

# Referat af institutrådsmøde 17/5 2022

**Emne:** Institutrådsmøde  
**Dato og tidspunkt:** 17. maj 2022, kl. 13-14.30  
**Sted:** Overblikket  
**Deltagere:** Hanne Søndergaard Birkmose, Martin Mennecke, Malene Lyngbo Møller, Dorthe Carstensen, Daniel Skov, Peter Starup, Jette Thygesen, Ulrike Fleth-Barten  
**Afbud fra:** Christian Frier

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

---

## 1) Det videre arbejde med meriteringsretningslinjer

Formål: At institutrådet kommer med input til en konkretisering af meriteringskriterierne, særligt for "undervisning/uddannelse".

Baggrund v/Hanne:

- Hanne har spurgt institutlederkolleger om status hos dem. Det er lidt forskelligt, hvordan man gør det på hhv. KU, AAU og AU – og tingene er også hos de fleste af dem i proces. Dermed ikke megen inspiration af hente hos dem
- Jf. mødereferat fra 22. marts 2022:
  - Der skal ikke være så mange krav, at det bliver fuldstændig uoverskueligt at gennemskue instituttets krav – det er bedre at tilføje detaljer på eksisterende punkter/krav
  - Der skal stilles minimumskrav til både forsknings- og undervisningsdelen
  - Forslag til ting, man kunne bede ansøgeren om at uddybe ("nice to have"-kvalifikationer):
    - Brug af onlinemedier
    - Udvikling af fag
    - Prøveformer (de forskellige former for eksamensafvikling)
    - Andre kvalifikationer, som vi på instituttet synes er tiltrængte og vigtige for instituttets fremtidige udvikling og drift
- Hanne søger input til, hvordan hun kan få formuleret rådets forslag til ændringer, som vil blive drøftet og færdigformuleret på ledelsesgruppemødet den 18. maj 2022

Fælles drøftelse:

- Det er en svær opgave at redigere retningslinjerne, da vi ikke har "et sprog" for undervisningsdelen, på samme måde som vi har det for forskningsdelen. Det bliver et work in progress-dokument – noget, der løbende bliver justeret til (eftersom vi bliver klogere undervejs)

- Vi skal sikre os, at vores retningslinjer kan opfyldes af både interne og eksterne (danske såvel som internationale) ansøgere! Vi kan f.eks. ikke kræve, at alle vedlægger en SDU-portfolio
- Måske skulle vi formulere, hvilke kriterier vi bedømmer ansøgerne ud fra (når de er hhv. professorer, lektorer osv.). Ansættelsesudvalget såvel som bedømmelsesudvalget skal til at vægte uddannelseskvalifikationerne lige så højt som forskningskriterierne (og dette skal nedfældes – ellers kommer der ikke til at ske ændringer ...)
  - Derfor skal punktet i de nuværende retningslinjer om ansættelsesudvalget udbygges
- Kunne der i retningslinjerne stå procentsatser – at hhv. forskning og uddannelse vægtes f.eks. 50/50?
  - Svar fra Hanne: Dette ville ikke være i instituttets interesse. Men der kunne formuleres i indledningen, at de to områder vægtes lige højt (uden procentsats!). Vi kunne skrive i indledningen, at vi i vores rekruttering tager udgangspunkt i SDU's krav om ligestilling – og at ansættelsesudvalget dermed også gør dette
- Bør der stå lige meget tekst om de to forskellige områder – vil det illustrere vægtningen/sidestillingen i højere grad?
- Vi bør graduere/nuancere kravene til ansøgerne, alt efter hvilken stilling der er tale om (lektor, professor osv.)
- Er det mængden, eller kun kvaliteten af ens forskning, der tæller? Hvordan løfter vi de medarbejdere, der udfører en masse "rugbrødsarbejde"/tager en masse undervisning?
- Det er ikke alle arbejdsopgaver (rugbrøds- og brandslukningsopgaver), der skal være meriterende
- Det er et svært område at skabe transparens om, da det er hemmeligt, hvem der har søgt en given stilling

#### To do:

- Vi formulerer i indledningen, at vi rent faktisk mener, at der bør være en ligestilling ml. de to områder. Bemærk! Dette fokus skal være til stede i både bedømmelses- og ansættelsesudvalget

#### Fælles drøftelse:

- Er der nogle konkrete temaer i de nuværende retningslinjer, der skal foldes mere ud?
- Jf. lektorerne og professorerne:
  - Hvordan dokumenterer man "den gode undervisning"? (de studerende er jo ikke meget for at udfylde evalueringsskemaer)
    - Ansøgeren kunne vedlægge en undervisningsplan over undervisningsforløbet
    - Man kunne også udspecificere, inden for hvilke områder man har vejledt
  - Hvordan dokumenterer man, hvordan ens vejledning af bacheloropgaver og specialer er?
  - Kunne man bede om dokumentation for, hvilke arrangementer ansøgeren har stabet på benene med de studerende? ("Vedlæg gerne eksempler på kvalifikationer inden for disse områder ...: ")
  - "Har du udviklet onlineelementer? Har du erfaring med onlineundervisning?"
  - Ift. professorer:
    - Vores fokus og ønske om ligevægt skal tilføjes i indledningen
    - Skal det specifikt nævnes, hvis man underviser på et andet institut (i et juridisk fag)?
  - Kunne der i den engelske version af retningslinjerne stå noget om særlige danske traditioner inden for meritering?

## 2) Sprogpolitik og drøftelse af rammer for modtagelse og integration af internationale medarbejdere

Formål: At institutrådet kommer med input til formuleringen af en sprogpolitik på Juridisk Institut, herunder hvordan vi bedst modtager og integrerer internationale medarbejdere.

Baggrund v/Hanne:

- I et juridisk miljø er vi også et meget nationalt miljø, og hidtil har dansk været altdominerende på instituttet. Men i 2022 har vi fået et væsentligt mere internationalt præg i form af en del nye kolleger

Fælles drøftelse:

- Det må være op til den enkelte medarbejder, om han/hun ønsker at lære sproget eller ej
- Er det ikke nok, det vi gør i dag – og så kan vi evt. støtte dem, der ønsker at lære dansk? (simultantolkning på institutseminaret, Hannes ekstramøder efter institutmøderne osv.)
- Bliver der ifm. ansættelsessamtalerne talt om disse ting? Lover man, at kommunikationen vil være på engelsk også? Eller fremsættes der krav om dansk?
  - Svar fra Hanne: Ifm. midlertidige stillinger er der ikke forventninger/krav til at lære dansk. Centrets postdocs er ikke blevet lovet noget – de ved, at det er et dansksproget institut
- På den ene side er man selv ansvarlig for at lære dansk, men på den anden side er det for nemt at henvise udlændinge til et sprogkursus ude i byen
- Enten ansætter vi udlændinge og tager konsekvenserne af dette, eller også ansætter vi ikke internationale kolleger. Vi kan ikke kræve af midlertidigt ansatte, at de samtidig med deres forskning osv. skal lære dansk. Forskerne ansættes på deres faglighed – og de bliver frustreret over ikke at kunne bidrage med andet end dansk på lavt niveau. Man undres over, at vi ikke har forandret os, samtidig med at vi aldrig har ansat så mange udlændinge som inden for det sidste år
  - Kunne man f.eks. sige, at institutmøder afholdes på engelsk, og så kan man svare på dansk, hvis man foretrækker dette?
- Kunne vi have en gruppe for de internationale medarbejdere (ligesom ph.d.-gruppen og adjunktgruppen?), der kunne mødes og lave faglige og sociale ting sammen?
- Måske kunne den internationale forskningsgruppe v/ Bugge få tildelt flere roller?
- Man er meget afskåret ifm. møder, hvorimod vi sagtens kan fortsætte med at sende vores mails på dansk (det på skrift kan nemmere oversættes i Google Translate osv.)
- Måske vi kunne lave et mere uformelt engelsk undervisningsforløb på instituttet?
- Vi skal kunne rumme de udenlandske kolleger og ikke lade dem sejle i deres egen sø – med fare for at blive ensomme – i to-tre år

## 3) Eventuelt

- Status på vores APV: Arbejdsmiljøudvalget på SAMF har modtaget vores handlingsplaner, og de er blevet godkendt.
- Ift. Ukraine: Man har vedtaget *Scholars at risk* – hvis man er fordrevet eller flygtet fra et land, har man mulighed for at ansætte vedkommende. SDU har afsat en pulje på en mio. kr., og institutterne skal hver især betale 50 % af lønnen. Vi skal kun ansætte nogen, hvis vi har behov for vedkommende – og ikke blot vise samfundssind. Kunne de evt. ansættes på midlertidig basis (f.eks. i seks mdr.)?
- Tema på næste institutrådsmøde: Brug af Frokoststuen