

Referat fra institutrådsmøde for Institut for Medier, Design, Læring og Erkendelse

23. februar 2023 kl. 9:00-11:00 i Gæstecafeen, campus Kolding

Deltagere: Marianne Wolff Lundholt, Kurt Kjær Olesen, Bo Kampmann Walther, Søren Wind Eskildsen, Carina Rømer, Nikolaj Nottelmann, Irene Simonsen, Bettina Ross, Eva Lykkegaard, Rune Hejl Lomholt, Natasja Elstrøm Nilsson, David Binzer, Casper Juul Dahl Jensen, Christina Bruun Levinsen, Hans-Christian Jensen, Esben N. Petersen

Afbud: Heidi Philipsen, Martin Hauberg-Lund Laugesen, Anne Gerdes, Christina Louise Jørck

Referent: Rikke Beltoft Autzen

Referat:

1. Godkendelse af dagsorden
 - Godkendt
2. Velkommen til Institutrådet på Institut for Medier, Design, Læring og Erkendelse
 - Præsentationsrunde.
 - Konstituering af rådet
 - Marianne W. Lundholt gennemgik Forretningsordenen https://www.sdu.dk/da/om_sdu/organisationen/vedtaegter
 - Valg af næstforperson.
 - Eva Lykkegaard blev valgt.
 - Drøftelse af rådets arbejde.
 - Marianne W. Lundholt fortalte om formålet med rådet og rådets medlemmer drøftede dette.
3. Institutudvikling
 - Status for etablering af instituttet
 - Marianne er pt. konstitueret institutleder, men der forventes at komme en udmelding om, hvem der ansættes som ny institutleder snarest.
 - Ligeledes forventes det, at de 2 viceinstitutlederstillinger snarest vil blive slået op internt. Institutrådet skal være med i processen omkring ansættelse af vice-institutlederne. Dermed vil ledelsesteamet været på plads.
 - Vi adskiller os bl.a. fra institut 1 ved, at vi har medarbejdere fordelt på 3 lokationer, 2 næsten lige store i Kolding og Odense og så en mindre i SØ. Ingen skal føle sig overset, men vi skal også se på, om det giver mening f.eks. at flytte 100 mennesker til et arrangement i Sønderborg for at tilgodese alle.
 - Alignment: Omend der er fokus på alignment mellem de to institutter, så er vi også være vores "egen". I den kommende strategiproces, kommer vi til at kigge på, hvilke kompetencer og ressourcer vores institut har. Alignment skal forstås i forhold til processer og f.eks. kompensation (f.eks. Frikøb). Det er ikke et mål, at alt skal køre ens på de to institutter, men der er nogle (især

administrative) processer, hvor vi er mindre sårbare, hvis vi kører f.eks. økonomiprocesser, FREJA o.l. ens og så er der andre områder, hvor det ikke behøver at være ens og ej heller giver mening at gøre tingene ens.

- Forskning
 - Der er potentiale for samarbejde på tværs. Forskningsgruppeledere inviteres til en drøftelse omkring nedsættelse af et Forskningsudvalg. Der er forskelle i hvordan praksis har været for etablering af forskningsgrupper på de gamle institutter. Hvad er en forskningsgruppe og hvad kvalificerer den? Hvad er forskningsgruppelederens opgave? Hvad skal man kompenseres for og kan der være varians? Dette er et dialogpunkt på tværs af de 2 institutter, så man måske kan lave en fælles forståelse og ramme for forskningsgrupper og forskningsledelse.
- Undervisning
 - lige nu er fokus på, at instituttet kører og at vi drifter vores kerneområde. De konstituerede vice-institutledere har fortsat deres opgave med undervisningsrekvisition, ligesom der også er kontinuitet på TAP-siden i forhold til denne opgave.
 - Der arbejdes på aftaler mellem bl.a. Kolding Kommune og Business Kolding om jobgaranti på HUM-uddannelser i Kolding – og vi er godt på vej til at være i mål. Marianne W. Lundholt har dette særlige fokus pga. campuslederrollen i Kolding, men det er vigtigt at sikre at Fakultetet også er opmærksomme på arbejdet med jobgaranti, fastholdelse og regionalisering i Kolding i dialogen med uddannelsesministeriet omkring netop kvalitet og employabilitet i vores HUM-uddannelser.
 - Vi og de andre institutioner i Kolding skal være mere synlige omkring vores IT-uddannelser, da disse uddannelser efterspørges. Der er derfor sat en fælles proces i gang i samarbejde med flere af de andre uddannelsesinstitutioner om synliggørelsen af vores IT-uddannelser og kompetencer. Vice-institutlederne er tovholdere på processen med at kortlægge disse kompetencer på vores institut og vipperne på alle vores campusser vil derfor blive bedt om at komme med input til en samlet IT-strategi.
- Administration.
 - Der arbejdes i Teams og der er tilknyttet mailboks til de forskellige funktionsområder for at sikre, at opgaverne koordineres og at ingen opgaver strandes.
- Det kollegiale fællesskab, herunder trivsel
 - Forskningsgrupperne danner de fleste steder ramme om de kollegiale fællesskaber og alle vipper tilknyttes en forskningsgruppe, så man sikrer at ingen står alene, især de yngre forskere. Jf. diskussionen tidligere i mødet omkring etablering af forskningsgrupper, diskuteres størrelsen af forskningsgrupper og at, hvis man sætter et minimumsantal på størrelsen af en forskningsgruppe, risikerer, at man tvinger nogen sammen, hvilket ikke vil fungere.

- Praksisfællesskaber og TEAM-tænkning bringes op. TEAMS er hvor man støtter hinanden og aflaster i forhold til f.eks. forskningsansøgninger, men også at nogen har ens ryg, når der er brug for det. TEAMS er en mere dynamisk størrelse end forskningsgrupperne. Måske en erfaringsudvekslingsworkshop på et kommende institutseminar i efteråret.

➤ Kommunikation.

- Fredagsmailen fungerer som et fællespunkt
- Kommunikation skal være et emne? sideløbende med organisation. Udveksling på tværs og vidensdeling skal følge med organiseringen
- Møde med alle vipper, som MWL endnu ikke kender er stadig i gang og giver stor værdi for MWL
- Simon M. Torp og Lars Binderup deltager i et medarbejdermøde pr. semester. Pt. opleves ledelsen som fraværende, både den øverste og institutlederen. MWL vil prioritere at holde frokostpauserne, så hun er mere synlig og tilgængelig.
- Fysiske medarbejdermøder vs. virtuelle og hybrid-møder. Hvordan bruger vi disse muligheder?

4. Institutpuljen.

- Fokus er: Funding, Fastholdelse, Tiltrækning og Trivsel
- Forskelle i de gamle institutters udmøntning af Institutpuljen
- De to konstituerede institutledere, MWL og PKHA arbejder på et fælles udspil om forskningsledelse
- Det er vigtigt at vide, hvad man kan forvente at få kompensation for på forhånd
- Det er ligeledes vigtigt at gøre det klart, hvad der må forventes at være en del af ens stillingsbeskrivelse og hvad man derfor ikke kan søge om kompensation for
- MWL udarbejder et oplæg til Institutpuljen med inddragelse af TR

5. Møderække 2023

- Der er 3 møder pr. semester og 3 lokationer, så det prioriteres i dette semester at afholde et møde hvert sted. Næste gang, den 12. april bliver i Sønderborg med en rundvisning på Alsion. Sidste gang i dette semester bliver den 23. juni i Odense. Alle møder vil være hybrid-møder, så alle har mulighed for at deltage.

6. Evt.

- Carve-rapporten belyser studieadministration på SDU med fokus på ressourcer og processer. Rapporten har fokus på, at det er en udgift, hver gang der er varians i processerne. I Rektoratets notat om CARVE-rapporten fremgår følgende om processen i februar-marts:
 - Dekanerne gennemfører dialog med lokale samarbejdsudvalg og akademiske råd.
 - Institutlederne gennemfører dialog med Institutrådene.

Sekretariatsleder Christina Bruun Levinsen og en arbejdsgruppe mødes og gennemgår rapporten med henblik på en tilbagemelding til MWL. Det er især vigtigt *ikke* at centralisere administration af efter-videreuddannelse, fordi dette kræver indsigt og tæt kontakt med de involverede.

Institut for Medier, Design, Læring og Erkendelse SDU

- Nye institutnavne: Der nedsættes et navne-udvalg bestående af de to nye institutledere, en repræsentant fra Akademisk Råd, en studenterrepræsentant, et medlem fra hvert Institutråd samt dekanen. Eva Lykkegaard valgt herfra.