

# Institutmøde den 23.11.21

## Vigtige deadlines

- **1. november 2021:** Frist for opdatering af Pureprofiler
  - **15. november 2021:** Frist for aflevering af skriftlige eksamensopgaver (både til ordinær eksamen og reeksamen). Opgaverne sendes til Jane KP ([jakp@sam.sdu.dk](mailto:jakp@sam.sdu.dk))
  - **1. april 2022:** Frist for opdatering af Pureprofiler
  - **1. april 2022:** Frist for indberetning af bibeskæftigelse
- 

## Dagens punkter

- Proces ansættelser
  - Flere har efterspurgt hvordan processen egentlig er i forbindelse med opslag og ansættelser.
  - Hanne gennemgik processen, som starter med et opslag og en medieplan, der som udgangspunkt udarbejdes af institutleder, Bodil og evt. en fra forskningsgruppen alt efter hvad det er vi søger. Alle på instituttet bliver informeret (via mail eller på institutmøder), når der bliver offentliggjort et opslag.
    - Ved nogle stillingskategorier er der krav om min. 3 kvalificerede ansøgere samt annoncering i udenlandske medier/portaler.
    - Den skitserede proces gælder, hvor der er et opslag. Der er andre kortere processer ved ansættelse uden opslag (dvs. ansættelser under 1 års varighed).
  - Der nedsættes et bedømmelsesudvalg.
    - Hvis det er et ph.d.-opslag, så er det ph.d.-fagudvalget, der indgår i bedømmelsesudvalget.
  - Når ansøgningsfristen udløber, får institutlederen en oversigt over ansøgerne, og vi bliver af HR spurgt til, om vi ønsker at shortliste.
    - Det vil vi ofte, men vi skal sikre, at der ved en shortlisting er mindst 5 kandidater, der går videre.
  - Der nedsættes et shortlisting udvalg, som normalt består af forskningsgruppelederne og institutleder.
    - Her kigger vi bredt på, om kandidaterne er egnede og interessante ift. opslaget.
  - Vi melder de shortlistede kandidater ind til HR, og deres ansøgninger gøres herefter tilgængelige for bedømmelsesudvalget.
  - Sideløbende nedsættes et ansættelsesudvalg som på grundlag af de faglige bedømmelser træffer beslutning om, hvem der skal inviteres til samtale, og hvem der efter endt samtale tilbydes ansættelse eller får afslag.
    - Institutlederen er "født" formand, der skal være en repræsentant for studieområdet, hvorfor studielederen er med, og så plejer alle forskningsgruppelederne at være med, men som min. skal den fagspecifikke forskningsgruppeleder være med.

- Ny kvalitetssikringsproces ved ansættelse af professorer
  - På SAMF er det besluttet, at pr. 1. september 2021 er Akademisk Råd (AR) ikke længere en del af ansættelsesudvalgene for professor.
  - Fakultetet har haft nedsat et ad hoc-udvalg, der har udarbejdet forslag til, hvorledes AR fortsat bidrager til en kvalitetssikring i professorbedømmelser.
  - På den baggrund har fakultetet besluttet, at:
    - Formanden for bedømmelsesudvalg for professorstillinger fremover vil have mulighed for at sparre med udvalgte VIP-medlemmer af AR. Der udpeges i den forbindelse to medlemmer af AR: en fra det pågældende institut, som har stillingen slået op, samt en mere fra VIP-gruppen.
    - Der vil fremover blive stillet krav til, at instituttet i forbindelse med nedsættelse af bedømmelsesudvalget udarbejder en kort redegørelse. I redegørelsen skal instituttet for det første redegøre for, om der i forbindelse med nedsættelsen af bedømmelsesudvalget bør påpeges særlige opmærksomhedspunkter i forhold til armlængde, og for det andet skal instituttet give en kort faglig begrundelse for udvalgets sammensætning.
  
- Rekruttering Esbjerg
  - Som nævnt på sidste institutmøde vedrører et af de punkter i RUVUs afgørelse spørgsmålet om rekruttering til Esbjerg. Vi har som også nævnt peget på, at særligt inden for visse fagområder er det være vanskeligt at rekruttere generelt, hvorfor det også kan vise sig vanskeligt at rekruttere med henblik på at opbygge et forskningsmiljø i Esbjerg.
  - Som også nævnt på sidste møde skulle Hanne samme dag til Esbjerg for at mødes med den styregruppe, som er nedsat blandt aftagerrepræsentanterne. Det var et godt og konstruktivt møde, hvor vi bl.a. også snakkede om rekruttering. De vil gerne hjælpe også med den del, og selv om det nok ikke er i den sammenhæng, vi får mest udbytte af samarbejdet med dem, så har de nogle interessante tanker fx hvordan der kan etableres ERFA-grupper eller faggrupper inden for bestemte fagområder, hvor forskere og praktikere kan sparre og arbejde sammen. Så viljen til at byde ind er der.
  - Hvis der er nogle af jer, der har lyst til at gå ind i arbejdet med at opbygge et forskningsmiljø i Esbjerg og i en kortere eller længere periode have arbejdssted i Esbjerg, så vil jeg meget gerne høre fra jer, så vi kan begynde at planlægge rekrutteringen.
  - Gode idéer ønskes i øvrigt til, hvordan vi bedst griber rekrutteringen an. Fokus på kernefagene på bachelordelen.
  - Der kom flere gode input fra instituttet med forslag til forhold, som kan gøre det attraktivt at blive tilknyttet Esbjerg. De vil blive taget med i det videre arbejde.

- Personalenyt

- Hanne markerede to forfremmelser i sekretariatet.
  - Louise er blevet kontorfuldmægtig, og Jane er blevet specialkonsulent.

## Nyt fra uddannelsesområdet v. Ulrike

- Corona: SDU, fakultetet og studienævnet holder sig til sundhedsmyndighedernes udmeldinger. Det betyder, at der ikke generelt laves noget om på undervisningssiden. Hvis der er et konkret behov, så tage kontakt til mig (eller jeres uddannelsesansvarlig).
- Evalueringen kører lige nu. Sæt gerne tid af i undervisningen. Nogle fag kører med et sæt nye spørgsmål.

## Bordet rundt (videndeling)

- Den reviderede mailpolitik er nu færdig og sendt ud pr. mail 22.11.21 og ligger nu også på SDU-net.