

# Referat af institutrådsmøde 14/6 2022

**Emne:** Institutrådsmøde  
**Dato og tidspunkt:** 14. juni 2022, kl. 13-14.30  
**Sted:** "Glasburet"/Zoom  
**Deltagere:** Hanne Søndergaard Birkmose, Martin Mennecke, Malene Lyngbo Møller, Dorthe Carstensen, Daniel Skov, Peter Starup, Christian Frier  
**Afbud fra:** Ulrike Fleth-Barten, Jette Thygesen

**Referent:** Jane Kvist Poulsen  
**Dagsorden sendt til orientering til:** Juridisk Institut

---

## 1) Drøftelse af det videre arbejde med meriteringsretningslinjer

Formål: Retningslinjerne er blevet rettet til pba. af rådets tidligere input, men der er stadig nogle temaer, der skal drøftes

Baggrund v/ Hanne

- Akademisk Råd har bemærket følgende tre ting i vores reviderede retningslinjer:
  - Juridisk Institut har ikke en matrix (et samlet overblik) som de andre institutter
  - Det er svært at læse og forstå retningslinjerne for professorer uden også at skulle læse retningslinjerne for lektorer
  - Instituttet ønsker at have mere fokus på diversitet, bl.a. ift. køn. Dette har vi skrevet ind i vores forslag til ændrede retningslinjer, og dette emne har de andre institutter (endnu) ikke berørt i deres retningslinjer
- Vi er af dekanen blevet bedt om ikke at henvise til BFI samt være mere skarpe i vores krav ift. ekstern finansiering i de forskellige stillingskategorier
  - Vi sletter afsnittet med BFI (vi kender ikke til afløseren for BFI)
  - Hvad er vores forventninger til de forskellige stillingskategorier ift. ekstern finansiering? Det kunne være en ide at udarbejde en fundingstrategi (de andre universiteter har ikke en sådan (endnu))
- Postdocs: De er p.t. ikke en del af stillingsstrukturen. Skal de skrives ind i retningslinjerne? Eller skal de skrives ind i et særligt dokument? Og er der noget, vi skal være særligt opmærksom på ifm. denne stillingskategori?
- Forfremmelsesprogrammet skal enten skrives ind i retningslinjerne, eller der skal udarbejdes et særskilt dokument for dette

## Fælles drøftelse

- Der er p.t. for stor forskel på kravene til ekstern finansiering i hhv. adjunkt- og professorstillinger. Det er p.t. for stramt formuleret i professorafsnittet
  - OBS. Vi skal ikke ændre så meget i vores krav, at kommende ansøgere til vores professorater "pludselig" skal have modtaget en stor bevilling og derfor ikke længere vil kunne søge et professorat hos os før om flere år
- Kunne vi omformulere, så vi ikke lægger så meget vægt på hjemtagning af eksterne midler, men lige så meget har erfaring med at udarbejde ansøgninger til eksterne midler ("har deltaget i en ansøgning til ...")
- Kunne vi folde det mere ud og være mere tydelige, ift. at ansøgninger også kan gå på mindre portioner af midler (f.eks. legater mhp. rejser/konferencer og netværksdannelse)?
- Postdocs
  - Der vil formentlig være flere af vores postdocs, der rejser videre efter deres 1-2-3-årige ansættelse hos os
  - De bliver typisk ansat på eksterne midler
  - De er ikke ansat til at undervise og kan (og må) derfor ikke varetage en væsentlig mængde undervisning
  - *Handling*: Vi laver et særskilt dokument, der omhandler videnskabelige assistent og postdocs. "Stillingerne består af xx, og skal du videre i karriereløbet, kræves der yy"
- Forfremmelsesprogram (tenure tracks for professorer)
  - Det er en del af stillingsstrukturen, og det løber i op til otte år
  - Det kan indebære en risiko for dannelsen af et a- og et b-hold
  - Det er dekanen, der efter indstilling fra institutlederen bestemmer, om allerede ansatte kan komme i review mhp. at komme med i programmet
  - Det kan både bruges på folk, der allerede er ansat på instituttet, og på nye medarbejdere
  - Skal det skrives ind i retningslinjerne?
  - Hvilke kriterier skal opfyldes for at komme med i programmet?
  - Hvad vil vi bruge programmet til? Hvilke muligheder og udfordringer ser vi? Vil vi altid bruge det ifm. ansættelser, eller skal det kun bruges ifm. udvalgte stillingsopslag?
  - Hvordan vurderer man, om vedkommende besidder et "helt ekstraordinært talent"?
  - Kan programmet evt. bruges som fastholdelse af meget talentfulde forskere?
- Der burde være mere transparens, ift. hvordan man bliver tildelt rollen som ph.d.-vejleder
- Ift. diversitet, så taler vi på SDU ofte kun om køn. Burde diversitetbegrebet ikke omhandle flere ting, f.eks. etnicitet og religion?

## 2) Drøftelse af udkast til beskrivelse af forskningsgruppelederrollen

Formål: Ledelsesgruppen har på baggrund af det notat, som dekanatet har vedtaget i marts 2022, og input på institutseminaret lavet udkast til en beskrivelse af forskningsgruppelederrollen

Baggrund v/ Hanne

- Der er blevet talt meget om dette i ledelsesgruppen. Som forskningsgruppeleder indgår man i ledelsesgruppen, men man har også en rolle som leder for sin forskningsgruppe

Fælles drøftelse

- Ledelsesgruppen
  - Afsnittet om ledelsesgruppen er lidt for vagt formuleret (der står ikke noget om, at det er et beslutningsorgan – der nævnes mest sparring)
  - Forskningsgruppelederne skal i ledelsesgruppen også italesætte udfordringer i deres forskningsgruppe – de skal ikke blot "informere" fra baglandet
- Forskningsgruppeleder
  - Hvordan skal forskningsgrupperne have én faglig retning, når der er tale om mange forskellige fagområder?
  - Punkterne skal konkretiseres, så det ikke bliver vævende snak fyldt med floskler, men tværtimod noget, som instituttet kan bruge til noget og få i spil
    - Det skal være klart, hvad en fundingstrategi, "en faglig retning" osv. skal indeholde
    - Det skal udfoldes, hvad driftsbudgettet dækker osv.
    - Der er intet nævnt om varigheden af forskningsgruppelederens rolle og heller ikke om, *hvordan* man kan blive forskningsgruppeleder
    - Der bør måske nævnes noget om fastholdelse af medarbejdere
  - Er der nogen konsekvens, hvis gruppelederne ikke overholder deres pligter/bærer deres ansvar?
  - Der skal formuleres noget om krav til løsning af administrative opgaver (overholde deadlines osv.)

Hannes respons på fælles drøftelse

- Notatet kan sagtens blive mere konkret, men forskningsgruppelederne er forskellige og skal også have lov til at være forskellige. Derfor er det en balance, at dokumentet ikke bliver *for* konkret og dermed fastlåser gruppelederne. Men det kan godt formuleres, f.eks. hvad der ligger i betegnelsen "en faglig retning"
- Der er forskel på, hvad der fra de to dekaners side kræves af forskningsgruppelederne. De bliver mere presset inden for forskning

### 3) Drøftelse af udkast til årshjul for institutrådet

Formål: At få udarbejdet et årshjul, så institutrådet f.eks. får fulgt op på punkterne, der følger af tids- og handlingsplanen ift. APV

Baggrund v/ Hanne

- Hun har taget tids- og handlingsplanen for den seneste APV og skrevet dem ind i et årshjul
- Har rådet nogle input til Hannes forslag?
  - Emnet drøftes på et senere møde (pga. tidsnød), men input må meget gerne sendes

til Hanne på mail

#### 4) Input til institutseminar i august 2022

Baggrund v/ Hanne

- Institutseminaret vil blive afholdt i Esbjerg
  - Fastlagte temaer
    - Esbjerg (rundvisning på SDU Esbjerg og rundt i byen)
    - Hvad er god undervisning?
    - Kultur: Hvordan arbejder man med kultur, når tingene ændrer sig rigtig meget (jf. ny uddannelse Esbjerg, mange internationale kolleger, digitaliseret undervisning m.m.)
  - Forslag til temaer
    - Funding (evt. oplæg ved Svend?)
      - Svar fra Hanne: Det er planlagt en længere proces om funding, og den kommer til at finde sted hen over efteråret 2022
    - Nyt fra forskningsgrupperne (Hvad laver de i de forskellige grupper?)
    - Opfølgning på normkataloget
      - Svar fra Hanne: Emnet kunne passende drøftes i forskningsgrupperne
    - Nina kunne holde oplæg om resultaterne af hendes snak med ph.d.-vejlederne

#### 5) Eventuelt

- Ift. Zoomdeltagelse på institutrådsmøder: Er det et problem, hvis institutrådsmøderne er hybride?
  - Svar fra Hanne: Hun foretrækker, at rådet er samlet i lokalet. Møderne fungerer bedre, hvis alle er fysisk til stede