

Referat fra Institutrådet ved Institut for Statskundskab d. 2. okt. 2018

2. okt 2018

Deltagere: Kurt Klaudi Klausen, Tina Guldbrandt Jakobsen, Louise Kjærgaard, Ann Skovly, Pernille Seier Hansen, Morten Kallestrup, Vincent Keating, Christian Elmelund-Præstekær og Kim Andersen

Sagsnr.

politics@sam.sdu.dk
T 65502170

Afbud fra: Riccardo Saracino, Jacob Heiselberg Mouritsen, Michael Baggesen Klitgaard og Sune Welling Hansen

Referent: Bess Egede Rogers

Dagsorden:

1. Meddelelser fra Institutlederen
2. Meddelelser fra VILU
3. Revision af personalepolitik
4. Integration af kandidatstuderende

Ad 1

Nyt om medarbejdere

- Visiliki Karyoti (Viki) og Michael Gjersted, begge er ansat som ph.d. på Olivier Schmitts Carlsberg bevilling
- Dominika Kunortova er ansat som post doc på den bevilling som CWS har modtaget fra SDU's fyrtårnsmidler med fokus på droner
- Susanna Sommer ansat som journalistiks lektor på deltid
- Sprogdelen i journalistiksektionen får en ny ph.d. Christina Pontoppidan som forventes at starte til dec.

Siden sidste institutrådsmøde er følgende medarbejdere rejst:

- Kim Sass udgangen af juni lektorat på RUC

- Asbjørn Sonne Nørgaard
- Jakob Ohme november post doc stilling, i Amsterdam
- Thomas Paster, hvis Marie Curie udløb ultimo sept. Thomas vil dog være at finde på instituttet så længe, vi har fysisk plads til ham
- Jørn Henrik afskedsreception d. 31. okt. på Agora- frist for tilmelding d. 15. okt.

Tiltrædelsesforelæsninger:

- Morten Skovsgaard og Arjen van Dalen d. 23. okt. 12-14 på medietorvet- frist for tilmelding d. 10. okt.
- Det forventes, at der laves en lignende tiltrædelsesforelæsning for de to andre MSO'er (Christilla Roederer-Rynning og Peter Starke)

Priser

- Erik Albæk, Arjen van Dalen og Claes de Vreese - International journal of Press/Politics bogpris
- Claes de Vreese har modtaget Swanson prisen

Fremtidens uddannelser

Projektet arbejder med hvordan fremtidens uddannelser kan se ud. Cand.publicuddannelsen er pilot og rektor understøtter projektet. Peter Bro er projektleder og Pernille Seier er Bros højre hånd. Projektet har allerede gang i mange aktiviteter, kendetegnede for projektet er, at der er meget få grænser og er åbent for alle. På første møde i styregruppen lagde rektor stor vægt på at projektet skal tænke ud af boksen. Projektet er endnu i sin idégenererende del af processen. Håbet er, at ministeren vil kunne se mulighederne i projektet, og at dette kan være forme fremtidens uddannelser. Alt tyder på at projektet har givet genklang op i ministeriet.

KA: Har man gjort overvejelser om, hvilke signaler man sender og potentielle skadelige effekter? Det kan bl.a. opfattes som en kritik af vores nuværende uddannelsessystem.

CEP: Alle i styregruppen er enige om, at det er vigtigt at projektet ikke er en kritik af de traditionelle uddannelser – og at man anerkender de tiltag, der allerede er gjort andre steder. Projektet sigter i høj grad på at udfordre regler og strukturer, hvilket ikke ses som en kritik af konkrete fag, uddannelser og undervisere (eller administratorer).

Open Science Policy samt udvikling af data management policy på instituttet

Der er nedsat en arbejdsgruppe med Arjen er formand, som skal udarbejde en policy om data management på instituttet. Tidligere på året har der været 5 pilotprojekter på SDU hvor arbejdsgruppen, kan hente inspiration og erfaringer fra. Open Science handler om to ting: 1) Open Access til publikationer og data. 2) Håndteringen af data, herunder forskningsdata. Politikken skal hjælpe den enkelte forsker med retningslinjer for god data management samt planlægning af projekter. Politikken vil komme i høring på instituttet.

DaWS talented student grant – åben for kandidatstuderende på velfærd og statskundskab deadline d. 1. dec.

Introduktion af dissertation award på SDU

Etablering af honorary fellow på SDU- praksis pendant til adjungeret professor. De udpegede skal være personer, der kan flytte noget for os. I praksis vil dekanen indstille til rektor.

Normkatalog

Man arbejder på et nyt vejledende normkatalog. VILU'erne er kommet med et udkast. Fakultetsledelsen har drøftet principperne i dette (ikke konkrete takster). Her er der enighed om, at normer gives på ECTS og ikke konfrontationstimer (som i dag). Akademisk Råd og Samarbejdsudvalget har givet kommentarer og opmærksomhedspunkter, men der har været en generel opbakning, nu kigger man på de kommentarer der er kommet ind.

CEP: Principperne, der ligger på bordet nu, ligner meget det vi gør på håndværkerfag. Min tanke har været, at vi efter processen på fakultetet skal lave en lokal proces med udgangspunkt i det vejledende katalog. Her tages der højde for vores situation og medarbejderen vil blive inkluderet. Det vil være det katalog, der kommer ud af denne proces, der vil være det gældende hos os.

KKK: Positivt at processen åbnes op og gøres mere gennemsigtig.

KA: Det er et vanvittigt sprængfarligt emne, som har en betydning for ens hverdag og herved stress, arbejdsmiljø og ikke mindst glæde ved ens arbejde.

LK: Betyggende at det er lokale beslutninger, der vil være gældende. Det er også positivt, at man tilstræber disse principper, da man som medarbejder forud kan se ens arbejdsbelastning.

Ad 2: Optag

De fleste uddannelser har optaget maksimum antal studerende.

Vi har således optaget omkring 500 studerende på vores dagstudier og 135 på masteruddannelserne.

De bachelorstuderende har været gennem en ny studiestartsprøve. Hvor de studerende skal igennem en række moduler. Dette princip er rykket ud til alle bacheloruddannelser på fakultetet. Den nye prøve har fået positive tilbagemeldinger og er den første del af initiativet "How to Uni".

Ny kandidat i statskundskab

Der er nedsat fem arbejdsgrupper, som er indkaldt til møde i denne uge. Grupperne skal udvikle nogle af de nye fag i uddannelsen. Deadline for arbejdet er d. 25. okt.

Studieordningen for den nye kandidatuddannelse er på uddannelsesudvalget og studienævnet hhv. d. 24. og 30. okt.

Kommende reformer af uddannelser

EU studies

Man vil bl.a. skabe mere relevant samlæsning med erhvervsøkonomi. Det forventes at en ny studieordning kan være på plads med optag i 2019

Welfare og MMA

Der pågår et samarbejde med IMM, da MMA ikke har en kandidatuddannelse. Arbejdet består i at kigge på, om man kan anbefale MMA studerende at tage welfare uddannelsen.

Bachelor i journalistik

- De arbejder med genre frem for medie
- Brobygningen virker til at virke ret godt
- Vi har principperne på plads, men brikkerne ligger stadig

Undervisningsporteføljer

Alle medarbejdere med undervisningsforpligtigelser skal have udarbejdet og gjort dette tilgængeligt på deres personlige hjemmeside senest 31. dec. 2018. Der udbydes et kursus d. 15. nov. 9-12 i sky

KA: Hvad er hensigten?

CEP: Det har været SDU-politik i flere år, som først er blevet sanktioneret nu. Pointen er at SDU lægger vægt på, at vi har gode undervisere, som agerer professionelt og at vi dokumenterer denne. PURE er vores CV udadtil. Tanken er, at dette vil kunne vise den værdi, vi tilføjer til samfundet bredere end forskning, men også ved impact og samfundsmæssigt engagement.

KA: Jeg vil opfordre til at man sætter en tæller på undervisningsporteføljerne. Så man kan se, om der er efterspørgelse på denne viden. Som det er nu, bliver den enkelte underviser bliver dommer for, hvad der er god undervisning.

CEP: Tanken med porteføljerne er også, at det giver noget at tale ud fra, når man vender pædagogiske udvikling med sin leder til MUS.

KA: Dette behøves ikke at indebære, at det skal ligge offentligt tilgængeligt. Det er heller ikke fedt, at alt skal på nettet.

Engelsksprogede studiepladser

Begrænsning på 160 engelsksprogede studiepladser på SDU. De præcise konsekvenser kender vi ikke.

Underviser priser

- Jonas årets underviser på fakultet, og bliver indstillet på SDU
- Dorte Jagetic Andersen har modtaget underviserprisen på campus i Sønderborg

Dimension for kandidatuddannelserne (ikke cand.public)

Afholdes d. 12. okt., hvor også priser for bedste bachelor og speciale uddeles.

Ad 3:

KKK: (måtte forlade mødet og gav emnet en kort kommentar med på vejen ud) Jeg mener, at vi kun behøver at ændre marginale elementer. Handleplanerne om uønsket seksuel opmærksomhed kan man referer til. Der er ikke behov for at vi kommer op med vores egen politik, men vi skal dog tage stilling til, hvordan vi ønsker at implementere den.

CEP: Det er vigtigt, at alle medarbejdere bliver trygge ved at gå til en leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant hvis de føler sig krænket på den ene eller anden måde. Jeg må erkende, at vi kan se på APV'er, at det ikke altid sker. Derfor vil jeg gerne arbejde med netop arbejdsmiljø, stress, uønsket seksuel opmærksomhed men også ligestilling på instituttet. Jeg vil derfor gerne bruge rådet til, at høre hvilke elementer, der er vigtige at arbejde med i en proces, hvor vi genbesøger vores personalepolitik samt politikker, der indgår i samspil med denne.

KA: Personalepolitikken og guiden for seksuel opmærksomhed mangler begge information om, hvordan den håndhæves, det er også vigtig, at beskrive hvordan det skal udføres i praksis. Hvilke sanktioner der er og skal sanktionerne være ens for alle forseelser? Hvor ligger ansvaret og rollefordeling med den nye struktur, hvem har ansvaret i givne situationer.

LK: Der skal opdateres på lønforhandlinger – der står at denne ligger ved tillidsinstitutionen, men journalisterne har individuelle forhandlinger. Skal man give gavekassen endnu en chance med Mobile pay.

CEP: Meget enig med Kim i alle overvejelser og kommentarer. Vigtigt at have for øje hvordan vi implementerer en ny politik.

KA: ift. handleplanerne om uønsket seksuel opmærksomhed anerkender jeg de gode hensigter. Jeg synes dog udformningen og indholdet er problematisk. Ift. udformningen, så sender et useriøst signal, selv casene er meget stereotype. Jeg synes, man bør overveje formålet med casene samt illustrationerne. Ift. indholdet, man skal naturligvis respektere (arbejdsmarkeds)reglerne, hvor fokus er på oplevelsen af, om man føler man bliver krænket. Men der tages ikke højde for intentionen. Dette vil kunne påvirke arbejdsmiljøet, da man som medarbejder kan blive bange for at sige/gøre noget, fordi man frygter at blive anklaget for noget, der ikke har været ens hensigt.

TGJ: Formuleringerne ligger sig op af samme lovgivning af mobning og chikane.

VK: I don't think the intention matter. No one will ever claim they had "the wrong intention".

LK: Jeg er mere bange for, at det bliver kedeligt at gå på arbejde. Hvis man ikke kunne give hinanden et kompliment i frygt for at blive anklaget. Man skal måske

ikke tale det så meget op, men sikre at vi har en plan, der kan tage hånd om et problem hvis det skulle opstå.

VK: Det er vigtig med en formel proces, men jeg tror, at meget kan tages mellem kollegaer.

CEP: På møder i arbejdsmiljøudvalget har vi bl.a. talt om omgangstone. Vi kunne have nogle snakke om, hvad er rimeligt. Samtaler herom vil kunne gøre os opmærksom på, hvad vi hver især synes er rimeligt. Hvornår er noget kammeratligt og hvornår går det over kanten? Det skal afkobles fra uønsket seksuel adfærd.

LK: Vi behøver kun en regel. Opfør jer ordentligt!

KA: hvor stort er problemet?

CEP: Jeg har fået en mere fornemmelse af, hvor stort problemet er, og der er mere end man tror, kan jeg sige... En anden ting er stressdiskussionen: Folk er presset og nogle stresset, dette er også en del af personalepolitikken, som jeg gerne vil adressere og ændre kulturen omkring. Jeg vil derfor gerne sætte fokus på arbejdsmiljø helt generelt.

Ad 4

Ikke drøftet, grundet tidsmangel. Evt. overvejelser kan sendes til Bess og vedlægges referatet som bilag (se bilag 1).

Evt.

[Valg til kollegiale organer på SDU](#)

I år er det kun de studerende der er på valg. Valget afholdes d. 27 og 28 nov. og deadline for opstillingslister er d. 9. nov. Se hele tidsplanen for valget [her](#). Christian opfordrer alle interesserede studerende at stille op til de kollegiale organer.

Bilag 1

Fastholdelse af studerende/integrering i studiemiljø:

- Integrering i miljøet inden studiestart:
 - Findes der muligheder for at blive introduceret til studiemiljøet a la "Studerende for en dag" på kandidatdelen? Studiepraktik og Studerende for en dag er meget rettet mod optag af nye bachelorstuderende: men en introduktion til miljøet på Agora og fx åben-dør-politikken giver et kendskab til, hvordan det hele fungerer inden man starter.

- De fysiske rammer:
 - Særligt tilknytningen til Agora-området og instituttet. Det er her studiemiljøet virkelig foregår: både arrangementer og der, du møder dine studiekammerater. Er Agora et naturligt mødested for eksempelvis Welfare og MOISL?

- Det sociale:

De to seneste årgange, hvor der er en højere andel, der er startet på kandidaten, kendetegnes især af et stærkt socialliv. Er det en risiko, at man overlader de kandidatstuderende lidt for meget til 'sig selv'? Fx facilitere meet-ups for kandidatstuderende?

- Det faglige:
 - Valgfrihed på kandidaten virker: mulighed for specialisering og skabe sin egen profil.
 - Styrke åbn-dør-politikken: de kandidatstuderende (og særligt dem, der kommer til udefra) kan have stor glæde af den i forbindelse med deres specialisering. Fx akademisk tutor på kandidaten: akademisk kontaktperson.
 - Studiegrupper: lægge op til brug af grupper i undervisningen: skabe opgaver og undervisningsformer, som lægger op til gruppearbejde.

- I øvrigt:

Et højt informationsniveau om bacheloropgave, speciale og muligheder.