationsenheden understøtter stadig vores forskningsgruppers hjemmesider.

Der afholdes opfølgingsmøder med kommunikationsenheden, hvor der bl.a. ses på projektbevillinger og hvilke resultater der kommer ud af dem, som fx kan skrives ind på vores hjemmeside.

## **Punkt 8: Eventuelt**

- Udpegning af to nye HK TAP-repræsentanter til SU  
Mette er i gang med at finde to nye repræsentanter i samarbejde med HK-tillidsrepræsentanten.
- Punkter til kommende møder  
Ingen indkomne punkter.