



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af fællesmøde mellem SAU og Institutråd på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

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

Torsdag den 7. maj 2020

Dato: 11-05-2020
Sagsnr.:

Microsoft Teams

Deltagere: Betinna Olesen (BO), Kristian Vagn Nielsen (KVN), Pia Ringø (PR), Dorte Caswell (DC), Søren Rudbæk Juul (SRJ), Vivi Imer Hansen (VIH), Berith Heien (BH), Morten Kyed (MK), Lene Tølbøll (LT), Trond Beldo Klausen (TBK), Marianne Morell (MM), Bo Møller Lange (BML), Rasmus Juul Møberg (RJM).

Afbud: Mia Arp Fallov, Anja Jørgensen, Mette Rømer, Melissa Rolle Bech Madsen, Ninna Meier og Katrine Bøgh Detlefsen

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Referat

1. Dagsorden

Dagsorden blev godkendt

2. Baggrunden for fælles drøftelse af institutpolitikker og fælles politikker

Baggrunden for fællesmødet mellem Institutråd og SAU er et behov for at drøfte politikker med instituttets udvalg. Et fællesmøde giver mulighed for at drøfte både strategiske elementer (Institutrådets ressort) og de arbejdsmiljømæssige (SAU's ressort). Der tages afsæt i politikker formuleret på Institut for Politik og Samfund.

Orienteringen blev taget til efterretning.

3. Drøftelse af mentorpolitik for adjunkter og postdocs

TBK: En mentorpolitik for adjunkter og postdoc skal danne ramme om kvalificering, både pædagogisk og ift. meritering, gennem at lade seniorer være sparringspartnere.

Der er en forskel på de, som er en del af projekter, og de som ikke er. I projekter er det naturligt, at det er projektlederen, der er mentor/sparringspartner. Ellers vil det typisk være forskningsgruppelederen.

Det betragtes af flere som en naturlig del af opgaven som forskningsgruppeleder, hvorfor det ikke vil være relevant for alle med en mentor derudover. Der har været efterlyst mere sparring blandt yngre medarbejdere tidligere, hvorfor det kan være fint med en politik, der gør det muligt at udpege en mentor, hvis der efterspørges en sådan.



Det er dog vigtigt, at beskrivelsen af mentorpolitikken ikke formuleres så det fremstår som et administrativt indført 'planlægningsværktøj', men som en platform for at man kan få en mulighed for sparring.

Politikken tilrettes og sendes i høring i Institutråd og SAU.

4. Drøftelse af emerituspolitik

TBK: Emerituspolitikken på Politik og Samfund afspejler Institut for Sociologi og Socialt Arbejdes praksis. Aktive forskere kan tilbydes emeritusaftaler. Emeritus bruger også til bedømmelsesopgaver.

Grundet ny ansættelsesbekendtgørelse kan emeritus ikke længere blive eksterne lektorer. Kravet til eksterne lektorer er nu, at de enten skal være ansat på andre universiteter eller have deres baggrund i praksis. Det er et problem, som TBK tager op med dekanen.

Politikken tilrettes og sendes i høring i Institutråd og SAU.

5. Drøftelse af politik for nærvær og tilstedeværelse

TBK: Emnet er drøftet ved flere anledninger. Herunder om der er et behov for en formuleret politik. Indtil videre har Instituttet valgt ikke at formulere en politik. TBK kan bakke op om intentionerne i Institut for Politik og Samfunds politik, men ser fx ikke tilstedeværelse på institutseminar som obligatorisk.

TBK adresserer i ansættelsessamtaler med nye medarbejdere, at der forventes tilstedeværelse på mindst 50 %. Det vigtigste er imidlertid, at der etableres et arbejdsmiljø, som alle har lyst til at være en del af.

DC: er stor tilhænger af, at man skal være sammen om forskning. Men det er problematisk at have et formelt papir. Måske kan det give mening, hvis ledelsen har brug for bagstopper/et mandat til at gøre noget, hvis nogle ikke er tilstede? Hvis ønsket er øget tilstedeværelse, er papiret forfejlet. Det er langt vigtigere at arbejde med at opbygge et miljø, som man har lyst til at være en del af.

VIH: er tilstedeværelse et tema til MUS-samtalerne? På K7 har arbejdsmiljøproblemer fx betydet mindre tilstedeværelse.

TBK: er enig i, at niveauet af tilstedeværelse i K7, ikke er optimalt. Både ledelse og medarbejdere har et ansvar. Men det er ikke det samme som, at medarbejdere er ikke tilgængelige. Hvis der er problemer med tilgængelighed, skal det tages op løbende. Outlook-kalendere skal være ajourført.

DC: TAP-personales tilstedeværelse er central for miljø.

SRJ: Ser ikke, at der pt. er brug for en nedfældet politik. Men der kan måske senere blive det. Under indtryk af øget digitalisering.

VIH: tænkes der i at reducere huslejudgifterne ved at lade folk arbejde mere hjemme, jf. at alle VIP lige nu har et kontor/kontorplads til rådighed på universitetet? TBK: det er ikke en aktuel diskussion.

MK: På den ene side er der for få deltagere til instituttets faglige arrangementer. Omvendt optager det en væsentlig del af forskningstiden. Forventninger om fremmøde er ikke løsningen.

TBK: fremmødet til ph.d.-forsvar er OK. Til specifikke faglige arrangementer kan der være for få.



TBK: Konkluderer, at der er enighed om intentionerne om øget tilstedeværelse, men der behøver ikke på nuværende tidspunkt at være en nedfældet politik. TBK har de nødvendige ledelsesmæssige redskaber, hvis der ikke er tilstrækkelig tilstedeværelse og tilgængelighed.

Der skal arbejdes med fagligt og socialt miljøopbygning i alle instituttets bygning.

6. Drøftelse af sprogpolitik

TBK: Behovet for en politik på Institut for Politik og Samfund er større/anderledes end på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde. Også her er der en forventning om, at man kan beherske dansk i løbet af 2 år. Så man kan vejlede de studerende.

LT: Vi får nu nye hjemmesider, hvor meget også skal være på engelsk. Her er det en kommunikationsstrategi snarere end en sprogpolitik, der er brug for.

Der skal også være engelsksproget kommunikation til studerende på Noswell og Advances-programmerne.

LT: Det er fint at have formulerede forventning til engelsksprogede medarbejdere. Men vi ved også, at det er svært at være en del af hverdagslivet i bygningerne, når man ikke taler dansk.

TBK: Den interne kommunikation vil fortsat være på dansk. MM: AAU har en sprogpolitik. TBK: Når politikken skrives igennem, skal der være opmærksomhed på, hvad der står i denne. Politikken skal desuden formuleres, så den passer på instituttets virkelighed.

Politikken tilrettes og sendes i høring i Institutråd og SAU.

7. Drøftelse af håndtering af værdipolitikker

På instituttets intranettet ligger en række dokumenter, som omhandler universitetets og instituttets værdier.

Det drejer sig om AAU-dokumenter, som foreligger i opdateret form i AAU-håndbogen. Det er også institutdokumenter/-politikker, hvor der nu foreligger formulerede AAU-politikker. Endelig er der instituttets mere specifikke dokumenter og politikker, som vi skal vurdere behovet for.

Der nedsættes et udvalg bestående af RJM og LT med PSH som sekretær, som i løbet af efteråret kommer med et indspil til SAU og Institutrådsmøderne i november/december.

8. Orientering fra ledelsen

Vi afventer Statsministerens udmelding og Direktionens udmøntning heraf. AAU har en forholdsvis restriktiv linje, jf. vores mulighed for at afhente ting på vores kontorer.

RJM: hvis AAU åbner til efteråret, men undervisning forbliver digital, vil det være muligt at få udstyr til hjemmekontor. TBK: det er et relevant spørgsmål. Vi undersøger det.

LT: vi forventer, at vi kan være på arbejde efter sommerferien. Det er forventeligt, at der også bliver fysisk undervisning.



Kortlægningerne i regi af APV-processen gennemføres i løbet af de kommende uger.

MM: Institutseminaret kan konflikte med tidspunkter for budgetlægningsprocessen. TBK: det må vi løse ift. programmet.

9. Evt.

Ikke noget til evt.