

**Udkast – Referat for institutrådsmøde for Institut for Design, Medier og Uddannelsesvidenskab**

**14. maj 2024 10-12 Odense**

**Obligatoriske deltagere (medlemmer):** Simon Møberg Torp, Kurt Kjær Olesen, Carina Rømer, Eva Lykkegaard, Bo Kampmann Walther, Nikolaj Nottelmann, Søren Wind Eskildsen

Fraværende medlemmer: Bettina Ross, Irene Simonsen, Anne Gerdes

**Valgfri deltagere:** Christina Bruun Levinsen, Hans-Christian Jensen

Referent: Carina Rømer

---

- 1. Godkendelse af referat fra mødet d. 13. marts** – Godkendt
- 2. Godkendelse af dagsorden.** Godkendt.
- 3. Strategiproces – opdatering efter Forskerlederforum d. 3. maj** - Hans-Christian Jensen orienterede IR om, at Forskerledermødet blev fastholdt selvom Simon ikke havde mulighed for at deltage, for at holde gang i strategiprocesen, da vi nu er nået til at strategien skal omsættes på institutniveau og helt ud i forskningsenhederne. Målsætningen var, at forskningslederne skulle klædes på til at tage processen ud i enhederne ift. hvordan strategien skulle udmøntes der. Til det formål har enhederne fået en opgave med frist d. 21. juni, som består i med udgangspunkt i fakultetets forskningsstrategi, at svare på følgende spørgsmål:
  - Hvad kan i (enheden) gøre for at støtte op om retning og handlinger i strategien?
  - Hvor ser I jer selv i 2030 – hvilke mål sætter I jer?
  - Hvad kan instituttet (kolleger, ledelse, administration) gøre for at hjælpe jer?

Tilbagemeldingerne fra forskningslederne gik på:

- at man ville have fokus på en bottom-up proces i enhederne med udgangspunkt i det man vil – også tilpasser det indenfor rammen
- man ønsker klarere kriterier for, hvordan man kommer i spil til professor forfremmelsesprogrammet
- målet om at international mobilitet skal øges; muligheden for forskningssemestre findes, men skal den struktureres på en anden måde

IR diskuterede, hvordan forskningslederne havde modtaget punktet, og om forskningslederne følte, de var blevet pålagt en opgave. De kollegaer, der var med til forskerlederforum oplyste, at det ikke var stemningen i lokalet d. 3. maj.

IR diskuterede også medarbejder inddragelse i strategiprocesen generelt. Det blev oplyst, at man på institutionsniveau har inddraget alle demokratiske organer. På HUM FAK har der indtil videre været afholdt 5 dialogmøder og i de strategier, der på nuværende tidspunkt er færdige, kan man se klare aftryk fra dialogmøderne. Nu har forskningslederne og enhederne muligheden for at sætte sit præg og være med til at udfylde rammerne på institutniveau.

IR er bevidst om, at det kan være nogle svære diskussioner, der skal finde sted i

forskningsenhederne ift. hvad er excellence, hvad er international rekruttering. Det ligger IR meget

på sinde at anerkende, at der er mange ting, der løber sammen lige nu ift. ny institutstruktur, nye forskningsgrupper, ny struktur omkring Ph.d.-skolen – og alt dette samtidigt med arbejdet med SDUs 2030 strategi.

#### 4. Status på [tids- og handlingsplaner efter mini-APV](#) – Simon skitserede processen på IDMU frem til nu:

I foråret 2023 blev der gennemført en lille workshop omkring trivsel på et medarbejdermøde. I forlængelse heraf, blev der nedsat en Trivselsgruppe i regi af Institutrådet, som arbejdede videre med de input og temaer, der var kommet frem til workshoppen med det formål at komme med et udspil til temaer, der kunne arbejdes videre med for et bredere trivselsudvalg og forslag til implementering og initiativer. Temaerne, der blev valgt at fokusere på, var Ledelsessynlighed, Nærhed og integration, Travlhed og optankning. Fokus var på den daglige trivsel. Det blev pointeret, at trivsel skal/kan inkorporeres i organisationen, f.eks. som en del af forskningsgrupeledelse o.l. og ikke kan løftes alene af et trivselsudvalg.

IDMU gennemførte efterfølgende en MiniAPV som evaluering af organisationsændringerne. Denne blev gennemført i august 2023 og kvalificeret yderligere ved et medarbejderseminar i december 2023. AM-gruppen har i forlængelse heraf fundet fokuspunkter og arbejdet med en tids- og handlingsplan. Begge dele er kvalificeret yderligere i Institutrådet. Fokuspunkter og plan er præsenteret på et medarbejdermøde i marts 2024, og der er nu udfærdiget en tids- og handlingsplan (se link ovenfor), som er gjort tilgængelig på instituttets intranet. Medarbejderne er informeret om den offentliggjorte tids- og handlingsplan i Nyhedsbrevet i fredags den 3. maj 2024.

**FOKUSOMRÅDER 2024:** Trivsel og fællesskaber gennem: Tilstedeværelse, Sociale aktiviteter, Faglige fællesskaber, Ledelse: klarhed i forhold til forventninger og retning gennem tydelige målsætninger samt understøttelse af ovenstående indsatsområder

Nogle af indsatserne i forbindelse med fokuspunkterne er udlagt til konkret udmøntning i hhv. forskningsgrupperne og TAP-gruppen, fordi indsatserne skal igangsættes, der hvor de giver mening og ikke kun som en ledelsesbeslutning. Der vil blive fulgt op på disse i august.

#### **Vigtigste bullets fra tids- og handlingsplanen:**

**Mål:** Vi vil styrke vores fællesskab, Vi vil skabe klarhed om, hvad der forventes, Vi vil skabe en klar retning

**Fokusområder 2024:** Trivsel og fællesskaber gennem: Tilstedeværelse, Sociale aktiviteter, Faglige fællesskaber, Ledelse: klarhed i forhold til forventninger og retning gennem tydelige målsætninger samt understøttelse af ovenstående indsatsområder

Simon spurgte IR om det ville give mening at lave endnu en mini-APV. IR mener ikke, det giver mening med endnu en mini-APV, da SDU i efteråret 2024 gennemfører en fælles APV og trivselsmåling.

Simon understreger, at det desværre er kendt, at der er og har været udfordringer med stress på fakultetet og universitetet og, at det fortsatte arbejde med trivsel, derfor er meget vigtigt. Det foreslås, at ledelsen melder ud om de tilbud, der findes på SDU ift. trivsel.

#### 5. **Sexisme og karriereforløb på danske universiteter** – Simon lægger ud med at fastslå, at selv om SDU ligger i den gode ende, er hvert tilfælde et tilfælde for meget. Emnet er diskuteret i fakultetsledelsen og man har aftalt, at Ph.d.-skolelederen adresserer emnet sammen med ph.d.-studerende og ph.d.-vejledere med målet om, at kulturen bliver bedre.

Som institution kommer SDU ikke til at sætte yderligere initiativer i værk på baggrund af rapporten, da der allerede er mange tiltag, som f.eks. SDUs whistleblowerordning, portalen "Et godt arbejds- og studiemiljø frit for krænkende handlinger", Gender Equality Plan og Gender Equality Team. På IKS er planen at arbejde mere generelt med problemet.

Simon søger input til, hvordan IDMU skal arbejde videre med problemet. IR kommenterer på det positive i, at feltet for hvad der er krænkelse og grader deraf er blevet udvidet. Samtidig skal man være opmærksom på, at man åbner op for noget, der kan løbe løbsk. Det er svært at løse op for de individuelle oplevelser.

Det bemærkes, at problemer iflg. rapporten ligger meget lavt i faglige sammenhænge kontra sociale sammenhænge.

Det er tid tale om magtmisbrug, det er derfor vigtigt at ledelsen melder det ud. Ligestillingsudvalget arbejder på en pjece, som kommer ud til alle om, hvordan man helt konkret kan forholde sig til en evt. henvendelse.

Det skal ikke være op til den enkelte, om man "godt kan klare det" eller ej. Der er bare noget, man ikke siger til hinanden. Kulturen skal sikre et ordentligt sprog og en ordentlig opførsel.

Simon vil nævne rapporten på Medarbejdermødet d. 30. maj og understreger igen, at vi ikke er i mål før ingen oplever krænkelse.

- 6. Status på ansættelsesproces af ny institutleder** – Simon orienterer om, at opslaget er ude, rekrutteringsbureauet Genitor står får "search" og tager fat i kvalificerede kandidater og opfordrer dem til at søge stillingen. Ansøgningsfristen er d. 21. maj. Simon har været i kontakt med Liv Baisner fra GET ift., hvad man kan gøre i processen for at være så "unbiased" som mulig.

- 7. IR bedes komme med input til følgende priser:**

[Forskningsformidlingsprisen](#)

[Innovationsprisen](#)

[TAP-prisen](#)

IR diskuterede evt. kandidater og kan sende forslag til [roemer@sdu.dk](mailto:roemer@sdu.dk) tom. 23. maj.

- 8. Evt.** – ingen bemærkninger under evt.