



Kan frit distribueres
Udkast

Aalborg Universitet
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Johanne Kær Berg
Telefon: 9940 8130
Email: johanne@socsci.aau.dk

Dato: 16-06-2024
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af møde i SAU-møde den 11. juni 2024

Deltagere: Jakob Skjøtt-Larsen (SKL), Annette Quinto Romani (AQR), May-Britt Søndergaard Justesen (MBSJ), Berith Heien (BH), Dorte Caswell (DC), Dennis Overgaard Zacho (DOZ), Mia Arp Fallov (MAF) og Maja Lis Lundemark Andersen (MLA)

Afbud: Cirkeline Kappel (CK), Mikkel Bo Madsen (MBM) og Mette Rømer (MR)

Øvrige deltagere: Johanne Kær Berg (referat) (JKB) og Marianne Morell (MM) deltog under punkt 2

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Ad 2. Orientering om instituttets økonomi

Bilag: Driftsopgørelse pr. april 2024 og Samlet forbrug

Jakob orienterede om instituttets økonomi. Fakultetet har et samlet underskud i 2023 på 4,5 mio. kr., som skal tilbagebetales over to år. I 2024 skal der på fakultetsniveau tilbagebetales 2,3 mio. kr., hvilket er fordelt mellem BS, ISSA og IKL baseret på deres andel af den samlede afvigelse. På denne baggrund skal instituttet tilbagebetale 0,7 mio. kr. i 2024.

Der har desuden været lønstigninger på 5,9 % i 2024, hvilket medfører yderligere udgifter på mindst 1,1 mio. kr. Instituttet får kompenseret 0,6 mio. kr. gennem træk på egenkapitalen (hovedområder).

Instituttet havde oprindeligt budgetteret med et overskud på 0,5 mio. kr. i 2024, men på grund af de nævnte forhold er det korrigerede resultatmål nu et overskud på 0,6 mio. kr. i 2024. Økonomien fremstår derfor i balance for året. Vi skal fortsat have fokus på optag, hjemtag og fastholdelse.

MM gennemgik driftsbudgettet. Der er afsat 25.000 kr. til inventar, hvoraf der allerede er brugt ca. 16.000 kr. til indkøb af reoler til kontorerne.

Institutseminariet er ændret til et endags-seminar den 19. august. Dette medfører en besparelse på ca. 200.000 kr., som bl.a. skal dække udgifter til en aftale med AUB om overtagelse af opgaver vedrørende VBN. Denne ydelse (konsulentonorar) koster 150.000 kr. årligt, samt udgifter til inddatering.dk på 60.000 kr.

Der er også brugt en del midler på repræsentation af møder, dette dækker bl.a. over tiltrædelsesforelæsninger og frugtordningen.

Yderligere er der en ekstra post i budgettet for et Erasmus Mundus-stipendium. En Erasmus Mundus-studerende på ADVANCES har modtaget et stipendium fra Internationalt Kontor via fripladsmidlerne, dog er det



instituttet, der udbetaler dem.

Der er også kommet en ekstra udgift på 250.000 kr. fra Sydhavnen for området *Torvet*. Tidligere blev denne udgift dækket af Fælles Service, men nu er udgiften fordelt ud på institutterne i Sydhavnen.

Overordnet set har instituttet et budget, der hænger sammen, blandt andet på grund af besparelser på husleje. Der er en markant stigning i forskningsansøgninger, hvilket resulterer i flere forskningsmidler, samt en fornuftig fastholdelse af optag (muligvis en anelse lavere på socialrådgiveruddannelsen), hvilket sikrer, at budgettet balancerer.

Der er en proces i gang vedrørende Sydhavnen frem mod 2030.

Ad 3. Drøftelse af APV herunder udkast til handleplaner, runderingerne, trivselsmålingen og sygefravær statistikken

Bilag: Udkast til handleplaner, referat fra de fire runderinger, trivselsmålingen (findes online)

Sygefraværstatistikken var desværre ikke blevet medsendt

Jakob orienterede kort om APV-processen. Der har været afholdt fire dialogbaseret kortlægninger samt møder i arbejdsmiljøgruppen.

Forud for kortlægningerne havde deltagerne modtaget de forhåndsbestemte punkter, som SAU havde besluttet. Derudover blev deltagerne bedt om at skulle tænke over punkterudkast/forslag til punkter, som vi kunne tage med videre til SAU, og som kunne ende ud i handleplaner.

Der er valgt at arbejde med fire indsatsområder:

- EarlyCareer-indsatser
- Stress/balance problematikker
- Omgangsformer og grænseoverskridende adfærd
- Informationsniveau

Udkastet til handleplaner (vedhæftet som bilag) blev drøftet i SAU. Der kom mange gode indput til handlinger og løsningsforslag. Nedenstående er nogle af de punkter, som blev drøftet.

EarlyCareer-indsatser:

- Mange Ph.d.-studerende bliver ikke færdige til tiden, hvad skyldes dette?
- Bedre onboardingplan
- Høje forventninger, hvis man sammenligner med andre lande
- Hvad kan vi gøre for at skabe nogle bedre rammer?
- Så hurtigt som muligt at få afklaret "spillereglerne" både på instituttet, og hvordan man kan komme videre efter end Ph.d.
- Tværgående aktiviteter på tværs af forskningsmiljøerne
- Skabe nogle rammer for konstruktiv feedback ved fremlæggelser
- Samtaler ved forskningsgruppelederen når man snart er færdig
- Studienævnsforpersonen og vejleder skal være mere involveret i tildeling af undervisningstimerne til de Ph.d.-studerende
- Kigge på vejlederrollen

Stress/balance problematikker:



- Hvordan kan vi mindske stress blandt medarbejderne og skabe en bedre balance - både mellem arbejds- og privatliv, men også mellem undervisning og forskning
- Sabbatical-ordningen blev drøftet, kan man begynde at bruge af timebanken
- +/-50 timer pr. semester uden aftale med institutleder
- Oprette en "timebørs" - der er både medarbejdere som har for mange timer, men også medarbejdere som har for få
- Lave en oversigt over, hvad timenormerne for vejledning dækker
- VIP underviser for meget, hvordan kan man frigive mere tid til forskning?
- Det er meget arbejdskrævende at lave forskningsansøgninger. Vi fejrer det, når det lykkes, men hvordan støtter vi hinanden, når man får afslag. Et forslag kunne være at have møde med vice-institutlederen for forskning

Information og inddragelse

- Der var generelt et ønske om kortere men hyppigere nyhedsbreve
- Platform til indmelding af nyheder
- Bedre og mere gennemsigtige procedure for info om sygemeldinger (hvad må vi gøre?)

Omgangsformer og grænseoverskridende adfærd

- Hvordan kan vi mindske, at man som forsker kan komme til at opleve grænseoverskridende adfærd (f.eks. ved indhentning af empiri)? Der blev drøftet muligheden for at gennemføre dialog i forskningsgrupperne om tryksskabende retningslinjer ifbm. empiriindsamling.
- Hvordan kan vi opbygge et beredskab, hvis man oplever grænseoverskridende adfærd?
- Hvordan omtaler man hinanden som kollegaer, overfor studerende.
- Indretningen af frokoststuen i Kroghstræde 7 blev også kort drøftet, vi skal også være opmærksomme på omgangsformerne i Kroghstræde 7
- For at få et bedre samarbejde mellem TAP og VIP blev der foreslået flere sociale arrangement på tværs af TAP og VIP / Aalborg og Sydhavnen

De forskellige inputs skrives ind i handleplanerne, hvorefter MBSJ og JKB gennemarbejder dem inden de rundsendes til skriftlig godkendelse blandt SAU-medlemmerne. Senest d. 30. juni skal handleplanerne være uploadet i det centrale AAU APV-system.

Ad 4. Drøftelse af VIVE-rapporten

Rapporten fra VIVE blev fremlagt og drøftet. Det er bekymrende, at så stor en andel af de ph.d.-studerende har oplevet nedværdigende adfærd (36 % af de kvindelige ph.d.-studerende på AAU).

Det er vigtigt at skelne mellem ekstern og intern krænkende adfærd. Hvis man oplever krænkende/nedværdigende adfærd, er der afgørende, at man får hjælp.

Forskellige forslag blev drøftet; for at mindske at man som forsker kan komme til at opleve grænseoverskridende adfærd (f.eks. ved indhentning af empiri), kunne man, som en del af et kursus omkring indhentning af empiri, klæde unge forskere på til feltarbejdet, især set i lyset af, at VIP ofte arbejder med sårbare borgere.

Netop ovenstående forslag er skrevet ind som en handling i handleplanen for *Omgangsformer på Instituttet*



Ad 5. Nyt fra Institutledelsen

- *Delestå (rammeaftale)*
Dette har været en lang proces, da der skal indgås aftaler for alle uddannelserne. 18 % af undervisningen på socialrådgiveruddannelsen leveres fra Juridisk Institut, der arbejdes på en rammeaftale.
- *Arbejds miljøprocessen med socialrådgiveruddannelsen og jura*
Der har desværre været en del konflikter mellem personalet (fra Juridisk Institut og ISSA) på socialrådgiveruddannelsen. Dette gælder både fagligt og personligt.
Der har været tilknyttet en udefrakommende konsulent, som har haft samtaler med de enkelte involverede medarbejdere og alle samlet som en gruppe. Denne proces er blevet set som positiv og håbet er nu, at samarbejdet omkring jura/socialrådgiveruddannelsen kommer til at fungere fremadrettet.
- *Status på Inddatering.dk*
Både den enkelte medarbejder og ledelsen kan bruge redskab til timestyring. VIP skal selv registrere alle deres timer vedr. undervisning, eksamener mm. Alt udenom (frikøb mm) registrerer administratoren.
MAF giver en mere detaljeret gennemgang på medarbejdermødet på torsdag.
- *Status på tidsregistrering*
Det er et EU-krav fra d. 1. juli, at alle medarbejdere, både VIP og TAP skal tidsregistrere deres arbejdstid. Der bliver sendt en mail ud d. 27. juni til alle ansatte med info om regler, system, vejledningmateriale og support informationer herunder invitation til onlinemøder. Systemet, som skal benyttes, hedder ProjectFlow.
- *Nye studenterevalueringer*
Der har lige været afholdt det tredje møde i arbejdsgruppen. Der kommer nye måder at lave evalueringer til undervisninger på fra efteråret 2024. Mere info kommer senere
- *Sekretariatet*
Rammer for distancearbejde for TAP (Distancearbejde for TAP på ISSA). Dokumentet var vedlagt til SAUs orientering og den beskrevne praksis er implementeret i sekretariatet pr. maj 2024.

Ad 6. Kompetenceudviklingsbehov

Udskydes til næste SAU-møde

Ad 7. Retningslinjer for IT-udstyr på ISSA

Bilag: Retningslinjer for IT-udstyr på ISSA

Dokumentet er blevet udarbejdet for at opnå større gennemsigtighed; hvilket IT-udstyr kan man forvente at få stillet til rådighed.

Det blev påpeget, at der notatet står, at D-VIP kan få stillet en computer til rådighed, vi skal lige være obs på, om vi reelt kan honorere dette.

Ad 8. Politik og plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling



Bilag: *Politik og plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling*

Udskydes til næste SAU-møde

Ad 9. EVT
