

Referat af møde i SU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: 10. februar 2020, kl. 9.30-12.00

Sted: Aalborg: Kroghstræde 3, lokale 2.107
København: A. C. Meyers Vænge 15, lokale 2.3.015

Til stede: Keld Thorgård, Jeanette Arboe, Malene Karmisholt, Lone Stoustrup, Kathrine Vognsen, Per Holm, Lene Colding Bundgaard, Robert Christian Thomsen, Louise Brix Jacobsen, Lotte Dam, Søren Frimann, Lars Birch Andreasen

Afbud fra: Rikke Ørngreen, Lise-Lotte Holmgreen, Anja Overgaard Thomassen

1. Godkendelse af dagsorden
2. Økonomi 2020
3. Drøftelse af instituttets organisering
4. Flekstidsaftale for TAP
5. Seniorpolitik på instituttet
6. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Økonomi 2020

Budgetlægningen i efteråret har taget udgangspunkt i at taxameterforhøjelsen ikke kom. Da taxameterforhøjelsen blev fastholdt skulle der regnes om. Vi fik et ændret resultatmål og det giver os et lidt bedre udgangspunkt.

Vi har gjort det oprindelige budget mindre stramt og bl.a. laboratoriemidler er blevet lagt ind igen. Vi har fået et så realistisk og godt budget som muligt.

Det nye budget er sendt ind for ca. 1 uge siden. Det oprindelige resultatmål var -3,6 mio. Det nye hedder -2,2 mio. Der er lagt ekstra penge ind til arbejdsmiljø og vi har også været igennem lønomkostningerne igen. Når det nye budget er godkendt, vil det blive præsenteret.

3. Drøftelse af instituttets organisering

Vi vil gerne have samarbejdsudvalgets bidrag med i processen. Ledelsen har haft en drøftelse med studierådet og med forskningsgruppelederne.

Vi har talt rigtig meget om organisering, og vi har en udfordring med den nuværende organisation. Omorganiseringen skal ske fordi der er ting vi ikke gør tilstrækkeligt godt i den nuværende organisering, da delegationsinstruktionerne ikke kommer langt nok ned i organisationen.

Der har været diskuteret mange forskellige scenarier.

Vi skal sikre koordineringen mellem forskningssamarbejdet og den formelle del. Vi har brug for tættere personaleledelse.

Der har været drøftelser omkring bemanning og vi har brug for nogen der er tættere på behovet. Vi har også brug for nærmere ledelse set i forhold til arbejdsmiljø.

De nye sektionsledere vil også skulle afholde MUS, hvilket er en indikation på hvor mange hver sektionsleder skal være leder for.

Indførelsen af sektionsledere skulle også gerne resultere i en tættere dialog med studieleder i forhold til besættelse af stillinger. Det er en god ide at få sektionledere, da vi nu er blevet så store at ledelsen skal tættere på.

Forskningsgrupperne har ikke en form der gør, at personaleledelsen skal ligge der.

Der blev stillet spørgsmål om udgiften til lønninger, når ledelsen udvides, og svaret var, at lønbudgettet til den nye ledelse vil blive mindre end det var da de to institutter kørte hver for sig.

Spørgsmål: Det bliver vigtigt hvem disse sektionslederne bliver. Håber der bliver en inddragelse af dem der skal arbejde sammen med dem, at stillingerne vil blive slået op og koordineret med studieleder og forskningsgruppeledere.

En sektionsleder kunne evt. være med til at melde timer ud. Lige nu er der flere der har fået meldt timer ud, som de rent faktisk ikke kan tage.

Svar: Vi skal bruge sektionen som et konstruktivt fællesskab og vi skal finde ud af hvad princippet skal være for hvordan sektionerne bliver dannet.

Sektionsleder, forskningsgruppeleder og studienævnformænd skal udgøre et ledelsesteam.

Sektionslederne skal indgå i institutledelsen og bl.a. tage sig af konkret personaleledelse, kompetenceudvikling etc.

I forhold til inddelingen i sektioner er der et geografisk hensyn at tage (Aalborg/København). Det er vigtigt med en tilstedeværende sektionsleder i Sydhavnen. Det kan derudover være forskningsgrupper, studienævn og fagligheder der kan være kriterier. Der skal være mulighed for udveksling de forskellige grupper imellem.

Vi skal også passe på ikke at skille nogen ad. Det kunne være godt at få blandet grupperne i de to insitutter, men det skal ikke være afgørende.

Spørgsmål: Hvad er tidshorizonten i det her og hvem sidder med den endelige afgørelse.

Svar: Den 1. august skal den nye organisering træde i kraft, da den nuværende ledelse er en overgangsledelse, som træder tilbage pr. den dato. Det er i den sidste ende institutledelsens beslutning.

Det er godt at der tænkes over så mange forskellige ting. Om et par år fylder sammenlægningen meget mindre, så til den tid vil det være ærgerligt, hvis man har splittet miljøer ad blot for sammenlægningens skyld.

HSU siger der potentielt skal være et SU for hver 25 medarbejder der samles i en sektion. Vi skal helst undgå det. Hvis medarbejdere og ledelse ikke synes det er en god ide med 5 SU'er, så vil det være en overraskelse at vi skal gøre det. Jane undersøger det nærmere.

Spørgsmål: Det er godt at samle fagligheder i forskellige sektioner, men vi skal passe på at vi ikke kommer til at sidde på hver sin ø.

Svar: Vi skal ikke overgøre hvad det er sektionerne skal gøre for os. Det er vigtigt at der er et fagligt match mellem de grupper der kommer i samme sektion. Også for at lederen kan lede alle.

Med den nye organisering kommer vi tættere på AAUs organisering i øvrigt. Der bliver en koordineringsopgave i forholdet mellem VIP og TAP.

TAP er opdelt i nogle ret tydelige søjler, men der er også behov for samarbejde. Den igangværende kortlægningen af TAP arbejdet kan give nogle rigtig gode ting.

Spørgsmål: Skal sektionerne også internt gøre noget med hinanden eller handler det mest om sektionsleder?

Svar: Hvis uddannelser kunne have glæde af at udveksle undervisere kan det foregå indenfor sektionen. Det kan være lidt nemmere i forhold til at rette informationer og forespørgsler til de rette personer/grupper.

4. Flekstidsaftale for TAP

Der har været nedsat en arbejdsgruppe, som har drøftet regler for flekstid. Gruppen bestod af 2 TAP fra SU og 2 TAP fra AMiU. Det skriftlige produkt har været sendt rundt i gruppen.

Det er blevet til et langt dokument, og det kan være en fordel at lokaleaftalen henviser til andre typer af frihed, fx frihed uden løn etc.

Det har været en god proces, og vi synes selv vi er nået frem til et godt produkt.

Der har været stor forskel i de forskellige miljøer hvordan man har forvaltet fleks. Vi har lagt os meget tæt op ad AAUs regler. Der har også været stor forskel på hvordan det er foregået på de to institutter.

Vi synes vi er landet et sted hvor friheden er meget stor, når man samtidig skal arbejde indenfor rammer.

Mødetid har været drøftet en del. Vi lægger os op ad AAUs regler med en fikstid mellem kl. 9 og 15. Der kan som udgangspunkt ikke laves faste aftaler i den fleksible tid, men der kan tages forholdsregler i forskellige situationer.

Organisationen skal være til stede, når der er behov for at den er det. Det vurderes ikke at behovet er der kl. 6.30. Der er stadig den fleksibilitet at man kan møde kl. 7.30 eller man kan møde kl. 9.00.

Spørgsmål: Hvad skal der ske hvis man i forskellige situationer har brug for at møde tidligt eller arbejde sent. Skal der laves aftaler herom fra gang til gang?

Svar: Man kan selv regulere indenfor rammerne med månedlige indberetninger. Der skal kigges på formuleringen i aftalen for at undgå misforståelser i forhold til arbejdstiden.

Overskuds- og underskudstimer akkumuleres over tid. Det virker voldsomt at skrive, at 10 underskudstimer trækkes i løn.

Det har været godt at få med i aftalen hvad man gør i forbindelse med lægebesøg, seminarer etc.

Spørgsmål: Hvad er behovet for at få en aftale på skrift, hvis bare opgaverne bliver udført?

Svar: Det er vigtigt at man er der, når der i forhold til organisationen er brug for det. Det er ikke kun den enkeltes behov det her handler om. Det handler om samarbejde og organisationens behov.

Vi er efterhånden blevet så store, at der er behov for regler på skrift.

Aftalen er godkendt med små tilpasninger.

5. Seniorpolitik på instituttet

Der er på AAU en seniorpolitik, som ligger i AAU håndbogen. Det er de retningslinjer vi lægger os op ad.

Seniorordningerne er til for at sikre en glidende overgang for dem der gerne vil på pension.

Der er flere seniorpolitiske værktøjer, bl.a. aftrapning af tid og seniorfridage. Det er en mulighed der er, men der skal tages stilling i hvert enkelt tilfælde.

Der er ikke behov for at instituttet skal have sine egne regler. Vi lægger os op ad AAUs politik.

Man kan ansøge ledelsen om seniorordning når man opfylder kriterierne herfor.

Punktet skal på dagsordenen igen til næste møde.

<https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=346134>

6. Eventuelt

-

18.02.2020

JBA