

## Referat af møde i Institutrådet ved Institut for Statskundskab d. 14. maj 2019

14. maj 2019

**Deltagere:** Kurt Klaudi Klausen, Tina Guldbrandt Jakobsen, Louise Kjær-gaard, Ann Skovly, Sune Welling Hansen, Vincent Keating, Nina Aagaard Lükensmejer Pedersen, Nina Olesen Fabius og Kim Andersen

Sagsnr.

politics@sam.sdu.dk  
T 65502170

**Afbud fra:** Pernille Seier Hansen, Morten Kallestrup, Oscar Tøttrup Pedersen, Michael Baggesen Klitgaard

**Referent:** Bess Egede Rogers

### Dagsorden:

#### 1. Tiltag på arbejdsmiljøområdet

Kvalificering af forslag fremsat på institutseminaret d. 26. april, 2019, herunder prioritering af tiltag samt anbefaling til afrapportering.

Bilag 1 indeholder en sammenfatning af forslagene drøftet på seminaret.

#### 2. Studiemiljøundersøgelsen- med fokus på faglige og sociale fællesskaber

Det er Institutrådets opgave at behandle resultaterne af Studiemiljøundersøgelsen 2019 (SMU19) og give input til en handleplan for forbedringer af studiemiljøet. Institutrådet bedes have særligt fokus på faglige og sociale fællesskaber (s. 2-3 i bilag 2). Hele studiemiljøundersøgelsen kan findes på [MitSDU](#).

#### 3. Meddelelser fra Institutlederen

#### 4. Meddelelser fra VILU

#### 5. Evt.

Dagsordenen af mødet blev justeret ved mødets begyndelse. Punkt 3 blev rykket frem som første punkt og punkt 4 udgik, da VILU ikke havde nogle meddelelser.

### Ad 3- Meddelelser fra Institutlederen

#### Nyt fra fakultetet

- Jens Ringsmose (tidl. Institutleder for IfS) tiltræder som ny dekan for det samfundsvidenskabelige fakultet d. 1/6. Jens har valgt at sætte et nyt hold, hvilket betyder at Sten Rynning bliver ny prodekan for forskning og Jan Guldager Jørgensen bliver ny prodekan for uddannelse.  
Sten rejser derfor fra instituttet d. 1/6. Sten vil dog stadig være tilknyttet som deltidsforsker ved instituttet. Christian har derfor måtte udpege en ny sektionsleder for IP-sektionen samt centerleder for CWS. Olivier Schmitt tiltræder som ny centerleder for CWS og Vincent Keating som sektionsleder for IP og bliver herved medlem af ledelsesgruppen. Dette betyder, at Vincent skal aflastes fra hans nuværende forpligtigelser som uddannelseskoordinator på MOISL og institutrådsmedlem. Det er endnu ikke afklaret, hvem der bliver ny uddannelseskoordinator, men Kim Andersen overtager pladsen i Institutrådet, med rektors godkendelse.
- Den ny dekan (Jens Ringsmose) har været meget begrænset i sin udmelding om hvilken retning han ønsker at gå. Han har sat sit hold og meldt ud, at relevansdimensionen er noget, han ønsker at arbejde videre med. Hvordan det kommer til at blive udleveret i praksis ved vi ikke endnu.

#### Nye medarbejdere og forfremmelser

- Nis Boye Rasmussen, journalistisk lektor startede på deltid d. 1. april. Nis er ansat til at lave nano'er (små filmede uddannelseselementer) ifm. FU'en
- Karsten Prinds er blevet forlænget med 3 år. Forlængelsen skyldes at FU-projektet modtog en ekstra bevilling i december.
- Michael Baggesen Klitgaard er blevet forfremmet til fuld professor. Der vil ikke blive ansat yderligere professorer i denne runde.

#### Rejst

- Vera Winter rejste d. 30/4, da hun har fået et professorat i Tyskland. Vera forbliver affilieret med instituttet på deltid (5-10%) indtil Esbjergprojektet er færdigt og evt. længere, men det afhænger af udfaldet på Veluxansøgningen.

#### Jobopslag

- Vi har en række opslag ude i forvaltningssektionen - både på adjunkt og lektor niveau med ansøgningsfrist i august.
- Det er også opslag på vej i IP, da der her skal findes en erstatning for Michael Seeberg, som rejste tidligere på året, og nu også for Sten Rynning.
- Endelig søger instituttet pt en journalistisk lektor i en 3-årigstilling til at løfte undervisningen på journalistik, da der bruges en del af de fastansattes kræfter på MFI'en (Mediernes forsknings- og innovationscenter) og FU'en (Fremtidens uddannelser).

#### Priser og bevillinger

- David Nikolas Hopmann modtog Fyens Stiftstidendes Forskerpris i sidste uge

Fælles tiltrædelsesforelæsning for Peter Starke og Christilla Roederer-Rynning afholdes på Agora d. 28. august 2019

#### Økonomien

- Fakultets økonomi har været oppe og vende i et par medier, hvor det bl.a. har været skrevet, at vi skal spare 42 mio. kr. i 2022. Jeg vil lige knytte et par ord til dette, da jeg primært tidligere har præsenteret instituttets økonomi og ikke fakultets.
- 42 mio. kr. er mange penge, og det betyder, at vi som fakultet ikke går en periode med optur i møde. Dog er det vigtigt at nævne, at ikke alle forventede indtægter fremgår af fakultetsbudgettet. Dvs. de forventede indtægter fra tiltag og initiativer, man har iværksat rundt om på fakultetet for at opnå et budget der går i nul i 2022, ikke er medregnet. IMM er dog hårdere spændt for end de andre institutter på fakultetet.
- STÅ-indtægten er også stadig en ubekendt faktor, bibeholdes den nuværende forhøjelse, vil budgettet forbedres med ca. 10 mio. falder en helt væk vil underskuddet stige med ca. 10 mio. kr.
- Jeg skriver om det ganske kort i den kommende nyhedsmail.

#### Fælles Barbecue

- Der blev afholdt fælles barbecue for både personale og studerende den 10. maj. Arrangementet var arrangeret af JourStat og Vandkøleren. Jeg oplevede det som et godt arrangement ligesom de tidligere år, til trods for at vi ikke var lige så heldige med vejret.

#### Ad 1- Arbejds miljø

CEP: Instituttet har diskuteret temaet bredt på institutseminaret, hvor der kom en række forslag på bordet. Inden jeg går videre med disse, vil jeg gerne have Institutrådets syn på, hvordan vi kan sætte tiltag i værk, hvad vil det kræve, hvem skal være tovholder og hvor vigtigt det enkelte initiativ er.

Processen for det videre arbejde med arbejdsmiljøet er, foruden dagens drøftelse, en høring af personalepolitikken blandt samtlige medarbejdere, den løber frem til d. 16. maj. Herefter vil emnet blive drøftet i ledelsesgruppen, d. 28. maj, hvor det også vil blive drøftet, hvordan de enkelte sektioner kan gribe arbejdsmiljøet an.

LK: Det virker som en færdig liste, er det meningen, vi skal kvalificere forslagene?

CEP: Jeg mener ikke, vi skal have tyve aktionspunkter, men vi nok bør skære det ned til tre el.l. og drøfte, hvor vi bør ligge vores energi.

KKK: Foruden det ansvar der ligger hos den enkelte, mener jeg, at en stor del af engagementet ligger i grupperne, og at indsatsen vil skulle ligges her. Jeg mener tillige, at der er nogle principper, der ligger under for at skabe et godt arbejdsmiljø, at frivillighed er key, og at man ikke bør påtvinge samarbejde.

LK: På seminaret så vi, at der var mange, der havde behov for synliggørelse (fx wall of faces eller foto og en kort biografi på dørene). Det var også tydeligt, at der var behov for at gøre noget for de ph.d.-studerende fx sidde tættere sammen. Vi får meget ud af sidde sammen i journalistsektionen.

KKK: Vi talte meget om placering, da vi skulle flytte fra barakkerne over på instituttet og frygten var, at man ville skabe siloer, hvis man placerede sektionerne sammen, ligesom man havde set i Århus.

KA: Der er nogle helt andre rammer her med AGORA ift. Århus, hvor de sidder spredt på sale mv. Jeg tror derfor, at risikoen for at silodannelse er mindre. Forslaget kommer nedefra, men der er nogen højere oppe, der skal tage beslutningen i sidste ende.

CEP: Jeg lytter til de steder, hvor der er et ønske. Der har været et stærkt ønske fra nogle medarbejdere i journalistsektionen, disse er imødekommet, og jeg hører nu, at der også er et stærkt ønske blandt de ph.d.-studerende, her er vi gået i gang med at kigge på, hvordan vi kan få det til at gå op i praksis. Jeg vil høre de andre grupper, om der også her er et ønske om at sidde sammen. Mit overordnede indtryk er dog, at det fungerer godt, og at folk er glade for at sidde blandet. Medmindre jeg får andre indikationer fra andre sektioner, vil jeg for nu holde fokus på de to grupper.

KA: Nogle af forslagene kan jeg ikke rigtig se meningen i, fx stillearbejdspladser. Dog er det udtrykt, at der mangler rum der faciliterer andre former for samvær, det kunne fx imødekommes ved at skabe nye typer af fælleslokaler eller ved at justere det indhold der er i dem, så andre rammer skabes.

CEP: Vi har tidligere talt om nogle flere crazy rum, som kan facilitere nogle andre rammer for vores samvær. Jeg har også tidligere tænkt på, at kontakte et arkitektfirma for at kigge på, hvordan vi kan være sammen i de rum vi har.

Grunden til at jeg har været tilbageholden er, at jeg har håbet, at vi ville kunne lære noget fra pilotprojektet der skulle i gang på IMM. Det er desværre gået lidt i stå, og vi kan derfor ikke endnu drage nytte af deres erfaringer.

KA: Man skal være opmærksom på, at der ikke går for meget bureaukrati i processen. Løsningen kunne bare være et fodboldbord, bordtennis, mv,

LK: Jeg er ikke sikker på, hvor store problemerne ift. arbejdsmiljøet er helt generelt. Mit indtryk var, at de fleste er godt tilfredse. Måske har vi gået lidt rundt om den varme grød ift. tilstedeværelse.

SWH: Hvilket mandat har vi? Mit indtryk også er at folk er godt tilfredse. Jeg mener, det vil være rigtig godt at sparingsmøderne for underviserne formaliseres, da vi her har et koordineringsbehov. Man kunne gøre det obligatorisk, at der afholdes møder for underviserne på et givent semester. Der vil også være et mindre socialt element i det at mødes på tværs. Jeg synes også ideen om praktik i andre grupper kunne være super sjovt.

CEP: Sparingsmøder for underviserne vil ikke kun være godt for arbejdsmiljøet, men helt sikkert også for studiemiljøet. Koordination af fagene også noget de studerende efterspørger. Det koster ikke andet end at nogen fra ledelsen sætter møderne op.

NALP: Siden de obligatoriske opgaver er blevet en del af eksamen, er erfaringen fra vores årgang at der kommet en koordination og at vi ikke oplevet frustration.

CEP: I de fokusgruppeinterview vi har gennemført, er erfaringen at dette ikke er en ens for alle semestre. Det er bl.a. noget af det, der er blevet talt om meget ifm. kandidatreforment.

CEP: Hvordan kunne man sætte en gruppepraktik op?

SWH: Egentligt handler det blot om at høre kollegaers faglige områder og positioner.

CEP: Men hvordan? Skal det ligge ved individet? Skal det pitches? I dag er det en del af on-boarding processen, at man skal deltage i et møde i en anden sektion. Det giver naturligvis ikke eksisterende medarbejdere indsigten, men kunne de evt. deltage i et sektionsmøde?

SWH: Det vil være en nem måde at give indblik i de forskningsprojekter, der er i de forskellige sektioner. Det vil være svært at tvinge folk til det.

CEP: Jeg tror det vil være mere effektivt, end hvis andre end ledelsen der ville initiere det. Nogen skal dog løbe med det, for at det kan komme op at stå.

LK: Nogen ville synes det var en god ide- man kunne godt præsentere idéen for alle og så må de der har lyst løbe med det.

CEP: Kunne et produkt være en folder eller lignede om, hvad kan du gøre for at være den gode kollega, for at styrke fællesskabet og så ligge det ud til den enkelte? Noget man selv tager ejerskab på.

KA: Ift. fysik tilstedeværelse, hvad er status og hvad baggrunden for at den står under grupperne. Der har tidligere været intentioner om at hæve tilstedeværelsen, men signallerne der sendes, er uklare.

CEP: Da vi for to år siden kiggede på tilstedeværelse, blev der kun gennemført nogle enkelte tiltag, da vi er begrænset ift. hvad vi rent faktisk kan kræve af den enkelte. Dog indførte vi kalenderdeling med sekretariatet, som har afhjulpet nogle af de problematikker der tidligere har været. Justeringen af bordene i frokoststuen viste sig til ikke at være en succes. Vi har også tidligere talt om at dele informationer på dørene. Min tanke om tilstedeværelse er, at det er godt for fællesskabet, at vi er her og derfor også godt for vores arbejdsliv. Indspillet fra seminaret var, at det er grupperne, man kan gøre noget. Her har man også fingeren på pulsen ift. hvilke opgaver der ligger på den enkelte medarbejders bord. Hvis vi skal være mere opmærksomme på at folk bare arbejder hjemme for at slippe for rejsen, er det vigtigt at vide hvad de har gang i. Her mener jeg, at gruppelederne i høj grad skal på banen,

KA: Vil det så sige, at det har rykket ned på dagsordenen? og at det nu er op gruppelederne? I så fald er det vigtigt at få kommunikeret ud.

CEP: Jeg mener det er vigtigt, at folk er her, da det styrker arbejdsmiljøet.

KKK: Det der hører med til at skabe et godt arbejdsmiljø at folk er tilstede, og man bør melde klart ud, at intentionen er at skabe et godt arbejdsmiljø. Samt fortælle hvor stort problemet er, og hvad går det ud over.

CEP: En af udfordringerne ved emnet er, at der er nogen der synes, at der bør være klare regler, mens andre synes, det er en stressfaktor, at der stilles "krav". Pointen er dog at ens kollegaer kan få fat på en.

KKK: Man bør fortælle den hvad hensigten er, samt gøre det attraktivt at være her.

CEP: En anden del af udfordringen er, at vi ikke har indsigt i hinandens arbejde, og hvornår man er og ikke er på kontoret. Vil det være en idé at bed folk om at skrive, hvis de ikke er tilstede en hel eller halv dag, vil folk skrive det på døren?

KKK: jeg tror ikke vi mistænker hinanden for ikke laver vores arbejde. Men det kan betyde noget for arbejdsmiljøet- den positive motivation.

CEP: Det kunne være noget til en evt. folder om Den gode kollega.

TJA: Det kunne være som Mette Kjærgaard gør, blot kort at informere hvilke dage hun er på kontoret.

CEP: Vil det også være en af de ting, man kunne skrive på en liste over ting, man som individ kunne gøre? En liste der appellerer til at indgå i fællesskabet.

KA: En anden ting som også bliver fremhævet, er sociale ting. Jeg synes nu det er lidt sjovt for JourStat har tilbudt det, men der er ikke særlig stor opbakning.

KKK: Jeg mener løsningen er få, men gode arrangementer.

LK: Hvor mange er det der efterspørger arrangementer? Det er lidt på fornemmer'en.

CEP: Rigtig; der er et indbygget paradoks i de sociale tiltag. Jeg mener sociale arrangementer skal understøttes, og det gør jeg også meget gerne, men min involvering bør være begrænset, såfremt det ikke er et fagligt arrangement.

## **Ad 2**

Overordnet kan vi ikke være stærkt utilfredse med tallene. Vi kan på det faglige og sociale område se lille variation over årene (15,17 og 19) med en tendens til at være opadgående.

SWH: Der er noget i statistikken det ikke passer, nogle af andelenes summerer ikke op til det angivne.

NALP: Der er er nogle udfordringer ift. stress, hjertebanken mv. noget af det, hvor der kan gøres noget.

KKK: Man skal vel bagom tallene, for rigtig at se hvad der foregår. Skyldes stressen studiet eller evt. andre ting i de studerendes liv.

NALP: Studiemiljøet er vores arbejde og er vores hverdag.

KKK: Kigger vi generelt på vores samfund og samtidig, er vi meget stresset i den hverdag vi er i.

LK: Men er det ikke også et kæmpe problem, da studiet er ankeret i de studerendes liv?

CEP: Der findes forskellige hjælpeinstanser på SDU, hvor man som studerende kan få råd og vejledning.

KA: Umiddelbart viser tallene, at det går godt. Jeg har ikke den store finger at sætte på det. Så længe vi på studiet sikre nogle gode og afbalanceret forhold må vi være tilfredse.

NALP: Tallene kommer lidt fra højre, og de afspejler ikke de udfordringer, vi så i undersøgelsen i efteråret.

KA: Institutrådet bør kommentere på faglige og sociale fællesskaber på studiet, korrekt? og institutrådet kan ikke stille meget op overfor fx trivsel.

CEP: Institutrådets primære fokus bør være på faglige og sociale fællesskaber, det skal dog ikke afstå os i at kommentere på de andre elementer. Går man ned i de enkelte uddannelser, vil man også se variation, eksempelvis får det faglige fællesskab blandt samfundsfagsstuderende en meget lav score, det er dog værd at bemærke at respondentgruppen er meget lille.

NOF: Det er også paradoksalt at de studerende udtrykker, at det er langt lettere at komme i kontakt med ens underviser end at komme i kontakt med andre studerende.

CEP: Det er noget af det der adresseres i initiativet how to uni.

NALP: How to uni er smukt, hvis jeg skal løfte mine kompetencer i e-læringskurser, men det er ikke skabt til at møde andre mennesker! Man kan gøre det mere menneskeligt. Vi skal være mennesker sammen, bruge studiegrupper osv.

NOF: Som universitet skal man tænke en ny måde, når man har sine studerende i tanker. Man kunne seke til hvordan man gør det på andre uddannelser. Se hvad gør de på medicin, ingeniør mv, fx Ulla Friss over på medicin, her tænker man studerende på en anden måde

KA: Hvad kan vi gøre på instituttet? Der er skabt fine introforløb, sociale foreninger, hvilke initiativer skal til udover det?

NALF: Det er ikke alle, der bliver lukket ind i de fællesskaber der er. De er ikke åbne, men man skal søge om optagelse.

KA: Alle har vel lov til at komme med til arrangementerne. Jeg synes det står godt til ift hvad instituttet kan gøre for at understøtte aktiviteter.

NALF: Man kunne fx introducere faglige mentorer til fx første semester- sikre at man får grebet alle de studerende. Foreningslivet er indspist, og det er praktisk og faktisk svært at få alle med. Hvis man nu havde en mentor/tutor, der opfordrede alle til at komme med, kunne det måske afhjælpe dele af problematikken.



CEP: Hvor vil der være rigtigt at placere bolden? Institutråd og/eller studienævn. Institutrådet har ikke mulighed for at justere på de faglige ting, men det er mange af de samme mennesker og penge der kan gøre noget.

KKK: Det kan også have en symbolsk værdi at flere af os er med til de arrangementer de studerende arrangerer. Vi havde tidligere VIP-mentorer, dog var min erfaring at de studerende hurtigt faldt fra.

NOF: På andre studier fungerer mentorer benhårdt og godt. Vi har talt med MK, tutorerne og Camilla Bjarnøe om netop dette.

CEP: Ift til vores to drøftelsespunkter i dag, spiller elementer fra disse ind over hinanden, Da koordineringen på årgangen, kan styrke såvel det faglige som sociale for de studerende.