

Referat fra institutrådsmøde for Institut for Design, Medier og Uddannelsesvidenskab

1. april 2025 - Online

Tilstede: Alexandra Holsting, Eva Lykkegaard, Søren Wind Eskildsen, Liliana Nunez-Andersen, Morten Ploug-Henriksen, David Binzer, Carina Rømer, Julia Schmetzer Rævdal.

Fraværende: Kurt Kjær Olesen, Irene Simonsen

Referent pkt. 1. – 4: Christina Bruun Levinsen

Referent pkt. 4 - 6: Carina Rømer

Alexandra nævnte indledningsvist med at nævne, at vi tidligere har drøftet, hvilke punkter vi ønsker at diskutere på møderne. Et ønske har været økonomi, og det er aftalt med CBL at det kommer på dagsordenen hvert år i maj.

Ad 1 Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

Ad 2 Høring – studienævnsreform

Eva orienterede om, at Institutrådet i sidste runde lagde sig op ad høringssvaret fra Akademisk Råd. Det var bl.a. spørgsmålet om antal af VIP, da vi i dette Institutråd ønskede en problematisering af, at det med det foreslåede antal VIP i hvert studienævn ville betyde, at der vil være fagområder, som kun har en enkelt VIP-repræsentant i et studienævn. Der vil altså fortsat være nogle udfordringer med de faglige diskussioner.

Søren fortalte, at der vil komme et høringssvar fra Studienævn for Design, Tourism & Cross Border Studies og herudover at det skal sikres, at UDAV bliver repræsenteret i Studienævn for Audiologopædi, Pædagogik og MIG.

I dette høringssvar vil der desuden blive rejst spørgsmål om repræsentationsområder, og hvem der fastlægger disse.

I studienævnet for Design, Tourism & Cross Border Studies er der en repræsentant fra samfundsvidenskab og det vil de gerne fortsætte med.

Alexandra konkluderede, at der fortsat er en bekymring for, at man tager den faglige dialog ud af studienævnene og at det derfor fortsat vil blive nævnt i Institutrådets høringssvar.

Julia påpegede, at der er brug for opmærksomhed på de studerendes stemme i de enkelte studienævne. Det kunne måske være en model, at også studentsuppleanter kan deltage.

Ad 3 Kandidatforslag til SDU-priser

Efter en drøftelse var der tilslutning til indstilling af en række kandidater til Forskningsformidlingsprisen, Innovationsprisen og TAP prisen.

Ad 4 Diskussion: IDMU som international arbejdsplads – Hvad vil det sige at være medarbejder på en international arbejdsplads, både for internationale og danske medarbejdere

Alexandra indledte punktet med at orientere om, at der i kraft af en strategisk satsning på at rekruttere forskere i international topklasse ansættes stadig flere internationale medarbejdere på SDU, på HUM og på IDMU. Det kan give nogle udfordringer fx i forhold til sproglig praksis, kulturforskelle og det at lande på en dansk arbejdsplads.

Et åbent diskussionspunkt om, hvilke udfordringer der er og hvad vi kan gøre ved dem.

Hvad det sproglige angår, var der blandt rådets medlemmer generelt enighed om at der er en stor velvillighed til at overgå til engelsk, når der er ikke dansk talende kollegaer til stede. Det opleves derfor ikke nødvendigvis som et socialt problem.

I forhold til det faglige samarbejde var der forskellige erfaringer og holdninger til spørgsmålet om behovet for, at der udelukkende tales på enten dansk eller engelsk. Der var bl.a. det synspunkt, at det for nogle internationale kollegaer, der lærer dansk og gerne vil tale det i en social sammenhæng, kan være en udfordring, når sproget skal bruges i en faglig sammenhæng. Der var til gengæld også det synspunkt at mange af de ikke-dansktalende medarbejdere gør et stort stykke arbejde med at lære sproget og at det derfor er en fordel at det er dansk de møder i både sociale og faglige sammenhænge. Der vil her være forskel på, om man som international medarbejder skal være her i en kort eller længere periode. Det er derfor altid vigtigt at være opmærksom på, hvornår man bruger engelsk og hvornår man bruger dansk som fælles sprog.

Når vi snakker om internationalisering, falder vi ofte tilbage på en diskussion om, om vi skal tale dansk eller engelsk, og her er vi også nødt til at være opmærksomme på, at det ikke er alle, der er kompetente til at tale engelsk. Herudover er det at være en international arbejdsplads også at give internationale kolleger gode muligheder for at lære dansk.

Skal vi have defineret en sprogpolitik – dansk i sociale sammenhæng, mere engelsk i akademisk sammenhæng. Hvis en invitation til et møde sendes ud på engelsk, vil det være hjælpsomt at angive i mødeindkaldelsen, hvis mødet finder sted på dansk.

Generelt skal vi være særligt opmærksomme på onboarding af internationale medarbejdere, f.eks. at den sociale buddy oplyser om de danske forhold – fx hvor og hvornår man spiser frokost, at danskere sjældent inviterer kollegaer ud eller med hjem o.lign. Den faglige onboarding er også vigtig – universitetets struktur, TR-systemet, forklaring på fagbeskrivelserne. Det er vigtigt med et fokus på det, danskere og SDU-ansatte tager for givet.

IR overvejer at invitere en eller flere internationale medarbejdere til at fremlægge for instituttet, hvad de har oplevet og hvad der er kommet som en overraskelse for dem.

Vi skal huske på at bruge det ressource internationale medarbejdere bringer til bordet.

Ad 5 Medarbejderseminar – dialog om program for seminaret

AHO foreslår et fokus på Organisation og arbejdsfællesskaber – hvordan har man en god samarbejdskultur, god mødekultur, (positivt og formativt).

IR bemærker, at det er vigtigt at have et mål og afklare, hvilke roller og relationer der menes.
Noget om organisering – ledelsesrollerne, strukturen ift. gode kollegiale løsninger og samarbejde

Ønske om gode emner fungerer godt på tværs af VIP- / TAP-skel både på tværs og særskilt.

Det foreslås, at der gives en status på strategierne – få formuleret nogle mål, bundet nogle sløjfer.

Det vil være godt at prøve at få noget energi frem.

Man skal passe på, det ikke bliver for meget snakkeklub og gamle konflikter.

Det er vigtigt, at dialogen er fremadskuende med fokus på energi og engagement.

Det vil være godt med tid til, at folk fortæller om det de brænder for.

Ift. layout kunne man forestille sig scenarier og case-studies, hvor grupper dannes på tværs.

Oplæg fra internationale medarbejdere - Hvad er kommet som en overraskelse for de internationale medarbejdere vi har nu.

Ad 6 Evt.

David oplyser, at instituttet er værd ved en filmfestival d. 3. maj. David skriver til Ugebrevet og får arrangementet adviseret der.

Under evt. kom også et forslag om muligheden for at lade teatergruppen (Henry og Elena fra 6.) facilitere en del af seminaret.