

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

7. oktober 2014

Referat af institutrådsmøde ved Institut for Statskundskab den 24. september 2014 kl. 10.15-11.30

Til stede: Jens Ringsmose, Ann Skovly, Tina Guldbrandt Jakobsen, Christian Elmelund-Præstekær, Søren Hviid Pedersen, Poul Erik Mouritzen, Arjen van Dalen, Jon Lund Elbek, Anders Møller-Nielsen, Karina Højgaard Jensen, Berit Kaja Børgesen (referent)

Øvrige: Mazdak Mohammadi Louyeh (stedfortræder for Adam Romeo Giuricin Engel)

Afbud: Lene Rimestad, Sebastian Abrahamsen, Adam Romeo Giuricin Engel

Dagsorden:

1. Meddelelser fra institutlederen
2. Drøftelse af dekanatbesøget og det nye dekanat
3. Personalepolitik og APV
 - a. Høring om Personalepolitiske retningslinjer på Syddansk Universitet
 - b. Resultater af den afsluttede APV
4. Drøftelse af den nye organisationsstruktur og kommende prioriteter, herunder Institutrådets rolle fremadrettet
5. Eventuelt

Ad. 1.

Kort orientering om økonomien:

Der er betydelige minusser i prognoserne for instituttets økonomi for de næste tre år. På trods af en vis usikkerhed omkring prognoserne, ser økonomien væsentlig dårligere ud end tidligere, og det tegner til, at vi vil opbruge vores opsparing og mere til, inden for de næste tre år. Dette er således rammevilkårene i den kommende tid.

Kort status på optagelse og studiestart 2014:

Instituttet har haft et rigtig godt optag på alle uddannelser. Rammerne fyldes stort set op på bacheloruddannelserne, og der har været et øget optag på flere af kandidatlinjerne.

Studerforeningerne:

Pga. lokalemangel har instituttet ikke længere mulighed for at huse studenterforeningerne, hvilket er rigtig ærgerligt, da der fra instituttets side sættes stor pris på det arbejde, foreningerne gør. Som

alternativ er alle foreninger blevet opfordret til at registrere sig som studenterforeninger via ”Studenterportalen”, hvilket bl.a. giver mulighed for at søge om støtte og lokaler centralt på SDU.

Flere medlemmer bemærkede, at det harmonerer dårligt med indsatsen omkring ”Studerende i Centrum”, at der gives så lidt fysisk plads til studenterforeningerne på universitetet. Som det er nu, sidder de meget klemt i centrale lokaler, mens der på andre områder udvides væsentligt. Formandskabet tager bemærkningen videre til centralt hold, da det er vigtigt, at der bakkes op om den vigtige indsats, foreningerne gør.

Ad. 2.

Et nyt dekanat er tiltrådt på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet pr. 1. august med dekan Nikolaj Malchow-Møller i spidsen. Han har desuden udpeget tre prodekaner: Nina Dietz Legind (Forskning), Ole Friis (Uddannelse) og Torben Damgaard (Videnudveksling). Dekanaten var, sammen med sekretariatschef Klaus Hollmann og Servicecentrets administrationschef Britta Løck Worm, på besøg på instituttet den 10. september, hvor de blev præsenteret for instituttets forskning, undervisning, videnudveksling og administration. Dekanaten virkede meget positive ovenpå besøget, og på nogle områder syntes de ligefrem imponerede over instituttets præstationer og aktiviteter.

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet står til at få et stort strukturelt underskud (50 mio. om året) i de kommende år, og derfor er prioritering og fokusering rammevilkår i den kommende periode. Derudover udstikkes der nye rammevilkår fra politisk niveau med krav om større relevans og kvalitet samt nye dimensioneringer i forhold til uddannelser. På den baggrund er det særligt vigtigt, at instituttet gør et godt indtryk og formår at vise vores mange styrker.

Dekanaten sætter i efteråret gang i en strategiproces, og her er nøgleordene særligt prioritering og fokusering. Der er derfor ingen tvivl om, at de miljøer, som kan nå international topklasse, vil blive prioriteret. Det betyder m.a.o. også en række fravalg for os, som instituttet skal forholde sig til. Institutlederkredsen på fakultetet er lige nu i gang med en proces for at nå frem til, hvordan institutterne kan måle sig selv. Allerede i slutningen af året skal der på den baggrund foregå en selvevaluering på institutterne til fakultetet og eksterne evaluatore.

Christian Elmelund-Præstekær (CEL) spurgte til, om vi kan forvente, at der stilles krav til instituttet om konkret prioritering af forskning – altså lokal prioritering – eller om prioriteringen udelukkende sker fra fakultetets side. Jens Ringsmose (JRI) vurderede, at dekanen tænker prioriteringen ned igennem hele organisationen – dvs. både på fakultets-, institut- og gruppeniveau. Heldigvis står instituttet godt, fordi vi allerede prioriterer på en række områder.

Jon Lund Elbek (JLE) så et paradoks i, at der måske skal prioriteres på forskningsområderne samtidig med, at instituttet fortsat skal dække bredt på undervisningssiden. Hertil bemærkede JRI, at dekanen har et fleksibelt syn på, hvad der skal forstås med forskningsbaseret undervisning, særligt på bacheloruddannelserne. Således behøver man fx ikke være professor i international politik for at undervise på international politik delen i Indledende Statskundskab. En sådan prioritering vil også skabe større fleksibilitet i forhold til undervisningsplanlægning m.m.

JRI tilføjede, at dekanen også kommer til at have fokus på mere samarbejde på tværs af fx institutter, og han vil måske belønne det tværdisciplinære.

Poul Erik Mouritzen (PEM) noterede sig en vis inkonsistens i dekanatets visioner på mindst to områder: 1. At prioritere at være et førende internationalt forskningsmiljø overfor det at udbyde samfundsrelevante, forskningsbaserede uddannelser, der ikke uddanner til arbejdsløshed. Fx er instituttet næsten førende inden for tvillingeforskning, men det kan ikke konkret bruges til at udbyde samfundsrelevante og efterspurgte uddannelser. 2. At samarbejde på tværs og være tværdisciplinære, over for det at blive publiceret i de førende internationale tidsskrifter. Det er langt fra tilfældet, at de tværdisciplinære tidsskrifter er førende.

JRI var enig i den sidste betragtning, men så ikke forsknings- og uddannelsesinteresserne som modstridende. Ifølge JRI vil man se på instituttet som helhed, hvor både forskning, undervisning og videnuddveksling tænkes med, selv om forskningen nok vil blive tillagt en væsentlig vægt. Man vil næppe lukke ned for et rigtig godt forskningsmiljø, fordi de ikke bidrager direkte til uddannelserne. I stedet vil man måske blive nødt til at undervise i noget, der ligger lidt længere væk fra ens forskningsområde.

Ad. 3.

Høring om Personalepolitiske retningslinjer på Syddansk Universitet

JRI gennemgik kort nogle af de nye tiltag og ændringer i de Personalepolitiske retningslinjer på SDU. Visse områder er blevet tillagt ekstra vægt, bl.a. rekruttering og fastholdelse af internationale medarbejdere samt internationalisering og ophold i udlandet, arbejdsmiljøafsnittet, brugen af sociale medier samt MUS- samtaler. JRI vurderede ikke, at de nye retningslinjer strider imod instituttets egen personalepolitik. Tværtimod er der mange sammenfald, og flere steder er de nye retningslinjer enslydende med personalepolitikken og instituttets Code of Conduct. Rådets medlemmer var generelt enige i disse betragtninger.

I de nye retningslinjer savnede CEL mere fokus på medarbejdere ansat i midlertidige stillinger, da der er mange særlige forhold og regler, som gør sig gældende for gruppen. Problemet er måske mindre på Samfundsvidenskab end fx Naturvidenskab og Sundhedsvidenskab, og derfor er det ikke nødvendigvis noget, instituttet skal forholde sig til, men det er vigtigt for mange på SDU. JRI mente, at man på SDU har foretaget en afvejning af at skrive nogle personalepolitiske retningslinjer, der på den ene side ikke bliver en tung regelsamling, og på den anden side et alt for generelt og fluffy papir. Men da mange ting omkring ansættelserne i forvejen er fastsat ved lov, blev det vurderet, at det ikke behøver indgå i retningslinjerne, og bemærkningen sendes derfor ikke i høring.

I forlængelse heraf og i sammenhæng med notatet omkring MUS-samtaler bemærkede JLE, at der burde være mere fokus på at få medarbejdere godt videre, hvis de ikke er ansat i en fast stilling (fx ph.d.-studerende og adjunkter). Hvis man ikke kan fastholde medarbejdere, bør man være åben omkring dette og drøfte alternativerne. At folk kommer godt videre fra universitetet er også vigtigt i rekrutteringsøjemed. JRI var enig i betragtningen, især som økonomien er nu, hvor instituttet langt fra kan ansætte alle færdige ph.d.'er og ej heller adjunkter. Det bør der oplyses bedre om, ligesom alle skal kunne tale åbent om alternativer til at blive på instituttet efter endt uddannelse

eller ansættelse. På den anden side er vi på instituttet måske ikke eksperter i at finde alternative veje for vores ph.d.'er. Hertil bemærkede JLE, at mange ph.d.-studerende tænker meget over, hvad man skal efter uddannelsen, men det kan være svært at tale åbent om, fordi man er bange for ansættelsesmulighederne bagefter. Her kunne større synlighed om fx orlovsmuligheder være en hjælp. Tina Guldbrandt Jakobsen (TJA) tilføjede, at det af den nye stillingsstruktur klart fremgår, at en postdoc er en midlertidig ansættelse, som ikke kan forventes forlænget. Det samme gælder for adjunkter, der heller ikke længere kan forvente, at der slås en lektorstilling op.

Arjen van Dalen savnede noget konkret omkring SDU's nye sprogpolitik i retningslinjerne og påpegede, at det er vigtigt, at vi forholder os til den nye sprogpolitik og instituttets personalepolitik, også når den nye organisationsstruktur på instituttet træder i kraft. Der bør sættes handlinger bag ordene. Ifølge JRI er det generelt en udfordring, at universitetet ønsker at internationalisere, men samtidig er administrationssproget dansk. Det kan skabe en skævvridning mellem danske og internationale medarbejdere, fordi internationale medarbejdere ikke kan påtage sig administrativt arbejde. Således risikerer der at opstå ulige konkurrence mellem fx danske og internationale adjunkter, da sidstnævnte har mere tid til forskning. Vi forholder os allerede til den nye sprogpolitik i vores egen personalepolitik, og der skal handles på den fremadrettet. Benævnelsen af sprogpolitikken tages med i høringssvaret.

TJA påpegede, at retningslinjerne skal gennemgå en korrekturlæsning, inden de vedtages – der er mange fejl, som allerede burde være opdaget inden høringen. Det tages med i høringssvaret.

PEM undrede sig over, at afsnittet om ytringsfrihed (2.13.1) ikke handler det mindste om ytringsfrihed. Hvad der burde stå er, at alle offentligt ansatte har ytringsfrihed, hvilket er det væsentlige i denne sammenhæng. Der er eksempler på en række sager, hvor universitetsansattes udtalelser har været i strid mod politiske interesser på arbejdspladsen, hvilket har ført til repressalier overfor medarbejderen. Det er vigtigt at undgå sådanne sager ved at påpege i de personalepolitiske retningslinjer, at alle medarbejdere har ytringsfrihed til at udtale sig, uden at det fører sanktioner med sig. Det tages med i høringssvaret.

Resultater af den afsluttede APV

Resultaterne af den seneste gennemførte APV-måling i 2014 er blevet offentliggjort. Desværre er det svært at sammenligne den tidligere gennemførte måling fra 2012 med den nye, fordi de er forskellige (den ene er en universitets- og den anden en fakultetsmåling med ikke enslydende spørgsmålsformuleringer). I det omfang der kan sammenlignes, ser det ud til, at der er sket klare forbedringer, idet flere generelt er tilfredse med deres arbejde og ledelse. Men der er stadig udfordringer, og der tages skridt til at løse problemerne. Der blev allerede under Niels Ejersbo sat gang i en handleplan på området.

PEM påpegede, at der i resultaterne er meget forskellige opfattelser af medarbejdernes forhold til nærmeste leder, hvilket tyder på, at det ikke står helt klart, hvem folk anser som nærmeste leder. Det skal tydeliggøres i den næste APV-måling, hvem der hentydes til for at eliminere eventuelle misforståelser. Han bemærkede desuden, at mens der er sket forbedringer, så er der også mønstre, som går igen. Det bør undersøges, om mønstrene kan kobles til bestemte stillingskategorier, køn eller grupper. Det vil være langt nemmere at løse problemer, hvis man ved, hvilke medarbejderkategorier der oplever problemerne. Der var enighed i betragtningerne om, at det i mange tilfælde

vil være særlige medarbejdergrupper, der oplever problemer, hvorfor der skal gøres en særlig indsats for at imødekomme disse gruppers problemer. JRI nævnte, at der allerede i den kommende uge afholdes møde med ph.d.-gruppen for at sætte ord på og imødekomme nogle af de problemer, der opleves i denne gruppe.

I forlængelse heraf pointerede CEL dog vigtigheden af, at arbejdsmiljøudfordringerne ikke parkeres hos én gruppe. De fortsatte tegn på særligt stress og arbejdsmiljøets betydning herfor i APV-resultaterne bør behandles på institutniveau.

Ad. 4.

JRI opsummerede ganske kort tankerne bag og principperne i den nye organisationsstruktur på instituttet. Hvor institutlederen tidligere har været nærmeste leder for alle medarbejdere, indføres der nu et ekstra ledelsesniveau. Således vil fem nye gruppeledere få personale- og økonomisk ansvar for medarbejderne i deres gruppe. Grupperne bygger i store træk på faggrupperne, og er dermed inddelt efter undervisnings- og forskningsmæssige områder. Det primære formål er at skabe en kortere afstand mellem medarbejdere og ledelse, samt at skabe basis for bedre strategiske beslutninger og prioriteringer. Det endelige koncept for den nye struktur bliver præsenteret og drøftet på institutseminaret den 2-3. oktober.

Den nye organisationsstruktur får dog ikke indflydelse på Institutrådets fremtidige rolle.

Ad. 5.

Intet under eventuelt.