

Referat af institutrådsmøde 9/2 2022

Emne:	Institutrådsmøde
Dato og tidspunkt:	9. februar 2022, kl. 10-11.30
Sted:	Zoommøde
Deltagere:	Hanne Søndergaard Birkmose, Martin Mennecke, Malene Lyngbo Møller, Dorthe Carstensen, Christian Frier, Daniel Skov
Afbud fra:	Peter Starup, Ulrike Fleth-Barten, Jette Thygesen
Referent:	Jane Kvist Poulsen
Dagsorden sendt til orientering til:	Juridisk Institut

1) Det videre arbejde med APV-undersøgelsen 2021

Formål: Få input til ledelsesgruppen, ift. hvilke fokuspunkter i APV'en instituttet bør arbejde videre med. Institutrådets input bliver taget med videre i APV-processen.

Fælles drøftelse:

- **Udvikling af digitale kompetencer**
 - Trods to års hjemsendelse er der stadig brug for at arbejde med dette
 - Vi bør være klædt på til "næste gang"
- **Ledelse på distancen ("the new normal")**
- **Ledelse generelt**
 - Medarbejderne savner at få feedback og sparring fra deres leder
 - Medarbejderne savner tydelighed fra ledelsen (både ift. retning og kommunikation) og inddragelse
 - Lederne skal udstikke en tydelig retning, hjælpe med prioritering af opgaver/planlægning af opgaver (f.eks. ift. ekstern finansiering), løbende give opfølgning, motivere og coache (på alle niveauer på karrierestien), kommunikere åbent og meningsfuldt om nye beslutninger samt skabe sammenhæng mellem ord og handling
 - Lederne skal have fokus og tage tid i deres hverdag til at prioritere deres ledelsesrolle
 - MUS skal bruges mere strategisk som et udviklingsværktøj (ift. prioritering af opgaver og ift. at drøfte sammenhængen mellem kvalifikationer og arbejdsopgaver)
- Stress (51 % oplever dette)
- Ensomhed (30 % oplever dette)

(Ift. den fysiske APV, så handler Hanne, Bodil og Ulrike på dette)

2) SDU's Gender Equality Plan

Formål: Have en drøftelse af, hvad der kan danne grundlag for instituttets indsatsområder på ligestillingsområdet i de kommende to år. Efterfølgende skal der formuleres et eller to indsatsområder, som vi arbejder videre med.

SDU har nedsat team og organisation ift. gender equality, udarbejdet plan, ved at blive rullet ud på SDU. På hvert institut skal man udvælge 1-2 indsatsområder, som man vil arbejde med i to år. Hvert år (af de to) vil man rapportere tilbage til fakultetet.

Spørgsmål: Hvilke problemstillinger er der på Juridisk Institut? Og hvilke vil vi arbejde videre med?

Eksempler på fokusområder:

* Kønsfordelingen i de forskellige jobkategorier

* Hvilke underliggende mønstre ligger bag, at fordelingen er, som den er? (hvilke arbejdsopgaver bliver typisk taget af de forskellige køn? Er der en overvægt af det ene køn f.eks. ifm. "sjove opgaver"? Er der noget i vores arbejdsmiljø, som f.eks. giver mere stress blandt kvinder end mænd?)

Fælles drøftelse:

- Der er på SAMF kun mandlige dekaner. Kunne man gøre sig nogle overvejelser om dette?
- SDU forenkler ligestillingsproblemstillingen og fokuserer kun på køn. Afspejler medarbejderne på SDU/Juridisk Institut det danske samfund ift. kulturel/etnisk baggrund (jf. *diversity*)?
 - På instituttet vil vi brede begrebet ud og have fokus på ligestilling på tværs af køn, alder, religion, kultur, sproglig baggrund, seksuelle præferencer m.fl.)
- Institutrådet ønsker at blive klogere – de mangler grundlag for at kunne udpege indsatsområder. Kunne man udarbejde en liste med data over mønstre over tid på instituttet? Hvem udfører hhv. rugbrødsarbejde (f.eks. vejledning af studerende) og prestigeopgaver? Hvorfor søger ikkeetniske danskere ikke vores ph.d.-stillinger? Hvem søger på vores job, og hvem ender med at blive ansat? Der har i en årrække været kvindelig institutleder og studieleder. Hvorfor stopper f.eks. kvindelige medarbejdere på instituttet? Og hvor mange af disse data er ikke kun kendetegnende for instituttet, men hele SDU/samfundet?
 - Efterfølgende evt. udarbejde spørgeskema til hele instituttet? Eller kontakte tidligere f.eks. kvindelige medarbejdere – hvorfor stoppede du på instituttet (indhente nogle kvalitative data)? Er der nogle mønstre, eller er det tilfældigheder, der skyldes dette? OBS. Har vi ressourcer til dette? Kan GE-teamet evt. hjælpe os?

3) Eventuelt

- DIAS: Hvordan er Juras rolle i dette center?
 - Det kræver fokus fra instituttets side at finde de(n) rette medarbejder(e), der passer til centret.
- Uddannelsen i Esbjerg:
 - Kunne ansøgningen til Esbjerg blive delt rundt mellem medarbejderne?
 - Hanne undersøger, om den nye ansøgning må deles

- Medarbejderne ved ikke, hvornår de kan melde ind med input osv. Man ved ikke rigtig, hvilken rolle man som medarbejder skal tage.
 - Hanne tager det til efterretning