

Referat af møde i SU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: 30. september 2019, kl. 9.30-12.00

Sted: Aalborg: Kroghstræde 3, lokale 2.107
København: A. C. Meyers Vænge 15, lokale 2.1.024

Til stede: Keld Thorgård, Lise-Lotte Holmgren, Lone Stoustrup, Lotte Dam (deltog kun under punkt 2), Robert Christian Thomsen, Louise Brix Jacobsen, Kathrine Vognsen, Jeanette Arboe, Malene Karmisholt, Cirkeline Kappel, Søren Frimann, Rikke Ørngreen, Lars Birch Andreasen, Per holm.

Afbud fra: Anja Overgaard Thomassen, Lene Colding Bundgaard, Elisabeth Lolle

1. Godkendelse af dagsorden
2. Overvejelser vedrørende tilpasning af uddannelsesportefølje
3. Drøftelse af fremtidig governance på instituttet. Oplæg ved Keld Thorgård med efterfølgende drøftelse.
4. Videre drøftelse af kalender- og mailpolitik for instituttet (Bilag)
5. Videre drøftelse af timepolitik for instituttet (Bilag)
6. Kommunikationsform på instituttet
7. Handleplan vedrørende Ligestillings - og Mangfoldighedspolitik (til overvejelse om dette punkt skal behandles i SU eller i Institutråd)
8. Bæredygtighed og grøn omstilling på Institut for Kultur og Læring (Bilag)
9. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen er godkendt.

2. Overvejelser vedrørende tilpasning af uddannelsesportefølje

Det Humanistiske Fakultet befinder sig i for øjeblikket i en situation, hvor de økonomiske rammebetingelser er særdeles usikre. Herudover er fakultetets økonomiske råderum de seneste år blevet indsnævret bl.a. grundet færre studerende, lavere takster og det løbende omprioriteringsbidrag.

Med udgangspunkt i den fremsendte skriftlige redegørelse vil institutleder på denne baggrund nærmere præsentere fakultetets økonomiske situation og overvejelser om tilpasning af fakultetets uddannelsesportefølje. Denne præsentation skal danne baggrund for en drøftelse i SU, før der træffes beslutning.

Indstilling

Det indstilles, at SU drøfter fakultetets økonomiske situation og overvejelser om tilpasning af uddannelsesporteføljen.

Keld indledte punktet med afsæt i dekanens redegørelse:

Der er over en årrække sket en gradvis udhuling af HUM fakultetets økonomi pga. dimensionering oa. Det betyder, at selv med opbremsning af omprioriteringsbidraget, står institut og fakultet i en vanskelig situation.

Der tages på AAU i budgetprocessen udgangspunkt i en fjernelse af omprioriteringsbidraget – og en ikke-fastholdelse af taxameterforhøjelsen. I det udsendte materiale, er der redegjort for det scenarie, dekanen har lagt sig fast på i sin redegørelse. Der er heri taget udgangspunkt i AAUs beregningsmodel; at regeringen ikke fastholder takstforhøjelsen. Dette giver 12,6 mio. kr. mindre til HUM fakultetet.

Det er besluttet, at der på AAU ved bortfald af takstforhøjelsen vil blive benyttet en intern kompensationsmodel mellem takst 1, 2 og 3 uddannelser. Dette giver et løft til takst 1 uddannelserne, men kompensationen kan ikke redde alt. Hvis taxameterforhøjelsen kommer, så bortfalder den interne kompensation. Der vil – selv med det bedste scenarie - være udfordringer. Vi vil som fakultet og som institut være i en vanskelig situation, fordi vi står med en række underfinansierede uddannelser.

Dekanen ønsker ikke at benytte grønthøstermodellen men vil benytte specifikke besparelser på underfinansierede områder for ikke at svække øvrige aktiviteter. På baggrund af den økonomiske analyse er dekanen nået frem til forslaget om at nedlukke et antal uddannelser inden for tysk og spansk. Der har gennem en årrække været gjort tiltag for at øge optaget på uddannelserne, men resultaterne er desværre udeblevet. Man søger derfor Styrelsen for Forskning og Uddannelse om at få lov til at lukke tre bachelor- hhv. tre kandidatuddannelser. Det drejer sig om:

- Bachelor- og kandidatuddannelsen i International virksomhedskommunikation, tysk
- Bachelor- og kandidatuddannelsen i International virksomhedskommunikation, spansk
- Bachelor- og kandidatuddannelsen i Tysk

Der kommer en udmelding fra fakultetet, når svarene fra Styrelsen foreligger.

Lukning af uddannelser varer lang tid pga. retskrav. 4 år for bachelor- og op til 12 år for kandidatuddannelser. Man arbejder derfor via Styrelsen på ændring af retskrav for SIV tysk og SIV spansk.

Der arbejdes ud over med Styrelsen også på et fremtidigt samarbejde med Aarhus Universitet, herunder for at skabe en god overgang for de studerende.

Scenariet, som dekanen beskriver, vil desværre medføre afskedigelser. I hvilket omfang vides pt. ikke ligesom vi på nuværende tidspunkt ikke kender til den takt for nedlukning af aktiviteter, som muliggøres.

Der afholdes nyt ekstraordinært FSU den 11. oktober. Efter dette vil der ligeledes skulle afholdes et ekstraordinært SU møde.

Drøftelse

Gælder det for studerende på både 1., 3. og 5. semester, at de ikke tænkes at kunne læse SIV kandidat i tysk/spansk?

Keld: Der søges om ændring af retskrav.

Det er en vanskelig situation. Hvis det kan være 4-12 år at lukke uddannelser, hvordan ser instituttets fremadrettede økonomi så ud samlet?

Keld: man ønsker at undgå en situation, hvor der er stor usikkerhed år efter år. Det er det, der er baggrunden for, at man forsøger at opstille et mere langsigtet scenarie.

Det er en virkelig ærgerlig udmelding ovenpå sidste års runde. Dekanens redegørelse er udmærket denne gang. Beskrivelsen er temmelig klar, og problemet fremstår. Men det er svært at forstå, at alt det, vi gjorde i 2019, ikke har større effekt/har givet den fremskrevne stabilitet i økonomien.

Keld: Udfordringen er, at vi har aktiviteter, hvor vi er udfordret af at skulle levere de fornødne K-timer. Der er ikke økonomi hertil pga. små optag.

Hvis taxameterforhøjelsen kommer, så vil takst 2 og 3 uddannelser selvfølgelig ikke skulle kompensere. Det er forståeligt, at der er problemer, hvis forhøjelsen ikke kommer – men hvis den gør, så forstår jeg ikke helt, at der stadig er udfordringer i samme størrelsesorden?

Keld: Hvis taxameterforhøjelsen kommer, så får vi ikke den interne compensation. Forventningen fra fakultetet er, at de to modeller ligger forholdsvis tæt på hinanden.

Vi har også alle de lokale forhold vedr. et realistisk forbrugsomkostningsniveau samt fremskrivning af eksterne indtægter, husleje og de øvrige ting, vi har talt om på tidligere SU. Alt dette spiller ind på den fremadrettede økonomi i instituttet.

Jeg deler de fremlagte bekymringer – og er også bekymret for humaniora. Der står i redegørelsen, at vi ønsker et stærkt humaniora, men hvad er det, når man har en fornemmelse af, at der hele tiden bliver taget lidt mere og lidt mere og.... Det fremgår, at der kan være behov for yderligere tilpasninger, men hvordan spiller det ind ift. hvad humaniora kan/skal kunne? Det er vigtigt at der

meldes klart ud om visioner, muligheder og hvor man ser humaniora om 5 eller 10 år. Hvad betyder et stærkt humaniora? Og hvor er klassisk humaniora henne?

Keld: I denne sammenhæng er klassisk humaniora nok mest tysk. Men det er ikke et anslag mod klassisk humaniora. Det er rigtigt, at kommunikation om tingene er rigtig betydningsfuldt. Samtidig skal det balanceres hvordan man kommunikerer om det.

På tidspunktet for FSU mødet den 11. oktober er der så svar fra Styrelsen?

Keld: Nej. På FSU mødet 11. oktober handler det stadig om tidlig involvering og drøftelser på baggrund af den viden, vi har, men som på det tidspunkt ikke omfatter svar fra Styrelsen. Rikke Ørngreen er indtrådt i FSU og deltager i mødet.

Uddybende kunne man spørge, hvad evt. afslag om ændret retskrav vil betyde?

Keld: Det vil ikke ændre på, at der skal ske noget med de pågældende uddannelser. Men det er vigtigt at kunne fortælle medarbejdere og studerende om tingene på den bedst mulige måde.

Hvornår er det på plads, hvad der besluttet lukket? I dekanens redegørelse omtales evt. behov for yderligere tilpasninger.

Keld: Om der skulle være behov for yderligere besparelser afhænger af rammevilkårene.

De, der umiddelbart berøres, kan vi jo ikke fortænke i at søge væk i afviklingsperioden. Det må handle om, at de pågældende hjælpes bedst muligt i at have gode forhold imens de er her og hjælpes på vej videre.

Sidst manglede vi forklaringer.

Keld: Angående kommunikation så kommer der udkast til kommunikationsplan fra fakultetet. Den får vi mulighed for at drøfte i SU.

Robert forklarer, at man kan se, at over længere tid har de aktuelle uddannelser ikke været bæredygtige i sig selv. Trods rigtig mange tiltag er det ikke lykkedes at vende tingene – vi har tilsyneladende ikke fødekæden til de pågældende uddannelser.

Der bliver spurgt til, om AU optager til loft?

Rikke: Nej, iflg. fremlæggelse for FSU lyder det til, at der ikke optages til loft på AU.

3. Drøftelse af fremtidig governance på instituttet. Oplæg ved Keld Thorgård med efterfølgende drøftelse

Der er behov for at få skabt en struktur på instituttet, så vi kan udvikle os godt fremadrettet. Vi skal arbejde os hen imod et institut, der:

- Er overlevelsesdygtigt på lang sigt
- Er funderet i solid humanistisk og socialvidenskabelig faglighed
- Udvikler sig i tæt samarbejde med omverdenen i form af samarbejder om uddannelse, EVU og forskning
- Er tydeligt i sin profil

- Klart og præcist viser, hvordan vi gør en forskel i en mangfoldighed af institutioner, virksomheder og menneskelige praksisser.

Der blev nedsat en ledelsesgruppe i forbindelse med sammenlægningen – uden at man helt vidste, hvilket nyt institut, det vil blive til. Institutet skal gerne udvikles sådan at vi får en klar profil; vores evne til at gøre en forskel bliver tydelig; at vi har gode uddannelser og forskningsmiljøer. Vi har brug for en ledelse, der kan understøtte og drive instituttet henimod at blive endnu dygtigere til omverdensamarbejde og til at drive vores uddannelser.

Vi skal have gode rammer for de faglige miljøer og vi skal sikre personaleledelse, der understøtter et så stort institut godt. Den aktuelle struktur understøtter det ikke i tilstrækkelig grad, og løsningen er midlertidig.

Udfordringer:

- Spændet på instituttet er for stort
- Tværgående faglige potentialer understøttes ikke tilstrækkeligt
- Forskningsgrupperne er meget forskellige i opbygning, selvforståelse, eksternt hjemtag ... etc.

Fremadrettet:

Der skal findes en ledelsesstruktur, der kan hjælpe med at løfte udfordringerne og bl.a. understøtte forskningsgruppernes virke snarere end at revolutionere dem, kunne man sige. Forskningsgrupperne har pt. ikke en karakter, der gør det velegnet at lægge personaleledelse dér. Forskningsgrupperne skal være faglige miljøer.

I overgangsledelsen har en sektionsmodel været til indledende drøftelse som en mulig fremtidig organisering med København uændret som en sektion og et passende antal sektioner i Aalborg.

Der er brug for mere ledelsesunderstøttelse til de forskellige områder. Man kunne forestille sig følgende ledelse:

- Institutleder
- Studieleder og viceleder for uddannelse
- Viceleder med ansvar for forskning
- Sektionsledere
- Administrationschef

Sektionerne kunne opdeles i forhold til:

- Område af vision/strategi
- Lokalitet
- Forskningsgrupper
- Uddannelser
- Eller andet

Modellen kunne tænkes á la Kbh. med en gruppe af forskningsgrupper knyttet til en sektionsleder, der har personaleledelsesansvar. Forskningsgruppelederne i en sektionsmodel vil ikke få personaleledelse men har ansvaret for at drive og understøtte udviklingen af gruppen som fagligt miljø med publicering, udvikling vidensamarbejder, ansøgning om eksterne projekter etc.

Drøftelse:

- Cirkeline: Vil der i en kommende ledelsesgruppe blive en person med ansvar for ekstern og intern kommunikation?
 - Keld: Det kan vi ikke sige nu – men kommunikation vil ligge som et område i ledelsen
- Søren: At koble undervisning og forskning i fx vidensgrupper synes jeg ikke er velfungerende, fordi det kan give nogle kampe. På den måde tror jeg det kan være ok at tænke i en anden model. Men det er vanskeligt at sige, hvordan en evt. sektionsmodel vil kunne fungere – hvad der skulle ligge i rollen – personaleledelse fx, men hvordan? Og hvilke opgaver ligger ellers i rollen og i samarbejdet med ledelse/forskningsgrupper?
 - Keld: en del af dette er også at få skabt en ledelsesgruppe – et kollektiv af sektionsledere.
- Søren: Vil sektionsledere skulle udpeges? Ansættes?
- Malene: Opslag kunne måske også være en overvejelse? Det kunne åbne mulighed på en anden måde end ved udpegning.
 - Robert: Det er vel et spørgsmål, om det bliver en funktion eller en stilling.
 - Lise-Lotte: Det er på samme måde som med min viceleder funktion – den er en del af lektoransættelsen
- Louise: Hvordan kunne en sektion se ud?
 - Keld: Vi har et eksempel i Sydhavnen, hvor der er en række forskningsgrupper, heraf nogle, der går på tværs. Her er Rikke Ørngren den, der samler. Der kan være mange modeller, hvor fx uddannelser kunne være en måde at samle sektioner på. Gerne på tværs af de tidligere institutter. Fx en sektion omkring gymnasiefag, teknoantropologi/kulturfag, organisationsudvikling. Samlinger af områder, der kunne give tværgående synergi.
- Lars: Tidligere var der på LÆR en VL med ansvar for de yngre VIP.
 - Keld: man kunne godt hos sektionslederne lægge tværgående temaer som fx yngre VIP.
- Cirkeline: Hvornår skal en ny model træde i kraft? Er det næste sommer?
 - Keld: Evt. tidligere, hvis det giver mening sådan.
- Søren: Det kunne være vigtigt at have kriterier for dem, der bliver sektionsledere. Fx at de har faglige indsigter i de uddannelser, der ligger, har kompetencer til at understøtte medarbejdere i deres udvikling etc.
 - Keld: Sektionslederne skal indgå i ledelsesgruppen – og med præcise delegeringserklæringer. Vi skal have arbejdet i forskningsgrupperne til at hænge sammen og gøre ledelsen til en ledelsesgruppe. Lederne bliver udpeget. Der er tale om en funktion og ikke et job. Derfor skal de ikke slås op.

Keld takkede for den indledende drøftelse med bemærkning om, at temaet vil blive taget op igen.

4. Videre drøftelse af kalender- og mailpolitik for instituttet

Punktet blev indledt af Lise-Lotte.

- En arbejdsgruppe har kigget på, hvad der lå på de to tidligere institutter, og der var meget, der var sammenligneligt og dog alligevel ganske forskelligt
- Meget på CGS lå i prosaform og var ret bedaget og i en noget 'formanende' tone
- Lærings materiale var formuleret meget iht. AAUs retningslinjer og var mere tidssvarende
- Det blev besluttet at tage udgangspunkt i politikken, der lå på Læring

Umiddelbart ser det temmelig uproblematisk ud, men vi møder udfordringer i forhold til brug af kalenderen. Man skal iht. AAU politikken holde sin kalender opdateret og vise tilstedeværelse/fravær, hvilket rigtig mange – men ikke alle – gør. Det er problematisk ift. planlægning af møder og andet, hvis nogles kalendere ikke er opdateret. Som samarbejds- og planlægningsværktøj er vi afhængige af kalenderen.

Drøftelse

Udkastet blev vel modtaget. Der var enkelte forslag til ændringer, som Lise-Lotte foretager. Det er godt, at det fremgår eksplicit, at mails henover weekenden så vidt muligt bør undgås.

Lige nu er der problemer for de tidligere CGS'ere at se, hvad der står i kalenderne hos de tidligere Læring – og omvendt. Jane følger op på det med its sådan at alle får læseadgang til kalenderne på tværs i instituttet.

Der blev spurgt til, hvordan en politik for kalenderbrug skal håndhæves. Det er en ledelsesmæssigt opgave at følge op på det, hvis det bliver et problem.

For overskuelighedens skyld kan det også være en god ide at fjerne aflyste møder/aftaler i kalenderen. Der er dog det problem, at mødeindkaldelser med bilag forsvinder, hvis man afviser et møde. Denne problematik overvejes.

Politikken blev vedtaget med de besluttede justeringer, og der skal kommunikation ud i instituttet forbindelse med offentliggørelsen.

5. Videre drøftelse af timepolitik for instituttet

Robert indledte punktet.

En arbejdsgruppe har taget udgangspunkt i den meget detaljerede politik fra Læring, der således ligger til grund for det udsendte udkast.

- Timerne er blevet delt op i undervisningstimer/administrationstimer og forskningstimer.
- Der opereres med udskudt forskningstid og ikke med timebanker.
- Politikken er ikke som sådan forkortet, men der er fjernet mange henvisninger til andre politikker.

Drøftelse

- Malene: Rejsetid på uddannelsesområdet. Hvordan kompenseres der? Det bør være ensartet. Hvis en underviser fra Aalborg fx skal undervise i Kbh. – hvordan kompenseres vedkommende da?

- Lars: Hvor meget skal man gå ud i specificering. Mit forslag er, at 'undervisermøder' fjernes fra listen over ting, der ikke kompenseres. Ved at være meget specifik kan man komme til at ødelægge gode mødekulturer. Det bør kunne besluttes på uddannelsesniveau.
- Rikke: Man skal passe på – for hvis man skal administrere, at der gives to timer til xx personer for et møde – så koster det herudover også administrative timer
- Robert: Jeg er loren ved at have forskellige regler, og pointen er netop at undgå at skulle forholde sig til en masse småting.
- Søren: Der kan være noget ift. timekompensation på projekter. Indimellem kan vi få en god timeløn hjem. Men nogle gange er der fx i projekter ikke kompensation af timer for transport. Så hvordan kompenseres man timemæssigt for landevejskørsel? Der er et problem, vil jeg bare sige – og jeg efterlyser en løsning på sådanne typer af problemer.
 - Rikke: Vi må jo kun bruge de timer, der er i projektet. Men det er noget andet end at tale om vores egen institutmæssige håndtering. Der er en 60/40 hhv. 50/50 model for PL hhv. A, hvor et evt. overskud af projektet evt. kan give en kompensation.
 - Søren: Vigtigt at få styr på kompensation til rejsetid sådan at det ikke skal blive et usikkerhedspunkt fra gang til gang.
- Louise: Det med timer er jo et følsomt emne. Der kommer mange forespørgsler på, om man kan få 2 eller 5 timer for et eller andet. Men det handler om, at folk ønsker at beskytte forskningstiden. Det kan virke unødvendigt at bede om kompensation, når timetallene ikke er større, men samtidig er det udtryk for et behov for at beskytte forskningstiden. På den måde er det forståeligt.
- Robert: Der er en overvejelse i overgangsledelsen om en evt. udviklingspulje at søge fra på forhånd – for at slippe for at skulle efterbehandle henvendelser fra nogle, der har deltaget i møder el. lign.
- Lars: Normalt ved SU drøftelse af nye politikker ville SUs medlemmer jo gå tilbage til medarbejderne og tage en drøftelse.
 - Keld: Vi havde en drøftelse i foråret af de eksisterende politikker. Det nye udkast er skrevet på baggrund heraf.
 - Robert: Ift. nedsparring af timer har der også på CGS været en praksis, hvor man har skullet indgå aftale om nedsparring.
 - Keld: Er der brug for en ekstra drøftelse i baglandet eller kan vi gå videre med dette udgangspunkt?
 - Louise: Det er meget genkendeligt på CGS, så på den måde er det ikke nyt.

Timekompensation fx til rejsetid kan være forskelligt fra studienævn til studienævn og inden for projekter. Problematikken tages op i ledelsen men bliver ikke en del af timepolitikken.

Aktiviteter, der ikke giver timer, fx undervisermøder, skal tages ud af politikken.

Overskud på projekterne kan bruges til timer under transport. Man må ikke regne transporttid med i projekterne. Der skal laves en formulering af spørgsmålet om transporttid et sted, og problematikken skal tages op. I forhold til timepolitikken skal vi dog ikke være så specifikke, og transporttidsspørgsmålet ligger således uden for selve timepolitikken.

Politikken indeholder de grundlæggende basisprincipper vi kan blive enige om. Politikken blev vedtaget i sin nuværende form. Der skal kommunikation ud i instituttet forbindelse med offentliggørelsen.

6. Kommunikationsform på instituttet

Punktet udskydes til næste møde.









7. Handleplan vedrørende Ligestillings - og Mangfoldighedspolitik (til overvejelse om dette punkt skal behandles i SU eller i Institutråd)

Lone indledte punktet.

Bestyrelsen og direktionen har vedtaget, at fakulteter og institutter skal være med til at fremme ligestillingen og diversiteten på AAU ved at formulere egne mål og handlinger. Der er blevet nedsat et udvalg der hedder ULD (Udvalg for Ligestilling og Diversitet). I regi af dette udvalg skal der laves handleplaner på institutniveau. Det er valgfrit hvilket udvalg, handleplaner skal diskuteres og udarbejdes i. Handleplanerne skal udarbejdes mellem august og november 2019 og skal sendes til dekanen senest den 31. december 2019.

- Hvert fakultet skal lave en handleplan, som udstikker de overordnede rammer for ligestillingsarbejdet på hovedområdet.
- Derudover skal hvert institut lave en handleplan, som går i dybden med de lokale udfordringer og tiltag.
- Handleplanerne skal laves i udvalgsregi og kan fx foregå i samarbejdsudvalg, akademisk råd, institutråd m.fl. Det er valgfrit, hvilke udvalg og råd der inddrages i processen.
- Udarbejdelsen af handleplanen skal være dialogbaseret og kan fx tage udgangspunkt i AAU's dialogmetoder. Læs mere på arbejdsmiljøsektions hjemmeside.
- Periode: Handleplanerne udarbejdes i udvalgsregi i perioden august – november 2019.
- Handleplanerne godkendes af dekanen og sendes til ULD (Udvalget for ligestilling og diversitet) senest d. 31. december 2019.
- ULD laver en sammenfatning af handleplanerne i perioden januar – marts 2020.
- ULD forelægger HSU sammenfatningen i april 2020.

De emner der skal drøftes er:

<p>Flere kvinder i ledelsen</p>  <p>AAU er udfordret af for få kvinder i ledelsen i alle niveauer af organisationen.</p>  <p>I dele af organisationen kan det være den omvendte problematik med for få mandligt ansatte.</p>	<p>Work-life balance</p>  <p>Det kan være vanskeligt at kombinere et familieliv og en akademisk karriere.</p>  <p>Det kan være en af årsagerne til, at der er langt flere kvinder end mænd, der fravælger en akademisk karriere.</p>	<p>Internationalisering</p>  <p>AAU fremmer diversiteten gennem øget internationalisering.</p>  <p>Det sker ved at skabe en inkluderende arbejdsplads for danske såvel som internationale medarbejdere.</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; background-color: #003366; color: white; padding: 10px;"> <div style="text-align: center;">  <p>Læs mere på ULD's hjemmeside</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Kontakt ULD@adm.aau.dk</p> </div> </div>		

På baggrund af ovenstående lægges op til en kort, indledende drøftelse og beslutning om i hvilke(t) udvalg arbejdet med handleplaner skal ligge hos os i instituttet.

Drøftelse

Der har tidligere været rigtig mange kvinder i ledelsen på HUM, men lige nu er det omvendt. Det kan være relevant at tænke både kvinder og internationalisering i forbindelse med udpegningen af de nye sektionsledere.

Der har tidligere været flere internationale studerende end der er lige nu. Dette bl.a. som følge af omlægning af visse uddannelser fra engelsk til dansk.

Beslutning

Der udarbejdes et forslag til handleplan, hvorefter vi tager punktet op igen. Det besluttes, at teamet vedrørende worklife balance lægges i AMiU mens de to øvrige punkter lægges i SU regi.

8. Bæredygtighed og grøn omstilling på Institut for Kultur og Læring (Bilag)

En kort drøftelse tog afsæt i det udsendte bilag vedr. bæredygtighed og grøn omstilling.

Der var enighed om, at det er en god ide at nedsætte en arbejdsgruppe til behandling af bæredygtighed og grøn omstilling. Arbejdsgruppen kommer med forslag til, hvad der kan sættes i gang inden for instituttet og uddannelserne.

Ledelsen, SU, Institutråd, AMiU, Studieråd etc. forpligter sig til at tage arbejdsgruppens forslag op til drøftelse. Ud over at vi internt i instituttet tager den grønne omstilling op, er det vigtigt at følge med i de tiltag, der igangsættes på AAU og i omverdenen og som vi meningsfuldt kan gøre brug af.

Ideen om arbejdsgruppen skal præsenteres i næste ledelsesmail.

9. Eventuelt

I Aalborg er der nogle udfordringer med at holde køkkener og fællesarealer ryddelige. Der er tilsvarende udfordringer i København.

Der kom forslag om, at der laves en turnusordning mhp. at holde orden og tømme opvaskemaskine etc. Det blev diskuteret, men SU er bange for at en sådan ordning ikke vil kunne bringes til at fungere. I stedet bør vi alle være opmærksomme på at rydde op efter os selv samt at tømme opvaskemaskinen indimellem. Hvis alle gør det bare en gang om måneden er vi nået rigtig langt. Der har været udsendt mails både i Kbh. og Aalborg om oprydningsudfordringerne. Dette skal måske ske igen med mellemrum.

07.11.2019

LS/JBA