

Referat af møde i Institutrådet ved Institut for Statskundskab d. 12. marts 2019

12. marts 2019

Deltagere: Kurt Klaudi Klausen, Tina Guldbrandt Jakobsen, Louise Kjærgaard, Ann Skovly, Sune Welling Hansen, Oscar Tøttrup Pedersen, Nina Aagaard Lükensmejer Pedersen, Nina Olesen Fabius, Morten Kallestrup, Kim Andersen, Vincent Keating og Christian Elmelund-Præstekær

Sagsnr.

politics@sam.sdu.dk
T 65502170

Afbud fra: Michael Baggesen Klitgaard, Pernille Seier Hansen

Referent: Bess Egede Rogers

Dagsorden:

1. Velkommen til nye medlemmer

2. Drøftelse af første revision af personalepolitikken

Som nævnt og drøftet på institutrådsmødet i oktober er der behov for, at vi dedikerer tid og ressourcer på at opdatere vores personalepolitik, for at sikre den er relevant ift. de udfordringer vi møder. Stress, omgang med hinanden (både medarbejder til medarbejder, samt medarbejder og studerende) og tilstedeværelse er tre elementer som spiller ind ift. medarbejdernes velvære. I det første udkast til en revideret personalepolitik er der arbejdet på at skabe tydeligere rammer for, hvordan man som medarbejder bør agere.

3. Meddelelser fra Institutlederen

4. Meddelelser fra VILU

5. Evt.

Ad 1

Nina Aagaard læser Statskundskab på fjerde semester.

Ad 2

Proces

CEP: Hensigten har været at opdatere politikken, hvilket ikke er sket i flere år. Relevant at kigge på den ifm. APV, både ift. medarbejdere og studerende. APV'en fra efteråret viste tegn på stress og samtidig ønsker SDU, at hvert institut laver handleplan for håndteringen af uønsket seksuel opmærksomhed. Det er derfor tid til at gå politikken grundigt igennem igen.

CEP har haft til hensigt at have samtaler i sektionerne vedrørende APV'en uden tilstedeværelse af sektionsleder. Det har desværre ikke været muligt tidsmæssigt, og derfor kører processen på følgende måde:

- Første udkast kvalificeres hhv. ledelsesgruppe og institutrådet
- Anden version sendes ud til medarbejderne på instituttet forud for seminaret.
- Der afholdes seminar for medarbejderne d. 26. april, hvor der vil være fokus på arbejdsmiljø – personalepolitikken sætter rammerne for dette. CEP påtænker at få en udefra til at facilitere selve dagen.
- Efter seminaret vil der være mulighed for tilkendegivelse af "Tavse stemmer" i fortrolighed.
- CEP udarbejder en tredje version med henblik på vedtagelse.

En del af ændringerne er konsekvensjusteringer som følge af fx introduktionen af kompetencefonden, meriterings- og rekrutteringspolitikkerne mv. Herudover er instituttets Code of Conduct (CoC) blevet en del af politikken i stedet for at leve sit eget liv uden for personalepolitikken, hvor relationen mellem studerende og medarbejdere nu også bliver berørt. Med revisionen er der sat yderligere fokus på stress, bidrag til arbejdsmiljøet samt inkluderet en handleplan for uønsket seksuel opmærksomhed. Endelig har vi forsøgt at være mere konkret i selve implementeringen af politikken, et element institutrådet tidligere har rejst.

KKK: Der er helt rigtigt at indbygge CoC i politikken samt at tydeliggøre, hvem der har hvilke roller. Jeg vil råde jer til at gennemgå politikken sprogligt, inden den fremlægges for hele instituttet. I nogle af formuleringen er det ikke klart, hvem der har ansvaret for

arbejdstilrettelæggelsen. Jeg mener, man bør tydeliggøre, at det er ledelsesgruppens ansvar at sikre, at arbejdsbyrderne bliver jævnt fordel.

CEP: Det er rigtig, at der er nogen opgaver der er arbejdsgiverpålagt, men nogle opgaver er også selvpålagt. Derfor er det vigtigt at tale om et samarbejde – men det skal stå helt klart, at ansvaret ligger hos ledelsen.

LK: Formuleringen om de 48-timer kan ses som et signal om, at man forventes at arbejde op til 48 timer om ugen.

CEP: Det har ikke været hensigten. Hensigten har været at nå ud til dem, der ligger over 48 arbejdstimer om ugen. Mit ønske har været at gøre det klart, at loven siger noget om, hvor meget man rent faktisk kan tåle at arbejde – også selvom man er motive-ret og selv vælger til.

LK: Man kunne lave en opblødning af formuleringen, hvor der står, at man er ansat til at arbejde 37 timer.

SWH: Jeg mindes, at formuleringen på min ansættelseskontrakt er lidt anderledes grundet arbejdets indhold.

CEP: Vi vil i politikken skrive de regler, der gælder for VIP-personale. De 48 timer er set ud fra et sundhedsmæssigt perspektiv og pointen er, at det er vigtigt at holde fri.

LK: Vi skal være varsomme med, at CoC ikke kommer i clinch med vores ytringsfrihed. Man kunne bløde lidt op på formuleringerne.

KKK: CoC er principper, og det vil være en afvejning, man skal tage i en given situation, man skal have en fornemmelse af, hvad der er passende.

LK: Når jeg nævner det, er det for, at man ikke skal være bange for at kunne ytre sig offentligt.

KKK: Man kunne være offensiv i sin formulering og opfordre til, at man udtaler sig kritisk, når der er en berettigelse, men den skal ytres til rette vedkomne.

CEP: Ledelsesgruppen synes det er vigtigt, at medarbejdere kommer med de kritiske kommentarer de må have. Det er dog også vigtigt, at kommentarer adresseres til en person, der har mulighed for at påvirke eller justere på området.

KA: Politikken siger 'sick days gives reduction of teaching norm', men hvorfor er det ikke en reduktion i den fulde norm?

TGJ: Hvad med fridage ved bryllup, begravelse mv. (lovligt fravær) tæller de også som reduktion i normen?

CEP: Det skal naturligvis være reduktion i normen på dage med "lovligt" fravær.

KA: Det er alt sammen information som vi (medarbejderne) ikke har kendskab til. Hvordan kan man få udbredt kendskabet til de forskellige elementer i politikken? Det står heller ikke klart, hvilke sanktioner der er, hvorfor man kan betvivle legitimiteten i dokumentet. Det skal pege ud i fremtiden for, at det skal have noget værdi.

CEP: Jeg er 'all ears' på gode ideer. Det er vigtigt, at dokumentet får liv. Hvordan gør vi det? Hvordan vi kan vi nudge det?

LK: Hver gang jeg printer, læser jeg altid de gode råd der er i printerrummet.

CEP: Jeg mener at tilstedeværelse er afgørende for miljøet, men jeg kan ikke sanktionere. Tilstedeværelse er et troublesome issue. Her tænker jeg, at det må handle om at nudge samt, at gruppelederne spiller en mere central rolle i folks arbejdsdag. Det er ikke nemt, de andre institutter har heller ikke fundet de vises sten.

KKK: Det er et spørgsmål om at kommunikere det. Det er ledelsesopgave, og det skal påtales, hvis folk ikke er tilstede.

CEP: Det er en vigtig debat og spiller op til, hvad ledelsesgruppen og andre uformelle ledere skal gøre. Det er nok på tilstedeværelse der er mest troublesome.

SWH: Tilstedeværelse er en problemstilling, der har været her alle dage. En måde at håndtere det er ved at være hardcore, hvis man ikke er tilstede en vis procentdel af ugen, får man et delekontor.

CEP: Vi skal hele tiden pladsoptimere, og jeg vil ikke udelukke, at ens tilstedeværelse og opgaver vil kunne komme i betragtning ift. tildeling af arbejdsplads, den dag vi ikke har plads nok. Det er dog et større arbejde at holde øje med tilstedeværelsen på en fair og gennemskelig facon.

SWH: Definitionen af upassende adfærd fremstå ikke helt klar.

CEP: Klækkende adfærd, herunder uønsket seksuel opmærksomhed, kan være gentagende og enkeltstående, mobning er derimod gentagende. Formuleringen vil blive justeret til andet udkast.

LK: Vi har tidligere diskuteret krænkelsspamfletten, hvad er der sket her? Det ligner ikke, at der er ændringer.

CEP: Jeg kender ikke den præcise proces udover, at alle vores kommentarer er bragt videre i systemet.

KA: Man bør ikke præsentere politikker, tiltag eller lignende i fora, hvor der ikke er reel mulighed for at have impact.

LK: I afsnit 5.3 står der, at man skal gå til en 'trusted colleague', men der gives ikke en guide til, hvordan man kan få afløb, er hensigten udelukkende en social funktion.

BER: Der står i politikken (afsnit 5.2), at den 'trusted collauge' skal spørge, hvorvidt vedkommende skal involvere institutleder eller tillidsrepræsentant.

CEP: Det er vigtigt at tydeliggøre, hvornår man har pligt til at gøre noget.

TGJ: Der bør laves et afsnit vedrørende barsel for ph.d.-studerende, da de er helt er særlige på det punkt.

CEP. Alle er velkommen til at skrive kommentarer til Bess hvis i falder over andet.

CEP: På institutseminardagen foreslår CEP, at der i arbejdet sættes særligt fokus på stress, bidrag til det fælles miljø og omgangsformerne på instituttet.

KKK: Det er vigtigt med en State of the union- tale, hvor strategien for institut, fakultet, og SDU knyttes op til vores virke, det er med til at skabe ejerskab.

CEP: Vi har i ledelsesgruppen arbejdet på, hvordan vi kan sikre, at medarbejderne er 'a tuned' med det, vi går og arbejder med. Derfor er det blevet besluttet, at bruge institutseminarerne til udvikling og introducere institutmøder af en mere uformel af karakter to gange per semester, hvor der bliver sat fokus på de strategiske prioriteter på det givne tidspunkt, samt supplere dette med en regelmæssige nyhedsmail om de beslutninger, ledelsesgruppen har truffet. Som en del af dette arbejde, har jeg også udformet ledelsesgrundlag, hvor der står, hvordan jeg udøver min ledelse.

Ad 3

Personalia

Nye medarbejdere og forfremmelser

Professor ansættelser

Det har været en længere og større proces at rekruttere nye professorer. For nuværende er der udnævnt fire professorer, men der kan komme flere til. I bedømmelsesprocessen er instituttets Scholarly Qualification Matrix brugt aktivt, og alle ansøgere har fået høje faglige vurderinger og opfylder derved de kriterier, vi stiller. Herudover er der lagt vægt på, at hver af de nyudnævnte professorer performer på mindst et af tre fokus-kriterier: tværdisciplinær forskning, Sociatal impact og pædagogisk lederskab. De fire er:

- Peter Bro, stæk ift. både sociatal impact og pædagogisk lederskab.
- Robert Klemmensen, har med tvillingstudierne vist sig relevant ift. tværdisciplinær forskning

- Trine Flockhart, har et af de bedste netværk man kan have ift. til sikkerhedspolitik, og har derfor first hand knowledge om stakeholder management inden for den sfære.
- David Hopmann, er vist sig stærk både ift. tværdisciplinær forskning og pædagogisk lederskab, hvor han bl.a. har modtaget ekstern funding.

I forbindelse med ansættelsesprocessen er der blevet brugt personlige test. Et tiltag vi også vil bruge fremadrettet til denne stillingskategori. Testene tester ikke, hvorvidt en person er fx introvert eller ekstrovert, men en præferencetest, hvor vi kigger på kandidaternes personlige ledelsesmæssige evner, bl.a. hvordan de vil agere i en arbejds-sammenhæng. Dette indgår som en del af samtalen, og skal give et billede af, hvordan de arbejder. Det er bl.a. vigtigt at vores forskningsledere er gode til at skabe et godt miljø for arbejdet og kunne samle folk omkring sig.

KKK: Det er en rigtig god ting af fokusere på det personlige aspekt! Og I bør overveje, om det skal udvides til andre stillingskategorier. I har helt ret i at se professorstillingen som et ledelsesjob.

KA: Apropos, samle folk omkring sig, så begynder vi at være lidt top heavy, er der en strategi for det?

CEP: Vi rekrutterer professorer, når der er et strategisk behov for det. I denne situation har vi stået i lidt af en overgang fra den tradition, der tidligere har været på instituttet, hvor MSO'er har fået stillet et varigt professorat i udsigt. Fremadrettet ønsket jeg at opslå professorater, når vi har en opgave/platform, der skal fyldes ud. Idéen med de nye professorer er, at de kan skabe sig et rum, de og andre kan agere i.

Nyankomne

- Anna Vlasiuk, instituttets første virksomhedspraktikant. Anna er hos os i tre måneder, og vil hver uge være tre dage i Odense og to dage Sønderborg.
- Kristina Bøhnke, er kommet retur fra barsel og vil være instituttets fundraiser og vores primære indgang til forskningsstøtte. Kristina sidder fysik på instituttet på sekretariatsgangen.
- Michael Bech, Journalistisk lektor. Ansat i tre måneder til at løfte en konkret opgave.
- Jurgen Willens, Post doc (Pub Adm). Er pt. ansat i en 5%-stilling, men vil senere på foråret træde ind i en fuldtidsstilling, han rejser dog allerede igen til sommer, hvor han har fået et professorat i Østrig.
- Lola Aubry, ny ph.d.-studerende, starter d. 15. april i Border Region Studies.

Følgende medarbejdere er rejst

- Micheal Seeberg
- Poul Aaes Nielsen

Bevillinger

Romana Careja, Jesper Hansen, Morten Skovsgaard, Mads Elkjær og Ulrik Kjær har

fået bevilliget 50.000 kr. i seed money til projektet "How Does Exposure to Immigrants affect Political attitudes? Evidence from a Natural Experiment".

Mads Andreas Elkjær har fået bevilliget en etårig Talented post doc stilling, efter han har afleveret hans ph.d.-afhandling. Muligheden er blevet indført på instituttet som en del af den nye rekrutteringspolitik.

KA: Det er en rigtig god ide. Men jeg er bange for, at programmet er for uambitiøst. Det er simpelthen ikke nok til at holde på de gode talenter. Hvis I skal gøre jer håb om at fastholde dem, skal I tilbyde dem en rigtig post doc-stilling (to år) eller et adjunktur.

CEP: Det er en god point, men fastholdelsesprogrammet er ikke gratis, så vurderingen har været, at ét år er nok til at give mulighed for at søge eksterne midler til at sikre et længerevarende ansættelsesforhold.

Begge indstillinger til Velux er gået videre til næste runde, hvor projekterne skal vurderes af fagfæller. Chancen for at komme videre herfra er en ud af tre.

Nye poster til Christian

Ifm. at Nikolaj (Dekan) rejser til CBS, afløser Christian ham på to poster.

- Formand for fakultets ligestillingsudvalg
- Medlem af Beskæftigelsesalliancen i Odense. Alliancen består af Odense Kommune, de store uddannelsesinstitutioner samt repræsentanter fra erhvervsliv og fagbevægelsen bl.a. DI og 3F og Dansk Metal. Formålet med alliancen er at nedbringe arbejdsløsheden og øge erhvervsfrekvensen i kommunen.

Økonomi

Budgetterne for fakultetet er kommet, og nogle steder ser det ser skidt ud. Beskeden er, at vi på fakultetet skal spare op mod 40 mio. kr. frem mod 2021. Hos os indikerer det nuværende budget et underskud på 3,8 mio. kr. i 2021 og det bygger på en række antagelser: at antallet af MPM-studerende øges til 30+ i 2022, øgede indtægter på overhead, MFI'ens indtægter samt status quo på uddannelserne. To store jokere ift. budgettet er, hvorvidt takstforhøjelsen på SAM/HUM bliver fastholdt samt succesen af den nye cand.public-uddannelse.

Det kan dog være svært at få et retvisende overblik af økonomien, da de budgetterne der udarbejdes af 'store SDU' ikke inkluderer alle indtægter. CEP håber derfor på et bedre fremtidig "format" for budgettering på SDU og han generelt mere optimistisk på fakultetets samlede økonomi, end tallene giver indtryk af. Der er dog ingen tvivl om, at vi går trægere tider i møde, men det vil variere institutterne imellem (specielt IMM er ramt).

Ad 4

Status på ansøgninger til optag på kandidatuddannelserne

	<i>Total no. of applications</i>	<i>No. of 1st priority applications (DK & Nordic)</i>	<i>Difference (vs.2018)</i>	<i>Capacity</i>

Statskundskab	102	97 (94)	26 %	50 (+)
Cand.mag. i journalistik	122	107 (105)	-12 %	50
Comparative Public Policy and Welfare	44	32 (21)	-30 %	40
International Security and Law	131	118 (82)	-38 %	65
Samfundsfag	11	10 (10)	-17 %	(30)

Stor fremgang på statskundskabskandidaten, hvilket er meget positivt og et tegn på, at de studerende ser perspektiver i den reformerede uddannelse. De engelsksprogede uddannelser er forventeligt ramt med en nedgang på hhv. 30 og 38 pct. (givet det nye krav om Dansk A). I lyset af MOISL's kapacitetstal, vil der stadig være en optagelses-procedure her – så det er rigtig godt! Man vil på welfareuddannelsen køre en andenrunde på optagelse hen over sommeren. Tallene vil blive formidlet ud til hele instituttet, både på institutmødet d. 13. marts, samt på mail.

Status ny kandidat

Der er kommet mange gode ansøgere og fagene til efteråret er på plads. Det næste skridt som ligger lige rundt om hjørnet, er at lave et call for valgfag til foråret. I første omgang vil alle have mulighed for at komme med forslag til valgfag.

Engelsksprogede uddannelser

Både MOISL og kandidatuddannelsen i comparative welfare har undergået substantielle ændringer, da begge har besluttet at omlægge ét fag til dansk. Dette er en konsekvens af, at alle universiteter er blevet skåret i udbuddet af engelsksprogede uddannelser. Derfor er der også indført et sprogkrav om Dansk A på begge uddannelser.

Ny medlem af studienævnet

Da Michael Seeberg er rejst, tager Marianne Ulriksen over for ham i studienævnet. Der arbejdes på at flere skal løfte opgaven, det er dog endnu ikke afgjort hvem, da der tales med flere medarbejdere herom.

Tværfakultære talentprogrammer

Der er kommet et call på forslag til tværfakultære talentprogrammer, deadline for forslag er d. 6. maj. Såfremt der er nogen, der er interesserede, bedes man kontakte Morten. Initiativet vil skulle drives af ansatte.

Er det interessant for studerende?

NALP: Ja, men folk er ikke klar over hvad det kan bringe på lang sigt. De der er dygtige vælger nok i højere grad at bruge deres tid på noget, hvor de kan tjene lidt penge

NOF: De virker uopnåelige

OTP: Det giver god mening, men virker svært at opnå.

NALP: det er også svært at gennemskue, hvad man kan få ud af det, man ikke kan få andre steder.

CEP: Ift. tematikker, er der nogen gode forslag? I kan også henvende jer til enten Morten eller jeg efter mødet.

NOF: fx Klima ifm. FN's verdensmål, det er noget der interesserer mange.

CEP: Man kunne godt undersøge, om der er ideer andre steder i den retning eller andre man evt. kunne kobles på.