



Mødedato: 15 marts 12.00-13.45

Mødested: 1481-366

Mødeemne: Institutforum

Deltagere:

Unni From, Matilde Nisbeth Brøgger, Lotte Philipsen, Anders Højen, Martin Nielsen, Jane Lücke Didriksen, Michael Mose Biskjær, Henrik Zetterberg-Nielsen, Stine Liv Johansen, Sara Badstue Larsen, Mikkel-Theis Paulsen, Peter M. Boenisch, Lars Kiel Bertelsen, Tine Arsinevici, Morten Breinbjerg

Afbud:

Kirsten Frandsen, Jody Pennington, Louise Bih Frandsen, Peter Dalsgaard, Ethan Weed, Carsten Stage

1. Godkendelse af dagsorden

2. Godkendelse af referat

3. Konstituering af Institutforum og orientering om dets arbejde

Unni From (UF) bød velkommen til Institutforum (IF) indledte konstitueringen med en samlet præsentationsrunde.

I forbindelse med præsentationsrunden blev det kort problematiseret, at der ikke var flere studenter i IF, og det blev aftalt at drøfte, hvordan man kunne styrke deres repræsentation.

UF orienterede indledningsvist om IF's sammensætning og fortalte, at studieleder og sekretariatsleder har faste observatørposter, mens viceinstitutedere og forperson for studienævnet tilbydes observatørposter i forummet, ligesom afdelingslederkredsen udpeger en observatør, hvis der ikke er en afdelingsleder blandt medlemmerne.

I forbindelse med konstitueringen foreslog UF i forlængelse af dagsordenens fremstilling, at hun fortsatte som forperson. Der var opbakning til, at UF fortsætter som forperson, mens Mathilde Nisbeth Brøgger blev valgt som næstforperson.

I forbindelse med konstitueringen af formandskabet blev der peget på, at der på BSS har været positive erfaringer med at vælge en forperson blandt VIP-deltagerne, da det er en måde at styrke medarbejderperspektivet. I forlængelse heraf bemærkede UF, at det i hendes vurdering kan vanskeliggøres af, at så stor en del af punkterne betinges af ledelses- eller organisatoriske indsats, som det umiddelbart kan være vanskeligt at prioritere eller rammesætte, hvis man ikke er en del af drøftelserne.

I forlængelse af valget af forperson orienterede UF om de forventede tematikker det kommende år – herunder:

- APV og APV- opfølgning





- Forskningsevaluering
- Kandidat-reform
- Økonomistatus
- Administrativ understøttelse
- Campusudvikling

Der vil være mulighed for at få indflydelse på både tematikker og mødeformater, og man kan tage fat på både Mathilde Nisbeth, UF eller Pernille Roholt.

Der var et ønske om at få dagsordner eller tematikkerne for møderne meldt ud i god tid, så der er mulighed for at samle input på afdelingerne. Det blev aftalt, at mødemateriale tilstræbes udsendt senest 10 dage inden mødet.

Der er gode erfaringer med at dele opsamlinger fra IF med kollegaerne.

4. MUS-opsamling

UF introducerede indledningsvist om, at der afholdes MUS på afdelinger og i sekretariatet, mens hun selv holder MUS med afdelingsledere, Viceinstitutedere, sekretariatsleder og rådgiver.

MUS havde fokus på udvalgte tematikker

- Kompetenceudvikling
- Arbejdsmiljø og udvikling
- **Karriereudvikling**
- Forskningsplaner

Ad kompetenceudvikling

UF oplyste, at alle ansøgninger om kompetenceudvikling var færdigbehandlet. De medarbejdere, der har fremsat ønske om kompetenceudvikling, har fået tilbagemeldinger fra ledelsesniveauet.

Det er bemærkelsesværdigt, at de administrative medarbejdere i høj grad efterspørger kompetenceudvikling, hvor der er behov for det. På VIP-siden har fokus på forskningsevaluering og -planer bevirket, at der har været større interesse for deltagelse i forskningslederkurser end tidligere, men også projektledelse, sproglig kompetenceudvikling og universitetspædagogikum, tekniske/faglige færdigheder og førstehjælp er efterspurgt.

Adspurgt oplyste UF, at der er mulighed for at få forskningsledelseskurser, hvis man søger om det – også ved at bevillinger på under 3. mio. kr. Der efterspørges også kompetenceudvikling eller kurser hos CED. Der er opmærksomhed på dette hos afdelingsledere.

Ad. Arbejdsmiljø og udvikling



UF fremhævede under dette punkt indledningsvist, at MUS-opsamlingerne viser, at de fleste er glade for at være her, og at der er stor solidaritet mellem kollegaerne, hvilket bl.a. kommer til udtryk i, at der er stor interesse for fagsociale arrangementer

Tilbagemeldingerne peger på, at meningsskabelse er en vigtig ledelsesopgave, men at der hos medarbejderne også kan være behov for at arbejde med, hvordan man tager imod opgaver med henblik på at tilvejebringe tilstrækkelig meningsskabelse i dialogen mellem opdragsgiver og -modtager.

UF noterede endvidere, at det også er bemærkelsesværdigt, hvad der ikke længere problematiseres i MUS, og det er blandt andet tydeligt at samarbejdet med især Arts Studier er blevet meget bedre.

I forhold til arbejdsmiljø og udvikling var følgende punkter i øvrigt særligt centrale:

- Den økonomiske situation skaber utryghed hos medarbejderne, ikke mindst i forhold til de yngre kollegaers muligheder og miljøernes fremtid.
- Administrative opgaver – f.eks. fagkoordinatoropgaver – opleves som en belastning, og der kommer nye opgaver, GDPR/Workzone, der øger presset på den enkelte medarbejder. Der er fokus på det digitale arbejdsmiljø.
- Oplevelsen af ubalance i timeregnskabet opleves som belastende – måske især hos internationale kollegaer, hvor særligt nye adjunkter kan have vanskeligt ved at få timeregnskabet til at balancere.
- Der er på nogle punkter en ubalance mellem timekompensationen for hhv. forsknings- og undervisningsopgaver. Det opleves f.eks. stressende at under-vise store hold (og det kompenseres ikke tilstrækkeligt)
- Der er i forhold til det fysiske arbejdsmiljø især kommentarer fra Katrinebjerg – men også støjgener på Kaserne og i Nobel.

Ad. Konflikter og krænkelser:

UF fortalte, at punktet blev adresseret i MUS, fordi det var et opmærksomhedspunkt i forlængelse af APV.

MUS-opsamlingerne pegede ikke på, at der er medarbejdere, der oplever konflikter relateret til chikane, mobning eller uønsket interesse. Tematikken er adresseret i alle afdelinger og i sekretariatet. Det er lidt uklart, hvad det er der slår igennem i APV, når vi ikke kan se det i MUS. Muligvis er det to (er-)kendte konflikter, som man aktuelt håndterer. Dog er der noget, der tyder på, at en fratrædelse på Kasernen har skabt utryghed i dette – og i enkelte andre – fagmiljø. UF bemærkede i forlængelse heraf, at der er en ledelsesopmærksomhed på det forhold, at manglende transparens og kommunikation kan skabe utryghed, men at det ikke er muligt at kommentere på enkeltstående fratrædelser. Der er imidlertid en meget velbeskrevet proces og grundigt forarbejde forbundet med fratrædelser

Der er enkelte tilbagemeldinger fra administrative medarbejdere, der har oplevet hård tone fra VIP, og fra Institutledelsens side er der enighed om, at der er behov for, at ledelsen tydeligt markerer, at det ikke er acceptabelt.



Ad. Karriereudvikling

I forhold til temaet om karriereudvikling var der en række forskellige problemstillinger, der trådte frem i MUS-opsamlingerne, herunder først og fremmest:

- Onboarding af internationale kollegaer og postdocs stiller store krav til afdelingsledere i forhold til at understøtte integration i faglige miljøer og netværk. Der har været frustration hos en gruppe af ansøgere/lektorer, der ikke er optaget i forfremmelsesprogrammet. Det skal adresseres – men det er lidt uklart, hvordan man gør det hensigtsmæssigt. Der er forskellige greb – bl.a. i forbindelse med rekruttering og stillingsopslag. Det er et område, som UF vil have fokus på det kommende år.
- GRUS anvendes i flere afdelinger med positiv effekt – og det kan være noget, der skal understøttes og udvikles mere tværgående. GRUS (Gruppeudviklingssamtale) blev kort præciseret som værende et fælles dialogformat, der fungerer som et supplerende tilbud til den individuelle MUS-samtale. Det er et format, der typisk ledes af afdelingslederen, og der samles op på GRUS i tilbagemeldingerne til Institutlederen i MUS-opsamlingen.
- På LICS og KÆM er der etableret mentorordninger for postdocs og erfaringerne er gode.

Ad Forskningsplaner

Tendensen er, at flere medarbejdere arbejder med forskningsplaner, ligesom UF kan se, at afdelingerne og de faglige miljøer i stigende grad arbejder mere strategisk med stilladsering af forskningsfelter og miljøer.

MUS-opsamlingerne viser endvidere, at der er stor glæde af forskningskonsulenten og viceinstitutleders understøttelse, oplæg og workshops, ligesom der er meget positive forventninger til forskningsorganisering og de nye programmer.

Forskningstilsynet stresser og opleves som ubehageligt af mange medarbejdere, og fakultetsledelsen har en opmærksomhed på, hvordan man fremadrettet skal adressere forskningsaktivitet.

MUS-tematikker for 2024?

Der foreligger aktuelt ikke lokale tematikker for MUS 2024, men der kan med fordel sættes fokus på det digitale arbejdsmiljø. Der er en oplevelse af, at der ikke bliver taget ordentligt hånd om de frustrationer og problemer der peges på.

5. Innovationsindsats 2024

UF orienterede om, at der er indgået en politisk aftale om fordeling af forskningsreserven for 2024. Der er via denne aftale afsat en ny type bevilling på Finansloven i 2024 i form af 69 mio. kr. til finansiering af videnbaseret innovation og kommercialisering af forskning på universiteterne. Midlerne skal bruges til at fremme videnbaseret innovation og kommercialisering af forskning, og kan således ikke bruges til studenteraktiviteter, men heller ikke egentlige forskningsaktiviteter.

UF pegede på, at den centrale udfordring bliver at få beskrevet eller udtænkt nogle modeller, som kan give mening for vores forskere. Der er mulighed for at udpege/indkredse konkrete modeller eller indsatser, der kan optages på en positiv-liste og dermed opnå støtte. Instituttet har kun fået kort tid til at fremsætte forslag – og det er svært at få opgaven konkretiseret, men UF ønsker at få så meget input som muligt, hvorfor punktet er dagsordenssat i IF.



Den efterfølgende drøftelse pegede på, at det er uklart, hvor mange ressourcer vi reelt kan forvente at få på institut eller afdelingsniveau, men at udbyttet omvendt måske ikke skal gøres op i kroner og øre, men i den værdi/udvikling der kan ligge i at tænke innovation og forskning sammen på en mere systematisk måde.

Drøftelsen indkredsede nedenstående tiltag:

- Forløb, der opkvalificerer forskere til at få en forståelse for innovation, da det er vigtigt at få afklaret, hvad innovation og værdiskabelse er.
- Videndeling og kompetenceudvikling af underviserne.

6. Orientering fra Institutleder

Rokader: Unni From giver en kort orientering om baggrunden for de rokader, der gennemføres i Institutledelsen, hvor viceinstitutleder Carsten Stage erstattes af Tore Rye Andersen. Sekretariatsleder Tine Arsinevici er trådt ind i en stilling som rådgiver for institutleder. Pernille Roholt er konstitueret som sekretariatsleder det næste år, indtil stillingen genbesættes.

Institutionsakkreditering:

Der er igangsat en evaluering af AU's kvalitetssikringssystem og -indsats. Der kommer en foreløbig tilkendegivelse i maj og en endelig afgørelse i september.

WISEFLOW

Der opleves udfordringer i forhold til kommunikationen om og understøttelsen af Wiflow. Support og system er ikke tilstrækkeligt, men der er en forventning om, at medarbejderne kan bruge systemet, hvorfor udrulningsprocessen opleves som problematisk. TINE og LARS har opgaven med at få fulgt op.

7. Orientering fra Akademisk Råd

Punktet udgik, da der ikke havde været møde i AR siden det seneste møde i IF.

8. Orientering fra medarbejdere

Der var ikke nogen punkter.

9. Evt.