

Samarbejdsudvalg (SU og AMiU møde d. 21.
november 2024)

21-11-2024 10:00 - 11:30

Lokale 2.107 (AAL) og 2.3.015 (CPH)

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Orientering ved Keld.....	1
Punkt 3: Reform af professionsbacheloruddannelserne, ungdomsuddannelserne og kandidatuddannelserne.....	2
Punkt 4: Opfølgning på punkterne fra medarbejdermødet.....	2
Punkt 5: Ny procedure for rekrutteringsprocesser.....	2
Punkt 6: Status på nyt organisatorisk set up for administrationen og ny sekretariatschef.....	4
Punkt 7: Orientering fra SSH arbejdsmiljøseminar 2024.....	4
Punkt 8: Beredskabsplan.....	4
Punkt 9: Eventuelt og punkter til kommende møder.....	5
Referat.....	6

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Orientering ved Keld

- Nyt fra rektorat og fakultet
- Status vedr. instituttets strategimål Viden for Verden 2025, herunder nye målbeskrivelser for EVU og AI (bilag vedlagt)

<p>1. uddannelse</p>	<p>1.2 Styrkelse af livslang læring med flere og nye typer af attraktive efter- og videreuddannelsesforløb – mål for 2025</p>	
<p>Direktionsansvarlig: Prorektor Anne Marie Kanstrup</p>		
<p>Beskrivelse af målet</p> <p>Livslang læring er en samfundsopgave, som AAU har en forpligtigelse til og interesse i at bidrage til, og det er afgørende, at AAU formår at tilpasse efter- og videreuddannelsesaktiviteter, så de imødekommer samfundets efterspørgsel og behov for livslang læring.</p> <p>AAU har en ambition om i højere grad at imødekomme arbejdsmarkedets behov for fleksibel efter- og videreuddannelse. Det skal ske ved at tilpasse udbud og øge den digitale understøttelse af uddannelserne. AAU vil styrke livslang læring ved at udbyde flere og nye typer af attraktive efter- og videreuddannelsesforløb. AAU vil udvide sit udbud af efter- og videreuddannelsesaktiviteter og udvikle fleksible forløb, som løbende tilpasses efterspørgslen på arbejdsmarkedet. AAU vil desuden forbedre digitaliseringen af efter- og videreuddannelsesområdet og udvikle nye online uddannelsesaktiviteter.</p> <p>Studerende på efter- og videreuddannelsesstudierne er oftest erhvervsaktive personer, der for en arbejdsgiver kan være vanskelige at afse i længere perioder. Derfor vil AAU bl.a. arbejde med at udvikle enkeltmoduler fra AAU's eksisterende deltidsforløb og moduler fra ordinære uddannelser udbudt på deltid.</p> <p>På nogle fagområder er der et særligt potentiale for nye typer af uddannelsesudbud. Det gælder især fagområder, der er præget af den hastige teknologiske eller samfundsmæssige udvikling. Her er der behov for at tilbyde efter- og videreuddannelsesaktiviteter med et kortere tidsperspektiv end det klassiske masteruddannelsesforløb kan tilbyde. AAU vil sikre, at universitetets viden inden for IT, ingeniør- og naturvidenskab udbredes og anvendes af erhvervslivet og den offentlige sektor til at forstå og udvikle nye teknologiske og grønne løsninger, der kan bane vejen for et bæredygtigt samfund. Med indsatsen ønsker AAU samtidig at imødekomme arbejdsmarkedets stigende behov for digitale kompetencer.</p>		
<p>Succeskriterier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulering af en fælles vision og strategi for EVU. • Et efterspurgt udbud af efter- og videreuddannelse, herunder øget studieaktivitet på efter- og videreuddannelsesområdet. 	<p>Forventede resultater i 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vision og strategi for EVU udvikles. • De nye udbud af efter- og videreuddannelse modnes med det formål at tilpasse yderligere til efterspørgslen og øge rekrutteringen. • Øget rekruttering til EVU-udbud gennem fælles markedsføring af AAU's EVU-aktiviteter. 	

Roller og ansvar	
1.2 Styrkelse af livslang læring med flere og nye typer af attraktive efter- og videreuddannelsesforløb – mål for 2025	
Responsible <i>Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.</i>	DSUR (udvikling af vision og strategi for EVU) Prodekaner for uddannelse (modning af EVU-forløb). Institutedere/viceinstitutedere (modning af EVU-forløb). Studieleedere/studienævnsmænd (modning af EVU-forløb). AAU Kommunikation (fælles markedsføring af EVU-aktiviteter)
Accountable <i>Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.</i>	Prorektor for de dele af arbejdet med målet, der er tværgående. Prodekaner for uddannelse vedrørende de dele af arbejdet med målet, der drives på fakultets- og institutniveau.
Consulted <i>Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.</i>	Det koordinerende forum for efter- og videreuddannelse.
Informed <i>Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.</i>	DSUR. Direktionen.
Særlige forhold om organisering og koordinering	Den fælles markedsføring af EVU-aktiviteter indeholder følgende: <ul style="list-style-type: none"> • Projektledelse på udviklingen af ny profil/brand for AAUs samlede EVU udbud, herunder udvikling af værktøjer/skabeloner til brug i organisationen • Drift og udvikling af den overordnede kommunikationsindsats for EVU-området inklusiv: • Overordnede kampagneindsatser for EVU på AAU samt udvalgte tematikampagner • Udvikling og drift af evu.aau.dk • Nyhedsbrev • Koordinering af kommunikation og markedsføring af EVU mellem fakultetsområder

Investering	<p>Der er i 2025 afsat 650.000,- af strategimidlerne til et årsværk i AAU Kommunikation og Public Affairs til udvikling af den overordnede kommunikationsindsats for EVU området og udvikling af ny profil/brand af AAU's EVU udbud samt 500.000,- til udvikling og markedsføring (udvikling af brandplatform og hjemmeside 100.000 kr., markedsføring af EVU på AAU 200.000 kr., markedsføring af temaområder 200.000 kr.)</p> <p>De enkelte fakulteter er selv ansvarlige for driftsbudget til den konkrete markedsføring. AAU Kommunikation og Public Affairs indgår gerne i dialog om det.</p>
--------------------	---

<p>MÅLOMRÅDE Forskning</p>	<p>AI Labs</p>	
<p>Direktionsansvarlig: Thomas Bak</p>	<p>(OBS Navnet for satsningen afventer forsat afklaring)</p>	
<p>Kunstig intelligens (AI) er en teknologi, der former fremtidens samfund. AI skaber både nye muligheder og dilemmaer, hvilket kræver nytænkning og omtanke. Det er derfor naturligt, at vi som universitet tager lederskab på dette område. Alle fakulteter på AAU arbejder allerede målrettet med AI forskning og vi ser et stort potentiale i samarbejdet mellem forskere, der fokuserer på AI-teknologier, og dem, der arbejder med anvendelsen af disse teknologier.</p> <p>Ambitionen er at være førende inden for integration og anvendelse af AI i både forskning, uddannelse og administration. Vi vil placere AAU på landkortet med en <u>markant</u> profil inden for AI. Ved at udvikle banebrydende AI-teknologier og fremme interdisciplinært samarbejde, vil vi positionere AAU som en førende institution på området. Vi ønsker at være anerkendt for AI der bidrager til akademiske fremskridt og praktiske løsninger.</p> <p>Til det formål oprettes i 2025 og 2026 8 AI Labs (4 hvert år), hvor forskningsmiljøer samarbejder om tværfaglige problemstillinger. Et lab er en organisatorisk enhed, der består af to yngre forskere fra to forskellige institutter og 4 ph.d. studerende. De to yngre forskere skal henholdsvis tilhøre gruppen af forskere der fokuserer på og udvikler AI teknologier, og gruppen af forskere, der fokuserer på integrationen og anvendelsen af AI teknologier i specifikke domæner. Målgruppen er yngre forskere, da vi ønsker at styrke vækstlaget og udvikle en ny generation af forskere og undervisere. Hver lab skal derud over understøttes af mentorer på professorniveau.</p> <p>Der vil blive udarbejdet calls og workshops, hvor institutterne vil få mulighed for at foreslå lab-muligheder.</p>		
<p>Succeskriterier</p> <p>Et markant videnskabelig impact og bredt interdisciplinært samarbejde</p> <p>Via fælles aktiviteter at fremme integrationen af AI på tværs af universitetet på en ansvarlig og inkluderende måde.</p> <p>Et markant fokus på forskertalentudvikling inden for AI-forskning</p> <p>AAU som markant profil inden for AI.</p>	<p>Forventede resultater i 2025</p> <p>Oprettelse af 4 AI Labs.</p> <p>Ansættelse af 8 ph.d. studerende</p>	

Roller og ansvar	
AI-initiativ	
Responsible <i>Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.</i>	Dekanerne
Accountable <i>Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.</i>	Direktionsansvarlig Thomas Bak
Consulted <i>Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.</i>	Dekanerne og institutledere
Informed <i>Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.</i>	Direktionen og SRFI
Særlige forhold om organisering og koordinering	Dekanerne har til opgave at udarbejde calls og den endelige organisering. Dette arbejde er igangsat efter direktionsmødet 9. oktober 2024.
Investering	<p>Der afsættes 400.000 kr. fra den fælles strategipulje til dækning af fælles aktiviteter på tværs af de oprettede labs, samt aktiviteter i de enkelte labs.</p> <p>Ansættelsen af de ph.d. studerende i de oprettede labs finansieres af fakulteterne.</p> <p>Der pr. 9. oktober truffet beslutning om følgende deltagelse i 2025 og 2026:</p> <p>TECH: 6 halve labs (12 ph.d studerende i perioden)</p> <p>ENG: 4 halve labs (8 ph.d. studerende i perioden)</p> <p>SUND: 2 halve labs (4 ph.d. studerende i perioden)</p> <p>SSH: 4 halve labs (8 ph.d. studerende i perioden)</p> <p>Hvert AI Lab forventes at være økonomisk selvfinansierende efter 4 år.</p>

Punkt 3: Reform af professionsbacheloruddannelserne, ungdomsuddannelserne og kandidatuddannelserne

[Ny reform skal få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse - Regeringen.dk](#)

[Overblik: Her er alle detaljerne i regeringens store uddannelsesplan - Altinget: Uddannelse](#)

[Universiteter: Krav om arbejdsudbud har gjort det umuligt at finde en forsvarlig model for kandidater - Altinget: Forskning](#)

[kandidatudvalgets-afrapportering.pdf](#)

Punkt 4: Opfølgning på punkterne fra medarbejdermødet

Er der punkter til opfølgning fra medarbejdermøderne afholdt i Sydhavnen og Aalborg?

Dagsorden fra mødet:

1. Introduktion og overordnede orienteringspunkter, v. Keld Thorgård
 - Overordnet status på instituttet – herunder bl.a. det glade budskab om vores ekstraordinært gode hjemtag i 2024
 - Økonomi og budget aktuelt.
 - Diverse reformer: status vedrørende kandidatreformen samt *Forberedt på fremtiden VI: Professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser til fremtiden.*
2. Status vedrørende administrationen, de nye teams og sekretariatschef
3. Koordinerede indsatser på tværs af instituttet vedrørende missioner og særlige forskningsområder
4. Det gode samarbejde i forskningsmiljøerne og på uddannelserne
5. AAU's forskellige strategiprocesser: Viden for verden mål, Institutmål med fakultetet, forskningsindikator (erstatningen for BFI-systemet). v. Rikke Ørngreen
6. Projektlederhåndbog. v. Rikke Ørngreen
7. Indtægtsdække virksomhed/korte kurser, v. Morten Ziethen
8. Kort om AI, v. Morten Ziethen

Punkt 5: Ny procedure for rekrutteringsprocesser

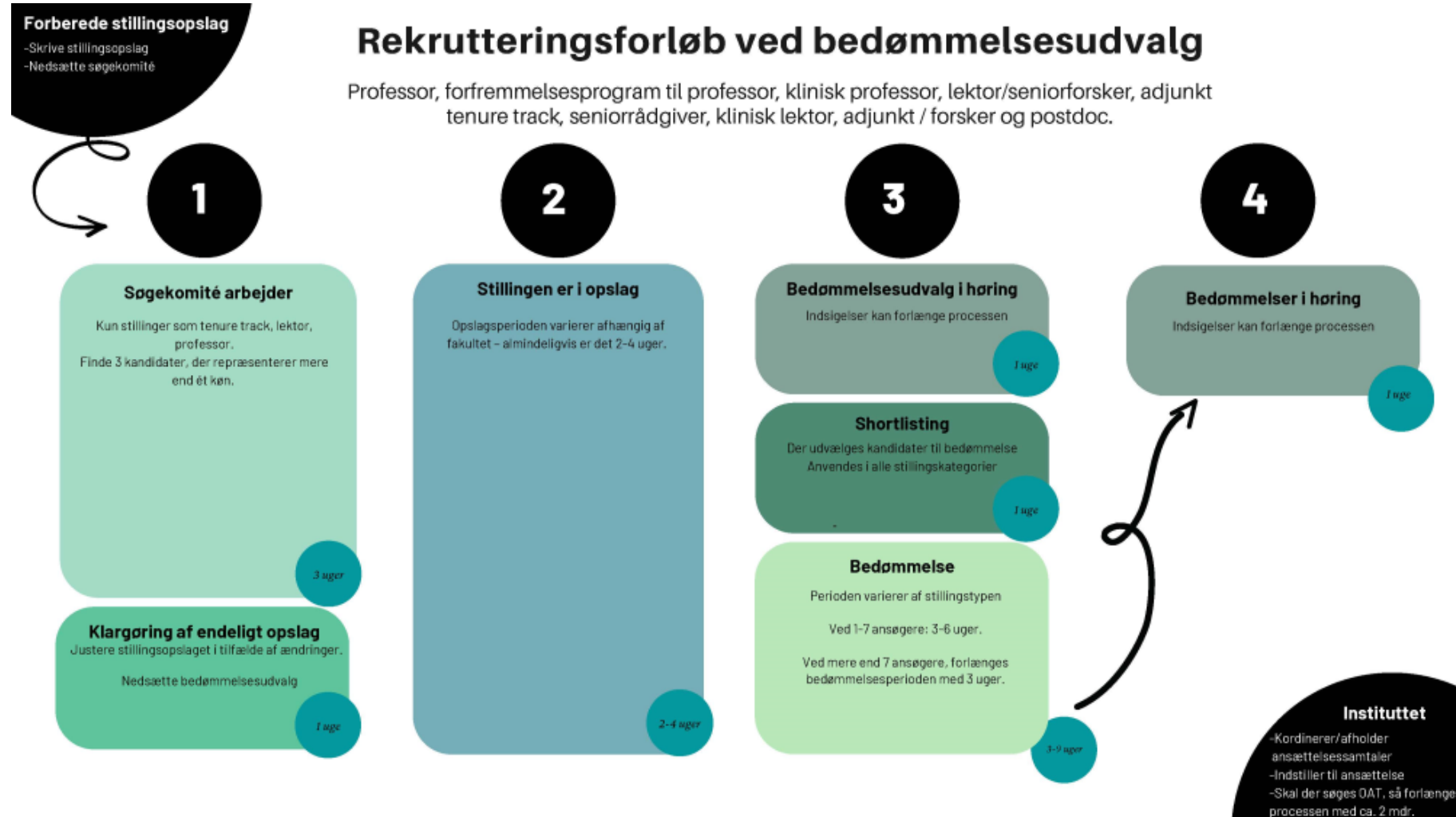
Direktionen godkendte den 21. august 2024 ændringer i Aalborg Universitets regler for VIP-rekruttering. Den nye rekrutteringsproces træder i kraft fra mandag d. 18. november 2024.

I foråret 2025 implementerer AAU et nyt rekrutteringssystem, Grade Varbi, som effektivt understøtter den nye rekrutterings- og ansættelsesproces med fokus på standardisering og forenkling af arbejdsgange.

De væsentlige ændringer i rekrutteringsprocessen er samlet i vedhæftede dokument.

Yderligere information kan findes her: <https://www.hr.aau.dk/information-og-vejledning-til/nye-aau-regler-for-vip-rekruttering-pr-18-1-2024>

VIP-rekrutteringsprocessen i dag (3-4,8 måneder)



VIP-rekrutteringsprocessen fremover (1,4-3 måneder)



Forenklede og forkortede frister

- Høringer af bedømmelsesudvalg og bedømmelser ved kandidater forkortes fra 5 hverdage til 3 kalenderdage
- Shortlistingfristen ændres fra 5 til 3 hverdage.
- Der kan shortlistes løbende med annoncering.
- Shortlisting inden bedømmelsesudvalget sendes i høring (kun kandidater udvalgt til bedømmelse får bedømmelsesudvalget i høring).
- Mulighed for, at en eller flere medlemmer af ansættelsesudvalget kan rådgive institutleder ifm. shortlisting.
- Bedømmelsesfristen bliver som udgangspunkt 2 uger for alle stillingskategorier.
- Institutleder kan vælge at give 4 ugers frist ved stillinger, hvor det forventes, at der skal bedømmes mange kandidater.

Sammensætning af bedømmelsesudvalg og ny proces for postdoc og Adjunkt

- Kun **bedømmelsesudvalg** og høringer af **bedømmelsesudvalg og bedømmelser ved stillingerne**:
Professor
Lektor / seniorforsker
Seniorrådgiver
Lektor i forfremmelsesprogram
Adjunkt tenure track
- **Bedømmelsesarbejdet sker ved sagkyndige personer og der gennemføres ikke høringer ved stillingerne**:
Adjunkt / forsker
Postdoc
Ph.d stipendiat
Videnskabelig Assistent
Ekstern lektor
Hjælpelærer
Studielektorer og studieadjunkter

Bedømmelsesudvalg og sagkyndige personer

AAU skelner mellem bedømmelsesudvalg og sagkyndige personer ved rekruttering af videnskabeligt personale efter opslag. Om institutterne skal anvende bedømmelsesudvalg eller sagkyndige personer, er afhængigt af, hvilken type stilling instituttet ønsker at rekruttere til.

Dertil er der forskellige sagsgange, alt efter om der er tale om bedømmelsesudvalg eller sagkyndige personer:

- Bedømmelsesudvalg skal **godkendes af akademisk råd**.
Bedømmelsesudvalget **skal også i høring** hos ansøgerne, og slutteligt skal bedømmelsesudvalgets udfærdigede bedømmelser også i høring hos ansøgerne.
- De sagkyndige personer **skal ikke** godkendes af akademisk råd, ligesom **ansøgere ikke høres** om udpegningen eller bedømmelsernes indhold.

6.2.4 Sammensætning af bedømmelsesudvalg og udpegning af sagkyndige personer afhængig af stillingstype

Stillingstype	Sammensætning af udvalg
Professor Lektor ansat i fremmelsesprogram	Bedømmelsesudvalg. 1 intern forperson og 2 eksterne. Mindst et af de eksterne medlemmer kommer fra udlandet. Udvalget sammensættes, så mere end ét køn er repræsenteret. Medlemmerne er på professorniveau.
Lektor / seniorforsker Seniorrådgiver Tidsbegrænset adjunkt ansat i tenure track	Bedømmelsesudvalg. 1 intern forperson + 1-2 eksterne. Mindst et af de eksterne medlemmer kommer fra udlandet. Udvalget sammensættes, så mere end ét køn er repræsenteret. Medlemmerne er på mindst på lektorniveau.
Adjunkt / forsker	Sagkyndige personer. 1 intern forperson og 1 ekstern person. Udvalget sammensættes, så mere end ét køn er repræsenteret. Personerne er mindst på lektorniveau.
Post doc	Sagkyndige personer. 1 intern forperson og eventuelt yderligere 1 person, som kan være ekstern. Personerne er mindst på lektorniveau.
Ph.d.-stipendiat Lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen	Sagkyndige personer. 2 interne personer. Personerne er mindst på lektorniveau.
Studieadjunkt/studielektor	Sagkyndige personer. 1-2 interne personer. Personerne er mindst på lektorniveau.
Videnskabelig assistent Undervisningsassistent Ekstern lektor	Sagkyndige personer. 1 intern person. Personen er mindst på lektorniveau.



Punkt 6: Status på nyt organisatorisk set up for administrationen og ny sekretariatschef

Punkt 7: Orientering fra SSH arbejdsmiljøseminar 2024

Der har været afholdt SSH arbejdsmiljøseminar d. 30. oktober, med deltagelse af AMR, TR og ledere fra instituttet. Overskriften på seminaret var ”**Tryk og krænkelsesfri arbejdspladskultur – Rollen som AMR, TR og leder**”

På seminaret var der erfaringsoplæg om emnet fra henholdsvis en institutleder, en TR og en AMR fra andre institutter. Efterfølgende var der drøftelser i grupper om, hvordan vi på institutterne håndterer krænkelse og konflikter og hvorledes vi kan blive endnu bedre til styrke håndteringen af dem.

Kan vi på IKL udfolde rollerne som AMR, TR og leder, og få processerne bedre belyst – herunder at der er forskel på krænkelse og konflikter? Der ønskes en drøftelse af dette i udvalgene.

Punkt 8: Beredskabsplan

Der er udarbejdet en plan for medarbejdere for håndtering af farlige og livstruende situationer på instituttet. Der er forslag om at planen skal være at finde på alle kontorer, samt på strategiske steder i bygningen. Derudover er der udarbejdet forslag til et pårørende kort, som alle skal udfylde og have hængende på opslagstavlen eller liggende under skriveunderlaget. Kortet skal være til at finde, hvis der skulle blive brug for det. Der ønskes en drøftelse af dette.

Bilag: Beredskabsplan (one-pager) samt pårørende kort

Håndtering af farlige og livstruende situationer

Alarmering	Vigtige telefonnumre
<ol style="list-style-type: none"> 1. Skab sikkerhed, hvis det er muligt, og vurder, om der er tale om en 112-situation, hvis ja, så kontakt straks 112. (112-situationer er situationer, der kræver akut udrykning fra politi, ambulance, brandvæsen eller miljøberedskab). Hvis nej – se punkt 6. 2. Giv førstehjælp 3. Evakuer 4. Kontakt herefter altid AAU's nødberedskab: AAU's nødberedskab er trænet i at hjælpe 112-beredskabet og understøtte AAU's ledere og medarbejdere i krisehåndtering. 5. Kontakt herefter altid nærmeste personaleleder 6. Er der ikke tale om en 112-situation – så kontakt AAU nødberedskabet ved behov for råd og hjælp i en vanskelig situation. 7. Kontakt herefter altid nærmeste personaleleder 	<p>Alarm 112</p> <p>AAU's nødberedskab på: 9940 3500 (Aalborg) 9940 3600 (København)</p> <p>Instituttets ledelse: Instituttleder, Keld Thorgård: 6196 7072 Studieleder, Morten Ziethen: 2396 7412 Viceleder for forskning, Rikke Ørngreen: 2838 8872 Sekretariatschef, Lotte Dam: 2255 1248</p> <p>A: Sektionsleder xx: xx B: Sektionsleder Martin Bak Jørgensen: 2096 0725 C: Sektionsleder Kristine Bundgaard: 2064 6511 D: Sektionsleder Søren Frimann: 2116 9785 E: Sektionsleder Rikke Ørngreen: 2838 8872</p>

Brand, ulykker eller livstruende situationer	Truende adfærd eller overgreb	Trusler om selvmord eller selvskade
<ol style="list-style-type: none"> 1. Stands eller begræns branden/ulykken hvis muligt 2. Ring 112 3. Evakuér 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bevar roen 2. Indhent så mange fakta som muligt 3. Sørg for, at ofrene får hjælp 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ring 112 og følg myndighedernes instrukser
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontakt AAU nødtelefon: 9940 3500 (Aalborg) 9940 3600 (København) 2. Informér nærmeste personaleleder/instituttlederen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontakt AAU nødtelefon: 9940 3500 (Aalborg) 9940 3600 (København) 2. Informér nærmeste personaleleder/instituttlederen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontakt AAU nødtelefon: 9940 3500 (Aalborg) 9940 3600 (København) 2. Informér nærmeste personaleleder/instituttlederen

Kommunikation herom

Der henvises altid til instituttleder hvis pressen ønsker udtalelse.

Håndtering af farlig og livstruende situationer

Trykkes i A5 og i pangfarvet karton så den er til
at få øje på på opslagstavlen



Kontakt ved nødsituation/
Contact in case of emergency

Navn/Name:

Pårørende navn/relative name 1:

Relation/relationship:

Kontaktoplysning telefonnummer/contact information phone:

Pårørende navn/relative name 2:

Relation/relationship:

Kontaktoplysning telefonnummer/contact information phone:

Punkt 9: Eventuelt og punkter til kommende møder

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Orientering ved Keld

Alle ledere på universitetet har været til lederdag. Denne dag handlede om strategimålene og hvilke principper der skal præge arbejdet med at skabe en sammenhængende administration på universitetet. Det var en meget bred diskussion. Der er ikke noget konkret endnu, og der foreligger ingen masterplan, men man har lært noget af processen på kommunikationsområdet. Den overordnede tanke bag er god, men udførelsen har ikke været så god. Man har ikke fået kæderne på indsatsen til at hænge sammen. Der skal være plads til at institutterne selv kan udvikle deres administrationer. Vi skal følge situationen og føde ind der hvor vi kan.

Orientering om VFV-høringsproces samt det samlede set up for forskellige strategiske indsatser.

Lotte Dam er blevet konstitueret sekretariatschef og Louise Brix er blevet ny sektionsleder for sektion A det kommende år.

Punkt 3: Reform af professionsbacheloruddannelserne, ungdomsuddannelserne og kandidatuddannelserne

Det der sker på ungdomsuddannelserne og professionsbacheloruddannelserne er noget der indirekte har indflydelse på os. Vi samarbejder rigtig meget med kommunerne i øjeblikket for at gøre opmærksom på hvad vi kan. Vi er en organisation der skaber viden og forskning på det område. Vi skal gøre vores masteruddannelser så stærke som muligt, da professionsbachelor-uddannelserne får mulighed for at lave den type uddannelser med den nye reform.

Der er kommet en rapport om kandidatuddannelserne. Vi bliver ikke så meget klogere på detaljerne i det af rapporten.

Vi optager ikke til loft nu på vores uddannelser, så det, at dimensionering ikke nødvendigvis betyder, at vi kommer til at optage færre studerende.

Punkt 4: Opfølgning på punkterne fra medarbejdermødet

Dagsordenenerne til de to medarbejdermøder i hhv. København og Aalborg var stort set ens.

Der afholdes medarbejdermøder vedrørende økonomien i december. Det kan være svært som medarbejder at forholde sig til tallene.

Det er virkelig stramt på flere af uddannelserne. Det kan være svært at få tingene til at hænge sammen.

Vi har fået rigtig meget eksternt hjemtag, men kan vi håndtere det? Der er mange usikkerheder i forhold til at få de forskellige ting til at falde på plads.

Det er lykkedes os, uden afskedigelser, at håndtere de rigtig store tab vi har på uddannelsessiden, i og med at der bliver lukket ned i København.

Punkt 5: Ny procedure for rekrutteringsprocesser

Der er kommet en ny procedure for rekrutteringsprocessen for VIP på AAU. Det er et tiltag der kommer fra direktionen, da man syntes den oprindelige proces var for lang. Hvis den nye tidsplan kan overholdes, forkortes processen fra 3-5 måneder til 1,5-3 måneder – alt efter stillingskategori. Der er skåret i høringsfrister, antallet af bedømmere etc. Instituttleder har mulighed for at forlænge nogle af fristerne, hvis det skulle blive nødvendigt.

Punkt 6: Status på nyt organisatorisk set up for administrationen og ny sekretariatschef

Hermed et brush up på administrationen. Lotte Dam er ny administrationschef i foreløbig et år. Lotte kommer i forum med teamlederne, som er Lene Colding Bundgaard, Helle Aarup Høeg, Kathrine Vognsen/Susanne Hald og Janne Studstrup. De holder møder hver 14. dag. Keld deltager i hvert andet møde, og Rikke og Morten deltager efter behov.

Lotte vil deltage i budgetmødet i København, og får dermed anledning til at hilse på administrationen derovre.

Punkt 7: Orientering fra SSH arbejdsmiljøseminar 2024

Der var nogle stykker fra instituttet afsted til det. Det er et seminar, der finder sted en gang om året. I år var emnet krænkelse og der var oplæg fra TR, leder og AMR.

Det var på en måde en smule ufokuseret. Det hele kom til at virke lidt tilfældigt, men de blandede workshops var gode. De har de samme problemer på andre institutter, som vi har.

Der blev talt om, hvor man kan henvende sig, hvis der er sket krænkelse. Det kan man hos TR, leder og AMR, men det er svært at gennemskue, hvornår der er tavshedspligt, og hvornår man er forpligtet til at tage det videre.

Der skal laves en proces for hvad der sker, alt efter hvem man går til. Det vil man arbejde med på fakultetsniveau.

Det skal også være muligt blot at tale med nogen uden at der sker mere, hvis det er det man har behov for.

Arbejdsmiljøorganisationen kunne være bedre til at fortælle om, hvad man kan forvente og om hvem der har handlepligt og hvem der ikke har. Vi vil skrive om det i næste medarbejdermail.

Punkt 8: Beredskabsplan

Vi skal have en plan for, hvordan man skal reagere i særlige alvorlige situationer. Planen skal hænge på kontorerne og på strategiske steder, fx i frokoststuen og mødelokaler.

AAUs nødberedskabsnummer bør registreres i alle telefoner.

Der bliver endvidere udarbejdet et skema, som man hver især skal udfylde med kontaktoplysninger på pårørende eller lignende til brug i krisesituationer. Dette skema skal være at finde på alle kontorer. På storrumskontorer kan de evt. hænge i et chartek på væggen.

Punkt 9: Eventuelt og punkter til kommende møder

Eventuelt

Der er udpegning af nyt SU pr. 1. februar for en 2 årig periode. TR udpeger medarbejderrepræsentanter og Keld udpeger ledelsesrepræsentanter.

Punkter til kommende møder

København:

Der er jobusikkerhed i forbindelse med nedlukning af uddannelser. Hvad skal der ske?

Det er en usikkerhed for hele instituttet og ikke kun i København. Løsningerne skal findes på tværs af instituttet. Det er måske tid igen med samtaler med de enkelte medarbejdere. Der vil ikke blive 100% forskningstid til medarbejdere uden øvrige aktiviteter. Der er miljøer i Aalborg, som er ved at være udfordrede på ressourcer.