

SAU - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (SAU-  
møde)

08-06-2022 13:00 - 15:00

Kroghstræde 7, lokale 72

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Drøftelse af input fra dialogbaserede kortlægninger - Handleplan.....	2
Punkt 4: Orientering om ændring vedr. juleferie.....	3
Punkt 5: Nyt fra Institutledelsen.....	3
Punkt 6: Evt.....	4

**Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

**Punkt 2: Godkendelse af referat**

**AALBORG  
UNIVERSITET**

*Kan frit distribueres  
Udkast*

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Palle Steen Hansen [Navn 2]  
Telefon: 28305774  
Email: psh@id.aau.dk

Dato: 28-03-2022

Referat af møde i SAU på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde den 14. marts 2022

**Deltagere:** Maja Lundemark Andersen, Rasmus Møberg, Otto Simonsen, Berith Heien, Betinna Olesen, Lene Tølbøll, Trond Beldo Klausen, Mette Rømer, Dorte Caswell

**Afbud:** Vivi Imer Hansen og Kathrine Vitus

**Øvrige deltagere:** Palle Steen Hansen (referent)

### 1. Godkendelse af dagsorden

---

Dagsorden godkendt

Bemærk, at punkt 3 ikke er et lukket punkt.

### 2. Godkendelse af referater

---

Referat af ordinært møde d. 20. december 2021 og referat af ekstraordinært SAU-møde d. 17. januar 2022 godkendt.

### 3. Drøftelse af trivselsmåling

---

LT: Trivselsmålingen er gennemført i den første halvdel af december 2020. Trivselsmålingen udgør normalt sammen sygefraværstatistikken første skridt i APV-processen. Desværre er sygefraværstatistikken forsinket i år.

Timing af trivselsmålingen er ikke optimal ift. beslutning om lukning af KSA. På Institutrådsmødet i sidste uge blev det bemærket, at store organisatoriske forandringer kommer i januar og dermed efter trivselsmålingen. Det gør trivselsmålingerne mindre aktuelle og anvendelige.

Målingen viser fremgang på tilfredshed og motivation som udtryk for trivslen på Instituttet. En væsentlig del af fremgangen er båret af en forbedret trivsel i TAP-gruppen. Af negative forhold skal nævnes, at der er en markant stigning i andelen af medarbejdere, som jævnlige oplever stress og symptomer på stress. Andelen af medarbejdere, som oplever mobning/chikane, er trods et fald, stadig for høj.

MLA: en måling efter lukning af KSA ville vise et dårligere resultat. Øget stress handler om flere opgaver, som vi forventes at løse. MLA oplever selv, at vi presser hinanden, fordi opgaver skal løses, fx når vi mangler under-



visere. Måske skal vi indimellem stoppe op. Vi laver individuelle prioriteringer. Medarbejdernes trivsel skal prioriteres. Vi har haft langvarige sygemeldinger.

Når vi har en travlhedskultur, bliver stress noget individuelt.

OS: i administrationen er Work Life Balance blevet værre. Det adresserer vi.

BH: vi har mange, korte deadlines. Også internt, som vi selv genererer. Senest er det ift. CopyDan.

LT: ift. CopyDan-eksemplet handler det om at minimere fremtidigt arbejde.

MR: Dagsordenen til dagens møde kom meget sent. Det bør vi gøre noget ved.

Alt for mange gør ikke opmærksom på, at de har stress og symptomer på stress. Det skal være legalt at sige fra.

DC: den nylige fjernelse af timer til bedømmelsesarbejde er også et problem. Skal vi opfordre vi folk til at sige nej til bedømmelsesopgaver? DC efterlyser timebanksoverblik. Det skal med i håndteringen af arbejdspress.

Det er usikkert, om normeringerne på SSH-fakultetet bliver påvirket af sammenlægning.

LT: vi har i regi af SAU i flere omgange arbejdet med undervisningsplanlægning. Her har vi fokus på at fordele arbejdet mere jævnt. Det er ikke kun timebanker, som afslører, hvor travlt der er. Problemstillingen er bredere. Der er mange opgaver, som ikke er timesat. Det skal vi også have blik for.

MR: vi holder mange møder i SAU, det får ikke alle timer for. Man får heller ikke for at sidde i studienævn.

MLA: samtidig er der nogle, som næsten ikke deltager i råd og udvalg.

BH: Beslutninger må kunne laves om ift. tildeling af timer til at deltage i råd og udvalg. Der er noget, der er urimeligt fordelt. Det bør rejses op ad til.

DC: arbejdsmiljø sagen fra København viser, at organisationen kan handle, når der er arbejdsmiljømyndigheder ind over.

RM: arbejdsmiljørepræsentanterne får timer. Arbejdsmiljøsektionen vil ikke blande sig. SSH-sammenlægningen kan give nye standarder.

TBK: i 2013 fik vi via en lokalaf tale timer fra fakultetet til fordeling til bl.a. administrative opgaver. Puljen blev siden sløjft. Det er endnu vigtigere end tidligere, at opgaver/hverv går på skift. Der skal laves en ny lokalaf tale på fakultetsniveau, hvis det skal løses.

Arbejdsmiljørepræsentanterne får ikke timer for at deltage i møder, men for at være arbejdsmiljørepræsentant i det daglige. Arbejdsmiljørepræsentanterne opfordres til at undersøge praksis via tillidsrepræsentanterne.

MLA: hvilke muligheder har institutledelsen opadtil ift. højt stressniveau hos medarbejderne?

TBK: work life balance har været på dagsordenen i forskellige former på institutniveau. Det bliver vanskeligt at sende problemstillingen op ad i systemet. Instituttets svar har været at strække midlerne til at finde midler til ansættelser til bl.a. at dække undervisningen ind.



BH: har kolleger, som altid spørger: "hvor mange timer får jeg for det?". At man får flere opgaver, men ikke får timer, stresser.

RM: tidligere blev en fast del af arbejdstiden defineret som administration. Måske skal vi tilbage dertil? Det ville være administrativt nemmere. Det er en ledelsesopgave at få alle til bidrage med "administrative opgaver".

BO: I FA er der kommet mere ro på.

MR: vi skal også huske at have fokus på mobning og chikane.

TBK: I HaMiU-regi skal trivselsmålingsspørgsmålene evalueres. Vi kan lige nu kun sammenligne på tværs af universitetet. Det er kun sygefraværet, som opgøres ens.

Hos os skal vi fokusere på at få tallene forbedret på stress.

#### 4. Status på APV-handleplan og handleplan 2022/23 samt procesplan

---

LT: Der er lavet status på de igangværende APV-handleplanspunkter ift. enten at videreføre eller ikke fortsat at prioritere punkterne i SAU's handleplan. Typisk fordi punkterne videreføres i andre regi.

*Krænkende adfærd* videreføres, opgaven er, at diskussionen skal ud og leve uden for SAU.

*Læring af nedlukningsperioden* foreslås afsluttet i SAU-regi.

*Øget digitalisering af undervisningen* foreslås afsluttet i SAU-regi.

*Balanceproblematikken mellem forskning og undervisning* er fortsat relevant i SAU-regi.

*Introduktion til undervisningsopgaven* foreslås afsluttet. Opgaven varetages som naturligt element i regi af den pædagogisk-didaktiske kompetenceudvikling.

Implementering af tidligere beslutning af praksis ift. *forebyggelse af længerevarende sygefravær* foreslås afsluttet i SAU-regi.

RM: Ift. introduktion til undervisningsopgaven, hvem varetager så opgaven med pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling?

MLA: det er en del af vores kvalitetssikringssystem.

LT: vi har en plan for pædagogisk/didaktisk kompetenceudvikling, som institutledelsen skal rulle ud. Opgaven ligger som en ledelsesopgave på linje med andre opgaver.

Emnet er drøftet i både SAU og IR. Der laves løbende planer. Planen er en del af vores målkontrakt med Fakultetet.

TBK: nye ansatte får tilbudt universitetets standardpakker ved opstart. Vi har udfordringer, når det handler om allerede ansatte. Vi skal gøre mere for de garvede medarbejdere. Vi skal huske at ajourføre undervisningsportfolio.

RM: vi er alle forpligtet på kompetenceudvikling.



LT: dansk ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer er netop blevet færdig. Den skal nu implementeres i regi af bl.a. MUS, bedømmelsesvejledninger mv. Derfor foreslås, at den ikke er del af APV-handleplan fremadrettet.

*Koordinatoropgaven* (som en del af balanceproblematikken mellem forskning og undervisning)

LT: Gruppen har været på en svær opgave. Det er ikke endt med et færdigt oplæg. Der er identificeret en række uddannelsesspecifikke opgaver. Spørgsmålet er, hvordan vi kommer videre?

MLA: koordinatoropgaven er bundet ind i mange andre opgaver.

LT: det er de faglige opgaver, som er koordinatorens, der er i fokus. Vi har skullet starte med at definere, hvad var en VIP eller TAP opgave. Hvilke fagligheder kræves for at løse opgaven? Nogle steder er det administrative medarbejdere, som løser koordinerende opgaver, der andre steder ligger hos en VIP.

LT efterlyser input til processen. Arbejdsgruppen kunne ikke komme længere. Hvad er konklusionen? Skal vi ensrette? Eller leve med det, der er?

RM: det er fint med et første skridt, som afdækker, hvordan opgaverne løses. Meget taler for, at det ikke kan ensrettes. Hvis opgaven går på omgang, får alle lov til at løfte opgaven. Ensretning på timesætning er nok ikke realistisk.

TBK: vi skal jo videre. Kortlægningen har været vigtig. En af målsætningerne har været at få en opdeling af hvad der er VIP- og TAP-opgaver. Vi skal arbejde videre med emnet. Mange har udfordringer med rollen. Noget er unik, men noget er også fælles.

LT: Vi vil gerne lande der, hvor opgaven ikke opleves som større end, den er normeret til. Vi har medarbejdere, som koordinerer forskellige steder. Det skal være mere ens.

Vi har også prøvet at se på, hvilke opgaver vi ikke længere vil løse. Udfordringen er, dels vi gerne vil gøre det godt og gøre det hele, dels at vi ikke synes, timerne slår til.

BH: på Socialrådgiveruddannelsen er der flere, som melder fra til koordinatoropgaven.

MLA: skal noget løses i regi af socialrådgiveruddannelsen?

TBK: det, at tiden ikke slår til på koordinatoropgaven, er ikke unikt.

MR: Vi mangler fra administrationen en udmelding på, hvornår der er deadlines? Et årshjul.

LT: Årshjulet er taget op igen i administrationen.

RM: det er, hvor der er snitflader med administrationen, vi skal have standardiseret.

MLA: det må være en ledelsesbeslutning at udjævne normeringerne.

*Dialogbaserede kortlægninger*

LT: I forbindelse med de dialogbaserede kortlægninger vil vi se på trivsel bredt, krænkende adfærd og balanceproblematikken.

MLA: vi skal have flere til at møde frem.



DC: man kommer primært til møder, man ser et behov for. Vi skal frame det bedre.

RM: er det behov for at gentage trivselsmålingen?

TBK: vi kan godt konkludere, at der er tilbagegang uden at gentage spørgeskemaet.

Vi kan på sigt udvikle et spørgeskema, som indfanger noget mere.

## **5. Drøftelse af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet**

---

Punktet udskydes af tidsmæssige årsager til næste SAU-møde

## **6. Orientering om udflytning af Socialrådgiveruddannelsen til Hjørring**

---

Instituttet udbyder fra sommeren 2023 Socialrådgiveruddannelsen i Hjørring. Uddannelsen placeres på UCN's Campus på Skolevangen i Hjørring. Der udbydes 50 studiepladser årligt. Vi er netop gået i gang med en præ-kvalificering af udbuddet, herunder en behovsafdækning, som skal indsendes til Forsknings- og Undervisningsstyrelsen til godkendelse. Godkendelse foreligger i efteråret.

I næste uge er der møde med dekanatet om økonomi. Studienævnet arbejder på studieordningen. Efterfølgende skal der sikres bemanding. Vi skal være klar 1. sept. 2023.

## **7. Drøftelse af nedlæggelse af KSA i København**

---

LT: vi har modtaget spørgsmål fra medarbejdersiden. De er kommenteret i sagsfremstillingen. Ledelsen indstiller, at vi drøfter arbejdsmiljøkonsekvenserne heraf.

MLA: det virker til, at det mest naturlige vil være, at vi fokuserer på EVU-aktiviteter ift. at sikre undervisningsopgaver.

DC: i København er forskellige veje drøftet, hvis KSA lukkes i København. Grundlæggende er der to retninger, a) hvordan kan medarbejderne i København bidrage til undervisningen i Aalborg og b) kan der udvikles EVU-aktiviteter i København?

MLA: vil gerne rejse spørgsmålet: hvor og hvornår diskuteres? Hvornår involveres studienævnet? Og hvad er ledelsens rolle? MLA udtrykker bekymring for arbejdsmiljøet på tværs af de to campusser. En udmelding fra dekanen om, at der kan forskes mere i København, bekymrer i Aalborg.

MLA efterlyser udmeldinger fra ledelsen om rammerne for det videre arbejde, og et forum for dialog, som involverer hele instituttet.

TBK: Er enig med DC i, at der er to spor. "Integrationssporet", hvor underviserne fra København underviser i Aalborg og flere EVU-aktiviteter.

Den brede drøftelse kommer efter udmeldingen af den politiske beslutning. Rektoratet holder kortene tæt til kroppen. TBK ser frem til, at beslutningen bliver truffet og meldt ud. Vi skal have en institutdrøftelse som en indragende og åben proces. Vi har et fælles studienævn for uddannelserne begge steder.

LT: vi skal lave fora for drøftelse af EVU-aktiviteter. Noget er fælles og på tværs, andet ligger lokalt.





DC: vi skal gøre alt, hvad vi kan for ikke at knække over mellem Aalborg og København. Der er forskellige tempi og temperamenter. Når den politiske udmelding kommer, skal det udmøntes i en ledelsesstyret proces for dialog. Kunne vi holde en fælles dag med fokus på udvikling af udbud på det sociale arbejdes felt? DC ser det som en bredere diskussion end KSA-studienævnets felt. Det er også elementer, som ikke kun ligger i studienævnets regi.

DC havde taget initiativ til at prodekan for EVU til besøg i København til brainstormsnak (dato). LT og OS deltog fra ledelsen.

MLA: undrer sig over dette møde, og havde ønsket, at studienævnet var informeret og inddraget. MLA mener, at dekobling bliver skabt på denne måde.

DC: beklager oplevelsen. LT havde problematiseret formen. Det var ikke KSA, der var i fokus. DC har inviteret prodekanen som afdelingsleder. Vi mangler et forum for dialog. Synes vi skal lave særligt forum for dialog og udvikling.

TBK: Vi skal erkende, at vi står i en sårbar situation, hvor åbenhed er ekstra vigtig.

MR: foreslår task-force. Det er os alle, der er usikre. Vi skal drøfte det sammen. Vi skal undgå splid.

Vi har brug for afdelingsmøder i Aalborg.

TBK: når beslutningen foreligger, skal vi finde samarbejde.

## **8. Nyt fra Institutledelsen**

---

Punktet udgår grundet manglende tid. Informationerne deles i et kommende nyhedsbrev.

## **9. Evt.**

---

Ikke noget til dette punkt.

### **Punkt 3: Drøftelse af input fra dialogbaserede kortlægninger - Handleplan**

Der er gennemført fem dialogbaserede kortlægninger. Tre fysiske på instituttets adresser og to virtuelle, en med hhv. fastansatte og tidsbegrænset ansatte. Fremmødet har samlet set været bedre end tidligere år, men SAU ser gerne, at endnu flere deltager i de årlige dialogbaserede kortlægninger.

SAU havde på forhånd identificeret tre fokusområder; a) trivsel generelt, b) krænkende adfærd og c) balanceproblematikken mellem forskning og undervisning. Fokusområderne dannede baggrund for og strukturerede dialogen på kortlægningsmøderne.

Målet med de dialogbaserede kortlægninger er både at blive klogere på forhold, der udfordrer arbejdsmiljøet og at identificere fælles handlinger og løsninger til handlingsplan for det kommende APV-år. SAU's rolle er på baggrund af kortlægningerne at prioritere og følge op.

Der er kommet rigtigt mange input og holdninger og der har været enkelte forslag til konkrete handlinger. Vedhæftede opsamling kan derfor danne udgangspunkt for en drøftelse af input fra de dialogbaserede kortlægninger med vægt på at kvalificere forslag til handlinger. På baggrund heraf udarbejdes forslag til APV-handlingsplan, som sendes i høring i SAU.

D. 30. juni skal SAU indsende APV-handlingsplan til Universitetets Arbejdsmiljøsektion.

#### **Indstilling**

Det indstilles, at

- input fra de dialogbaserede kortlægninger drøftes
- handlinger kvalificeres til brug for APV-handlingsplan

**Opsamling på dialogbaseret kortlægninger 2022**  
**Institut for Sociologi og Socialt Arbejde**

<b>PROBLEMSTILLINGER</b>	<b>KONKRETE HANDLINGER</b>
<p><b>Lav grad af tilstedeværelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ændrede mønstre efter coronahjemsendelse</li> <li>- Ikke alene et spørgsmål om at være til stede; mere fokus på at deltage og tage ansvar for kollektivet og dagligt fællesskab</li> <li>- Fokus på <i>Good academic citizenship</i>; at man kan bidrage til fællesskabet på forskellige måder. Definere de fælles værdier, for at tydeliggøre, hvad kommer vi her for? Skabe noget at komme for!</li> <li>- Italesætte omkostninger for fællesskabet ved ikke-tilstedeværelse; tydeliggøre et kollektivt ansvar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociale og faglige arrangementer</li> <li>- Indføre åbne kalendere, så man kan se, om man kan forvente at træffe kollega</li> <li>- Planlægge dage med tid til uformel snak, når man er på kontoret</li> </ul>
<p><b>Psykologisk tryghed</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der efterlyses kultur, hvor man også kan tale om de vanskelige emner og det svære i arbejdet</li> <li>- Krænkelser (udfoldes)</li> <li>- Høj grad af konkurrence (på mange parametre)</li> </ul>	
<p><b>Usikkerhed i og omkring ansættelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Åbenhed om stillingsmuligheder/usikkerhed i ansættelsen</li> <li>- Manglende information om, hvem der har fået og ikke fået stillinger; siver på vandrør og orienteres først formelt ved start eller efterfølgende (introduktion via kommunikations-TAP eller i nyhedsbrev.</li> <li>- Øget fokus på karriereveje uden for universitetet (tema på institutseminar; kan forskningsgrupper bidrage til brede fokus lidt ud?)</li> </ul>	

<p><b>On- og offboarding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uklare procedurer for, hvordan man får undervisningstimer som nyansat</li> <li>- Mentorordning for nye forskere</li> <li>- Intro til TAP ved onboarding</li> <li>- Manglende traditioner for off-boarding. Usikkerhed om, om kollegaer, der har søgt, men ikke fået stillinger, tages hånd om.</li> </ul>	
<p><b>Håndtering af korttidssygdom</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordinering af aflysning af de umiddelbare opgaver; både undervisnings- og øvrige aktiviteter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principiel drøftelse af, om der skal ske aflysning eller flytning af undervisning ved sygdom; selvstudie som alternativ</li> <li>- Indføre buffere og booke lokaler til ekstra undervisningsgange på alle moduler til opsamling</li> </ul>
<p><b>Stress</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Være mere eksplorative i afdækningen af, hvad der opleves som stressende</li> </ul>	
<p><b>Samarbejde med FA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fysisk adskillelse har betydning</li> <li>- Vi skal kende hinanden bedre</li> <li>- Positivt med besøg fra FA i Sydhavnen</li> <li>- Samarbejde om eksterne projekter. Der opleves uens håndtering; der efterlyses standarder.</li> <li>- VIP oplever at skulle passe ind i et TAP-årshjul</li> <li>- Oplevelse af, at TAP videresender opgaver/bestillingslister til VIP</li> <li>- Oplevelse af, at Aalborg Universitet, inkl. FA, ikke er særlig langt ift. digitalisering af processer.</li> <li>- I Sydhavnen er der ikke adgang til bestillingssystem; alting skal via Aalborg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Systematiske rejser til Sydhavnen for udvalgte TAP; <i>Forslag er videregivet til OS</i></li> <li>- FA kunne arbejde mere med Teams og Outlook. Standardisering af processer på tværs af uddannelser mv.</li> <li>- <i>Information og forslag om ændring er videregivet til OS</i></li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- AC-bistand til varetagelse af opgaver, som ellers ligger på projektleder (eksterne projekter)</li> <li>- Studenterhenvendelser skal til TAP ikke til VIP</li> </ul>	
<p><b>Synlig ledelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tydelighed (Værdimæssig linje, retning, stillinger, prioriteringer fx ved ansøgninger)</li> <li>- Kommunikere/informere, herunder timing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flytte ledelseskontoret i KST7 til centralt i bygningen</li> </ul>
<p><b>Balance mellem forskning og undervisning – og andre opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mere ligelig fordeling af opgaverne; der opleves skævhed i hvem, som har timebanker og hvem som sidder i udvalg.</li> <li>- Manglende procedurer ved frikøb i forbindelse med projektbevillinger; manglende procedurer for at komme ind og ud af undervisning (primært måske forelæsninger)</li> <li>- Tilrettelæggelse af undervisning, så man kan træde ind og ud af undervisning, fx ved frikøb. Vejledning som buffer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indføre faste mødedage</li> </ul>
<p><b>Planlægning, styring og implementering af timebudgettering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overveje en stærkere forbindelse mellem forskningsgrupper og undervisningsplanlægning; alternativt undervisningsteams, som dækker hinanden af</li> <li>- Oplevelse af manglende implementering; hvad sker der i praksis i studienævn efter budgetmødet?</li> <li>- Oplevelse af, at SN ikke alligevel kan anvende de ressourcer, der er tildelt på mødet. Individuelle aftaler indgået efter budgetmøde skal formidles til SN. Opleves også uens; større transparens i vilkår for individuelle aftaler</li> </ul>	

- Bevillinger kan udfordre uddannelsesdrift	
- Nyt, enklere timeregistreringsstyringsystem (a la saldo i Netbank); overblik over både bank/saldo og budget	- Undersøge, hvordan andre institutter gør
<b>Koordination</b>	
- Opgaven lander hos de samme	- Brug af AC'ere til koordinationsopgaver
- Uklar fordeling af konkrete opgaver mellem FA og koordinatore	

**Pointer fra de dialogbaserede kortlægninger, som ledelsen håndterer uanset handleplaner:**

Undervisning efter Corona; der indføres nyt format på undervisning fra E23, som forventes at inddrage, aktivere og forpligte de studerende i højere grad.

Håndtering af spørgsmål vedrørende lukning af KSA i Sydhavnen og oprettelse af udbud af Socialrådgiveruddannelse i Hjørring, herunder spørgsmål om arbejdstid i Hjørring

Indkald til undervisning i Outlook

Sikring af gode rammer for ph.d.-forløb, herunder vejleders opgaver og forventninger til denne

Rammerne for vores institut; ide om at være et helt universitet (oplevelse af marginalisering af HUM og SAMF); i samarbejde med dekanat.

Sikre ordentlig proces for medarbejdere, der ikke tilbydes stilling, de har søgt.

Undersøger anvendelsen af administrativ database i FA

## Punkt 4: Orientering om ændring vedr. juleferie

*Nedenstående er indholdet af mail fra HR-afdelingen*

HSU har på mødet d. 15. december 2021 besluttet, at man i 2022 gennemfører et forsøg, hvor AAU ikke holder virksomhedslukket mellem jul og nytår. Det drejer sig specifikt om dagene d. 27.-30. december.

### **Forsøgets baggrund**

Baggrunden for forsøget er, at der længe har været drøftelser omkring fordele og ulemper ved AAU's virksomhedslukning. Argumenterne for lukningen har blandt andet været, at man sørger for, de ansatte husker at holde deres ferie, at man gør det lettere at administrere den generelle planlægning/disponering af ferie i løbet af ferieåret, samt man minimerer risikoen for, at en stor mængde feriedage skal udbetales ved årets afslutning, når dagene tvinges til afholdelse sidst i december. Argumenterne imod lukningen har blandt andet været, at man gerne vil hjælpe VIP'ere og dermed give dem muligheden for at arbejde mellem jul og nytår, hvis de har eksamener umiddelbart efter nytår, at behovet for lukningen ikke længere er administrativt nødvendigt pga. forhåndsdisponering af ferie, samt mulighed for varsling af feriedage, og at en lukning ikke nødvendigvis tager højde for personale på et mangfoldigt plan, fordi ikke alle medarbejdere nødvendigvis fejrer jul eller nytår.

Ovenstående er blevet drøftet på udvalget, hvortil det for 2022 er besluttet, at man gennemfører et forsøg, hvor AAU ikke holder virksomhedslukket mellem jul og nytår. De primære kriterier, som forsøget vil blive evalueret på, er, om medarbejdere alligevel husker at holde deres ferie, samt mængden af ferie-relaterede udbetalinger ved ferieårets afslutning.

### **Betydning i praksis**

I praksis betyder forsøget, at medarbejdere ikke længere er tvunget til at disponere 4 feriedage i perioden d. 27.-30. december 2022. Det skal dog nævnes, at man fortsat har mulighed for at varsle dagene til afholdelse, så længe det gøres med minimum en måneds varsel, hvis det giver mening lokalt. Derudover opfordrer AAU fortsat sine ansatte til at benytte perioden mellem jul og nytår til at restituere og afholde ferie. Procedurer og vejledninger relateret til ferie og virksomhedslukningen vil snarligt blive opdateret på hjemmesiden, så fremgangsmåde og retningslinjer er opdaterede og gennemsigtige ift. forsøget. Derudover vil de lokale fraværsregistrarer og HR-partnerne snarligt blive orienteret om forsøgets betydning i praksis.

*Slut på mail fra HR-afdelingen*

### **Implementering på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde**

Den lokale HR-afdeling i Fællesadministrationen vil varsle 4 feriedage i perioden d. 27.-30. december 2022.

Medarbejdere, som ikke ønsker at afvikle ferie i denne periode, meddeler dette til Fællesadministrationen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

## Punkt 5: Nyt fra Institutledelsen

Instituttet gik ind i 2022 med et budgetteret underskud på 2 mio. kr./en trækingsret på egenkapitalen. Dette er fortsat gældende og forbrug i årets første måneder har således ikke givet anledning til ændringer i det forventede resultatmål.

Der arbejdes fortsat på prækvalifikationsansøgning og på at afklare fysiske rammer i Hjørring. Der er i skrivende stund ikke nyt om de økonomiske vilkår og rammer.

Institutedelsen har holdt møde med studienævnensformand Maja Lundemark om handlingsmuligheder i forbindelse med lukning af KSA i Sydhavnen. Første skridt er et møde med dekanat på denne side af sommerferien for at drøfte kommende strategier.

## **Punkt 6: Evt.**