

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. forskningsgrupeledere**
 - Der er stor forskel på VIP'ernes relation med deres forskningsgrupeleder. 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 forskningsgrupeleder 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 forskningsgrupeleder 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 forskningsgrupelederrollen, men den har et meget strategisk fokus
 - En ide: Kunne forskningsgrupelederrollen 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 forskningsgrupper 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). Hanne overvejer, om udkastet skal sendes ud til hele instituttet
 - Fokus i beskrivelsen skal være på *rollen* som forskningsgruppeleder og ikke den enkelte leder
- **Prioritering af instituttets indsatsområder**
 - Nogle af opgaverne ligger på institutniveau, andre på medarbejderniveau. Så der skal udarbejdes to linjer i notatet (instituttet, medarbejderne). Noget skal kommunikeres på institutmøderne + fremlægges her (dvs. IM gøres til mere strategiske møder) – fx ekstern finansiering, andet skal drøftes i FG'erne.

Svend vil samle *calls* i Ugens Høst (eller egen mail – Hanne??)

* Kommunikation

Hanne kunne på institutmøderne godt nævne det fra ledelsesgruppemøderne, der må kommunikeres ud.

* Strategisk ledelse ift. den enkelte medarbejder

Ift. den faglige barre: FGL'erne skal drøfte dette. Man skal gerne sparre med hinanden om sin forskning.

* Personalialia

Alle personaleforhold (ikke fortrolige oplysninger) formidles på institutmøderne, så "alle ved det samme".

* Medinddragelse

Kommenterede [JKP1]: Skal dette udelades af referatet?



Hanne er enig i, at institutrådet (evt. hele instituttet) skal tages med på råd, men kan ikke så nemt skrives ind i en handlingsplan (der har været tale om to store beslutninger inden for kort tid – ikke hverdagsoplevelser).

*** Vores internationale kolleger**

(Dette punkt vil blive drøftet på institutrådsmødet i maj måned)

Handlingsplanen skal indeholde:

1. Vi skal have talt sprogpolitik på instituttet
2. Vi skal have talt onboarding ift. de internationale kolleger
3. Hvordan sikrer vi karriereplanlægningshjælp ift. vores short term-ansatte kolleger fra udlandet?

*** Stress**

- Vedr. e-mail: Opfordring til at bruge SDU's kurser i Outlook

- Ph.d.'er: Kunne man afholde en "offboardingsamtale" med sin forskningsgruppeleder eller evt. institutlederen? (for hvem går man til med sine bekymringer ift. adjunktur).

- Bør notatet om ph.d.-koordinatorens jobbeskrivelse tages frem igen og opdateres?

- Vi skal have et fælles sprog for stress og have belyst, hvad der er af tilbud på SDU osv. Det bliver et tema på et institutmøde.

- Flere af stresspunkterne hænger sammen med ovennævnte punkter (hvad er der af forventninger til en? Hvilke strategier er der, 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 forskellige sociale tiltag på instituttet.

3) Forskernes brug af sociale medier

Formål: Drøfte VIP'ernes brug af sociale medier ift. deres forskning. Bør denne form for medier bruges mere og i så fald hvilke af dem? Er der medier, man som forsker skal undgå? Skal der evt. udarbejdes en politik på området?

Fælles drøftelse:

- Man kunne arrangere et oplæg, hvor f.eks. lektor Filip Wallberg fra Journalistik (afholder SDU-med-arbejderkurser om forskeres brug af LinkedIn og Twitter) og Frederik Waage kunne fortælle om for-delen ved de sociale medier
 - Det kunne passende være en del af programmet på et institutseminar

4) Eventuelt

- Ift. Ukraine: Kunne SDU gøre mere end at udsende en pressemeddelelse? På Aarhus Universitet har de f.eks. lovet økonomisk støtte ift. bolig. Kunne SDU som uddannelsesinstitution bidrage med noget – kunne ukrainske studerende f.eks. få lov til at følge nogle engelsksprogede fag (også for at få et socialt netværk)? Kunne ukrainske forskere få mulighed for at arbejde her?
 - Undervisningsministeriet er ved at udarbejde noget ift. muligheden for at hjælpe ukrainske studerende. Hanne følger op ift. begge områder
- Ift. muligheden for at blive involveret i DIAS – det er institutterne selv, der peger på forskere, der kunne være relevante for DIAS og omvendt. Fagmiljøerne må derfor gerne være opmærksomme på, om der er særligt talentfulde, lovende adjunkter i deres netværk, som kunne være kandidater til et fellowship
- Der er indgået en endelig aftale ift. regionalisering:
 - Der er ikke så meget nyt ift. SDU, men det bemærkes som noget positivt, at SDU er ret langt i processen med at etablere en jurauddannelse i Esbjerg
 - SDU får ikke "rabat" ift. reduktionen på 10 %, men umiddelbart ser der ud, som om man stiller sig tilfreds med, at SDU indtil 2030 når op på en reduktion på 5,7 %
 - Der bliver ikke givet flere penge ift. vores uddannelse i Esbjerg ... Der bliver dog sendt lidt flere penge til selve universiteterne, der er øremærket hele regionaliseringsarbejdet