

Referat af møde i SU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: 7. december 2020, kl. 13.00-15.00

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

Til stede: Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Louise Brix Jacobsen, Søren Frimann, Morten Ziethen, Lene Colding Bundgaard, Malene Karmisholt, Rikke Ørngreen, Per Holm, Elisabeth Lolle, Maria Bruselius-Jensen, Ole Søjsted Jespersen, Bent Boel, Jane Bak Andersen (referent)

Afbud fra: Lotte Dam

1. Godkendelse af dagsorden
2. Konstituering af SU
3. Undervisningsformer og forberedelsessatser (Bilag)
4. Forskningsfredskatalog (Bilag)
5. Sexisme og krænkende adfærd
6. AAU strategidrøftelser
7. Flekstidsaftale for TAP (Bilag)
8. Seniorpolitik på instituttet
9. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Dette er det første møde i det nyetableret SU.

Velkommen til ☺

Forslag om, at der fremover være en introduktion til de enkelte punkter i dagsordenen, så det er lettere at se, hvad punktet indeholder.

Præsentationsrunde:

Keld Thorgård, institutleder, A-side, formand for samarbejdsudvalget

Lone Stoustrup, administrationschef, A-side

Louise Brix Jacobsen, VIP repræsentant for sektion A

Søren Frimann, VIP repræsentant for sektion D

Morten Ziethen, studieleder, observatør

Lene Colding Bundgaard, økonomiansvarlig, observatør

Jane Bak Andersen, sekretær for SU

Malene Karmisholt, TAP repræsentant

Rikke Ørngreen, viceinstitutleder for forskning, A-side

Per Holm, TAP repræsentant

Maria Bruselius-Jensen, VIP repræsentant for sektion E

Ole Søsted Jespersen, TAP repræsentant

Bent Boel, VIP repræsentant for sektion B

Derudover var der afbud fra sektionsleder Lotte Dam, A-side

2. Konstituering af SU

Medarbejdersiden skal vælge en næstformand inden for 10 dage og vende tilbage til Keld med, hvem det bliver.

Keld læste op af/orienterede om Samarbejdsaftalen for statslige arbejdspladser.

[Link til samarbejdsaftalen](#)

Keld ser frem til samarbejdet, og håber, at det bliver godt og konstruktivt.

3. Undervisningsformer og forberedelsessatser

Indledende v. Morten Ziethen:

Det udsendte notat er udsprunget af, at der er kommet timebåndskrav, der siger at alle bachelorstuderende skal have 120 konfrontationstimer og 30 timers vejledning. Kandidatstuderende skal have 90 konfrontationstimer og 20 timers vejledning. Det gælder på alle uddannelser.

Alle uddannelser har lige været igennem PBL revision af studieordningen.

Studienævnene skal hvile i sig selv. Der bliver ikke tilført penge andre steder fra, fx fra andre uddannelser. Man skal holde sig inden for det tildelte timebånd.

Så vi skal finde nogle formater for, hvordan vi kan sikre dette. Vi må kigge på de rammer vi har for undervisningen for at få dette til at gå op.

De nye timenormer skulle gerne danne rammen for timefordelingen til efteråret 2021.

Drøftelse og kommentarer:

Vedr. karakteren af det fremsendte bilag bliver der som led i drøftelsen heraf spurgt til dets status, som ikke har været helt tydelig. Dette drøftes, og der er enighed om, at bilaget er et 'arbejdsblad' for ledelse og SU.

- Det er vigtigt at få det kommunikeret rigtigt ud. Det til SU udsendte bilag adresserer / anerkender ikke den ekstra arbejdsbelastning, der er lige nu i forbindelse med Corona. Det er endvidere vigtigt at få defineret hvad 1:4, 1:3 og 1:2 dækker over.

MZ: Det er nogle gode pointer. Det taler ind i nogle af de udfordringer der har været ved at formulere notatet.

- Det skal ende ud i et notat alle kan forholde sig til, man skal passe på det ikke bliver for indforstået.
- Man kunne også give posen med timer til de enkelte uddannelser og lade dem fordele timerne eller man kunne forestille sig at man gentænker de pædagogiske principper ved de enkelte uddannelser og på den måde måske får fundet nye måder til at involvere de studerende.
- Man skal stå flere timer foran de studerende i den sidste ende.

MZ: Det er ikke tænkt som en forringelse. Man kunne tænke sig at man tidligt på dagen giver dem en opgave og sætter dem til at arbejde med den og giver dem besked om at hvis de har problemer kan de henvende sig. Ved undervisningens slutning samles der op.

MZ: Timebåndet gælder ikke EVU området.

MZ: Det hele er en del af studieaktivitetsmodel der har kørt et stykke tid. På den måde er status ikke ny med at man har haft fokus på timenormer. Der vil være ting der bliver lagt ud til de enkelte studienævn og måske endda til den enkelte modulansvarlige.

MZ: Der er nogle uddannelser der tidligere har fået lov at køre med et vist underskud. Det har vi ikke råd til at gøre længere – at forskellige uddannelser supporterer hinanden. Vi har hovedsagelig takst 1 uddannelser (på nær ILOO, der er takst 3) og er desuden blevet kraftigt dimensioneret, hvilket selvfølgelig influerer på økonomi og timetildeling hhv. timebehov.

MZ: For år tilbage fik man 60 timer pr. STÅ. Nu får man 45. Der vil ikke være uddannelser, hvor man bliver bedre honoreret end andre. Der er lige vilkår. Samtidig arbejdes der med at synliggøre, at visse aktiviteter også skal have en kompensation.

- Man kan opdele i kategorier, så det bliver gennemsigtigt hvad man får for de enkelte ting på forskellige uddannelser.
- Det kan være en ide med et katalog, men det skal så præciseres at det er vejledende.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde videre med notatet og udviklingen af modeller for timetildeling. Arbejdsgruppen består af Søren, Morten og Louise.

4. Forskningsfredskatalog

Indledende v. Keld

Der er konstant udfordringer med at få skabt sammenhængende forskningstid.

Forskningsfredskataloget, som er medsendt som bilag til dagens drøftelse i SU, har ligeledes været drøftet i Institutrådet.

Der er ikke noget smart trick til at få mere tid, og der er ikke nogen løsning, der kan løse det hele. Derfor er der tale om et katalog med *forslag*.

Drøftelse

- Vi har mange små faglige miljøer, og det kan derfor være svært at trække en hel medarbejder ud til et helt undervisningsfrit semester.
- Det er svært at finde to sammenhængende forskningsuger på et semester, bl.a. fordi vi har så mange uddannelser, at det kan være svært at få alle i en gruppe med.

Forslag:

- Man kan tage på ophold i forskningsgrupperne.
- Man kan tage på skriveophold.
- Man kan sætte tid af i Outlook kalenderen for at synliggøre, at man er optaget
- En mulighed kunne være at holde mødefri i 2 uger i januar og 2 uger i august.
- Op til hvert semester kan hver sektion indrapportere til studierne vedrørende forskningsfri.
- Forskningsfred kan evt. italesættes i et forum, fx i forbindelse med MUS.
- Undervisningsplanlægge sådan at man sammensætter underviser-par – mhp. at man planlægger i samarbejde, hvor den ene så underviser dobbelt i et semester og den anden gør det i et andet semester
- Der skal være kollegial opbakning og ledelsesmæssig understøttelse.

Det besluttes at have fortsat fokus på forskningsfred. Det er godt, at der er forskellige muligheder for at balancere forholdet mellem undervisning og forskning.

5. Sexisme og krænkende adfærd

Indledende v. Keld

Der er en særlig formulering i trivselsbarometret, som er kommet med på baggrund af de mange sager, der har været fremme i medier og på arbejdspladser gennem 2020.

Vejen er, at man går til sin nærmeste leder, hvis man oplever sexismen eller krænkende adfærd. Er det lederen der er problemet, går man til lederens leder.

Drøftelse

- Vi skal særligt være opmærksomme på de midlertidigt ansatte. De kan have vanskeligere ved at gå til ledelsen, og det drejer sig om ganske mange ansatte.
- Det handler også om, at man bliver bedre til at sætte ord på, hvad der er krænkende adfærd. Der er blandt forskere helt sikkert mange flere, der føler sig fagligt krænket eller nedgjort, end der er medarbejdere, der føler sig seksuelt krænket. Hvordan kan det blive lettere at tale om fagligt krænkende oplevelser/adfærd.
- Der er desuden et opmærksomhedspunkt vedr. forskelsbehandling mellem køn.

Ud over at der henvises til, at man går via ledelsesstrengen i tilfælde af oplevelser vedr. krænkende adfærd (egne oplevelser eller egne iagttagelser) kan man også gå til sine lokale SU eller AMiU repræsentant, hvis man synes, at en leder eller TR er for langt væk.

Der kan evt. holdes en workshop om hvordan krænkende adfærd kan italesættes. Punktet skal tages op igen ved et senere møde.

6. AAU strategidrøftelser

-

7. Flekstidsaftale for TAP

Flekstidsaftalen har været drøftet i den samme arbejdsgruppe, som udarbejdede den i sin tid. Der er lavet en justering af aftalen på baggrund af erfaringerne med hjemmearbejde i forbindelse med Corona-nedlukningen.

Punktet skal på dagsordenen igen til næste møde.

8. Seniorpolitik på instituttet

-

9. Eventuelt

Lokaler v. Keld

Det er meldt ud, at vi skal finde besparelser på lokalefronten. Der er processer i gang med at finde ud af, hvordan det kan gøres.

Vi skal tænke over, hvordan man fx kunne arbejde med kontorfællesskaber, der er anderledes end nu. Vi har rigtig mange tomme kontorer stående. Der er nogen, der er her meget, og der er en del, der er her mindre ofte.

Drøftelse

- Vi skal sikre gode fysiske rammer ift. at videreudvikle socialt miljø og faglige aktiviteter.
- Det kan være svært at finde mødelokaler, så vi skal helst ikke afstå nogen af dem. De er dog ofte booket til vejledninger, så man kunne måske forestille sig, at man oprettede vejledningslokaler.
- Vi skal også se på, hvad vi kan komme af med og hvad vi gerne vil af med. Vores eget miljø skal hænge godt sammen også hvis der skal fortættes yderligere
- Det kan være en god ide at dele kontor, fordi man kan udveksle erfaringer, og det skal måske ikke være folk fra samme miljø der skal dele, så miljøerne kan være her på samme tid. Hvis vi sparer penge på husleje, kan vi måske få råd til at ansætte en videnskabelig assistent i stedet.

14.01.2021

JBA