



Vælg et element. *Godkendt*

Institut for Kultur og Læring
Krogstræde 3
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Mette Hvillum
Telefon: 9940 3093
E-mail: metteh@ikl.aau.dk

Dato: 19-03-2025
Sagsnr.: 2025-234-01066

Referat af møde i Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget, Institut for Kultur og Læring, den 19. marts 2025

Deltagere: Keld Thorgård, Rikke Ørngreen, Lotte Dam, Lone Hersted, Bent Boel, Jens Lohfert, Jens Kirk, Tina Jessen, Mette Simonsen Abildgaard, Susanne Aarup, Lene Colding Bundgaard, Morten Ziethen, Jane Bak Andersen og Mette Hvillum (referent)

Afbud: Heidi Hautopp

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendes uden bemærkninger.

Ad 2. Orientering v/ Keld

- **Nyt dekanat**

Det nye dekanat er på plads. Fremover vil der være to prodekaner. Søren Kristiansen fortsætter som prodekan for forskning og innovation, og Margit Malmose er tiltrådt pr. 1. marts som prodekan for uddannelse (og EVU). Margit Malmose har tidligere været på AU og UCN. Morten og Keld har afholdt møde med den nye prodekan for uddannelse og givet et indblik IKL's aktiviteter og uddannelser.

I forbindelse med kandidatreformen har TECH besluttet at reducere deres uddannelsesportefølje. Dekanen på TECH påtænker derfor at indstille til direktionen, at optaget på en række uddannelser sættes i bero med henblik på lukning. Det drejer sig bl.a. om Teknoantropologi i Aalborg, hvorfor indstillingen desværre også får betydning for vores institut, såfremt den efterkommes, idet flere medarbejdere er tilknyttet uddannelsen i Teknoantropologi. Ledelsen er i kontakt med de berørte medarbejdere, og der sker en løbende dialog med dem.

- **Nye SU-medlemmer**

Der er pr. 1. februar 2025 trådt et nyt samarbejdsudvalg i kraft. Perioden er for to år. Medlemmerne er:

A-siden (ledelsesrepræsentanter)

Keld Thorgård – forperson for SU/Institutleder

Rikke Ørngreen

Lotte Dam

B-siden (medarbejderrepræsentanter)

Jens Lohfert Jørgensen (VIP) - Næstforperson

Bent Boel (VIP)

Jens Kirk (VIP)

Heidi Hautopp (VIP)

Lone Hersted (VIP)

Tina Jessen (TAP)



Observatører:
Morten Ziethen (VIP)
Lene Colding Bundgaard (TAP)

- **Valg til AMiU**

Alle fire nuværende arbejdsmiljørepræsentanter har valgt genopstille som arbejdsmiljørepræsentanter, som efter fredsvalg er blevet valgt igen; denne gang for en 3-årig periode gældende fra 1. april 2025.

Repræsentanterne er:

Campus Aalborg

David Stevens – VIP

Susanne Aarup - TAP

Mette Hvillum - TAP

Campus København

Mette Simonsen Abildgaard – VIP

Mette Hvillum – TAP

Medarbejdere opfordres til at kontakte repræsentanterne i udvalgene, hvis noget ønskes drøftet i udvalgene, eller der opstår behov for støtte. Se mere om udvalgene [her](#)

- **Orientering om status på kandidatreformen, herunder et forligstillæg**

Aalborg Universitet har siden foråret 2024 arbejdet med en institutionsplan, som skal indsendes til ministeriet. Der er nu udarbejdet en 'grovskitse' over universitetets uddannelsesportefølje. Som det ser ud nu, forbliver de fleste af instituttets kandidatuddannelser i deres nuværende form. Dog angiver skitsen, at Læring og forandringsprocesser på IKL skal have en erhvervskandidat fra 2032. Vi kan se gode perspektiver i udviklingen af en erhvervsrettet uddannelse inden for det område. Skitsen er blevet drøftet i institutrådet og har været i høring hos studienævnene. Den primære tilbagemelding angår bekymring for loftet på nogle af uddannelserne, der er noget lavere, end man kunne ønske sig. Processen er nu, at fakultetet arbejder videre med det, hvorefter det behandles i DSUR. Endeligt tager direktionen stilling til det samlede input på tværs, hvorefter det skal godkendes af rektor.

Der spørges til om, udvalgene har kommentarer til orienteringen; det har de ikke. Der følges løbende op på udviklingen, som drøftes på de kommende udvalgs møder.

Ad 3 Opfølgning på dekanens møde om ny organisering på SSH

Dekanen har afholdt møder om processen omkring omorganiseringen på SSH. Udover medarbejdermøder for alle ansatte har der været afholdt særskilte møder for ledere samt for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Der efterspørges input fra udvalgene til omorganiseringsprocessen, og følgende blev kommenteret:

- TR har afholdt møde med VIP. Her blev det kommenteret, at der i SurveyXact-spørgsmålene skal tages hensyn til, at forskningsgrupper er heterogene. Det er vigtigt, at sådanne undersøgelser belyser forskelligheden. Det kan være svært at melde noget samlet ind, da der i de enkelte forskningsgrupper ikke nødvendigvis kan opnås enighed.



- TR opfordrer VIP til at opdatere deres profiler på hjemmesiden, da dekanen måske vil orientere sig her om den enkelte, når der kun ønskes tilbagemelding på gruppeplan.
- Det er vigtigt, at der i surveyen sker en kobling mellem forskningsmiljøer og uddannelser, så det er tydeligt at se faglige forbindelser mellem dem.
- Nogle forskningsgrupper leverer undervisning til flere forskellige (master)uddannelser og anser det for vigtigt fortsat at kunne bidrage til en forskningsbaseret udvikling af uddannelserne. Der bør være opmærksom på, at egen faglighed ikke kastes ud.
- TAP-arbejds miljørepræsentanter har afholdt et møde med administrationen, hvor det bl.a. blev påpeget, at det ikke er meningsfuldt for TAP at tale ind i surveyens spørgsmål vedr. institutternes organisering efter VIP-fagligheder.
- Det er vigtigt, at HR- og økonomianalysen tænkes ind i SSH omorganiseringen, og at der kommer en god og transparent proces på det administrative område, når institutstrukturen er på plads.

Der spørges til, hvad kommer der til at ske med timebanker, hvis man skal flytte til et andet institut. Keld svarer, at det i givet fald vil være en opgave for de nye institutter at lave nye principper for det.

Dekanen kommer rundt til dialogmøder. Man opfordres til at deltage og stille spørgsmål.

Der følges med i udviklingen af både HR- og økonomianalysen samt SSH-omorganiseringen, som vil blive drøftet på de kommende udvalgmøder.

Ad 4 Udvikling af instituttets administration ved Lotte Dam

Udmeldingen om SSH-omorganiseringen kom kort efter udmeldingen om en anden større proces, der omhandler hele det administrative spor på AAU, og som bl.a. indebærer en ekstern analyse af HR- og økonomiområdet. Målet med sidstnævnte er at nedbringe udgifterne og skabe sammenhæng for hele AAU, få bedre arbejdsgange, hørere effektivitet m.v., bl.a. med optimal udnyttelse af nye teknologiske muligheder. Det er to store processer, som godt kan give bekymring i administrationen. Dog fortsætter de administrative medarbejdere det gode arbejde.

Der er i administrationen fokus på god forvaltningspraksis, både med hensyn til praksisser og dokumentation af fx arbejdsgange og retningslinjer. Grundig dokumentation er ikke kun vigtig for den interne hukommelse, men er også vigtig, hvis vi fx skal redegøre for noget over for øvrige enheder på AAU, eller hvis eksterne beder om aktindsigt. Vi er et stort institut med mange enheder, og det er vigtigt med transparens for at kunne understøtte instituttets aktiviteter. Opgaver skal gøres mindre personbårne, så vi ikke er sårbare, fx hvis en opgave overgår til en anden medarbejder. Vi skal være så kollektive som muligt.

Nogle opgaver og aktiviteter involverer flere teams, hvorfor det skal undgås, at teamsene arbejder i lukkede "siloer". Vi skal have en administration, som hele tiden tilpasser sig instituttets aktiviteter. Man skal ikke kun fokusere på konkrete driftsopgaver, men have blik for instituttets retning. Det tætte samarbejde på tværs af teams er med til at sikre, at opgaver samlet bliver løst fyldestgørende.

Ad 5 Høring af nye anti-chikaneregler på AAU

AAU har i forlængelse af Danske Universiteter og Uddannelses- og Forskningsministeriets anti-chikanepolitik lavet et udkast til AAU's egne anti-chikaneregler. Formålet med reglerne er at tydeliggøre AAU's holdning til chikanerende og utryghedsskabende hændelser i og omkring demonstrationer på campus. Reglerne gælder for både studerende og medarbejdere. Reglerne skal bidrage til et fortsat sikkert,



inkluderende og trygt universitetsmiljø for alle. Rektoratet ønsker en høring af anti-chikanereglerne sendt ud fakulteterne, herunder institutternes samarbejdsudvalg.

SU har en bemærkning til pkt. 3 og 4: Vi undrer os over, hvorfor disse punkter er inkluderet i de nye anti-chikane regler, da vi ikke mener, de omhandler forhold omkring chikane. Pkt. 3 handler om AAU's generelle brand- og beredskabsplaner samt politiets regler om anmeldelse af demonstrationer. Pkt. 4 er et generelt regelsæt for medarbejdere og studerende.

Lotte sender instituttets høringssvar ind til dekanatet inden høringsfristens udløb, som er d. 28. marts.

Ad 6 Diversitet og inklusion

Diversitet og inklusion er et generelt fokusområde på AAU, og instituttet arbejder løbende med indsatser mhp. at fremme diversitet og inklusion, bl.a. i regi af instituttets ULD-handleplan, som blev formuleret som led i opfølgningen på inklusionsmålingen på AAU i 2022. IKL har for nylig fremsendt en afrapportering, som redegør for status på instituttets indsats, der bl.a. udmønter sig i vores retningslinjer for onboarding af nye internationale medarbejdere og fokus på, at medarbejderne skal have kompetencer til at kunne undervise og vejlede på dansk. Dette skal de have støtte til via sektionsledere og uddannelseskoordinatorer, som skal sikre, at de kommer godt ind i miljøet og det danske sprog. Handleplanen indeholder også nogle elementer, som ikke anses for så relevante, hvilket vi vil tage højde for i den reviderede handleplan, som Lotte er ansvarlig for i samarbejde med Mette H. og Jane.

Der opstod på mødet en drøftelse vedrørende neurodivergens, som fylder mere og mere i landskabet, men som er et område, som ikke har fået så megen organisatorisk opmærksomhed. Der ses en stigning i neurodivergens blandt de studerende, hvilket kan kræve særlige didaktiske greb og dermed særlige kompetencer hos underviserne, der kan have behov for et kompetenceløft. Det blev desuden berettet, at der blandt yngre medarbejdere er eksempler på åbenhed omkring egen neurodivergens. Vi ønsker at give området større opmærksomhed og skabe en kultur med åbenhed om emnet og plads til forskellige neurodiverse profiler blandt både medarbejdere og studerende. Vi vil også have opmærksomhed mod sprogbugen både i tale og i officielle dokumenter vedrørende emnet.

Der har tidligere været afholdt et kursus udbudt af Studenterrådgivningen med fokus på særlig udfordrede studerende. Dette kunne være en god idé at få det genbesøgt.

Det besluttes, at neurodiversitet sættes på AMiU-handleplanen som et særskilt punkt, hvor der skal udarbejdes aktiviteter for at imødekomme udfordringerne. Lotte, Jane og Mette H. arbejder videre med dette.

Ad 7 Dialog med VIP-medarbejdere

Hvordan griber vi uddannelseslukningerne i Sydhavnen godt an, så det mindsker usikkerheden blandt medarbejderen? Rikke og Keld afholder i øjeblikket 1:1-dialoger med VIP-medarbejderne i Sydhavnen, hvor ideudvikling har været på dagsordenen, og relevante aktiviteter for den enkelte medarbejder er blevet drøftet. Hvordan opbygger vi bæredygtige aktiviteter med afsæt i nogle af de områder, der allerede er gang i, og hvordan kan vi udvikle nye? Det har været nogle gode dialoger med god forventningsafstemning. Der er optimisme i Sydhavnen grundet det gode eksterne hjemtag, og det opleves, at der er gode studerende på uddannelserne. Der er en del aktiviteter og uddannelser på TECH, som også kunne tale ind i de profiler, som vi har på instituttet i Sydhavnen. Der skal fortsat opretholdes kontakt til TECH uddannelserne.



Der pågår ligeledes dialoger med VIP-medarbejderne i Aalborg på de uddannelser, hvor der er et fallende optag. Disse dialoger, der foregår på gruppeniveau, modtages meget positivt. Her ser man også på nye aktiviteter og muligheder. VIP opfordres til at komme med input til øvrige tiltag.

Ad 8 Kvalificering i forhold til undervisningskompetencer

Vi ønsker på instituttet at arbejde mere systematisk med udvikling af undervisningskompetencer. Fx er der lavet en plan for at løfte medarbejderes generelle kompetencer inden for det digitale område. CDUL understøtter denne aktivitet ved at udbyde kurser, hvor alle VIP er inviteret. For hver uddannelse er der valgt en digitaliseringslæringsvip (DL-VIP). Denne måde at kompetenceløfte enkelte VIP til at være facilitatorer inden for et område, så det pågældende felt bliver forankret mere lokalt, kunne også implementeres inden for andre områder.

Det bemærkes, at den forholdsvis hurtige tilkomst af brug af AI hos de studerende skaber nye behov hos underviserne, fx med hensyn til at vurdere eksamensnyd. Her kunne CDUL måske komme ud og facilitere og fortolke rollerne ude på institutterne, så der kommer alignment.

Ad 9 Trivsel og arbejdsmiljø

Sygefraværstatistik fremadrettet:

Sygefraværstatistikken er et delelement i AAU's overordnede APV-koncept og er derfor obligatorisk at drøfte årligt i udvalgene. Der ændres i processen for håndtering af sygefraværstatistikker, således at sygefraværstallene fremover ikke kommer centralt fra Arbejdsmiljøsektionen, men at institutterne selv skal trække tallene fra Power BI. Dette håber man vil give et mere overskueligt overblik over sygefraværet samt mulighed for dybere analyse af potentielle tendenser og bedre sammenligning. Derudover vil den nye statistik være en dynamisk opgørelse baseret på live data fra Statens HR, hvor sygefraværet registreres.

Udvalget skal drøfte og beslutte, hvorledes instituttet fremover vil forvalte sygefraværstatistikken. Det beslutes, at sygefraværstatistikken drøftes på det førstkomende udvalgsmøde i starten af et nyt år. Dette giver god mening, da det er samme tidspunkt som data fra trivselsbarometeret udkommer – dette dog kun hvert 2. år. Derudover giver det et godt sammenligningsgrundlag, at statistikken drøftes på samme tid hvert år.

Jane skriver dette ind i arbejdsmiljøårshjulet.

Arbejdsulykker og nærved-ulykker 2024:

Der er på IKL indberettet 0 arbejdsulykker og 0 nærved-ulykker til arbejdsmiljøsektionen i 2024. Alle opfordres til at melde ind, hvis der sker ulykker, også selv om det umiddelbart ikke virker alvorligt.

AAU's beredskabsplan:

Hvordan sikrer vi, at alle medarbejdere er bekendte med håndtering af farlige og livstruende situationer?

Der kan være usikkerhed blandt medarbejderne i Aalborg om, hvordan de skal forholde sig, hvis brandalarmen går i gang på KST3, fx hvis alarmen kun lyder i den ene ende af bygningen, og man befinder sig i den anden ende af bygningen. Det er heller ikke alle steder i bygningen, der er en kaldealarm.



Der er blevet sat kassetter op rundt omkring i bygningen på KST3 med evakueringsplaner og veste. Dette skal der informeres om.

Der skal ligeledes kigges på alarmberedskabsplanen for Sydhavnen, så vi sikrer, at medarbejderne ved, hvordan de skal forholde sig, hvis alarmen lyder.

Det besluttes, at der skal laves beskrivelser af beredskabshåndteringen på IKL. Planerne skal godkendes af arbejdsmiljøsektionen, forud for at den sendes ud til medarbejderne. Jane og Mette H. ser på dette sammen med Lotte.

Status fra arbejdsmiljøgrupperne:

KBH: Der har været fysiske rundringer i 2024. Der er siden da lavet forbedringstiltag i nogle af storrums-kontorerne for at skabe mere luft og plads. Der er blevet ryddet op og smidt ud, og der er kommet mindre skriveborde ind i lokalerne.

I området ved ILD Lab ligger der forlængerledninger frit på gulvet, hvilken kan forårsage faldulykker. Mette H. finder en løsning på dette, når hun er på campus Kbh. senere i denne uge.

Processer vedr. ekstern funding kan skabe uro, fx kan relationerne ændres, når én får en bevilling. Dette skal vi have en opmærksomhed på.

AAL: Der har været fysiske rundringer i 2024. Der har være lugtgener på 5'er gangen. Tiltag er lavet, så lugten er reduceret.

TAP: Omorganiseringen påvirker folk rundt omkring, og det giver en usikkerhed om fremtiden. Dog er der et godt fundament at arbejde ud fra, og folk støtter hinanden. Der er et godt arbejdsmiljø, og driften kører som den skal.

Fysiske rundringer foretages hvert andet år (i lige år) sammen med den øvrige APV-proces. Dog er der altid en løbende opmærksomhed og handling på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på instituttet.

Arbejdsmiljørepræsentanterne er indkaldt til et møde med dekanen 20. marts om SSH-omorganiseringen.

Det besluttes, at der skal laves et skriv til medarbejderne, hvor rollerne som TR, AMR og leder udfoldes, så man ikke er i tvivl om, hvor man kan få hjælp. Jane og Mette H. ser på dette, sammen med Lotte.

Ad 10 Eventuelt

AMR - hvis arbejdsmiljøuddannelsen er mere end 10 år gammel, skal den fornyes. Lotte, Susanne, David og Mette H. skal have fornyet uddannelsen og skal tilmeldes et nyt kursus.