

Referat - institutrådsmøde for Institut for Design, Medier og Uddannelsesvidenskab

11. juni i Odense

Deltagere: Alexandra Holsting, Irene Simonsen, Søren Wind Eskildsen, Liliana Nunez-Andersen, Morten Ploug-Henriksen, Mia Høj Mathiasen, Kurt Kjær Olesen, Carina Rømer

Referent: Carina Rømer

- 1. Godkendelse af dagsorden**
Godkendt

- 2. Orientering om instituttets økonomi v/ CBL (udskudt)**

- 3. Orientering om udarbejdelse af meriteringskriterier v/ AHO**

Hvad skal der til for at træde ind i næste stillingskategori. På HUM har der ikke været et stramt system eller nogle guidelines, det har været op til det enkelte bedømmelsesudvalg. Der er nu sat en proces i gang på SDU for at udarbejde mere konkrete retningslinjer. Institutrådet er ikke en høringspart i den proces, der vedrører de overordnede retningslinjer, så dette er en orientering. Institutrådet vil dog blive inddraget i HUM-udmøntningen af retningslinjerne og formulering af meriteringskriterier på fakultets- og institutniveau. Kriterierne skal tydeliggøre progression mellem forskellige niveauer, men stillinger slås altid op i fri konkurrence, så det at leve op til kriterierne er ikke en garanti for at få stillingen. Ambition er at skabe rammerne for en mere holistisk meritering, der også tager mere kvalitative metoder i brug som supplement til de kvantitative metrikker. Foruden kriterier for advancement skal der også formuleres egentlige jobbeskrivelser, dvs beskrivelser af karakter og omfang af en adjunkts, lektors og professors opgaver. Der findes allerede nogle kriterier ift. tenure-track-adjunkt, Lektor i forfremmelsesprogram, samt studieadjunkter. Alle institutter skal have skriftlige kriterier for advancement og meritering. Kriterierne skal understøtte de enkelte forskningsmiljøer. Kriterierne skal kunne bruges ifm. karriereplanlægning, så de skal være konsekvente og holdbare. Der er også fokus på enkelthed og gennemsigthed.

Kriterierne skal tage højde for: Forskning, forskningssamarbejde, vejledning og mentoring af yngre forskere, undervisning, vejledning, undervisnings- og uddannelsesudvikling, pædagogisk udvikling og opkvalificering, studenterrelaterede aktiviteter, outreach og impact, bidrag til samfundsmæssige forandringer, deltagelse i råd, nævn og udvalg, varetagelse af administrative poster, academic citizenship.

IR spørger til om der måles på kvaliteten af disse kriterier?

AHO oplyser, at det endnu ikke ligger fast om det vil ændre på, hvordan der holdes MUS og andre ting.

Det er vigtigt med forskningsledere, der er gode til at sætte retning og formidle vigtigheden af den forskning, der bedrives. Samtidig skal de huske mentorrollen, så de ikke blot er fyrtårne for yngre forskere at følge, men de skal huske at tjekke ind med de unge.

Forskningslederne på de to HUM institutter er lige nu i gang med et kompetenceudviklingsforløb,

Proces – IL skal tilrettelægge en inkluderende proces. Der skal samtænkes ikke kun med IKS men også dekanen.

Hvis perspektiv skal inkluderes – skal de studerende ind over?

Tidsplan – man kan begynde at have holdninger efter sommerferien, det vil blive diskuteret på dekanens ledelsesseminar i august.

Institutråd og akademisk råd gennemgår udkast.

IR foreslår at tage SU, ligestillingsudvalget og den brede medarbejdergruppe med på råd og har følgende andre bemærkninger og spørgsmål:

Skal der skelnes mellem nyansættelser og fastholdelse?

Fint at arbejde med jobindhold – hvad gør man som x, y, z.

Der har tidligere været en meget kvantitativ beskrivelse, den blev dog aldrig taget i brug.

Før i tiden skulle bedømmelsesudvalg rangordne ansøgere, og så skulle man ansætte nr. 1.

Nu er det dekanen, der bestemmer og det bør måske fremhæves ift. transparens.

Kan man under evaluering prøve at sikre refleksion efter hver ansættelse?

4. **Opfølgning på medarbejderseminar og input til fremtidige seminarer**

Paneldiskussion med Simon er blevet godt modtaget. TR på IKS har taget ideen med til deres ledelse.

Kan man samle info ind fra medarbejderne, så instituttet fremover sætter dagsordenen ift. hvad vi gerne vil have Simon til at forholde sig til?

Det var et kulturoppbyggende arrangement, vigtigt med traditioner, så man ved, hvad der er unikt ved IDMU.

Man skal sikre, at det der diskuteres i grupper, har et formål og bringes tilbage til ledelsen. Strategidiskussioner er aldrig særligt populære, særligt ikke hvis formålet ikke er klart, der manglede måske en opsamling.

Strategidiskussionerne gik ud på at sprede kendskabet til strategien, da den jo er retningsgivende og vil have indflydelse på prioriteter af, hvad der skal fokuseres på.

Man gik fra seminaret med ny energi og det var en god mulighed for at møde nye kollegaer.

Man skal tænke på det sproglige for at sikre inklusion, det skal fremgå af dagsordenen, hvilke dele der finder sted på dansk og hvilke på engelsk. Det er en balancegang ift. vigtig information og ønsket om at lære dansk

Man skal sikre at diskussionerne bliver rammesat konkret.

Der er forskellige holdninger til om det var en god ide at sætte de internationale medarbejdere sammen.

Det er vigtigt, at de punkter, der er vigtige for alle, finder sted på engelsk.

Få input til kulturbyggende aktiviteter fra de internationale medarbejdere.

Flere bevægelsespåuser.

På seminaret kom der et forslag om at nedsætte en arbejdsgruppe, der kan diskutere og komme med forslag til hvordan sprog gribes an i forskellige sammenhæng på instituttet.

Hvad gør vi for at holde fast i "den gode stemning" efter seminaret.

Morten har spurgt ph.d.erne, hvad de kunne tænke sig: retreats, brædspilscafe, fredagsbar, Gør seminar til en årlig tilbagevendende begivenhed, læg de fysiske møder i sammenhæng med julefrokost, sommerfest eller andre begivenheder.

Nedsæt et festudvalg – sociale arrangementer udvalg.

Vigtigt med frivillige men faglige arrangementer, tematisk orienteret, der kan være et semester rul, dvs. de meldes ud per semester.

Gruppesessioner var guld værd fordi man blev blandet forskelligt og alle kom på banen.

Forslag til opfølgende arrangementer

Foredrag fra ekstern som alle gerne vil høre, derefter gruppe arbejde, hvor man fortæller hinanden, hvad man laver også en faciliteret opsamling omkring fremtidige samarbejder. Kunne evt. være på tværs af begge institutter.

Arrangerede temamøder kommer kun til at ske, hvis forbindelsen er stærk nok til at overkomme de daglige opgaver, og folk prioriterer dem af egen drift.

Synlighed er vigtigt ift. nye forbindelse: sparring på ansøgninger, skriveretreats god ide – kan gøres op mange måder.

Morten har lavet et ph.d.-arrangement senere i juni med mange eksterne deltagere.

Når vi mødes efter sommerferien, diskuterer vi formater på de ting, vi kan gå videre med som IR i efteråret.

Hvervekampagne til julefrokostudvalget sættes i gang, i første omgang via Ugebrevet.

5. Diskussion af udkast til årshjul.

Forslag til punkter på Årshjul

Orientering om økonomi (maj/juni)

Orientering fra SU – punkt på hvert møde

Orientering fra Ligestillingsudvalget – punkt på hvert møde, evt. repræsentanter til mere dybdegående punkter

Orientering fra klimaambassadører – vi kan skrive til dem og spørge om der er nyt. Inviteres til næste møde – opfølgning på de tilbagemeldinger de fik

Opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet - hvert semester

Opfølgning på institutstrategi (august/september)

Orientering på EVU v/ Anne Bang

Orientering på optag – i august

6. Evt.

Ingen bemærkninger under evt.