

**Referat: IDMU Institutrådsmøde
Den 7. april 2026 – online møde**

Deltagere (medlemmer): Alexandra Holsting (AH, mødeleder), Eva Lykkegaard (EL), Søren Wind Eskildsen (SWE), Irene Simonsen (IS), Morten Ploug Henriksen (MPH), Carina Rømer (CR), David Binzer (DB), Kurt Kjær Olesen (KKO)

Afbud: Liliana Haydee Nunez-Andersen, Julia Schmetzer Rævdal

Besøg af: Tau Ulv Lenskjold og Anette Grønning fra Ligestillingsudvalget (LiU)

Referent: Ona Pirolo

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Der blev taget forbehold vedrørende *punkt 10: tjenestestedsforlængelse*, som efter AHs ønske flyttes til næste møde.

2. Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt i høringsperioden efter sidste møde.

3. Orientering fra institutleder

- a. Nye ansættelser: Instituttet står over for en række nyansættelser, og flere stillingsopslag er under udarbejdelse og forventes offentliggjort snarest.
- b. Institutledelsesdokument: En revideret udgave foreligger efter gennemført revision, herunder opdaterede procedurer for forlængelse af viceinstitutledere.
- c. Meriteringsretningslinjer: Processen er forsinket. Arbejdet genoptages sidst i maj, og flere elementer skubbes til efteråret.
- d. Signaturuddannelser: Historie er udpeget som signaturuddannelse på HUM som led i 2030-strategien. Optaget reduceres til max. 30 studerende fra efteråret 2026, med fokus på højere fagligt niveau og øgede ressourcer til konfrontationstimer og vejledning.
- e. AMR-valgperiode: Valgperioden forkortes for bedre at matche APV-processen, som typisk ligger midt i perioden. AH afventer dialog med dekanen ang. ansvarsfordeling mellem AM-repræsentanterne, da den nuværende model ikke vurderes optimal.
- f. En mere strategisk tilgang til kompetenceudvikling er under udvikling og bliver drøftet i rådet inden sommerferien.
- g. Internationalisering bliver et tema på dekanens ledelsesseminar i august, med fokus på håndtering af den fortsat stigende internationalisering af instituttet.

4. Besøg af IDMU's medlemmer af Ligestillingsudvalget; drøftelse af tværgående temaer og samarbejdsflader

- a. Der blev gennemgået **hovedpunkter fra årsrapporten 2026** i form af en SWOT-analyse, herunder blev der nævnt følgende:
 - i. **S:** Højere andel af kvinder blandt ph.d.-studerende og flere bottom-up-initiativer.
 - ii. **W:** Kønsbalance i ledende stillinger samt skæv fordeling i visse forskningsgrupper.
 - iii. **O:** Fokus på intersektionalitet, alder, løngennemsigthed, undervisningspraksis, religiøse hensyn, m.m.
 - iv. **T:** Lav prioritering af ligestilling på HUM og risiko for generationskløft.

b. Kommende indsatser:

- i. Der overvejes at skifte LiUs navn for at styrke udvalgets fokus ang. mangfoldighed og inklusion; der opleves fortsat administrative udfordringer i forbindelse med kønsskifte.
- ii. Behov for øget åbenhed om lønforhold blev fremhævet.
- iii. Academic housekeeping: Fokus på usynligt arbejde og på at undgå en skarp TAP/VIP-opdeling i opgavefordelingen.
- iv. Bystander-træning med fokus på at identificere og reagere på verbal mobning og uhensigtsmæssig adfærd. Erfaringer fra Amerikanske Studier og Medievidenskab viser, at besøg af Gender Equality Team (GET) og critical friends kan styrke samarbejdskulturen.

c. Centrale temaer fra drøftelsen:

- i. Ang. de lønmæssige forhold kommenterede AH, at nye HUM-data påviser kønsmæssige lønforskelle på VIP-stillinger.
- ii. MPH anbefalede at involvere yngre forskere og ph.d.-miljøet mere aktivt i ligestillingsarbejdet, bl.a. ved at trække på instituttets egne GET-eksperter. LiU bemærkede, at udvalgets nuværende sammensætning og arbejdsform afspejler de tidligere nævnte udfordringer med generationskløft. De understreger behovet for tydeligere rammer for udvalgets funktion og mandat. APV-resultater og nyere undersøgelser (bl.a. VIVE 2024) viser, at diversitet har stigende betydning for yngre forskere, hvilket understøtter behovet for en mere systematisk tilgang.
- iii. Institutrådet udtrykte opbakning til viderearbejde med bystandertræning og workshops om mikroaggressioner, som allerede er afprøvet enkelte steder.
- iv. EL nævnte, at ph.d.-frokoster kunne være en oplagt platform til at styrke dialogen om ligestilling og arbejdsmiljø.
- v. DB spurgte til whistleblower-ordningen, hvor det blev præciseret, at LiU ikke behandler sager, men at statistikken er offentligt tilgængelig; flere udtrykte ønske om større viden om ordningens brug.
- vi. Afslutningsvis blev det fremhævet, at LiUs arbejde bør følges op og genbesøges i IR, særligt i lyset af de input, der kom frem i drøftelsen.

5. Orientering fra Samarbejdsudvalget

Flyttet til behandling efter LiU-punktet

- a. AH orienterede om SU's arbejde; der har ikke været meget nyt siden sidste møde.
- b. Ny personalepolitik skal præsenteres på næste medarbejderseminar. Politikken vurderes som gennemarbejdet, men det blev understreget, at den skal være et aktivt og levende dokument i organisationen.
- c. HUMs lokaliteter i Odense: Ekstraordinært møde afholdes 8. april om renovering af HUM-områderne. Ændringerne påvirker studerendes adgang til lokaler; bl.a. flyttes studerende fra stueplan til kælder, hvilket har skabt frustration. Der arbejdes på løsninger, herunder flere pladser omkring Lysningen og bedre nærhed til undervisere.
- d. SWE orienterer om at lønforhandlinger afholdes i april.
- e. SWE orienterer om revision af normaftalen for VIP; der har været uklarhed om ikrafttrædelsestidspunktet, hvilket har givet administrative udfordringer.

6. Status på flytning (Odense)

- a. Renoveringsarbejdet starter den 1. juni. Fraflytning sker i uger 21–22. Mødelokaler kan fortsat anvendes frem til 1. juli, da renoveringen påbegyndes udefra. Der må forventes støj frem til februar næste år.
- b. Midlertidige kontorer (swing space) etableres til brug under renoveringen.

- c. De nuværende Religion og Filosofi-lokaler skal omdannes til køkkenfaciliteter.
- d. OP spurgte, hvordan der bliver synliggjort, hvornår lokaler er ledige. AH oplyste, at der endnu ikke foreligger en løsning; foreløbige idéer omfatter simple markeringer (post-its eller lign.).

7. Diskussion af institutrådets forslag til SDU-priser (bilag: mail fra Marianne Sandvei):

Punktet blev behandlet i rådet. Drøftelsen var fortrolig og indgår ikke i referatet.

Der blev fremlagt en indstilling af navne, som AH tager videre til HUM's ledelsesgruppe, herunder navnene og de tilhørende begrundelser.

EL spurgte til processen efter indstillingerne. AH forklarede, at navnene bringes op i dialog med dekanen, hvorefter der arbejdes hen imod en fælles indstilling.

Det blev bemærket, at den tidligere indstillingsprocedure med indmeldinger via mail indebærer en risiko for, at nogle indmeldinger kan blive overset; dette er taget til efterretning.

8. Diskussion af instituttets nyhedsbrev: funktion, format, sprog

Punktet var sat til drøftelse af nyhedsbrevets format, indhold og sprogpraksis efter et kort oplæg fra AH: om nyhedsbrevet fungerer efter hensigten, herunder om balancen mellem generelle og nicheprægede informationer er passende. Nyhedsbrevets emner udsendes på dansk og efterfølgende på engelsk; dog bringes indholdet i det sprog, det indsendes på.

Emnet blev drøftet i Institutrådet – her er centrale temaer:

- a. Flere bemærkede, at mange medarbejdere formodentligt ikke læser nyhedsbrevet regelmæssigt. Nogle er overraskede over, hvor få kolleger der læser det.
- b. Der blev udtrykt undren over, at kolleger ofte stiller spørgsmål om informationer, der allerede har været udsendt; er det legitimt at henvise til nyhedsbrevet med en bemærkning om, at informationen stod dér?
- c. Der er generel tilfredshed med den nuværende form, herunder tydelige afsendere og klare overskrifter.
- d. Indholdsfortegnelse i toppen vurderes som hjælpsom. Flere tilkendegav, at de primært læser overskrifterne og kun udvalgte punkter i dybden.
- e. Nogle blev overraskede over, at nyhedsbrevet ikke eksisterer på både dansk og engelsk i sit fulde form. Det blev fremhævet som hensigtsmæssigt at holde hele mailen samlet på dansk og derefter på engelsk, frem for at blande sprog.
- f. Der var opbakning til at gemme nyhedsbrevene på SDUnet, så informationer kan findes igen.
- g. Der blev drøftet, om visse faste elementer bør indgå i hvert nyhedsbrev, men med opmærksomhed på ikke at gøre det til en samling af links. Medarbejder-ABC nævnt som kommende relevant reference, når den er opdateret.

9. Diskussion om god mailkultur: Er der behov for at formulere en politik for instituttet?

AU's medarbejder vejledning (se [her](#)) blev delt for inspiration

Punktet blev indledt af KKO med en drøftelse af behovet for fælles forventninger til mailkultur på instituttet. Det blev nævnt, at AU har udarbejdet et godt inspirationsmateriale, og at SDU har intern ekspertise (Anette Grønning), der potentielt kan inddrages.

- a. Der var bred enighed om, at medarbejdere modtager mange mails, og at nogle henvendelser skyldes, at afsenderen ikke selv har orienteret sig i eksisterende informationer.

- b. Overvejelser om hvad er god skik ang. svartider (fx 1 time, 48 timer eller 14 dage) blev nævnt som mulige pejlemærker. Der bør dog ikke være forventning om svar uden for arbejdstid eller i weekenden, og at ledelsen har en særlig rolle i at undgå at skabe pres ved at sende mails på disse tidspunkter.
- c. Brug af cc-praksis blev drøftet: for nogle fungerer det som orientering eller arkivering, mens andre oplever, at cc-mails blot kan skimmes eller ikke behøver at blive læst. Der var enighed om, at dette kræver en fælles dialog for at undgå misforståelser.
- d. Flere pegede på, at VIP'ernes fleksible arbejdstid gør det problematisk at skabe en fællespraksis eller regler for, hvornår mails må sendes. Samtidig skal man være opmærksom på, hvordan individuelle praksisser påvirker arbejdskulturen og oplevelsen af forventningspres. AH understregede, at formålet er forventningsafstemning, ikke regler.
- e. Det blev foreslået at tage en bredere mail- og kalenderdiskussion på et medarbejderseminar, herunder emner som prioriteringsmarkeringer, "reply all", håndtering af mødeinvitationer og evt. korte opsummeringer (*too long, didn't read - TL;DR*).
- f. Der var opbakning til at invitere Anette Grønning til et kommende medarbejderseminar for at kvalificere drøftelsen.
- g. Det blev afslutningsvis nævnt, at der i nogle miljøer forekommer omfattende mailudvekslinger, også over weekenden, hvor der træffes beslutninger, og at der derfor bør drøftes, hvad der overhovedet kan eller bør aftales via mail.

10. Retningslinjer for arbejde andre steder end SDU (tjenestestedsforlæggelse); hvad er retningslinjerne og hvordan kommunikeres de?

Punktet blev udskudt til næste møde, men der blev spurgt ind til dets indhold. Det blev oplyst, at punktet vedrører VIP'ernes tilstedeværelsesforventning på tre dage om ugen, herunder arbejdsmiljømæssige og forsikringsmæssige forhold samt behovet for tydeliggørelse af regler, forventninger og kultur, fx:

- a. Mere end to faste hjemmearbejdsdage kan udløse krav om arbejdspladsfaciliteter (fx skrivebord og udstyr).
- b. Uklare regler for hvordan tilstedeværelse håndteres, fx når man arbejder uden for huset (fx feltarbejde, fysiske medarbejdermøder og lign.).

11. Evt. Intet

Det næste institutrådsmøde er skemalagt til den 16. juni.

Agenda for the IDMU Department Council April 7, 2026 – online meeting

-
1. Approval of the agenda
 2. Approval of the minutes
 3. Briefing from the head of the department
 4. Visit by the IDMU's Gender Equality Committee ([Ligestillingsudvalget](#)); discussion of cross-cutting themes and areas of collaboration
 5. Briefing from Cooperation Committee ([Samarbejdsudvalget](#))
 6. Status on relocation (Odense)

7. Discussion of the department council's proposal for SDU awards (attachment: email from Marianne Sandvei):
 1. Research Communication Award
 2. Innovation Award
 3. TAP Award
 4. Honorary Alumni Award (awaiting material)
8. Discussion of the department's newsletter: function, format, language
9. Discussion: Good email culture: Is there a need to formulate a departmental policy? See [here](#) for inspiration
10. Guidelines for working in places other than SDU (job relocation); what are the guidelines and how are they communicated? – *Moved to the June meeting*
11. A.O.B