

Referat fra institutrådsmøde for Institut for Design, Medier og Uddannelsesvidenskab

29. januar 2024 på campus Kolding

Obligatoriske deltagere (medlemmer): Anne Gerdes, Søren Wind Eskildsen, Marianne Wolff Lundholt, Eva Lykkegaard, Bo Kampmann Walther, Carina Rømer, Irene Simonsen

Valgfrie deltagere (suppleanter inviteres ikke):

Ikke til stede: Christina Bruun Levinsen, Esben N. Petersen, Hans-Christian Jensen, Kurt Kjær Olesen, Bettina Ross, Nikolaj Nottelmann

Referent: Rikke Beltoft Autzen

Referat

1. **Godkendelse af referater fra mødet den 12. december 2023:** Godkendt
2. **Godkendelse af dagsorden:** Godkendt
3. **Opfølgning på mini-APV, orientering v/MWL – bilag**

Arbejds miljøgruppen har opsummeret alle indmeldinger fra medarbejdermødet den 1. december samt punkter fra MiniAPV-workshoppen i august i 3 fokuspunkter. Overordnet er de 3 fokuspunkter, at:

Vi vil styrke vores fællesskab

Vi vil skabe klarhed om, hvad der forventes

Vi vil skabe en klar retning

Metoden, til at styrke fællesskabet og forventningsafstemning i forhold til fællesskabet, er gennem de nære fagmiljøer, som udgangspunkt i forskningsgrupperne og den administrative medarbejdergruppe, som hver især bedes arbejde med følgende punkter:

Tilstedeværelse

Sociale aktiviteter

Faglige fællesskaber

Teamstruktur, sekretariatsledelse og snitflader/arbejdsdeling (TAP)

Institut for Design, Medier og Uddannelsesvidenskab, SDU

Ledelsesgruppen og AM-gruppen følger op på gruppernes planer/strategier for fællesskabet samt forholder sig til ønsker i forhold til fællesskabsunderstøttende aktiviteter/input. Herudover bidrager ledelsesgruppen til fællesskabsunderstøttelsen ved bl.a. afholdelse af 1 fysisk medarbejdermøde pr. semester, en julefrokost, evt. et seminar samt opfølgning gennem MUS. Ledelsesgruppen vil desuden arbejde med forventningsafstemning i forbindelse med MUS og via forfremmelsesprogrammer, samt sikre en klar og tydelig retning for instituttet gennem udarbejdelse af en institutproces for implementering af SDU's strategi på institutniveau. AM-gruppen udarbejder en tids- og handlingsplan ud fra ovenstående handlings- og fokuspunkter, som vil være tilgængelig på vores institut-intra.

MWL fremlægger disse fokuspunkter på mødet for forskningsgrupelederne den 9. feb. 2023 og tager en snak med dem, om hvordan vi kan nå i mål med disse for VIP-siden. Der vil ligeledes blive fulgt op med sekretariatslederen i forhold til TAP-siden. MWL har talt med det centrale HR, som gerne supporterer med kurser o.l., hvis man i grupperne gerne vil gøre brug af dette. Bl.a. nævnes, at SDUUP har et kursus om at få en bedre forskningskultur.

Rådet diskuterede oplægget og der var meget forskellige holdninger til, hvorvidt det nødvendigvis er forskningsgrupperne, der skal danne basis for det fællesskabsunderstøttende arbejde og tilstedeværelse i og med, at forskningsgrupelederne ikke har personaleledelse. For nogle giver det mere mening, at det er i fagkollegierne eller på tværs af etager (Kolding) eller VIP/TAP, og for andre opfattes det som et individuelt ansvar. Der kan kun opfordres til at skabe fællesskabsunderstøttende initiativer på tværs, men fakta er, at både nu og tidligere er og har der været efterspørgsel efter faglige fællesskaber og fag-faglig sparring blandt især nyansatte og yngre forskere. Det forslåede udgangspunkt i grupperne er en måde at finde et sted, hvor man kan lave nogle aftaler, der giver mening i en gruppe - men ikke nødvendigvis en one size fits all løsning, så derfor kan aftalerne være forskellige fra gruppe til gruppe. Hvis rammen er forskningsgrupperne/administrationen, så kan AM-gruppen følge op, hvilket er sværere i uformelle grupper uden ledelse. I forlængelse heraf diskuteres, hvad der juridisk gælder for krav om tilstedeværelse på arbejdspladsen. MWL informerer om, at der som udgangspunkt er et krav og en forventning om 3 dages tilstedeværelse på arbejdspladsen. I forhold til arbejdsmiljø er der regler, der gør sig gældende ved mere end 2 hjemmearbejdsdage/distancearbejdsdage om ugen i gennemsnit pr. måned jf. notat om Arbejdsmiljø og distancearbejde

<https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/ansattelsesforhold/sdu-som-fleksibel-arbejdsplads>.

Institutrådets medlemmer mener, at det er institutledelsens ansvar at tydeliggøre krav/forventning om tilstedeværelse. Derfor kan grupperne godt selv diskutere, hvordan tilstedeværelse fungerer i deres gruppe i forbindelse med f.eks. møder. Altså hvordan mødes man til møder, er det fysisk, virtuelt eller

hvad er forventningen. Samtidig opfordres der til at understøtte muligheden for at mødes med kolleger ved at gøre det transparent, hvor man arbejder f.eks. via sin kalender i Outlook, et fælles sharepoint site, TEAMS eller andet, man kan dele.

Et forslag/ønske om den fælles frokostpause i skemaet blev fremsat igen, ligesom et forslag/ønske om en fælles ugentlig mødedag, som tidligere praktiseret.

I forhold til fokuspunktet om at skabe klarhed om, hvad der forventes, vil ledelsen i MUS-samtaler give medarbejderne feedback. I forhold til fokuspunktet omkring retning, udfærdiger de to institutledere, Per Krogh Hansen og Marianne W. Lundholt, en tidsplan for den kommende strategi-proces, når høringsfristen er overstået.

4. Institutpuljen, orientering – bilag

Carina Rømer fremlagde uddelingen af Institutpuljen for 2023 og præsenterede det nye Udmøntningsnotat for Institutpuljen på IDMU. Der er et par ændringer i Udmøntningsnotatet, bl.a. har Fakultetet flere timer til brobygning, end folk er klar over. Institutpuljen skal derfor ikke søges til denne type aktiviteter. Næste ansøgningsfrist bliver i april.

I forhold til funding, der måtte falde uden for runden, får Carina oplysningerne fra Økonomi og sikrer, at vipperne får compensation fra puljen.

Der blev spurgt til, om det kan lade sig gøre at sende ansøgning om midler til konferencer løbende/flydende, og det accepterede MWL.

5. Transparens om timebanker orientering v/MWL

De to tidligere institutter, IDK og IKV har haft forskellig praksis omkring, hvorvidt studieledere skal have mulighed for at se kollegers timesaldo. IDK har ikke tidligere givet adgang til dette, hvorimod IKV har været vant til denne praksis. Det er blevet diskuteret på ledelsesmøder og det er besluttet, at studieledere ved forespørgsel kan få adgang til timesaldo for relevante medarbejdere, hvis det er nødvendigt. Det er vigtigt, at der skelnes mellem timebanker og timesaldo, hvoraf sidstnævnte kun er totalen og ikke et indblik i detaljer i medarbejderes timebanker.

6. Høring om forskningsstrategi v/MWL – bilag

Institutrådet diskuterede udkastet til Strategi for forskningsområdet på Det Humanistiske Fakultet og havde følgende bemærkninger generelt og til de 4 hovedpunkter, som er indsendt til Fakultetet som høringssvar:

Generelle bemærkninger:

- Det er uklart, hvem der menes, når der skrives "vi". Er "vi" et udtryk for den fælles SDU-strategi i overskrifterne og "vi" i udmøntningen HUMFAK eller institutter?

1: Vi vil fastholde og rekruttere talenter på internationalt topniveau

- Det er vigtigt i udmøntningen af strategien at være opmærksom på, hvor svært det er for internationale forskere at begå sig på dansk og blive integreret i forskningsverdenen på dansk selv med en bestået eksamen fra Sprogskolen.

2: Vi vil udvikle fremragende forskningsmiljøer, som fostrer næste generation af excellente forskere

- Ift. benchmarking gør Institutrådet opmærksom på, at man flere steder på SDU også på HUM og hos DFF har tilsluttet sig DORA-deklarationen i vores Open Science politik.
- Det bør præciseres, hvad der menes med "helhedsorienterede kvalitetskriterier".

3: Vi vil være verdensførende på udvalgte forskningsområder

- Det er vigtigt, at det i en strategi er tydeligt, hvad der menes med "udvalgte forskningsområder". Er der tale om et valg blandt eksisterende miljøer og hvem foretager i givet fald valget? Eller skal der skabes nye verdensførende miljøer?

4: Vi vil udvikle forskningskvaliteten og -højden med afsæt i internationalt samarbejde og sparring

- Ingen bemærkninger

7. Godkendelse af forretningsorden for Institutrådet v/MWL – bilag

Forretningsordenen blev diskuteret og det blev besluttet, at årets møder lægges i kalenderen uden en forudgående diskussion om datoer i Institutrådet. Pt. har Institutrådet på IDMU dispensation til et større antal medlemmer, end vedtægterne foreskriver pga. institutsammenlægningerne i januar 2023. I efteråret 2024 er der valg til Institutrådet og her vil der kun blive valgt 12 medlemmer jf. vedtægterne.

Rektor har pt. og fremadrettet mulighed for at finde dagsorden og referat på intra under IDMU.
Forretningsordenen blev godkendt.

8. Kommende stillinger, orientering v/MWL

Der kommer et DIAS-opslag inden for Human-centered IT. Som noget nyt, bliver DIAS-stillingerne slået op på tværs af fakulteter.

Der kommer et adjunktur/lektorat i Biblioteksvidenskab

Der er slået lektorater op indenfor Design Studies samt i Digital Humanities and Humanistic eScience method.

IMADA kommer i forbindelse med den nye uddannelse i Data Science i Kolding til at have 3-4 medarbejdere tilknyttet campus Kolding. Det forventes, at de vil få et par kontorer på 4. etage i nærheden af medarbejdere på IDMU, som er tilknyttet Data Science uddannelsen.

9. Evt.

- **Christina Louise Jørck (studerende) er trådt ud af IR**

Der er valg til efteråret og vi skal være opmærksomme på, hvordan vi gør det relevant for studerende at deltage i Institutrådet.