

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

20-12-2021 10:30 - 12:30

Teams

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Orientering om Aalborg Universitets nye arbejdsmiljøpolitik.....	2
Punkt 4: Status på APV-handleplan og handleplan for ligestilling og diversitet.....	2
Punkt 5: Drøftelse af politik og plan for pædagogisk kompetenceudvikling.....	4
Punkt 6: Drøftelse af fysiske forhold.....	5
Punkt 7: Nyt fra Institutledelsen.....	5
Punkt 8: Evt.....	6
Overblik: Noter.....	7
Overblik: Delte kommentarer.....	8

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Godkendelse af referat

Indstilling

Det indstilles, at referatet godkendes.

Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 17-11-2021

**Referat af SAU-møde på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde d. 30.
august 2021**
Kroghstræde 7, lokale 72

Til stede: Trond Beldo Klausen, Lene Tølbøll, Otto Simonsen, Rasmus Møberg, Kathrine Vitus, Vivi Imer Hansen, Mette Rømer, Maja Lundemark, Berith Heien og Betinna Olesen

Afbud: Dorte Caswell

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

2. Godkendelse af referat

Referatet godkendt.

Referatet gav anledning til et opfølgende spørgsmål fra sidste møde fra MR: Er der samlet op på timer ift. adjunktpædagogikum?

TBK: vi vender tilbage til den tidligere model med timer for det enkelte semester.

OS: FA orienterer herom.

3. Nyt fra Institutledelsen

Optag

LT: vi ender lidt lavt på Sociologi, da flere har sagt nej tak og standby. Optagelseskontoet ændrer til næste år.

TBK: Dimensioneringen begynder at slå igennem. På BA-sociologi og KSA-KBH ligger vi under vores dimensionering.

Stillingsplan

TBK: vi er i en proces med inddragelse af studienævn, forskningsgrupper, Institutråd, Studieråd og Forskningsudvalg. Pt. er der ønske om 10 stillinger i form af otte "fortsættelsesstillinger" på Socialt Arbejde og to stillinger på Sociologi.

Usikkerheden ligger på a) ny budgetmodel, som forventeligt lander samme sted, som vi er i dag.

Beskatningen vil fremadrettet også gælde eksterne forskningsprojekter. I princippet tilgodeses områder

med vægt på uddannelse. Forskellige kompensationsordninger betyder, at vi ender nogenlunde samme sted som i dag. Vores STÅ-indtægter reduceres en smule grundet dimensionering, b) sammenlægning af HUM og SAMF. Der vil være en intern udligning, som kan få betydning, og c) vi kommer ikke til at have stigende indtægter på uddannelsesområdet. Vi kan primært vokse på eksterne forskningsmidler.

Når vi kender vores budget primo november, ved vi også, hvordan vores stillingsplan kommer til at se ud.

Vi har midler tilovers, som delvist har kunnet bruges til midlertidige stillinger. Vi har boostet på ph.d.-området. Der er fortsat tre stillinger, som skal besættes i efteråret. Der skal laves søgekomiteer til tenure track, lektorater og professorater. Det forsinker processen en smule, men må forventes at give et bredere felt. Søgekomiteerne udspringer af ULD-drøftelser, hvor der er identificeret kønsmæssige uligheder.

ML: deltagelse i en søgekomite kan være en større opgave.

TBK: Det skal være at se på tilgængelige CV'er på nettet. Åbne opslag inden for Socialt Arbejde kunne formentlig klares af samme søgekomite, hvis opslagene er nogenlunde samtidige. Det skal ikke være de samme, som sidder i søgekomite og i bedømmelsesudvalg.

MR: bruger vi aktivt kategorien tenure track? Det er uklart, hvornår man er uundværlig?

TBK: beslutning sker forud for opslag i dialog, hvor vi har en kandidat, vi ikke kan undvære. Vi har gjort det to gange inden for de seneste fem år. Udenlandske ansøgere kan tolke, at det er en permanent stilling. Skal også være bekendt for søgekomiteen.

Flytning af socialrådgiverpladser til Hjørring

Første udbud i september 2023. Der afholdes møder med dekanatet. Vi kommer også til at drøfte det i relevante samarbejdsorganer. Pladser, som flyttes, medtæller ikke i universitetets reduktion.

Rektoratet er i dialog med UCN om, hvorvidt der kan være studiepladser på UCN's Campus på Skolevangen i Hjørring.

ML: forestiller ledelsen sig, at medarbejdere kun er i Hjørring?

LT: Vi har ikke talt om dette endnu. Vi skal både sikre et godt fagligt miljø og et godt studiemiljø. Rektoratet skal medvirke i afklaring af en række spørgsmål, herunder om vi skal akkrediteres som nyt udbud. Der laves tidsplan. Lokaler er et af de akutte spørgsmål.

BO: skal der et sekretariat med?

LT: det vil være forventeligt. Vi skal sikre, at vi ikke bliver en del af UCN's administration på Skolevangen.

ML: kan KSA-model med to campi bruges?

RM: får det betydning for stillingsplanen? Er UCN interesseret i at overtage uddannelsen? Og hvor smart er det at bo sammen med UCN?

TBK: den aktuelle stillingsplan er for 2022. Nøglen er antallet af pladser. Antallet af ekstra pladser kan få betydning for stillingsplan.

Prisen for leje sig ind kan også få betydning.

LT: UCN vil gerne overtage uddannelsen, men rektoratet har meddelt, at det ikke er et issue.

VIH: Ift. antallet af praktikpladser og dialogen med praksis vil det kræve en afstemning med kommunerne.

LT: praktikpladser er en forudsætning, som dekanatet har tydeliggjort overfor rektoratet. Hjørring Kommune og de øvrige kommuner er bekendt hermed.

BH: er der lavet aftaler med andre institutter ift., at de skal levere på en anden adresse?

LT: det har vi endnu ikke talt om. Vi skal have dialog om tilrettelæggelse af undervisning.

RM: Når UCN har en interesse i at overtage, skal vi prioritere vores indsats. Der skal være et stærk fagligt miljø på lokaliteten. Vil det stå i stillingsopslaget, at man kan komme til at undervise i Hjørring?

ML: KSA har erfaringer, der kan bruges.

VIH: der er andre socialrådgiveruddannelser i Danmark, som har været gennem en lignende proces. Måske kan vi lære af det?

TBK: processen skal være tilendebragt til nytår. Implementering sker herefter. Nogle bor nordenfjords både studerende og VIP.

LT: det er vigtigt, at vi sikrer, at det bliver et godt og attraktivt udbud. Vi er tidligt i processen. Noget ligger til afklaring hos hhv. rektorat og dekanat. Kræver en intern proces. Vi vender tilbage.

4. Tilbage efter Corona

ML: vigtigt at få meldt ud til de studerende, at vi underviser på Campus uanset Corona. Vi modtager allerede nu henvendelser.

LT: DSUR har drøftet emnet. De har udmeldt, at det er det enkelte studienævn i samarbejde med studielederen, som tager stilling til udbud ved Corona. Der er ikke krav om, at de studerende kan tilgå undervisning online. LT har efterlyst en central beslutning. Det skal ikke være noget, som lander på den enkelte underviser.

RM: Ønsker generel udmelding. Det handler også om rettighederne til undervisning.

BH: vi har drøftet det i Socialrådgiveruddannelsens studienævn. Vi er ikke tilhængere af mixede undervisningstilbud.

ML: centrale beslutninger vil være at foretrække. Hvis der kommer slinger, vil presset øges.

KT: det skal ikke være op til den enkelte underviser. Der vil være et pres. Det skal være ensartet.

LT: det er en studielederbeslutning. Vi tilrettelægger digitale aktiviteter, hvor det giver mening. Fysisk undervisning er med fremmøde.

TBK: Vi vil opleve Corona-bekymring. I Norge kører de hybridundervisning pga. utryghed.

VIH: de studerende skal tilbage. Vi skal tage godt i mod dem. Der er også en kollegial dimension. Velkommen tilbage receptionen skal suppleres, så vi får skabt/genskabt et socialt og fagligt miljø. Hvad kan vi gøre som arbejdsmiljørepræsentanter?

TBK: der skal gøres en vedvarende indsats ift. at fremme fremmøde. Via faglige og sociale arrangementer. Vi har et efterslæb af arrangementer. Vi har forskellige behov. Har også været tema på MUS. Folk er glade for at være tilbage, og kan vælge at være på campus.

RM: bliver der indskrænkninger på kontorpladser? Hvis vi arbejder meget hjemme, skyder vi så os selv i foden?

TBK: der er pres på kvm. Hverken studerende eller VIP er her hele tiden. Vi kan formentlig fortætte os. Der vil komme noget i forbindelse med flytning.

Måske skal vi et par gange om måneden holde faste, fælles husaktiviteter. Vi følger op ift. dette.

LT: Vi følger også op ift. de studerende.

5. APV-handlingsplan

LT: I APV-2021 ligger fire punkter, jf. de dialogbaserede kortlægninger, plus balanceproblematikken overført fra APV-2020. To af temaerne blev drøftet på de dialogbaserede kortlægninger. To temaer har vi drøftet i SAU.

SAU har arbejdet med sygefravær. Med mere fokus på de kortere sygeperioder. Der er formuleret mail, som kommer ud i forbindelse med sygemeldinger.

Koordinatorrollen skal genoptages. Der indkaldes til møder i arbejdsgruppen. Ligger som et underpunkt i balanceproblematikken.

VIH: har vi ide om, hvor vi lander med koordinatorrollen?

LT: der har ikke været opbakning i arbejdsgruppen til at harmonisere. Det er præmissen, at det i nogen grad skal ensrettes. Koordinationsnormerne fastlægger vi ikke selv. Arbejdsopgaverne i rollen er ret forskellige.

BH: er det realistisk at gøre det mere ens? Uddannelserne er forskellige. Der bruges flere timer end normen.

LT: vi er gode til at argumentere for det særlige. Vi skal identificere det, som er det samme. Målet er at sikre, at det ikke er vidt forskellige opgaver. Der er udtrykt frustration over for dette. Den oplevelse skal vi arbejde med.

BH: taler vi også om de opgaver, som ikke skal laves, når de 30 timer til koordination er brugt? Koordinatoropgaven er vigtig, men ikke attraktiv.

LT: der er opgaver, som enten kan løses af koordinator eller administrationen. Dette er også en dimension.

VIH: fokus på koordinatorrolle kan sætte ild i meget. Det er en vigtig funktion.

LT: gentager opfordringen til, at SAU-medlemmer deltager i gruppen, som drøfter koordination.

TBK: vi vil gerne forenkle og gøre opgaver mindre arbejdskrævende. Forudsætning for at komme af med opgaver er ensretning. Jo mere ens, jo nemmere kan sekretariatet løfte opgaven. Vi skal bruge mindre tid på koordination i opgaven. Vi skal gøre opgaven attraktiv.

ML: nogle opgaver kan kun løses af koordinator. Det kan være svært at skille ad.

LT: arbejdet i gruppen genoptages.

Krænkende adfærd

LT: krænkende adfærd har været drøftet i SAU. Nogle af os har været på kursus hos CRECEA. Det er vigtigt

at få viden og dialog ud og leve i "huset". Skal vi have en politik på området? Også vigtigt at have fokus på, hvad der er SAU's rolle.

TBK: vi oplever, at der er anonymitet på dette område.

VIH: fint, at vi var flere afsted på kursus sammen. Vi er mere bevidste om, hvad der er krænkende adfærd. Det hænger sammen med det psyko-socialt arbejdsmiljø. Hvordan er I sammen på arbejdspladsen? Ved ikke, om der skal laves decideret politik.

TBK: samtidig med, at trivslen er blevet bedre, er antallet af krænkelser steget.

VIH: vi ved ikke, hvad de krænkende handlinger konkret går ud på. Krænkelser fra de studerende er kategoriseret som vold.

ML: Vi skal have en politik på området. Universiteterne har en udfordring. På konkurrenceprægede arbejdspladser kan tonen være rå.

MR: kurset var godt ift. definitioner. Og god til indsigt og refleksioner. Der kom ikke så mange klare svar på handlinger. Hvordan taler vi sammen? "Tag temperaturen på den psykologiske tryghed" kunne være en fin metode. Vi skal have fokus på området, og formidles så det er brugbart for VIP.

ML: kan der være andre at henvende sig til end ledelsen?

LT: på afdelingsmødet i København har de haft drøftelser. Politik gør det ikke nødvendigvis i sig selv. Vi skal have diskussionerne ud at leve i organisationen.

ML: en politik viser, at vi har fokus på området.

RM: arbejdsmiljørepræsentanten kan også bruges. Vigtigt at vide, hvor man henvender sig i konkrete situationer? Den afgående minister satte gang i whistleblower-ordning. Vi skal have procedure for dette. Håndtering og procedure kan tilføjes i handleplan.

TBK: kender ikke til, hvordan det er håndteret på andre universiteter/institutter. Skiftet i kommunikation fra mundtlig til skriftlig kan have betydning.

De som oplever problemer/krænkelser går ikke videre med det. Konkret håndtering af sager kræver viden om, hvem det er, og hvad det er.

ML: vi skal arbejde med andre typer af dialog. Folk skal være trygge.

LT: vi prioriterer dette som det vigtige punkt. På næste SAU-møde drøftes politik. Undersøge, hvad der sker andre steder. Vi kan drøfte det på institutseminar også.

TBK: Vi kan også involvere arbejdsmiljøsektionen.

VIH: vigtigt, at vi godt kan handle selv om, vi ikke ved, hvem og hvad det drejer sig om.

LT: kompetenceudvikling er et tema senere, de digitale kompetencer skal vi lave en plan for uanset. Vi skal i gang.

Læring af nedlukningsperioden. Inspireret af Corona-handleplan.

LT: Drøftes på bl.a. medarbejdermøde.

Balanceproblematikken

LT: Balanceproblematikken er en række aktiviteter, som vi på et kommende møde skal have en status på. Hvordan får vi formidlet forventninger til undervisningsforpligtelse? Kunne også være et tema for et medarbejdermøde.

BH: har lavet udkast til introduktion, så der ligger noget, vi kan tage afsæt i.

Registrering af timer fylder meget. Regnskabet ser anderledes ud end forventet. Timer ser ud til at forsvinde. Man bliver frustreret. Bruger en uge om året til timeregistrering.

LT: styr på ressourcer er en pind i bilaget vedr. balanceproblematikken. Vi arbejder med processen. Vi har opmærksom på området.

TBK: det generelle billede er, at det er i "småtingsafdelingen", hvad der er af fejl og mangler. Man skal selvfølgelig fortsat selv holde øje. Det er vigtigt i vores planlægning og allokering af ressourcer.

RM: har vi en GDPR-problemstilling med data?

VIH: Introduktion kunne også virke som forebyggende.

6. Arbejds miljødrøftelse

Arbejds miljødrøftelsen er en obligatorisk årlig begivenhed. Vi skal som udvalg forholde os til status bagudrettet og fremadrettede målsætninger. Der er udarbejdet udkast til referat.

Der er tilslutning til udkast til arbejds miljødrøftelse. Denne fremsendes efterfølgende til Arbejds miljøsektionen.

7. Principper for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling og instituttets politik

LT: lokale politikker skal rumme noget ekstra end det, som fremgår af fx AAU-håndbogen.

Vi har ryddet op i interne politikker på intra. "Digitale kompetencer som fokus for pædagogisk-didaktisk udvikling" er dog et hængeparti. Der skal også arbejde med en konkret plan for udmøntning af politikken.

Det er fint at have en institutpolitik, som tegner principperne. Og ok med overlap mellem centrale politikker og egen politik. Vi vil gerne have udvalgets indspil til en institutpolitik på området.

TBK: der er tale om en politik, vi har arbejdet med i 2018/19. Vi skal også arbejde med pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling for lektorer og professorer. Hvilken slags tilbud skal vi have? AAU har ikke særlige tilbud til denne målgruppe. Hvad kunne vi tænke os at iværksætte?

ML: vi skal have en plan. Skal den hænge sammen med VBN-registreringerne?

LT: vi har bedt om en afklaring på forskellene mellem politik og plan. En del af planen er kompetenceudvikling. Om en plan også skal have fokus på bestemte elementer er uvist.

TBK: Vi skal have dialog mellem institutledelse og studienævnene, så vi kan give tilbud til de, som har et behov/interesse. Peer review kunne være en model.

ML: fint, hvis der var løbende, systematisk tilbud om udvikling af undervisning. Kunne det være et "rul", så alle medarbejdere modtager?

LT: pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling er ikke alene kurser. Det indgår i MUS, at der laves plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling. Det sker i samarbejde med studienævnene, da det er studiernes behov. Der skal være et budget.

VIH: på Socialrådgiveruddannelsen er vi med i hinandens undervisning.

BH: har haft vanskeligt ved at omsætte Lab-learnings enkeltarrangementer. Kunne godt bruge konkret opkvalificering. Hands-on-undervisning giver bedre. Vil fx gerne blive bedre til at bruge vores nye seminarrum.

ML: "rul", hvor vi kigger på hinandens praksis med udgangspunkt i egen refleksion. Hvis man selv definerer, hvad der skal kigges på, er der også et udviklingsperspektiv.

LT: Vi laver revision af dokumentet under indtryk af drøftelserne. Pædagogisk-didaktiske kompetencer er også digitale kompetencer. Udkast til politik udarbejdes. Der laves plan. Detaljeringsgrad afklares.

8. Drøftelse af reviderede regler for medarbejderes ytringsfrihed

Reviderede regler for medarbejderes ytringsfrihed

LT: punktet har også været på dagsorden på Institutrådet, hvor konklusionen var, at det skal behandles mere grundigt på et medarbejdermøde.

TBK: giver god mening at tage en bred drøftelse på et medarbejdermøde.

OS: der er ikke så meget nyt i reglerne. Det handler om at vedblive at have ret og pligt til at udtale sig i pressen.

9. Evt.

VIH: sker der noget i Fællesadministrationen?

BO: alle uddannelser bliver en del af en ensretning, så vi bedre kan hjælpe hinanden på tværs. I første omgang var det dele af administrationen. Det bliver godt at få fokus på best practice, men folk er presset i det.

RM: hvor oplever vi effektivitetsnedgang? Hold VIP løbende orienteret.

OS: det er svært at gøre tingene ens. I første omgang havde vi udtaget områder, hvor der både er bachelor- og kandidat. Der er forandringstræthed, men generelt er forslaget modtaget positivt ift., at der er kommet ideer. Det er en præmis, at effektiviteten bliver lavere i en periode. Målet er, at VIP ikke oplever det.

ML: hvad er første bid? Der er delikate balancer, som bekymrer. Vigtigt, at ledelsen er lydhør.

OS: vi harmoniserer, hvor det giver mening. Fx ensartede procedurer for Workzone brug. Og eksamensplanlægning i samme format. Vi skal også i dialog med aftagerne på studienævnsniveau.

TBK: vi vil frigøre tid, fx til at påtage sig aktuelle koordinatoropgaver. Det er udmøntning af ideen om at samle sekretariaterne.

BO: man mister ikke sine studiesekretærer.

OS: vi står et bedre sted i dag, end for 1½ år siden.

Punkt 3: Orientering om Aalborg Universitets nye arbejdsmiljøpolitik

Hovedarbejdsmiljøudvalget har godkendt en [ny arbejdsmiljøpolitik](#), der sætter de overordnede rammer for arbejdsmiljøarbejdet på AAU. Ambitionen med politikken er at skabe et sikkert, sundt og trygt arbejdsmiljø som et fundament for en attraktiv arbejdsplads. Målet har været at lave en simpel, konkret og tydelig politik. Særligt ved den nye politik er:

- Arbejdsmiljøindsatsen har fokus på elementer, der understøtter et bæredygtigt arbejdsliv og et bæredygtigt arbejdsmiljø.
- Arbejdsmiljøindsatsen har ikke blot fokus på *forebyggende* tiltag, men også *reagerende* handlinger og iværksættelse af *udviklende* elementer. De *forebyggende* og *udviklende* elementer handler bl.a. om at iværksætte *sundhedsfremmende* tiltag, der ruste organisationen til at håndtere fremtidige udfordringer såsom forandringsprocesser.
- AAU anerkender, at et trygt, sikkert og sundt studie- og arbejdsmiljø er hinandens gensidige forudsætninger.
- AAU inddrager arbejdsmiljøorganisationen og dens repræsentanter i alle beslutningsprocesser, der har betydning for arbejdsmiljøet, fra processens planlægningen til dens afslutning.

Når vi skal omsætte politik til handling, kan vi tage udgangspunkt disse spørgsmål fra Arbejdsmiljøsektionen:

- Hvad bliver vi særligt inspireret af i politikken i forhold til vores daglige arbejdsmiljøarbejde?
- Hvad gør vi allerede godt, når det handler om bæredygtigt arbejdsmiljø?
- Hvad kunne vi godt tænke os at have fokus på det kommende år? Hvilke konkrete initiativer finder vi relevante?
- Hvordan engagerer vi hele afdelingen / teamet?
- Hvordan kan politikken koordineres med det eksisterende APV- og trivselsarbejde?

Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning og danner baggrund for behandling af dagsordenens efterfølgende punkter. En mere dybdegående drøftelse af, hvordan universitetets arbejdsmiljøpolitik kan integreres i APV-handleplanen og ses i sammenhæng med ny strategi fra ULD (se også punkt 4) sker på første SAU-møde i 2022.

Punkt 4: Status på APV-handleplan og handleplan for ligestilling og diversitet

I SAU drøftes løbende initiativer og fremdrift ift. APV-handleplan. Krænkende handlinger og koordinatortopgaven er de primære elementer ift. status på APV-handleplan. Der gøres desuden status for Handleplan for ligestilling og diversitet, som har været gældende for 2019-21.

Krænkende handlinger

Et oplæg om krænkende handlinger på Institutseminaret medvirker til fælles sprog og begreber. Det er afgørende for forbedringer og forandringer, at drøftelserne kommer ud i "huset". En vej at gå kunne være via de teams, medarbejderne indgår i. Begrebet psykologisk tryghed og de dialogmetoder, der er knyttet hertil, er en oplagt tilgang.

Koordinatorrollen

Der har været afholdt to møder i arbejdsgruppen vedr. koordinatorrollen. På mødet præsenteres status.

Handleplan for ligestilling og diversitet

Handleplan for ligestilling og diversitet 2019-21 har fokus på henholdsvis Work-life-balance og internationalisering. Et tredje punkt, flere kvinder i ledelsen, som flere andre institutter har i fokus, er ikke et issue på Instituttet.

Arbejdet med work-life-balance har været udfordret af Corona-hjemsendelse, hvor ikke mindst børnefamilierne har været ekstra presset på netop dette felt. Institutledelsen er løbende og ikke mindst i Corona-perioden i dialog med de løstansatte om deres vilkår. Desuden kommunikeres og praktiseres en familievenlig ph.d.-politik.

Blandt de væsentligste nye initiativer ift. at arbejde for en mere ligelig kønsmæssig fordeling og for øget international rekruttering er de nye søgekomiteer, som bringes i anvendelse i forbindelse med ansættelse i tenure track adjunkturer, lektorater og professorater. Stillinger opslås bredt og også på engelsk.

Udvalg for ligestilling og diversitet og ny strategi

AAU's nuværende strategiske handleplan for ligestilling og diversitet udløber den 31. december 2021. Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) er i gang med at udarbejde en ny strategisk handleplan for perioden 2022-2026. Den strategiske handleplan godkendes af bestyrelsen i december, og SAU kan således arbejde med implementering heraf fra sit første møde i foråret 2022.

Læs desuden mere på ULD's hjemmeside (<https://www.update.aau.dk/udvalg/udvalget-ligestilling-og-diversitet>) om en række af initiativer med relevans for ligestilling og diversitet i form af søgekomiteer, barselstiltag, podcast-serie med kvindelige forskere, mentorordning, fokus på unconscious bias og lederdag med fokus på ledelse af køn.

Indstilling

Det indstilles,

- at status på APV-handleplan og handleplan for ligestilling og diversitet drøftes
- at work-life-balance initiativer indarbejdes på APV-handleplan
- at ULD's strategiske handleplan for 2022-26, når den kommer, drøftes og operationaliseres. Forhåbentlig kan denne drøftelse finde sted på førstkommande SAU-møde i 2022.



AALBORG UNIVERSITET

HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ INSTITUTNIVEAU

1.1 Navn på fakultet:

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

1.2 Navn på institut:

INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE

2.1 Anfør antal mænd og kvinder i institutledelsen og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:

(Instituttleder, viceinstituttleder og sekretariatschefer)

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>1</u>	<u> </u>
Mænd:	<u>1</u>	<u> </u>

2.1.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? Der er en ligelig kønsfordeling pt.

2.2 Anfør hvem der på instituttet har fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar:

Sektionsleder	☐
Forskningsgruppeleder	☒
Videngruppeleder	☐
Studieleder	☒
Studienævnsmænd	☐
Studiekoordinatorer	☐

Andet ☐ Forskningsgruppelederne har fagligt ansvar. Det er alene institutledelsen (instituttleder og viceinstituttleder/studieleder, der har personaleansvar.

2.3 Anfør kønsfordelingen blandt ansatte med fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>8</u>	<u> </u>
Mænd:	<u>4</u>	<u> </u>

2.3.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? Der er fokus på kønsfordelingen ved fremtidige skift i forskningsgruppeleder-hvervet. Der er ikke opstillet egentlige måltal.

3.1 Hvilket indsatsområde vil I tage udgangspunkt i? (vælg ét eller flere)

Flere kvinder i ledelsen

☐

Work-life balance

☒

Internationalisering

☒

3.2 Hvorfor vil I arbejde med netop dette indsatsområde?

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har både kvinder og mænd i ledelsen af instituttet. Institutlederen er mand og viceinstitutlederen er kvinde.

Blandt forskningsgruppelederne er 7 kvinder og 3 mænd. Der er opmærksomhed på kønsfordelingen i forbindelse med fremtidige skift på forskningsgruppelederposterne.

I det omfang, der er en ligestillingsudfordring på instituttet, er den således modsat situationen på Aalborg Universitet generelt.

Work-life-balance vil medvirke til at sikre et bedre arbejdsmiljø og dermed en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder.

Internationalisering er ligeledes et indsatsområde. Pt. er der fire udenlandske VIP'ere, heraf tre norske. Institutet vil også gerne være en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere fra andre lande/kulturer.

3.3 Hvad ønsker I at opnå?

Institutet ønsker, at det skal være muligt for både kvinder og mænd at forene arbejdsliv og familie-/socialt/fritidsliv.

Institutet ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder, for andre end danske medarbejdere og for medarbejdere med funktionsnedsættelse.

4.1 Indsæt indsatsområde, mål, handling, ansvarlig, deadline og opfølgning

INDSATSOMRÅDE	MÅLTAL/SUCCESKRITERIUM Hvad vil I opnå?	HANDLING Hvad vil I gøre?	ANSVARLIG Hvem gør hvad?	DEADLINE Hvornår er det gjort?	OPFØLGNING Hvem, hvornår og hvordan?
Opfordre både mænd og kvinder til at tage barsels- og forældreorlov		Ifm. MUS-samtaler og ekspliciteres i instituttets værdigrundlag ift. barsels- og forældreorlov. Ifm. ansøgninger til VIP-stillinger fremgår barselsperioder.	Institutledelsen og SAU	Løbende proces. Synkroniseres med handleplan for APV.	Årlig opfølgning, jf. APV
Familievenlig ph.d.-politik		Tydeliggøre for ph.d.-stipendiater, at udlandsophold også kan være flere kortere ophold	Institutledelsen		
Udarbejde "grænseløshedspolitik", herunder fokus på mailkultur	Mails sendes indenfor arbejdstiden.	Institutledelsen drøfter udspil til politik i SAU-regi	Institutledelsen og SAU	Løbende proces. Synkroniseres med handleplan for APV.	Årlig opfølgning, jf. APV
Fokus på de yngre forskeres vilkår		Bedre kommunikation og dialog om løstansattes usikre ansættelsesvilkår.	Institutledelsen	Løbende proces. Synkroniseres med handleplan for APV.	Årlig opfølgning, jf. APV

En mindre skæv kønsfordeling/flere mænd	En øget bevidsthed om og italesættelse af, at der er en udfordring ift. at opnå en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder. Det er nødvendigt at erkende, at målet er en mindre skæv kønsfordeling. En lige kønsfordeling ikke er mulig, jf. også rekrutteringen til uddannelserne på området.	Opfordre både mænd og kvinder til at søge ledige stillinger på alle niveauer	Institutledelsen i forbindelse med stillingsopslag	Løbende	Årligt
Rekruttering af flere mænd til uddannelserne	En mindre skæv kønsfordeling på instituttets uddannelser. Pt. er 85 % kvinder.	Studielederen/viceinstituttet vil drøfte den skæve kønsfordeling med studieråd og studienævn ift. rekruttering af nye studerende. Bl.a. vil der være fokus på sproget i den skriftlige kommunikation.	Studielederen/viceinstituttet	Foråret 2020	Årligt
Attraktiv arbejdsplads for udenlandske medarbejdere	Flere internationale medarbejdere	Udarbejde sprogpolitik og velkomstpolitik med fokus på udfordringer for internationale medarbejdere. Åbne og brede opslag også på engelsk.	Institutledelsen	Foråret 2020	Årligt

5.1 Hvem har været involveret i at udarbejde handleplanen?

SU/SA	AR	IR	FSU/FSA	Andet
☒	☐	☒	☐	Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.2 Har institutlederen haft ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen?

Ja	Nej	Anden
☒	☐	Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.3 Er handleplanen godkendt af dekanen?

Ja	Nej
☐	☐

APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling: Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

For APV-året: 2021

SAU medlemmer: Trond Beldo Klausen, Lene Tølbøll, Dorte Caswell (afbud), Otto Simonsen, Vivi Imer Hansen, Kathrine Vitus, Rasmus Møberg, Maja Lundemark, Mette Rømer, Berith Heien og Betinna Olesen

Underskrift AMiU: Drøftet på SAU-møde d. 30. august

Indsendt til AMS (dato): 31. august 2021

Tilgængelig for afd. via: Lægges på instituttets intranet

OBS: Læs kommentarer i kolonnerne

Nr	Priori- tering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1	Prioriteres højest og igangsættes straks	I gang	Krænkende adfærd	Iværksættelse af arbejde for at formulere en politik på området - herunder gøre medarbejdere bekendt med denne gennem information Kompetenceudvikling af SAU gennem deltagelse i kursus om håndtering af krænkende adfærd Beslutte i hvilket regi drøftelser/kollektiv samtale skal videreføres i	E21	Institutledelsen og SAU	Punkt på kommende SAU-møde, hvor SAU definerer sin egen opgave ift. krænkende adfærd Formulere politik og tydeliggørelse af retningslinjer for håndtering. Studienævnene opfordres til at drøfte krænkelser fra og mellem de studerende
2	2	I gang	Læring af nedlukningsperioden	Drøftelse af forholdet mellem fysiske og onlinemøder Drøftelse af tilstedeværelse Bearbejdning og efterbehandling af individuelle oplevelser	2021/22	Institutledelsen og SAU	Drøftet på medarbejdermøder og i SAU- og IR-møder. Medarbejderne opfordres til at henvende sig til IL. Tema for medarbejdermøde i efteråret

3	3	I gang	Digitale aktiviteter i undervisningen, herunder behov for kompetenceudvikling	Opdatering af politik og plan for pædagogisk-didaktisk, herunder også digital, kompetenceudvikling. Inddragelse af studienævn, faglige koordinators og digitaliseringsambassadører Fokus på studerendes omgangsformer og kompetencer til deltagelse i digital undervisning	2021/22	Institutledelsen og SAU	Opfølgning på spørgeskema vedr. kompetencebehov ift. både tekniske og pædagogisk-didaktiske kompetencer De studerendes omgangsformer og digitale kompetencer drøftes og løftes i Studierådet og i studienævnene
4	Løbende prioriteret (se også bilag)	I gang	Balanceproblematik ift. undervisning og forskning	Skabe arbejdsvilkår, som sikrer en god balance mellem arbejdsopgaver	2021/22	Institutledelsen i dialog med sekretariatschefen	Jf. bilag
5	5	I gang	Vores arbejde med og forventninger til varetagelsen af undervisningsopgaven (Øget fokus på synlighed om instituttets forventninger til undervisningsforpligtelse)	Introduktion af nye medarbejdere til undervisningsopgaven	2021/22	Institutledelsen og SAU	Operationaliseres yderligere på fremtidigt SAU-møde
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling: Institut for Arbejdsmiljø

For APV-året: 2021

AMiU medlemmer: Hans Hansen (AMR), Lene Jensen (AMR), Bodil Larsen (AL)

Underskrift AMiU:

Indsendt til AMS (dato): 19.04.2021

Tilgængelig for afd. via: Intranet og opsat i kaffestuen

Ops: Læs kommentarer i kolonnerne

Nr	Priori- tering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1	2	I gang	Medarbejderne arbejder for meget i samme stilling ved deres skriveborde. De har hæve/sænkeborde, men mange glemmer at bruge dem	Vi laver en temamåned, hvor kontorerne i hold kæmper om, hvem der står mest op. Vinderholdet premieres med medaljer og står medarbejdergruppen op mere end halvdelen af tiden afholdes frokost-event med mad udefra	Februar: Forberedelse af temamåned i arbejdsgruppen med Linda og Povl, Marts: information til medarbejdere, april: afholdelse af temamåned	AMR	50 % af tiden står medarbejderne ved deres hæve-sænkebord hver dag i april
2	1	Udført	Nogle medarbejdere oplever, at de er nødsaget til at arbejde meget hurtigt, og føler sig presset	Månedlige 1:1 samtaler og kvartalsvise sektionssmøder, hvor de samlede opgaver beskrives og prioriteres	Februar: Institutleder indkalder til møde med sektionssledere og forklarer formål med indsatsen	Institutleder	AMiU evaluerer og finder, at det har haft den ønskede effekt. Herudover ønsker vi også at spørge ved rundringer og at kunne læse det ud af trivselsbarometret
3	3	Ikke startet	Introduktion af nye medarbejdere	Indføre guideline/drejbog med ansvarlige for onboarding	Ultimo 2021	ADM	Alle medarbejdere oplever en professionel introduktion til AAU og egen afdeling. Dette evalueres ved tremåneders samtalen

4	2	I gang					
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Punkt 5: Drøftelse af politik og plan for pædagogisk kompetenceudvikling

Pædagogisk kompetenceudvikling indgår som en del af AAUs kvalitetssystem og der er forventning om en konkret plan herom på institutniveau. På Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har vi en eksisterende politik for kompetenceudvikling. Politikken er revideret og der er lavet forslag til kompetenceudviklingsplan.

Indstilling

Det indstilles, at SAU drøfter udkast til politik og plan.



AALBORG UNIVERSITET

Politik og plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

Formål

De nedskrevne retningslinjer i politikken for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling beskriver udmøntningen af Principper for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling, som indgår i AAUs system for kvalitet og udvikling af uddannelser. Principperne knytter sig til Kvalitetsområde 5: Forskningsbaseret og pædagogiske kompetencer.

Politikken har til formål at tydeliggøre ansvar og prioriteringer i medarbejderes pædagogiske-didaktiske kompetenceudvikling, således at der sikres dels kvalitet i undervisningen og de studerendes læringsudbytte, dels den enkelte undervisers oplevelse af succes med egen undervisning.

Konkrete aktiviteter og indsatsområder er beskrevet i Plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling nederst i dokumentet og opdateres løbende.

Retningslinjer

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde udmønter principperne på følgende måde:

På Institut for Sociologi og Socialt Arbejde betragtes undervisernes pædagogisk-didaktiske kompetencer og en kontinuerlig udvikling heraf som en naturlig forudsætning for, at vi til stadighed kan løfte kerneopgaven at udbyde relevante uddannelser af høj kvalitet på tilfredsstillende vis i en verden, hvor denne kerneopgave konstant udvikler sig.

På Institut for Sociologi og Socialt Arbejde betragtes undervisernes pædagogisk-didaktiske kompetencer og en kontinuerlig udvikling heraf som en opgave, der naturligt løftes i et fællesskab bestående af institutledelse, studienævn, studieråd, samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg, grupper af undervisere og kollegaer og den enkelte medarbejder.

Diskussioner og formidling af viden om undervisningstilrettelæggelse, eksamensformer, vejledningsfunktioner, metoder til undervisningsevaluering, digitale undervisningsaktiviteter, PBL m.v. indgår som en naturlig del af lærermøder, studienævns møder, studierådsmøder samt ved tværgående arrangementer som institutseminar og lignende. Samundervisning og kollegial sparring er vigtige udviklingsinstrumenter i undervisningen. Alle undervisere opfordres til at deltage i den årlige Læringsdag.

På Institut for Sociologi og Socialt Arbejde prioriteres ressourcer til udvikling af medarbejderes pædagogisk-didaktiske kompetencer.

Instituttlederen sikrer, at der i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale med undervisningsforpligtelse lægges vægt på pædagogisk-didaktiske kompetencer. Bedømmelsesudvalg instrueres i at adressere ansøgers pædagogiske kompetencer uanset stillingsniveau og med udgangspunkt i en vurdering af de rette kompetencer på pågældende niveau. Vurderingen laves med udgangspunkt i Ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer og AAUs udmøntning heraf. Opkvalificerende forløb kan finde sted umiddelbart efter ansættelse, såfremt det vurderes nødvendigt.

Instituttlederen har ansvar for, at alle nyansatte undervisere gennemfører introduktionsforløb til PBL med henblik på at blive certificerede som undervisere i PBL som princip og som metode, med mindre det skønnes, at nyansatte i kraft af tidligere ansættelsesforhold har tilsvarende kompetencer. Instituttlederen er ansvarlig for, at ph.d.-studerende deltager i grundkursus for universitetsundervisere.

Instituttlederen sikrer, at alle adjunkter og post.doc på adjunktlignende vilkår gennemfører adjunktpædagogikum.

Instituttlederen har ansvar for at sikre, at alle ph.d.-vejledere på instituttet har gennemgået et ph.d.-vejlederkursus, med mindre det skønnes, at ph.d.-vejledere i kraft af tidligere ansættelsesforhold har tilsvarende kompetencer.

Instituttleder og studieleder har sammen ansvaret for, at studenterundervisere har de nødvendige pædagogiske kompetencer, samt at de om nødvendigt tilbydes opkvalificering.

Instituttleder har ansvar for, at der i medarbejderudviklingssamtaler (MUS) drøftes pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling uanset stillingsniveau. Udgangspunktet for drøftelse af relevante kompetenceudviklingsaktiviteter er medarbejderens undervisningsportfolio og studenterevalueringer.

Alle medarbejdere med undervisningsforpligtelse udarbejder og vedligeholder løbende en undervisningsportfolio, hvori undervisningserfaring og kompetenceudvikling dokumenteres, det være sig deltagelse i pædagogiske eller fagdidaktiske kurser, udvikling af øvelser, tilrettelæggelse af undervisning, eksperimenter med nye undervisningsformer, inddragelse af digitale værktøjer i undervisningen, osv. Portfolioen ajourføres forud for MUS-samtale og danner grundlag for medarbejderens refleksioner over ønsker til og behov for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling.

Instituttlederen har i samarbejde med studieleder og studienævn ansvar for, at der følges op på evalueringer af uddannelserne og den undervisning instituttet leverer hertil. Procedure for håndtering af kritik af enkeltpersoner er beskrevet i Plan for evaluering med studerende, hvoraf det fremgår, at instituttleder har ansvar for at igangsætte en passende opfølgning på kritikken, eksempelvis i form af efteruddannelseskurser eller andre kompetenceudviklende forløb.

Plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling

Instituttets strategiske indsatser i den kommende periode samt status på disse er som følger:

1 - Ambassadører for digitalisering af undervisning

Indsats

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har udpeget en ambassadør for digitalisering af undervisning. Det drøftes, hvorvidt det er frugtbart at skabe en tættere forbindelse mellem de enkelte uddannelser og digitale ambassadører ved at udpege sådanne på de enkelte uddannelser, således at der sikres en tæt forbindelse mellem den enkelte uddannelses faglige omdrejningspunkt og overvejelser om digitale undervisningsaktiviteter. Det er forventet at det er relevant at etablere et forum, hvor sådanne ambassadører på tværs kan sikre erfaringsudveksling og sparring, så erfaringer spredes og digitalisering af undervisning sker med høj grad af kvalitet og med udgangspunkt i pædagogisk-didaktiske overvejelser

Status

Drøftelser gennemføres i december 2021 med mulig udpegning i januar 2022.

2 - Etablering af faciliteter til optagelse af lyd- og videomateriale, herunder etablering af supportfunktion

Indsats

En væsentlig forudsætning for anvendelse af digitale aktiviteter i undervisning vurderes at være let tilgængelighed og support. Det prioriteres i kommende tid at tilbyde teknisk support til anvendelse af nye faciliteter.

Status

Lokalet forventes færdiggjort i december 2021, og der etableres mulighed for teknisk support fra januar 2022.

3 - Introduktion til og anvendelse af Active Learning Spaces

Indsats

Instituttet råder over to nyindrettede seminarlokaler, som med indretning og teknologiske løsninger giver mulighed for refleksioner over tilrettelæggelse af undervisningsaktiviteter. Der er i 2021 gennemført flere introduktionsaktiviteter, men der er fortsat et uudnyttet potentiale i anvendelsen af lokalerne.

Der er fortsat behov for introduktion til anvendelsen af de teknologiske løsninger i lokalet og der etableres ac hoc kollegiale læringsrum inden for og på tværs af uddannelser med henblik på drøftelser af pædagogisk-didaktiske overvejelser i forbindelse med anvendelse af lokalerne.

Status

Yderligere workshops med digitale læringskonsulenter fra CDUL søges etableret løbende i F22
Etablering af erfa-/interesse-grupper fra januar 2022; i første omgang bestående af undervisere med undervisning i lokalerne i F22.

4 - Anvendelse af Teams som projektstyringsværktøj

Indsats

Som led i implementeringen af digitale læringsmål i studieordninger er der på instituttets uddannelser en ambition om at anvende Teams som et projektstyringsværktøj i forbindelse med projektarbejder. Det er

væsentligt at vejledere også er velbevandrede i projektstyringselementerne i Teams. Der arrangeres introduktioner, primært i regi af de enkelte uddannelser.

Status

Igangsat efteråret 2021 og fortsættes i første halvdel af 2022.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Sociologi &
Socialt Arbejde
Kroghstræde 7
9220 Aalborg Ø

Politik for pædagogisk kompetenceudvikling af undervisere hos Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

Formål:

De nedskrevne retningslinjer i politikken for pædagogisk kompetenceudvikling er en del af henholdsvis kvalitetssikring og – udvikling af uddannelserne på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde. Politikken har til formål at sikre og styrke kvaliteten af undervisningen og de studerendes samlede læringsudbytte. Et væsentligt delmål er desuden at styrke den enkelte undervisers oplevelse af succes med egen undervisning. Politikken skal dertil tydeliggøre, hvem på Instituttet der ansvarliggøres for at de nedenstående retningslinjer efterleves.

Retningslinjer:

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde efterlever *politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling på Aalborg Universitet*¹ på følgende måde:

1. Institutlederen sikrer, at lektorer, studielektorer og professorer har de rette pædagogiske kompetencer, før de ansættes hos Institut for Sociologi og Socialt Arbejde. I denne forbindelse instrueres bedømmelsesudvalg om at adressere pædagogiske kompetencer. Med 'rette pædagogiske kompetencer' menes, at de før ansættelsen har gennemført universitetets adjunktpædagogikum eller et tilsvarende forløb fra et andet universitet. Alternativt kan adjunktpædagogikum eller et tilsvarende opkvalificerende forløb finde sted umiddelbart efter ansættelse.
2. Institutlederen har ansvar for, at alle nyansatte fuldtidsundervisere deltager i førstkomende PBL- kursus hos LearningLab med henblik på at blive certificerede som undervisere i PBL som princip og som metode, med mindre det vurderes, at den nyansatte allerede har tilsvarende kompetencer.

¹ http://www.kvalitetssikring.aau.dk/digitalAssets/94/94535_poltik-for-peadagogisk-kompetenceudvikling-241114.pdf

3. Institutlederen er ansvarlig for, at Ph.d.-studerende deltager i grundkursus for universitetsundervisere udbudt af AAU LearningLab.
4. Institutlederen sikrer, at alle adjunkter og post.doc på adjunktlignende vilkår gennemfører adjunktpædagogikum udbudt af LearningLab.
5. Institutlederen har ansvar for at sikre, at alle Ph.d.-vejledere på instituttet har gennemgået et Ph.d.-vejlederkursus, der bl.a. har til formål at kvalificeret indhold, strategier og forløb i Ph.d. - vejledningen, med mindre det skønnes, at Ph.d.-vejledere, som har eller har haft ansættelsesforhold andre steder, allerede har tilsvarende kompetencer.
6. Institutleder og studieleder har sammen ansvaret for, at alle tilknyttede studenterundervisere og undervisere med løsere tilknytning har de nødvendige pædagogiske kompetencer, samt at de om nødvendigt tilbydes opkvalificering. Der lægges særlig vægt på opkvalificering af undervisere med løsere tilknytning, som ikke i andre ansættelsesforhold har opnået undervisningskompetencer.
7. Institutlederen har i samarbejde med studienævnet og studielederen ansvar for, at der følges op på evalueringer af uddannelserne og den undervisning instituttet leverer hertil. Studielederen har, såfremt der fremføres gentagen kritik af enkeltpersoner, pligt til at informere den relevante institutleder, mens det er institutlederens ansvar at igangsætte en passende opfølgning på kritikken. Opfølgningen skal som udgangspunkt opfattes som en hjælp til levere bedre undervisning, idet det må antages at det også opleves negativt for den enkelte underviser, hvis det er vanskeligt at få undervisningen til at lykkes. Denne hjælp kan eksempelvis have karakter af efteruddannelseskurser eller andre kompetenceudviklende forløb.
8. Institut for Sociologi og Socialt Arbejde prioriterer, at der bruges ressourcer på pædagogisk kompetenceudvikling af adjunkter, fastansatte lektorer og professorer. Adjunkter og fastansatte lektorer og professorer skal, når det findes relevant, deltage i pædagogisk kompetenceudvikling efter nærmere aftale indgået i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Institutleder, eller den institutlederen har uddelegeret kompetencen til, skal i samråd med medarbejderen indhente inspiration til relevante kompetenceudviklingsaktiviteter på baggrund af medarbejderens pædagogiske portfolio og evt. evalueringer af undervisning, semestre og uddannelser. Alle adjunkter, fastansatte lektorer og professorer opfordres til at deltage i den årlige *undervisningens dag* arrangeret af LearningLab.
9. Den enkelte underviser har ansvar for løbende at dokumentere egen pædagogiske udvikling (deltagelse i pædagogiske eller fagdidaktiske kurser, udvikling af øvelser, tilrettelæggelse af undervisning, eksperimenter med nye undervisningsformer, inddragelse

af digitale værktøjer i undervisningen osv.). Dokumentationen skal foreligge i form af en fortløbende portfolio jf. den udarbejdede skabelon til portfolio fra Det Samfunds-faglige Fakultet².

10. Viden om forskellige undervisnings- og eksamensformer, vejledningsfunktioner, metoder til undervisningsevaluering, PBL m.v. gøres synlig og let tilgængelig for undervisere, koordinatore og studieledere gennem instituttets intranet under overskriften pædagogik. Her linkes endvidere til udbydere af pædagogiske kompetencegivende kurser. Desuden er det instituttets politik, at diskussioner og formidling af viden om eksamensformer, vejledningsfunktioner, metoder til undervisningsevaluering, PBL m.v. indgår som en naturlig del af lærermøder, studienævns-møder, studieråds-møder samt ved tværgående arrangementer som institutseminar og lignende. Der, hvor det er praktisk muligt, kan sam-undervisning, lærergrupper og mere uformelt kollegial sparring være vigtige udviklingsinstrumenter i undervisningen

Links til intranet i forbindelse med Pædagogisk kompetencepolitik

Diverse kurser (PBL, Moodle, Excel mv)

<http://www.learninglab.aau.dk/new-to-aau/>

<http://www.hr.aau.dk/kompetenceudvikling/>

Oversigt over studieordninger

I studieordningerne findes bl.a. læringsmål, undervisningsform, eksamensregler for de enkelte moduler

<http://www.fak.samf.aau.dk/uddannelse/studieordninger/>

Vejledningsfunktioner

<http://www.kvalitetssikring.aau.dk/kvalitet-undervisning/politik-for-studie-og-karrierevejledning/>

[http://www.kvalitetssikring.aau.dk/samlede dokumenter/](http://www.kvalitetssikring.aau.dk/samlede_dokumenter/)

Undervisnings-og semesterevaluering

<http://www.kvalitetssikring.aau.dk/kvalitet-undervisning/procedure-evaluering-undervisning-semester-uddannelser/undervisning-semester/>

² [http://www.kvalitetssikring.aau.dk/samlede dokumenter/](http://www.kvalitetssikring.aau.dk/samlede_dokumenter/) - Findes under pædagogik og pædagogisk kompetenceudvikling

Punkt 6: Drøftelse af fysiske forhold

1. Affaldssortering

Aalborg Universitet skal affaldssortere. Læs mere

på: <https://www.campusservice.aau.dk/b%C3%A6redygtighed/Affald/>

Fra medarbejderside er der utilfredshed med, at man ikke længere har en skraldespand til papiraffald og andet affald.

Dette er også et punkt på HaMIU i foråret 2022.

2. Stillezoner

VIP oplever, at der i Fib13 er stillezoner, som ikke respekteres. Dels den lille sofagruppe ved vandposten og dueslagene. Dels den store sofagruppe ved indgangen, som vender ud mod Fib10 og Fib11.

Ledelsen vurderer, at flere skilte ikke nødvendigvis vil løse problemet. Ledelsen finder, at der også skal være studiearbejdspladser. Ledelsen har i samarbejde med Campus Service afsøgt mulighederne for at indrette mere moderne studiearbejdspladser, som indbyder til, at der arbejdes, så stillezonen respekteres. Derfor etableres allerede i 2021 i Fib13 en række studiearbejdspladser, der understøtter, at områder er stillezoner. I 2022 etableres yderligere studiearbejdspladser i Fib13 og i KST7.

Indstilling

Det indstilles,

- at de fysiske forhold drøftes.

- at orientering om arbejdet med at etablere flere og mere moderne studiepladser tages til efterretning.

Punkt 7: Nyt fra Institutledelsen

Økonomistatus 2021

Budget 2022, herunder stillingsplan

Nyt vedr. SSH

Nyt vedr. udflytning af studiepladser

Orientering om indtrængende vand i Krogh7

Solfilm i øst- og sydvendte kontorer i Fib13

Nyt fra FA v/Otto Simonsen

Indstilling

Det indstilles, at Nyt for Institutledelsen tages til efterretning.

Indtægtsramme - år 2022-2024 - Marianne Morell, 22. november 2021

	År 2022	År 2023	År 2024
	SOC	SOC	SOC
Uddannelsesindtægter			
Uddannelsesindtægter i alt til institut	62.035.586	61.598.326	60.864.711
	-	-	-
Heltidsuddannelse i alt til institut	56.947.957	56.388.247	55.618.608
- Heltidsuddannelse-STÅ-indtægter i alt (aktivitetsbevilling)	39.814.972	38.598.657	38.083.066
- Grundbevilling	14.917.629	14.703.562	14.490.586
- Kvalitetstilskud	-	-	-
- Campusbevilling	-	-	-
- Residual	2.215.356	3.086.027	3.044.956
Aktiverede på heltidsuddannelser i alt til institut	467.400	473.100	477.375
Deltidsuddannelse - taxameter årslever (UFM) i alt til institut	381.150	386.100	388.575
Deltidsuddannelse - taxameter HD (UVM) i alt til institut	-	-	-
Deltidsuddannelse - deltagerbetaling til institut	3.267.000	3.267.000	3.267.000
Aktiverede på deltidsuddannelse taxameter i alt til institut	-	-	-
Aktiverede på deltidsuddannelse deltagerbetaling i alt til institut	-	-	-
Udenlandske selvbetalere i alt til institut	639.600	647.400	653.250
Udvekslingsstuderende i alt til institut	78.200	105.000	126.000
Fripladser og stipendier til institut	254.279	331.479	333.903
IT-vest uddannelsesmidler til institut	-	-	-
Småfagstilskud	-	-	-
Forskningsindtægter			
Basisforskningsbevilling til institut	33.022.589	33.964.175	33.775.610
- Grundbevilling til institut	15.485.474	16.688.516	17.145.870
- Samlet parameterfordelingsbeløb til institut	17.537.115	17.275.659	16.629.740
Kaj Munk forskningsmidler	-	-	-
	-	-	-
Øvrige indtægter			
Øvrige indtægter til institut	1.875.888	1.932.253	1.880.381
- Øvrige formål til institut	1.875.888	1.932.253	1.880.381
- Udenlandsk stipendieordning til institut	-	-	-
IT-vest udviklingsmidler til institut	-	-	-
Fælles bidrag			
FF-bidrag fra institut	18.380.399	18.891.700	18.204.596
FU-bidrag fra institut	10.908.201	11.145.101	10.665.307
FAK-bidrag fra institut	3.817.003	4.376.182	4.220.240
Interne handler			
Time-rekvisitioner	-	-	-
Nettobeløb fra VIP-time rekvisitioner til/fra institut	- 3.642.961	- 3.642.961	- 3.642.961
Nettobeløb fra D-VIP-time rekvisitioner til/fra institut	- 130.461	- 130.461	- 130.461
Strategi- og prioriteringspulje til institut	943.027	981.690	1.068.829
CAS+Fælles-areal-bidrag og EI-bidrag	- 854.507	- 892.147	- 909.900
Forbrugsmulighed	60.143.557	59.397.892	59.816.066

Nettooverførselsbeløb
År 2021
SOC
64.734.292
60.027.682
40.779.375
15.006.920
4.241.386
425.100
394.289
3.402.000
449.963
13.600
21.659
31.624.848
15.053.391
16.571.457
1.869.842
1.869.842
22.671.019
5.667.755
4.529.991
2.990.693
1.683.146
4.612.943
523.005
532.150
58.384.572

Marianne Morell, 22. november 2021

Budgetår 2022

Indtægter:

Institutbevilling - forudsætning	kr	9.901.041,00
Initiativ-midler (projektmidler) - OH	kr	2.535.000,00
Institutbidrag - projekter - ISO-bidrag	kr	709.199,00
Salgs- og øvrige indtægter	kr	40.000,00
Institutbidrag - studierne	kr	0,00
I alt:	kr	13.185.240,00

Svarende til at give
"0" på bundlinien

Udgifter:

Område:

	Budget 2021	Budget 2022
Rejser/kurser/konferencer	kr 400.000,00	kr 213.000,00
Inventar	kr 25.000,00	kr 25.000,00
Repræsentations/møder/frugt/kaffe mv.	kr 75.000,00	kr 75.000,00
Konsulentonorar	kr 50.000,00	kr 50.000,00
Institutseminar/Falig dag	kr 150.000,00	kr 150.000,00
Telefon incl. Mobiltelefoni	kr 150.000,00	kr 100.000,00
Porto	kr 0,00	kr 0,00
Annoncer	kr 10.000,00	kr 10.000,00
Trykning - kopicentral/trykning ekstern	kr 25.000,00	kr 25.000,00
Bøger/aviser/tidsskrifter/foreningskontigent	kr 40.000,00	kr 40.000,00
Kontoratluker - ekstern køb	kr 40.000,00	kr 40.000,00
Lagerkøb - ombygning	kr 40.000,00	kr 40.000,00
EDB og andet udstyr	kr 100.000,00	kr 100.000,00
Miljøerne	kr 108.455,00	kr 123.908,00
Ph.D.-rådgighedsbeløb	kr 175.000,00	kr 250.000,00
Strategisk rådgighedspulje	kr 100.000,00	kr 100.000,00
Institutlederens rådgighedsbeløb	kr 100.000,00	kr 100.000,00
Sydhavnen incl. evt. ombygning	kr 200.000,00	kr 150.000,00
Medfinansiering - talentprogrammer	kr 766.500,00	kr 300.000,00
Forskningsevaluering	kr 0,00	kr 0,00
Gæsteforskere & VIP-løn	kr 0,00	kr 0,00
I alt:	kr 2.554.955,00	kr 1.891.908,00

Forventet årsresultat år 2021:

Driftsmidler	kr	13.185.240,00	kr	1.891.908,00	kr	11.293.332,00
Bidrag til Fællesadministrationen					kr	11.293.332,00
AER-bidrag					kr	0,00
Resultat					kr	0,00

Marianne Morell, 18. november 2021

Forbrug - år 2021

Økonomisk forbrug periode pr. august 2021

Indtægter:

	Forventede indtægter	Indtægter pr. dd.	Forventede indtægter
Forventet indtægt	kr 11.400.813,00	kr 11.400.813,00	
Initiativ-midler (projektmidler)	kr 1.879.195,00	kr. 2.055.258,18	
Institutbidrag - projekter (incl. studierne - konto)	kr 1.159.924,00	kr. 524.916,67	
Salgs- & øvrige indtægter	kr 133.263,00	kr. 2.126,63	
I alt:	kr 14.573.195,00	kr. 13.983.114,48	

Udgifter:

Område:	Forbrug år 2020	Budget 2021	Forbrug pr. dd
Rejser/kurser/konferencer	kr 40.217,77	kr 400.000,00	kr 489.357,95
Inventar	kr 8.030,63	kr 25.000,00	kr 52.862,40
Repræsentation/møder	kr 56.461,04	kr 75.000,00	kr 55.988,49
Konsulentonorar & gæstelærer	kr 46.150,36	kr 50.000,00	kr 108.561,69
Institutseminar/faglig dag	kr 0,00	kr 150.000,00	kr 0,00
Telefon	-kr 65.718,22	kr 150.000,00	kr 116.336,56
Porto	kr 4.319,00	kr 0,00	kr 3.159,50
Annoncer	kr 900,00	kr 10.000,00	kr 0,00
Trykning - kopicentral/trykning ekstern	kr 14.848,06	kr 25.000,00	kr 32.289,91
Bøger/aviser/tidsskrifter/foreningskontigent	kr 40.618,82	kr 40.000,00	kr 34.706,71
Kontorartikler - ekstern køb	kr 34.236,81	kr 40.000,00	kr 31.878,91
Ombygning + flytning	kr 2.823,07	kr 40.000,00	kr 14.800,00
EDB og andet udstyr	kr 511.872,01	kr 100.000,00	kr 257.019,75
Miljøerne	kr 53.249,00	kr 108.455,00	kr 23.797,07
Ph.D.-rådgighedsbeløb - 52111	kr 108.282,00	kr 175.000,00	kr 12.246,48
Sydhavnen - 41005	kr 164.282,00	kr 200.000,00	kr 46.131,11
Strategisk Forskningspulje - 41003	kr 30.153,00	kr 100.000,00	kr 133.471,00
Institutlederens rådgighedsudsum - 41002	kr 120.219,00	kr 100.000,00	kr 35.799,96
Medfinansiering - talentplejeprogrammet	kr 807.498,00	kr 766.500,00	kr 766.500,00
Trivselsmidler - 52115	kr 0,00	kr 213.182,00	kr 10.500,00
Gæsteforskere & VIP-løn & Løntilskud	kr 0,00	kr 0,00	kr 0,00
I alt:	kr 1.978.442,35	kr 2.768.137,00	kr 2.225.407,49

Årsresultat år 2021:

Driftsmidler	kr 14.573.195,00	kr 2.768.137,00	kr 11.805.058,00
Bidrag til Fællesadministrationen			kr 12.018.240,00
Resultat			kr. 213.182,00

VIP-oversigt - 29. november 2021 - Marianne Morell - IR-mødet

Navn	SK_NR	Stilling	Startdato	Slutdato	
B21_NN2_Sociologi_Lektor_Socialt Arbejde	28695	Lektor			
B21_NN2_Sociologi_Professor_Sociologi	28693	Professor			
B22_NN1_Sociologi_Lektor_Kriminologi	28686	Lektor			
B22_NN1_Sociologi_Professor_Socialt Arbejde	28694	Professor			
B22_NN1_SOC_Lektor i SocArb - AAL Børn/unge	32255	Lektor	01-11-2022		100% i orlov
B22_NN1_SOC_Lektor i SocArb - AAL Voksen/Handicap	32253	Lektor	01-05-2022		100% i orlov
B22_NN1_SOC_Studielektor i SocArb - AAL	32247	Studielektor	01-02-2022	31-01-2025	
B22_NN2_Sociologi_Adjunkt_Socialt Arbejde	28692	Adjunkt	01-05-2022	30-04-2026	
B22_NN2_Sociologi_Adjunkt_Sociologi	28691	Adjunkt	01-05-2022	30-04-2025	
B22_NN2_SOC_adjunkt i SocArb - AAL	32249	Adjunkt	01-11-2022	31-10-2026	
B22_NN2_SOC_Lektor i SocArb - AAL	32248	Lektor	01-05-2022		100% i orlov
B22_NN2_SOC_Lektor i SocArb - KBH	32252	Lektor	01-05-2022		
B22_NN2_SOC_Lektor i SocArb - KBH	32254	Lektor	01-11-2022		100% i orlov
B22_NN4_Sociologi_PhD-Realdania	32991	Ph.d.-stipendiat (lønnet)	01-01-2022	31-12-2024	
B22_NN4_Sociologi_PhD-Steno	32994	Ph.d.-stipendiat (lønnet)	01-01-2022	31-12-2024	

Navn	SK_NR	Stilling	Sektion	Startdato	Slutdato	Løn	10 AAV	90 AAV	95 AAV	97 AAV	10 løn	90 løn	95 løn	97 løn
------	-------	----------	---------	-----------	----------	-----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Projekt Frikøb Sektion 10 løn 90 løn 95 løn 97 løn

Punkt 8: Evt.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer