

# Referat af institutrådsmøde 19/4 2022

**Emne:** Institutrådsmøde  
**Dato og tidspunkt:** 19. april 2022, kl. 13-14.30  
**Sted:** Frokoststuen/Zoom  
**Deltagere:** Hanne Søndergaard Birkmose, Martin Mennecke, Malene Lyngbo Møller, Dorthe Carstensen, Christian Frier, Daniel Skov, Peter Starup, Jette Thygesen  
**Afbud fra:** Ulrike Fleth-Barten

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

---

## 1) APV

- Input fra de forskellige grupper på institutseminaret er blevet samlet
- **Digitalisering**
  - *Handling:* Der bliver foretaget en spørgeskemaundersøgelse på instituttet om, hvad behovet for it-opkvalificering hos medarbejderne er og laver derefter en handlingsplan
- **Jobbeskrivelse ift. forskningsgruppeledere**
  - Der er stor forskel på VIP'ernes relation med deres forskningsgruppeleder. Og der er stor forskel på, hvad forskerne forventer af deres leder: Nogle vil gerne have løbende sparring ift. prioritering af tid osv. Andre er mere selvkørende. Nogle medarbejdere siger "Hvad er problemet ift. ledelse?", andre føler sig på herrens mark, ensomme osv.
  - En forskningsgruppeleder skal være leder på andre områder end blot det administrative! Der skal være sparring/guidance osv., man skal tage hånd om de ph.d.-studerende i sin gruppe osv.
  - At være forskningsgruppeleder er meriterende, men ikke i højere grad end mange andre opgaver – og det er ikke skrevet ind i instituttets meriteringsretningslinjer. Forskningen er det primære, jf. betegnelsen *forskningsgruppe* – det skal ikke være karrierefremmende på egen hånd
  - Fra fakultetets side findes der en beskrivelse af forskningsgruppelederrollen, men den har et meget strategisk fokus
  - En ide: Kunne forskningsgruppelederrollen evt. gå på skift? Svar: Hanne vil gerne fastholde, at det er hende, der udpeger lederne, og at det derfor også er hende, der følger op på dem og deres arbejde. Hun ønsker derfor ikke rotation. Nogle forsknings-

grupper har oplevet et par skift af lederen (måske nogle gange uden virkning), andre grupper har haft samme leder igennem længere tid og har ikke udsigt til ændring. Desuden har VIP'erne ikke stået i kø for at få lederrollen ... Og hvis viljen til ledelse ikke er til stede, er det svært at få en god gruppe op at stå

- *Handling*: Der bliver lavet en beskrivelse, der får fastlagt minimumsforventninger inkl. de praktiske aspekter (antal møder, årlig MUS osv.). Lederen skal aftale med hver enkelt medarbejder, hvor ofte man ønsker at mødes osv. På den måde ligger det også fast, hvilke opgaver man må komme til lederen og får sparring på. I beskrivelsen skal der også være anført nogle administrative krav til jobbet (deadlines, der skal overholdes, osv.), krav til tilstedeværelse på instituttet (til ad hoc-opgaver) osv.
  - Hanne laver et udkast til beskrivelsen, og ledelsesgruppen og institutrådet tages med på råd. Medlemmerne af rådet kan spørge kolleger, om de har tilføjelser og øvrige input (f.eks. internationale kolleger)
  - Fokus i beskrivelsen skal være på *rollen* som forskningsgruppeleder og ikke den enkelte leder
- **Prioritering og kommunikation vedr. instituttets indsatsområder**
  - Nogle af opgaverne ligger på institutniveau, andre på medarbejderniveau, og dette skal afspejles i tids- og handlingsplanen
    - Nyt tiltag: Svend vil samle *calls*, og listen vil blive udsendt en gang om måneden via Ugens Høst
- **Kommunikation**
  - Hanne kunne på institutmøderne godt begynde at nævne det fra ledelsesgruppemøderne, der må kommunikeres ud
- **Strategisk ledelse ift. den enkelte medarbejder**
  - Ift. forventninger til den enkelte medarbejders faglige barre: Forskningsgruppelederne skal drøfte dette. Man skal gerne sparre med hinanden om sin forskning
- **Personalia**
  - Alle personaleforhold (ikkefortrolige oplysninger) formidles på institutmøderne, så "alle ved det samme" (f.eks. ifm. kollegers sygemeldinger)
- **Medinddragelse**
  - Der er for nyligt blevet truffet to store beslutninger (etablering af SDG-centret og uddannelsen i Esbjerg), men disse er ikke hverdagsoplevelser Hanne er enig i, at institutrådet (evt. hele instituttet) skal tages med på råd, men dette kan ikke så nemt skrives ind i en handlingsplan
- **Vores internationale kolleger**
  - Dette punkt vil blive drøftet på institutrådsmødet i maj måned
  - Ifm. handlingsplanen på dette område skal følgende drøftes:
    - Skal vi have en ny sprogpolitik på instituttet?
    - Hvordan "onboarder" vi vores nye internationale kolleger?
    - Hvordan kan vi hjælpe vores korttidsansatte internationale kolleger ift. planlægning af deres karriere?

- **Stress**

- Vedr. e-mail: opfordring til at tilmelde sig SDU's kurser i Outlook
- Ift. færdige ph.d.-stipendiater: Kunne man afholde en "offboardingsamtale" med sin forskningsgruppeleder eller evt. institutlederen? (for bl.a. at drøfte sine bekymringer ift. adjunktur). Bør dette evt. stå nævnt i ph.d.-koordinatorens jobbeskrivelse?
- Vi skal have et fælles sprog for stress og have belyst, hvad der er af tilbud på SDU osv. Emnet bliver et tema på et institutmøde
- Flere af stresspunkterne hænger sammen med ovennævnte punkter (Hvad er der af forventninger til medarbejderne? Hvilke planer/strategier er der fastlagt, og hvor mange ting skal man involvere sig i?)

- **Ensomhed**

- Hvordan finder vi ud af, om ensomhedsproblematikken bunder i faglig eller social ensomhed? Vi kan prøve at spørge ud på instituttet
- Hvordan kan vi håndhæve fremmødepolitikken? Der er blevet talt om det i mange år nu ... Kunne vi fremhæve, hvorfor man bør deltage i de forskellige sociale tiltag på instituttet?

## **2) Ideer til emner ifm. rektors besøg på institutmødet den 26. april**

- Regionalisering (Hvordan placerer SDU sig i det internationale, når der også skal være fokus på regionalisering? Hvor er SDU's fokus?)
- Uddannelsen i Esbjerg
- De forskellige clusters – hvordan skal institutterne forholde sig til de forskellige tiltag?
- Hvad er status på SDU's tiltag ift. ukrainske flygtninge (studerende så vel som forskere)?

## **3) Eventuelt**

- Ingen input til dette punkt