

Dagsorden: IDMU Institutrådsmøde

OD HUM IKV-Sokrates Meetingroom (Ø10-302-2), campus Odense
Den 16. juni 2026

Deltagelse: Medlemmer: Alexandra Holsting (AH), Eva Lykkegaard (EL), Carina Rømer (CR), Kurt Kjær Olesen (online, KKO), David Binzer (DB); **Suppleanter:** Inger-Marie Falgren Christensen (IMFC), Camilla Maria Lindskov (CML); **Gæster:** Annette Svaneklink Jakobsen (online, ASJ), Tina Høegh (TH), Anne Sophie Sandstød Nielsen (ASSN), Hans-Christian Jensen (online, HCJ), Thomas Enemark Lundtofte (TEL); **Referent:** Ona Pirol (OP)

Afbud: Liliana Haydee Nunez-Andersen, Irene Simonsen, Julia Schmetzer Rævdal, Søren Wind Eskildsen, Morten Ploug Henriksen

Bemærkning: Drøftelsen under mødet starter med punkterne 5, 6 og går videre til 8, 7 og 9. Punkterne 1–4 behandles efterfølgende. Derefter behandles punkterne 10–13 i den planlagte rækkefølge.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendes. Punkterne behandles i en anden rækkefølge end den angivne – se bemærkningen ovenfor. Punkt 4 behandles ikke, da SWE ikke er til stede.

2. Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt i skriftlig høring uden bemærkninger.

3. Orientering fra institutleder (BILAG pkt. 3)

AH orienterede om den aktuelle udvikling i instituttet, herunder om kommende ansættelser (bl.a. en etårig økonomistilling og en DIAS-fellow-stilling med medievidenskab som prioriteret område), arbejdet med meriteringsretningslinjer, hvor en kort status forventes i august, samt nyt fra LiU om kommende aktiviteter og initiativer.

4. Orientering fra Samarbejdsudvalget

Punktet behandles ikke, da SWE ikke er til stede.

5. Diskussion af DEA-rapporten *Fra Ph.d. til lektor: Usikre forskerkarrierer og vedvarende kønsskævheder*

Indledende oplæg (fremsendt før mødet)

[Link til rapporten](#) – den findes også som bilag pkt. 5.

Rapportens konklusion lyder:

Antallet af postdocs er steget markant siden 2014, mens væksten i lektor- og professorstillinger har været begrænset. Det har betydet færre faste stillinger pr. postdoc og længere tid i

midlertidige ansættelser – både for forskere, der forlader forskningen, og for dem, der ender som lektorer eller professorer. Samtidig viser analysen, at kvinder oftere forlader forskningen og sjældnere opnår faste stillinger end mænd.

Selvom der er store forskelle på hovedområderne, er udviklingen på HUM den samme som på de andre områder: flere tidsbegrænset ansatte, længere tid i tidsbegrænset ansættelse.

Under punktet vil AH præsentere opmærksomhedspunkter samt planlagte og allerede igangsatte initiativer. Rådet opfordres til at bidrage med refleksioner og forslag til, hvordan vi som institut håndterer de forhold, rapporten peger på.

Thomas Enemark Lundtofte og Hans Christian Jensen deltager i punktet.

Drøftelse på mødet

AH gennemgik hovedpointerne i rapporten, herunder udviklingen i antallet af postdocs og vejen til fastansættelse, som nu er længere end i 2014. HUM har relativt mange faste stillinger sammenlignet med andre områder, men udviklingen på de "våde" områder (TEK, NAT, SUND) kan også ses på Humaniora. Kønsmæssigt er antallet af kvinder steget i alle stillingskategorier, men mænd dominerer fortsat professoraterne.

AH inviterede til drøftelse af, hvordan instituttet kan sikre en god kønsfordeling, en kortere vej til fastansættelse og gode vilkår for både midlertidige og faste ansatte.

Dialog i rådet

Drøftelsen samlede sig om behovet for tydeligere og mere fokuseret karrierevejledning, styrket trivsel blandt postdocs og ph.d.-studerende, samt nødvendige kulturændringer, der kan understøtte flere ligeværdige karriereveje og mindske oplevelsen af, at en akademisk karriere er den eneste mulige retning.

Drøftelsen om **stillingsstrukturer og karriereveje** fokuserede på udviklingen i akademiske stillinger samt de udfordringer og muligheder, der knytter sig til veje ind og ud af universitetet:

- EL: Der er flere postdocs, men færre adjunkter. Adjunkturer slås ofte op som kvalifikationsstillinger, men det er ikke et krav.
- AH ser adjunkturer som opbyggende stillinger mod lektorater.
- TEL: Undersøgelsen ligger på FAK-niveau, ikke institutniveau, hvilket gør det vanskeligt at vurdere den konkrete effekt på IDMU. Under postdoc-frokoster skal man være opmærksom på at skabe balance mellem at nyde nuet og orientere sig mod muligheder udenfor universitetet. Foreslår HR-oplæg og flere roundtable-formater.
- IMFC: Postdocs kan have svært ved at sige nej til opgaver. Der mangler et "nydelsesrum", hvor man kan glæde sig over opgaverne uden konstant pres og publikationspres.

- EL: Mange fokuserer på, hvad der kommer bagefter, og nyder ikke deres nuværende stilling. Vejledning om karriereveje udenfor universitetet er dog vanskelig, da seniorerne ofte ikke kender dem og kan vejlede om dem.
- AH: Vejledere og forskere kan hjælpe med netværk – også udenfor universitetet. Der findes en udbredt forestilling om, at man er “fortabt”, hvis man ikke får en fast stilling på universitetet; dette bør modarbejdes, og her har også de fastansatte et ansvar.

Drøftelsen om **karrierevejledning og transferable skills** kredsede om behovet for tydeligere støtte til postdocs og ph.d.-studerende i forhold til karriereveje både indenfor og udenfor universitetet.

- TEL: Postdocs har andre vilkår end andre grupper. Der arbejdes med events om karriereveje udenfor universitetet.
- CML: Det er en svær balance, når man som ny får at vide, at man ikke skal forvente at blive. Transferable skills bør tænkes ind tidligt. Ph.d.-skolen har tidligere haft karrieredage, og RIO har også tilbudt kurser. Foreslår mulighed for individuelle karrieresamtaler – også med fokus på HUM-relevante sektorer.
- HCJ: Der findes allerede obligatoriske karriereelementer for ph.d.-studerende, så der skal tages stilling til, hvorvidt karriereperspektiver bør være et gennemgående fokus gennem hele ph.d.-forløbet.
- EL: Har selv som ph.d.-studerende været på et karrierekompetencekursus, som på det tidspunkt var svært at se relevansen af, men drog nytte af efterfølgende. Hun bemærker, at det er svært at vejlede i karriereveje, man ikke selv kender.
- AH: Det bør være obligatorisk at tænke i flere mulige veje fra starten. Det skal ikke være “Plan A og Plan B”, men to ligeværdige Plan A’er.
- HCJ: MUS-samtaler kan være et sted, hvor dette italesættes. Akademisk karriere kræver dygtighed, ihærdighed og held – og det er vigtigt at være ærlig om det som leder.

Drøftelsen om **forventninger og generationer** pegede på, at yngre forskere ofte har andre forventninger til loyalitet og arbejdsliv, hvor der ofte er mere fokus på udbyttet (DB). CML understregede, at arbejdsmarkedets udvikling og usikkerheden om fremtidige ansættelser gør det vanskeligt at finde ro og glæde i den nuværende stilling.

6. Udkast til handleplan for karriere- og kompetenceudvikling (BILAG pkt. 6.1 og 6.2)

I forlængelse af SDU’s [strategi](#) og [handleplan](#) for karriere- og kompetenceudvikling for VIP og TAP har AH og ASSN udarbejdet et udkast til en lokal handleplan.

AH præsenterede udkast til handleplaner for VIP og ASSN for TAP, som skitserer instituttets prioriteringer inden for kompetenceudvikling. Planerne omfatter bl.a. MUS/GRUS, faglig dialog i forskningsfællesskaber, ophold i andre miljøer, kursusaktiviteter, m.m.

Thomas Enemark Lundtofte og Hans Christian Jensen deltager i punktet.

Drøftelsen om VIP-udkast:

EL støttede idéen om at samle initiativerne. Dialogen knyttede an til de temaer, der blev rejst under punkt 5, idet planen mangler tydelighed om ph.d.-studerende og om, at visse kursustilbud kan ramme midlertidigt ansatte skævt, fx postdocs er nævnt under kurser og UPG, men ikke alle er omfattet. CML påpegede behovet for klarhed om, hvad der menes ang. kompensation for deltagelse i kurser— fx i form af tid eller andre ressourcer.

Drøftelse om TAP-udkast:

Drøftelsen tog afsæt i behovet for større tydelighed og gennemsigtighed i TAP'ernes kompetenceudvikling. KKO efterlyste, at opfølgningen synliggøres bredere, så alle TAP-medarbejdere kan se, hvilke aktiviteter der gennemføres.

EL spurgte om fordelingen af ressourcer, da VIP-delen er mere konkret end TAP-delen. ASSN understregede, at kompetenceudvikling bør tage udgangspunkt i individuelle behov frem for faste fordelingsnøgler, men at generelle indsatsområder kan beskrives tydeligere, og at ledelsen skal have blik for alle medarbejdergrupper – også dem, der ikke selv efterspørger udvikling.

CR foreslog at styrke fokus på at præsentere udviklingsmuligheder på teamniveau, fx gennem GRUS, frem for kun på individniveau. Der blev desuden peget på, at pressede områder kan have sværere ved at prioritere udviklingsaktiviteter, og ASSN præciserede, at internationale muligheder som Erasmus+ skal give mening i forhold til medarbejderens kompetenceudvikling.

7. Orientering om økonomi v. Anne Sophie Sandstød Nielsen

ASSN orienterede om den aktuelle økonomiske situation, som samlet set fremstår stabil med et mindre underskud på ca. 1 mio. kr., hvilket ikke vurderes som bekymrende. De foreløbige uddannelsesstatistikker peger på en økonomi i nogenlunde balance, om end der forventes justeringer, når tallene bliver mere konkrete.

DB efterspurgte en afklaring af begreberne: *øvrige indtægter* dækker interne bevillinger, mens *andre indtægter* bl.a. omfatter EVU og konferencer. I forhold til eksterne midler bemærkede ASSN, at årets budget er kunstigt lavt, og at udskudte aktiviteter betyder, at midler flyttes til 2027 og frem. Lavere realiseret aktivitet giver lavere overhead, hvilket påvirker instituttets indtægter.

Der blev drøftet, om det giver mening at søge flere eksterne midler, hvis de ikke kan afvikles, og ASSN pegede på behovet for en mere systematisk opfølgning for at kunne identificere mønstre. Flere VIP'er bemærkede, at det ofte er svært at gennemskue projekternes økonomi. ASSN fremhævede, at et nyt økonomisystem i 2027 forventes at give mere intuitive rapporter og bedre arbejdsgange.

KKO spurgte ind til reduktionen i STUD-ansættelser, og ASSN forklarede, at de tidligere budgetter ikke har været retvisende, men at der ikke er planer om at reducere gruppen.

8. Besøg af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Arbejdsmiljørepræsentanterne orienterede om arbejdet i både FAMU og HAMU, hvor der aktuelt er fokus på en ny AMR-strategi og på resultaterne fra den seneste APV. Der blev forklaret, at FAMU er fakultetets arbejdsmiljøudvalg, mens HOAMU er SDU's hovedarbejdsmiljøudvalg med deltagelse af universitetsdirektøren og repræsentanter fra FAMU-grupperne.

Forandringer, reorganiseringer og større omlægninger blev fremhævet som de væsentligste kilder til stress, efterfulgt af en længerevarende høj arbejdsmængde. Et fælles AMR-arrangement havde for nylig sat fokus på trivsel i forandringer, herunder sammenlægninger, ændringer i studieordninger og nedlukning af uddannelser og forskningsgrupper, som ofte påvirker medarbejdere i længere tid.

AMR inviterede IR til at drøfte, hvordan instituttet forholder sig til disse forandringer. I dialogen pegede flere på, at usikkerheden under processen i 2023 fortsat præger arbejdsmiljøet i dag, især at den manglende italesættelse af afskedigelser dengang skabte betydelig diskomfort.

I drøftelsen blev det fremhævet, at selvom HR arbejder med drejebøger for forandringsprocesser, afhænger meget af den enkelte leder. CR pegede på behovet for også at have "drejebøger" for alternativer, da fx processer som uddannelsesnedlukninger håndteres meget åbent på systemniveau, men langt mindre tydeligt for de berørte personer. IMFC påpegede, at fokus ofte ligger på struktur og begrundelser, mens menneskene i processen risikerer at blive glemt. Der blev derfor foreslået at etablere et internt kodeks for, hvordan instituttet håndterer svære situationer og støtter medarbejdere i forandringer.

Der blev efterspurgt tydeligere kommunikation fremover, både om beslutninger og om håndteringen af de mennesker, der berøres. Ledelsen genkendte, at forandringer bliver i organisationen længe, og at instituttet derfor bør lære af tidligere erfaringer.

9. Status på institutpulje v. Alexandra Holsting (BILAG pkt. 9)

AH gav et kort oplæg om fordelingen i institutpuljen, forklarede forskellene mellem de forskellige puljer og regnestykket for opsparing og overførsler. Der er samlet set ikke nok timer til alle aktiviteter. I forbindelse med evalueringen af normaftalen er der blevet afsat flere timer til institutpuljen.

Samtalen kredsede kort om balancen mellem strategiske og individuelle aktiviteter, presset på puljen fra fondsansøgninger, og udfordringer med at realisere gode idéer pga. nye begrænsninger i DFF-ansøgninger. Der blev også peget på behovet for en mere strategisk indsats for at sikre uddannelsesudviklingen, herunder en revision af studieordningerne.

10. Revision af Medarbejder-ABC – procesplan (BILAG pkt. 10)

AH orienterede kort om den kommende revision af Medarbejder-ABC'en. Baggrunden er, at ABC'en kun adresserer nogle af de mange spørgsmål, der kan opstå, hvorfor den sjældent bruges, og mange medarbejdere foretrækker at spørge kolleger eller ledere frem for at slå informationen op. ABC'en skal derfor opdateres, så den bliver en mere intuitiv og brugbar første indgang til ofte stillede spørgsmål og praktiske retningslinjer. Næste opdatering gives i august.

11. Medarbejderseminar i Kolding og Odense i august – diskussion af dagsorden

AH gav en kort orientering om planerne for medarbejderseminarerne den 19. og 20. august, som afholdes fysisk i hhv. Kolding og Odense. Nogle programpunkter går på tværs af begge lokationer, bl.a. en workshop om konferencer afholdt af klimaambassadører samt et oplæg fra prodekanen om optagelsestal og AI i uddannelse.

Kolding-seminaret vil desuden fokusere på CAMU og campus-handleplaner, mens Odense-seminaret omhandler flytning og renovering. IR foreslog tidligere mailkultur som tema – og der arbejdes på det.

12. Drøftelse om oprettelsen af julefrokostudvalg

AH og CR orienterede om julefrokosten den 4. december, hvor der endnu ikke er kommet frivillige til et julefrokostudvalg. Der er en plan for afholdelse i Kolding. Det blev drøftet, om der fremadrettet bør etableres en fast rulordning.

13. Evt.

DB foreslår, at kommende medarbejderseminarer tydeligere adskiller indholdet for TAP og VIP, så deltagere lettere kan fravælge irrelevante punkter, især i onlinemøder.

OP gjorde rådet opmærksom på, at de studerendes repræsentation i Institutrådet aktuelt er 0/3, efter at Julie er stoppet. Da det sidste ordinære valg var i 2025, skal der udpeges og indstilles studenterrepræsentanter. AH og EL drøfter mulighederne og vender tilbage.

Næste møde afholdes den 27. august i Kolding.