

Udkast til Referat fra Institutrådsmøde for Institut for Medier, Design, Læring og Erkendelse

23. juni 10:00-12:00 i mødelokale Comenius, Odense og via TEAMS

Obligatoriske deltagere (medlemmer): Marianne Wolff Lundholt, Carina Rømer, Bettina Ross, Kurt Kjær Olesen, Irene Simonsen, Eva Lykkegaard, Anne Gerdes, Bo Kampmann Walther, Nikolaj Nottelmann, Søren Wind Eskildsen, Christina Louise Jørck, Natasja Elstrøm Nilsson

Valgfri deltagere (suppleanter m.fl.): Martin Hauberg-Lund Laugesen, Rune Lomholt, Heidi Philipsen, Casper Juul Dahl Jensen, David Binzer, Christina Bruun Levinsen, Esben N. Petersen, Hans-Christian Jensen

Referent: Rikke Beltoft Autzen/Wencke Luise Ertzinger

Referat

- 1. Godkendelse af dagsorden:** Godkendt med følgende ændring: Punkt 11 og 12 byttes rundt.
- 2. Godkendelse af referat:** Godkendt
- 3. Strategi:** Carina fortalte kort om den proces, der har kørt for kortlægning af området it, AI og digitalisering, og om hvorledes en lignende proces vil blive brugt ift. kortlægning af instituttets styrkepositioner. Pt. er processen tænkt således:
 - Forskningsgrupperne vil blive bedt om at afdække de styrkepositioner, de ser i deres forskningsgruppe.
 - Viceinstitutterne og jeg vil samle informationen i en form for matrix for at skabe overblik over sammenfald.
 - Ledelsen vil vælge de styrkepositioner, der skal satses på i første omgang.
 - Baseret på de valg ledelsen træffer, vil (de relevante) forskningsgrupper blive bedt om at beskrive styrkepositionerne ud fra et fastlagt design.Processen vil have både intern og ekstern brug for øje.
- 4. Mentorordning:** VL arbejder på en kalibrering af mentorordningen. Onboardningplanen arbejdes der på, den ligger hos Christina. Derefter vil Esben kigge på den fra et VIP-perspektiv og komme med justeringer også i forhold til at ligge grundsten til noget, der skal ske længere fremme i forløbet/ansættelsen. Der skal gøres et arbejde ift., hvordan vi får ph.d.erne bedre med ombord for at sikre bedre trivsel. Der arbejdes i den forbindelse sammen med ph.d.-skolens nye leder Louise Kallestrup. Ovennævnte kortlægning kan også bruges til at vise nye medarbejdere, hvem vi er. Vi skal også forholde os til, om det står klart, hvem man går til i tilfælde af sprækker.
- 5. Flytning i Odense:** Instituttet bliver omkring frokoststuen. Vi værdsætter relationer og dette er et sted, vi kan mødes. Der er taget hensyn til kontinuitet og for enkelte har det været nødvendigt at flytte. Flytteplanen meldes ud snarest. Vi mener, vi er endt med en god løsning.
- 6. Faggrupper:** Der kommer ingen ændringer inden sommerferien og heller ikke lige efter. Faggrupperne har været en vigtig del af strukturen på det gamle IDK, men på IKV løste man det på en anden måde. Esben og Hans kigger på, hvad der giver mening at ensrette og hvad, der ikke gør. Uddannelsesvidenskab ønsker sig en faggruppe, da det er en stor gruppe med flere studieledere og

der undervises på tværs af flere uddannelser. Esben taler videre med Eva. Esben og Hans undersøger, om der måtte være flere grupper i Odense, der gerne vil organiseres i en faggruppe. Det er en del af et større arbejde med at kigge på organisering af instituttet i det hele taget.

7. **Trivselsupdate:** Punkterne var oppe på medarbejdermødet. Bo orienterer om gruppens arbejde på baggrund af tilbagemeldingerne fra Medarbejdermødet. Man har adskilt funding fra trivsel (dag til dag trivsel) og identificeret nogle områder, der kan udvikles på.

3 trivselstemaer:

- * Ledelsessynlighed: retning og prioritering
- * Nærhed og integration (studerende og medarbejdere) – nice to have og need to have
- * Travlhed og optankning: positiv stress, hvordan får vi tanket op, travlhed er ikke nødvendigvis stress.

MWL oplyser, at der nu skal åbnes bredt op for at deltage i et egentligt trivselsudvalg udenfor regi af Institutrådet. Gruppen har gjort et godt forarbejde, som giver god mening. MWL skriver ud, hvad institutrådet har opsummeret omkring trivselsindmeldingerne, som kan overleveres til et trivselsudvalg.

Heidi: Vigtigt at de studerende kan finde os, og at de er tæt på os. Levende faglige miljøer er vigtige, der skal være fokus på dette. Trivsel skal/kan inkorporeres i organisationen, f.eks. som en del af forskningsgruppeledelse o.l. Et særligt trivselsudvalg kan ikke løfte den daglige trivsel, men være tovholdere på arrangementer og lignende. Måske sørge for nogle kendetegn på gangene, når vi er flyttet (David). Bo: husk at rammesætte arbejdet (de punkter, vi er kommet frem til). når det sendes ud i plenum og videre arbejde, så der er en ramme og ikke spredehagl og tusind input.

8. **Ansættelse af viceinstitutterne:** Esben præsenterede, hvordan han har oplevet at træde ind i rollen som VL. Han er i gang med en dialog.

Hans arbejder også ud fra en dialogisk tilgang. Dobbeltstatus som kollega og mellemlider italesættes. Der er tale om en halvtidsstilling som VL. Man sidder med i IR uden stemmeret, men får input og viden om, hvad der rør sig.

Heidi spørger til forskellen på vice-rollen før og nu, hvor der er ledelsesansvar, og hvordan VL vil håndtere det. Samtidig efterspørges en proces for forskningssemestre etc. – Esben tager det med tilbage som et ønske om en proces/en ramme for aftaler og dialog om dette i grupperne med udgangspunkt i transparent, så man ikke bliver fanget i, at der på gruppemøde allerede er lavet forhåndsftaler mellem IL og kollega.

Søren oplyser, at det er IL/lederen, der tager stilling om arbejdstid og dermed også godkendelse af forskningsfri og spørger om VL har samme ret til at give forskningsfri og andet, der har økonomiske konsekvenser? MWL svarer ja.

Søren er TR for VL også (ud over de menige medarbejdere), så det skal man være opmærksom på i forhold til konflikter. Den tætte dialog og det tætte samarbejde. (Søren/TR og VL vil gerne mødes om deres rolle).

9. **Proces for forskningsprogrammer:** Opdatering fra MWL: Forskningsprogrammerne er meget forskellige, så det er nødvendigt at håndholde en dialog med de enkelte forskningsgruppeledere om, hvad der fungerer, hvad der skal fastholdes og hvor det ikke er tilfældet. Bo oplyser, at nogle kollegaer hænger lidt, fordi nogle centre/programmer, hvor man har haft et sekundært medlemskab, nu findes på institut 1. Hvornår er det ok at gå over at banke på hos dem?

MWL bakker helt op om samarbejde på tværs.

Bo ønsker, at der sendes et signal om de sekundære medlemskaber på tværs og at det er ok at fortsætte med disse.

10. **Institutpuljen:** Forskningsgruppekompensation er allignet med Institut 1 - 35 timer for grupper med mindre end 10 medlemmer, 40 for grupper med 10 eller flere medlemmer.
Der er mulighed for at studieledere i dialog med underviserne indsender en samlet ansøgning forhold til reformarbejdet.
Forslaget er, at udmøntning og ansøgningsoplysninger sendes ud inden ferien med ansøgningsfrist d. 1. sept. Der kan både søges for FS23 og ES23 – er der opbakning til dette fra IR?
IR bakker op.
Spørgsmål: vil der fremadrettet være mulighed for at søge bagudrettet for noget, man har sagt ja til og gjort men ikke fået søgt til inden? I en kort periode, hvor MWL har sin ad-hoc pulje.
11. **Evaluering:** Der blev foretaget en evaluering af tilpasningsprocessen, som sendes ind til SDU.
12. **Ligestillingsudvalg:** Pt. er Christina, Tau og Bo medlemmer af udvalget. Christina fortsætter gerne, giver den også gerne videre. MWL hører dem, der sidder nu og tager en beslutning derfra.