

Til medlemmerne af Institutråd ved Institut for
Statskundskab, Syddansk Universitet

Institut for Statskundskab
Campusvej 55
5230 Odense M

Tlf. 6550 2170
politics@sam.sdu.dk

20. marts 2015

Referat af institutrådsmøde ved Institut for Statskundskab den 26. februar 2015 kl. 12.15-13.30

Til stede: Jens Ringsmose, Ann Skovly, Tina Guldbrandt Jakobsen, Christian Elmelund-Præstekær, Arjen van Dalen, Anders Møller-Nielsen, Cecilie Malig Andersen, Berit Kaja Børgesen (referent)

Afbud: Poul Erik Mouritzen, Søren Hviid Pedersen, Lene Rimestad, Jon Lund Elbek, Mazdak Mohammadi Louyeh

Dagsorden:

1. Meddelelser fra institutlederen
2. Drøftelse af studenterforeningernes lokalesituation
3. Arbejdsmiljø og personalepolitik:
 - a. Kort orientering om SDU's reviderede personalepolitiske retningslinjer
 - b. Drøftelse af instituttets personalepolitik: Årlig evaluering
 - c. Drøftelse af nye instituttiltag på arbejdsmiljøområdet
 - d. Kort orientering fra personaleforeningen, JourStat
4. Orientering om mulig ændring af økonomifag på BA i Statskundskab
5. Eventuelt

Ad. 1.

Nye medlemmer til Institutrådet

Da flere af Rådets medlemmer ændrer ansættelsesforhold i år, er der behov for at udpege en række nye medarbejderrepræsentanter. Berit Kaja Børgesen (BKB) undersøger formalia og procedurer til næste institutrådsmøde (og om nødvendigt tidligere).

Viceinstitutleder

Jens Ringsmose (JRI) har udpeget Peter Bro til viceinstitutleder, en rolle der ikke tidligere har været på Institut for Statskundskab. Viceinstitutlederen skal repræsentere JRI, når han er forhindret i møder m.m., ligesom JRI vil kunne rådføre sig med vedkommende om særlige sager.

Overvejelser om ny studielederstruktur

Ledelsesgruppen har drøftet muligheden for indførelsen af en ny studieledelsesstruktur på instituttet, da der er oplagte svagheder i den nuværende konstruktion. Bl.a. har det vist sig at være en meget stor udfordring at bestride studielederposten sideløbende med en forskerkarriere. Desuden

er der et stigende behov for koordination på tværs af instituttets uddannelser, hvis det skal sikres, at instituttets begrænsede ressourcer udnyttes optimalt.

I en evt. ny struktur vil der være en række studieledere som i dag, men de skal primært sidde med de politiske og strategiske opgaver, mens en tværgående "uddannelsesar" tager sig af alle de administrative opgaver. Man kan forestille sig, at en sådan tværgående funktion bestrides af en VIP'er, der trapper ud af forsknings- og undervisningsopgaverne eller en stærk AC'er. Grundet pludseligt opstået kritisk sygdom er det vigtigt, at implementeringen af en ny struktur går stærkt. Således forventer JRI at kunne præsentere et endeligt forslag til en ny struktur inden for en måneds tid.

Status på selvevalueringsprocessen på fakultetet

Alle fagmiljøer, uddannelsesmiljøer, institutter og administrationsenhederne har sendt deres selvevaluering til fakultetet. Fra uge 10 vil alle ledere deltage i evalueringsseminarer med repræsentanter fra institutter, Akademisk Råd, dekanatet m.fl. Når disse seminarer er afviklede, vil de samlede resultater blive meldt ud i forhold til fakultetets videre strategiproces.

Ad. 2.

Cecilie Malig Andersen (CMA) orienterede på studenterforeningernes vegne om, at deres nuværende lokalesituation ikke fungerer. Tidligere havde de et aflåst lokale til deres ting, men nu har de kun to aflåste skabe i kælderen, hvor alle har adgang. Det betyder, at de ikke kan opbevare ting, der ikke kan være i skabene, da de så bliver stjålet. SIO har kontaktet bl.a. Studieservice for at høre om mulighederne for lokaler sammen med de øvrige studenterforeninger på SDU, men der er p.t. ikke overblik over, hvor mange foreninger, der er plads til. Der er som minimum behov for et sted, hvor man kan opbevare ting forud for større arrangementer.

JRI understregede, at instituttet meget gerne vil hjælpe, men også er presset på lokaler. Som en midlertidig løsning, indtil der er nyt fra Studieservice, vil instituttet finde et kontor på instituttet eller en plads i arkivet i kælderen.

Ann Skovly (ANN) orienterede om, at hun for nylig var til møde med fakultetet og en repræsentant fra Studieservice, der også ønsker at se på rammerne for studenterforeninger. Fakultetet og repræsentanten blev anbefalet at tage det op med de enkelte studieledere, så der sker forhåbentlig noget på den baggrund.

Konklusionen blev, at der på instituttet findes en løsning indtil sommerferien, hvorefter fakultetet/Studieservice forhåbentlig har en mere permanent løsning på plads. Sekretariatet vender tilbage til SIO efter instituttrådsmødet.

Ad. 3.

Kort orientering om SDU's reviderede personalepolitiske retningslinjer

BKB orienterede Rådet om, at instituttets høringsforslag vedr. de nye personalepolitiske retningslinjer delvist er blevet imødekommet. Der er nu et afsnit under ytringsfrihed, der påpeger medarbejdernes ret til at udtale sig, også om forhold der vedrører SDU. Forslagene omkring særligt fo-

kus på ansatte i midlertidige stillinger samt benævnelsen af den nye sprogpolitik er dog ikke imødekommet.

Drøftelse af instituttets personalepolitik: Årlig evaluering

Det er skrevet ind i instituttets personalepolitik, at den tages op på Institutrådets første møde hvert år med henblik på evaluering og evt. ændringer. Der er sket en del på det år, personalepolitikken har eksisteret, og der er ting, der helt naturligt skal ændres, fx grundet en ny institutstruktur. BKB og JRI har rundsendt ændringsforslag til drøftelse blandt Rådets medlemmer.

Christian Elmelund-Præstekær (CEL) bemærkede, at det er et positivt initiativ, at instituttet fremadrettet automatisk forlænger midlertidige stillinger efter forældreorlov. Det er noget, som universitetet kunne lære noget af, da det er en af de ting, der er med til at skabe en skæv kønsbalance på universitetet.

Arjen van Dalen (AVD) nævnte, at det er positivt, at MUS nu afholdes en gang årligt, men at der fortsat bør stå i personalepolitikken, hvordan der følges op efter MUS. Det er ikke helt klart, hvordan det foregår i de enkelte grupper. Hertil svarede JRI, at opfølgningen sker på forskellige måder i de forskellige grupper, men der vil blive tilføjet en sætning om, at der som minimum skal foreligge noget på skrift.

CEL spurgte ind til den mulige ændring i forhold til ansættelsesudvalg. JRI orienterede om, at dekanen har decentraliseret ansættelser på institutterne, så det nu er op til de enkelte institutter, hvor mange og hvem, der skal ansættes, så længe man holder sig inden for den økonomiske ramme. Det kommer måske til at betyde, at der ikke længere skal sidde en repræsentant fra dekanatet med i ansættelsesudvalg på professorniveau.

I forhold til arbejds sproget i studienævnene bemærkede AVD, at der i teksten bør skelnes mellem statskundskab og journalistik, da det kun er møderne på statskundskab, der foregår på engelsk.

Der var enighed i Rådet om, at personalepolitikken fungerer efter hensigten. Det er vigtigt at have noget på skrift omkring instituttets forskellige politikker, og at det der står, er det, der gælder.

Drøftelse af nye instituttiltag på arbejdsmiljøområdet

JRI orienterede om, at instituttet har indført tiltag for at imødekomme nogle af de udfordringer, instituttet står over for på arbejdsmiljøområdet, og som er kommet frem i APV.

Der blev således i efteråret lavet en survey blandt alle instituttets ph.d.-studerende, hvor de blev bedt om at svare på en række forhold relateret til work/life balance, vejleder og ledelse, karriereplanlægning m.m. Med udgangspunkt i surveyen blev en arbejdsgruppe bedt om at udfærdige en rapport samt komme med konkrete og realistiske forslag til forbedringer. På baggrund af anbefalingerne har instituttet iværksat følgende tiltag:

- De ph.d.-studerende gøres til en del af instituttets samlede normsystem (dog med særlige normsatser) for at sikre en bedre forventningsafstemning og klarhed omkring arbejdsindsats, rammer og opgaver i ph.d.-forløbet.
- Alle ph.d.-vejledere har været indkaldt til et møde om deres rolle og forventninger til dem som vejledere. Sådanne vejledermøder vil være et tilbagevendende tiltag.

- Institutlederen afholder karrieresamtale med hver enkelt ph.d.-studerende senest 8 måneder inden afsluttet ph.d.-forløb for at skabe klarhed omkring karriereønsker og -muligheder både inden for og uden for instituttet.

I ph.d.-surveyen blev den skæve kønsbalance på instituttet påpeget som en selvstændig problematik. JRI pointerede dog, at kønsbalancen anses som et generelt og stort problem, og det har derfor været taget op i ledelsesgruppen flere gange. Situationen er uacceptabel, og der skal gøres noget, men der er lovgivningsmæssige rammer, som instituttet skal holde sig indenfor. Omvendt har ledelsesgruppen konstateret, at vi ikke udnytter rammerne godt nok, som det er nu. Derfor er følgende tiltag sat i værk:

- Automatisk forlængelse af postdoc- og adjunktstillinger efter barsel (noget vi ikke er forpligtet til, som det er i dag).
- Institutet tilbyder at forlænge postdocs og adjunkter med en ekstra periode efter barsel (1 måned for 3-6 måneders barsel og 2 måneder for 6-12 måneders barsel) for at sikre muligheden for at komme fagligt ajour.
- Der vil blive gjort en særlig målrettet indsats for at finde dygtige kvinder og opfordre dem til at søge instituttets stillinger.

Der er ifølge JRI mange fordele ved at få flere kvinder til instituttet både i forhold til det generelle arbejdsmiljø, udnyttelse af ressourcer og kompetencer samt muligheden for at indhente eksterne midler. De iværksatte tiltag er kun begyndelsen, og der vil være fortsat fokus på området. JRI opfordrer således alle medarbejdere til at komme med forslag til, hvordan kønsbalancen kan ændres.

I forhold til den automatiske forlængelse bemærkede Tina Guldbrandt Jakobsen (TJA), at vi ikke må gøre det helt automatisk, men at folk selv skal bede om det. Hertil svarede JRI, at instituttet så vil gøre det tydeligt for medarbejderne, at de formelt skal bede om det, men at de er sikre på at få forlængelsen.

TJA spurgte desuden, om man i forhold til rekrutteringen af kvinder overvejer, at der skal skrives noget eksplicit i opslagene. Ifølge TJA er der nogle fakulteter, der gør det. Hertil bemærkede CEL, at der i sådanne opslag typisk står meget lidt specifikt om kvindelige ansøgere, og han vurderede, at det er bedre og mere effektivt at bruge vores netværk og opfordre kvinder til at søge. Han nævnte desuden, at det bør tænkes ind i MUS, at nogle kvinder er tilbageholdende omkring deres karriereønsker.

JRI var enig i betragtningerne og nævnte, at det også handler om at ændre et mindset, og dette tager tid. Han tilføjede, at der ikke er noget, der tyder på, at kvinderne falder fra i forbindelse med ph.d.-forløbet. De sidste 5 år har flere mandlige end kvindelige ph.d.-studerende afbrudt deres forløb. Det er således senere i karriereforløbet, at skævheden udvikler sig.

Kort orientering fra personaleforeningen, JourStat

CEL fortalte, at JourStat har iværksat et nyt initiativ: "Semesterets kollega". Initiativet har til formål at få nogle af alle de gode historier fra arbejdspladsen frem. Det er vigtigt, at initiativet er kollegialt og ikke et ledelsesinitiativ. Det handler ikke om faglige, men derimod om kollegiale præstationer. Der er blevet udsendt en indkaldelse af nomineringer (alle kan indstille og blive

indstillet uanset, om man er medlem af foreningen eller ej). Der opfordres til, at man sender korte motivationer ind med gode ting, som folk har gjort for kollegaer. Alt efter hvor mange nomineringer JourStat får, vil de hver måned blive offentliggjort i nyhedsbrevet, og forud for instituttets to årlige fester (sommerfest og julefrokost) bliver indstillingerne sendt til afstemning, og vinderen bliver markeret til festen med en mindre erkendtlighed (vin/blomster). JourStat tager konceptet op til revision, hvis der kommer for mange eller for få nomineringer.

JRI roste initiativet og det gode arbejde, som JourStat generelt gør for det kollegiale miljø på instituttet.

Ad. 4.

JRI orienterede om, at der lige nu arbejdes på en ændring i økonomifaget på bacheloruddannelsen i statskundskab. I mange år er undervisningen blevet leveret af Institut for Virksomhedsledelse og Økonomi (IVØ), og over årene er der kommet mange dårlige evalueringer på faget. Både relevans og kvalitet har således været meget svingende. Instituttet har derfor et ønske om at styrke fagets kvalitet og relevans, hvilket betyder, at faget titel ændres, og det vil blive gjort mere relevant for statskundskabsstuderende. Instituttet kommer også selv til at bidrage med undervisere.

CMA bemærkede, at kvaliteten på faget har været meget svingende, og der blev spurgt til, hvornår ændringen træder i kraft. CEL nævnte, at det ikke vides med sikkerhed, men sandsynligvis fra foråret 2016.

Ad. 5.

Mødedatoer for 2015

BKB præsenterede forslag til mødedatoer for institutrådsmøderne resten af 2015. Følgende datoer blev valgt (der vil blive udsendt særskilte mødeindkaldelser i Outlook):

- Onsdag den 6. maj kl. 12.15-13.30
- Tirsdag den 22. september kl. 12.15-13.30
- Tirsdag den 1. december kl. 12.15-13.30.

Studerterrepræsentanter

AVD spurgte, hvorfor der ikke er flere studenterrepræsentanter i Rådet, hvilket skyldes, at der ikke var flere, der stillede op. Der var enighed blandt medlemmerne om, at det vil være en fordel med en studerende, der kan repræsentere journalistuddannelserne. BKB undersøger mulighederne.

Talentprogrammet

CMA spurgte til interessen for talentprogrammet og nævnte, at der kan være mange, som i forvejen har et studiejob, de ikke vil sige op til fordel for 1 års ansættelse. Så hvis der er mulighed for forlængelse, bør det tydeliggøres i opslagene. Programmet virker dog meget interessant og relevant. Hertil svarede JRI, at der forventes at komme mange ansøgninger lige inden fristen 1. marts, og vi håber at få alle stillinger besat. Instituttet vil køre programmet igen i de kommende år – måske med et udvidet antal stillinger uden for universitetet.

Fagudbud på statskundskab

CMA nævnte på vegne af de studerende på statskundskab, at der har været diskussion omkring udbuddet af valgfag på bachelor- og kandidatdelen. Der efterspørges således flere forvaltnings- og ledelsesfag. På bachelor-delen har der i foråret 2015 ikke været det valgfag i ledelse, sådan som de studerende havde regnet med, og der er kun to valgfag inden for områderne på kandidaten i efteråret 2015. Hertil svarede CEL, at han har hørt kritikken, og at det netop har været taget op i studienævnet. Der er dog i efteråret – i overensstemmelse med politikken – tre fra Offentlig politik og forvaltnings-gruppen. Der er bare ikke noget ledelsesfag. CEL nævner også, at det kan være nødvendigt med en revideret politik for fordelingen af fagene i langtidsplanen, og at der muligvis er behov for flere fag inden for organisation, ledelse og forvaltning. Der kommer flere i foråret 2016, men der mangler i efteråret 2015. JRI tilføjede, at vi bør overveje, om det akutte behov evt. kan dækkes med eksterne lektorer, da vi har begrænsede ressourcer internt.

Ansættelser

CEL spurgte, om der er noget officielt nyt i forhold til kommende opslag og ansættelser. Hertil svarede JRI, at professoratet inden for Velfærd er blevet besat af Pieter Vanhuysse fra 1. marts på halv tid og fra 1. september på fuld tid. Der er opslået et lektorat i IP til besættelse omkring 1. september, og så vil der blive slået et antal stillinger op til journalistiske lektorer, i det der er et akut behov for at få dækket huller på håndværkersiden på journalistuddannelserne i efteråret 2015.