



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: 12-09-2024
Sagsnr.: 2024-234-00942

Referat af møde i Samarbejdsudvalget, Institut for Kultur og Læring, den 12. september 2024

Deltagere: Keld Thorgård, Lene Colding Bundgaard, Heidi Hautopp, Louise Brix, Rikke Ørngreen, Lotte Dam, Lone Hersted, Alison Milner, Bent Boel, Ole Søsted Jespersen, Tina Jessen, Mette Simonsen Abildgaard, Susanne Aarup, Jane Bak Andersen og Mette Hvillum (referent)

Afbud: Morten Ziethen, David Stevens

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendes uden bemærkninger.

Ad 2. Orientering v/ Keld

- Nyt fra rektorat og fakultet

Rektorat:

-Kort status vedrørende kandidatuddannelsesreformen. Rektoratet er løbende involveret i forhandlingerne om kandidatuddannelsesreformen. Den endelige udmøntning er endnu ikke på plads.

-Strategimålene inkluderer bl.a. arbejde med efter- og videreuddannelse (EVU) og dennes betydning for kandidatuddannelsesreformen. Vi skal finde måder at implementere dette på.

-Der er fortsat fokus på eksternt hjemtag i rektoratet. I forlængelse af benchmarking analyser med andre universiteter peges der på, at AAU er steget, men at fx AU og KU er steget endnu mere. Dette påvirker naturligvis vores position, og der skal fortsat arbejdes på at styrke AAU's eksterne hjemtag. Andelen af hjemtag fra private fonde er kun omkring 5%, hvilket er lavt sammenlignet med fx KU.

Fakultet:

Antallet af prodekaner reduceres fra tre til to. Stillingerne bliver slået op nu. Baggrunden for ændringen er økonomi og funktionsindhold, som vurderes at kunne håndteres mere hensigtsmæssigt.

- Strategimål 2024/25

EVU - KA- reformen og hvilken betydning det får og IDV

Generativ AI - større satsning med fokus på forskning

Missioner - IKL skal byde ind i de store missioner og være aktive i disse. Samle op på og bruge de erfaringer vi har i forvejen



Det Administrative område - sikkerhedskultur (IT og bygning, fysisk sikkerhed) samt sammenhæng i administrationen.

- Nyt cirkulære om barselsaftalen som følge af OK24

Flerlingeforældre, soloforældre og medforældre har fået bedre vilkår. Der er øget lønret til barsel (flere uger)

Ad 3 Arbejdstidsregistrering

Ansatte på AAU skal starte med at registrere arbejdstid fra 1. oktober 2024, medmindre man er timelønnet eller selvtilrettelægger. Der er besluttet på AAU, at VIP er selvtilrettelæggere, da de selv tilrettelægger deres egen arbejdstid. TAP er ikke selvtilrettelæggere og skal registrere arbejdstiden i henhold til nye gældende regler.

Registrering af arbejdstid ændrer dog ikke ved medarbejdernes øvrige forpligtigelser til registrering af timer på fx projekter (uanset om man er selvtilrettelægger eller ej).

TAP skal registrere arbejdstiden i et nyt system. Mette og Jane bliver indkaldt til et møde om systemet og vil efterfølgende formidle information videre til TAP-kolleger.

Ad 4 Nyt organisatorisk set up for administrationen og ny sekretariatschef

Administrationens udvikling og rekruttering af ny sekretariatschef (SC) har været i fokus. Der har været afholdt møder i maj og august ml. institutleder og administrationen, hvor der har været dialog om den administrative organisering samt input til, hvilken profil en ny sekretariatschef skal have. Institutlederen har derudover holdt møder med de faglige teamledere.

Der kommer et stillingsopslag på en SC ud i uge 37/38. Man håber på ansættelse pr. 1. december.

Vedhæftede slides blev gennemgået omhandlende Instituttet og de organisatoriske opgaver samt uddannelses- og forskningsområdet. Alle områder som den nye SC vil skulle arbejde med og udvikle på. Hertil etablering af nyt team, nye mødefora samt profil for den nye SC.

Der var følgende kommentarer fra udvalgene i forbindelse med de gennemgået slides:

Personaleledelsen overdrages til teamlederne. Der skal laves et godt skifte på dette område og de nye personaleledere skal klædes godt på til funktionen.

Der kan være en bekymring for hvordan og hvor opgaverne bliver placeret hvis teamledere skal afgive nuværende opgaver grundet varetagelse af personaleleder funktionen.

Det har været rigtig godt med møderne som institutleder har afholdt med administrationen.

Folk er spændte.



Vi skal huske på, at vi også har fået nye medarbejdere ind, som vi skal tage godt hånd om i denne forandringsproces.

Vi har et godt arbejdsmiljø og passer på hinanden.

Det vurderes, at der kan komme en hurtigere sagsbehandling når personaleledelsen kommer tættere på de forskellige teams.

Der skal være en klar fordeling af opgaver mellem teamlederne og SC. Dette skal være transparent for alle medarbejdere.

Det er afgørende at den nye SC er med til at udvikle rammerne i forandringsprocesserne, bidrage til at bevæge instituttet i en bestemt retning, fange strategiske forandringer og sørge for, at disse bliver understøttet administrativt. Der skal sikres god forvaltningspraksis. Grib bolde som kommer ind og sørg for en god fordeling af opgaver alt efter hvor der er mindst belastning. SC skal kunne prioritere opgaverne, hvad er vigtigst at vi handler på først. Være en god kommunikator og sikre god trivsel på tværs af teams. Der skal skabes gode rammer for aktiviteter og udvikling.

Ad 5 Generativ AI

Dette emne har været drøftet før, men vi blev enige om, at samle op på det igen. Er der særlige opmærksomhedspunkter fra eksaminer, og der skal kompetenceudvikles på området?

Vi har interne medarbejdere, der er dygtige inden for området og kan hjælpe med kompetenceudvikling. Ønsket er at have en superbruger pr. område.

Det blev nævnt, at der har været en eksamenssituation, hvor der var uenighed mellem censor og eksaminatorer om, hvorvidt en opgave var lavet ved hjælp af AI. Da det var en skriftlig opgave, kunne det ikke bevises, så udgangspunktet var, at det var den studerendes egen opgave. Det er lettere at opdage brug af AI ved mundtlige eksamener, da man kan stille afklarende spørgsmål. Der arbejdes på, hvordan man kan tale positivt med om brugen af AI.

Det skal reflekteres og italesættes med de studerende, så brugen af AI bliver tydeliggjort på en god måde. De skriftlige opgaver er det største problem, da mange opgaver er mere velskrevne med færre fejl. Det diskuteres i censorkorpset, hvordan det skal håndteres fremadrettet. AI kan have en fremadrettet effekt på bedømmelsesformerne.

PBL-forløb inviterer alle studerende til at lære om fordele og ulemper ved AI.

Det tænkes ind i undervisningen, og vi skal være åbne over for de muligheder, der er. Følg retningslinjerne og tag problemerne som de kommer.

Der er stor entusiasme i miljøerne for at blive klogere på AI og stimulere de studerendes kritiske sans. AI skal fremadrettet anses som et hjælpemiddel på lige fod med øvrige hjælpemidler.

Der er forslag til at man kunne prøve at lave mindre ændringer på nogle få moduler, i forhold til brug af AI, inden man laver hele studieordninger om.



Ad 6 AAU' s personalepolitik

Der orienteres om AAU' s nye personalepolitik. En samlet politik for hele AAU som er vedtaget i HSU.

Der er 8 hovedoverskrifter i politikken. Disse nævnes.

- Attraktiv arbejdsplads
- Arbejdsfællesskabet
- Arbejds miljø organisation
- Værdighed, ordentlighed og respekt
- Bidrager til det omgivende samfund
- Kompetenceudvikling
- Rummelig arbejdsplads
- Ligestilling og diversitet

Der spørges ind til om der er overvejelser eller kommentarer til politikken?
Ingen kommentarer fra udvalgene.

Ad 7 Optagelsestal

Billedet kender vi fra de sidste par år. KA har et fint optag samlet set. BA har et mindre godt optag.

Det typiske optag på BA er omkring 20-50 studerende pr. uddannelse. Det virker til at tallene har stabiliseret sig til dette niveau.

Der er dialoger med miljøerne omkring udfordringen med den ledige kapacitet (overskydende timer). Vi ser på det som en samlet udfordring, som skal løses i fællesskab.
Den ledige kapacitet prioriteres i stedet på IDV og rekruttering af studerende samt særlige kollektive indsatser i forhold til eksternt hjemtag.

Fakultetet har også fokus på rekruttering af flere studerende til vores uddannelser. Her arbejdes der på, at få kommunikationsafdelingen til at understøtte arbejdet med dette endnu mere fremover

Der spørges ind til muligheden for at optage flere internationale studerende. Det svares, at det ikke er ændringer på området for nuværende, men at det er en fælles udfordring som tages alvorligt og som drøftes løbende.

Ad 8 Retningslinjer for telefoni

IKLs retningslinjer fra telefoni er blevet revideret.

Tidligere har det været, at hvis en medarbejder var ansat under 12 mdr. og/eller under 50%, blev man som udgangspunkt ikke tilbudt en mobiltelefon, medmindre der var særlige arbejdsmæssige omstændigheder som gjorde det nødvendigt.

Nu da AAU kræver multifaktorgodkendelse via mobiltelefon, tilbydes alle fastansatte en mobiltelefon. Instituttet følger universitetets regler for god adfærd ved anvendelse af universitetets ressourcer og vurderer



løbende udbuddet af AAUs indkøbsaftaler på området. Det betyder at IKL beslutter hvilken mobiltelefon der tilbydes.

Revideringen af retningslinjerne godkendes af SU og lægges på IKL s intranet.

Ad 9 AMiU handleplan

Krænkelser og mobning:

Det er ikke alle medarbejdere der tager kontakt, når noget går galt. Der skal gøres en ekstra indsats for at gøre opmærksom på kommunikationsvejene, især for de yngre ansatte (ph.d. og VA' er). Der skal være en særlig opmærksomhed på dette ved onboarding af nye medarbejdere.

Stressudfordringer:

Gode kolleger og opgave- og arbejdsfællesskaber er vigtige. Der skal skabes gode miljøer at være i og der skal være en god dialog med personaleleder. Gode kollegaskaber i forskningsgrupper og uddannelsesmiljøer skal præciseres. Der skal minimum være nogle rammer, som skaber faglige miljøer, hvad enten det er i forskningsgrupper eller uddannelsesmiljøer.

Det der skaber liv og glæde kan også være i samarbejder med eksterne partnere. Det psykosociale arbejdsmiljø kan ligge mange forskellige steder.

Stress og sygdom behøver ikke nødvendigvis at handle om færre opgaver. Der kan være andre faktorer, som giver stress, og dette skal der være en dialog om.

Vi skal styrke forskningsmiljøerne og kollegaskaber. Dette er et oplagt fokusområde ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

TAP skal præcisere de opgavefællesskaber som går på tværs. Hvordan gør vi dette bedst i den nye organisering?

Trivslen fremmes ved at skabe et godt og levende miljø på instituttet.

Fysiske rundringer er sat i system og foretages en gang årligt. Fysisk aktivitet, fx elastikøvelser, walk and talk skal fremmes.

AMiU s handleplan finpudses med ovenstående input og sendes til AAU s Arbejdsmiljøsektion efter aftale.

Ad 10 Eventuelt

- Arbejdsmiljødrøftelse skal senest være afholdt inden 15. december 2024.
Det drøftes i hvilken form skal denne afvikles - kun med deltagelse af AMiU eller skal SU være med?
Det besluttes at det kun er AMiU der deltager i drøftelsen og spørger SU hvis behov for input.
- Punkter til kommende møder
Ingen punkter blev nævnt.