

Referat af institutrådsmøde_280219

Til stede: Keld Thorgaard, Annette Rasmussen, Erik Laursen, Inger-marie Brun, Dorte Larsen, Ole Ravn, Antje Gimmler, Morten Misfeldt, Niels Ulrik Sørensen, Maja Randrup Thomsen, Thomas Gadegaard Sørensen; Lone Stoustrup (ref.)

Afbud: Torben Elgaard Jensen, Christian Ydesen, Helle Birch Andersen

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Kl. 9.30-10.30: Håndtering af afskedigelsesrundens konsekvenser:
 - Forskningsgrupperne
 - Uddannelserne
 - Medarbejdertrivsel (kort punkt mshp. evt. opmærksomhedspunkter, som kan bringes videre til SU)
3. 10.30-11.45: Institutsammenlægning:
 - Muligheder og udfordringer i det nye institut
 - Drøftelse af inddragelse af IR i arbejdet med institutsammenlægning
4. 11.45-12.00: Evt.

Ad 1) Godkendelse af dagsorden

Indledende bemærkning v. Keld, herunder om hvordan vi skal arbejde med fremadrettet at bruge vores råd og udvalg bedst muligt til det, der er de pågældende råds og udvalgs særlige område.

Institutrådet (IR)s karakter blev drøftet. Der blev tilkendegivet ønske om, at IR i højere grad kunne blive et organ med lidt flere åbne drøftelser om de områder, der hører til i IR. IR er et rådgivende organ og ikke et beslutningsorgan. Det må man holde fast i, men der var enighed blandt mødets deltagere om, at det er fint at prioritere mere åbne drøftelser.

Det væsentlige er måske netop at formålene med og forventningerne til de forskellige råds og udvalgs formål drøftes og bliver mere tydelige fremadrettet. Det duer ikke at have forkerte forventninger til, hvad institutrådet og SUs rolle er. IR skal ikke beslutte – men arbejde med trufne beslutninger hhv. rådgive om beslutninger før de træffes. Gerne flere 'vilde' drøftelser om strategi mm.

I den sidste tid har instituttet arbejdet meget med formalisering af roller. Det har præget arbejdet meget i institutrådet bl.a. I forbindelse med etableringen af et nyt institut er der brug for formalisering af roller. En mulighed for at påvirke/rådgive om formaliseringen af roller (særligt for VIP) er der netop mulighed for og erfaring med i regi af institutrådet.

Væsentligt at holde fast i, at rådets drøftelser tager afsæt i instituttets og AAUs strategi. Desuden kunne det være relevant at have et fremadrettet fokus på, hvordan TAP bedst understøtter strategien i samarbejde med VIP.

I relation til sammenlægningen – hvilke tanker gør rådets medlemmer sig da om, hvordan integrationen kan foregå og i den forbindelse hvilken rolle råd og udvalg kan spille i processen.

For mange indebærer nyheden om sammenlægning forhåbentlig en positiv nysgerrighed, selvom beslutningen er kommet bag på alle. Pt. ved vi ikke, hvem fra CGS, der skal være i det nye institut. Hos os har vi i en periode nu haft 8 forskningsgrupper. Vi har funktionsbeskrivelser for forskningsgrupeledelse og politikker for BFI, ekstern funding mm. Det er ikke alle institutter, der på samme måde har drøftet og arbejdet med disse ting i det samme omfang som vi. Så der vil være en opgave i at arbejde med forskningsgrupperes organisering, størrelse, forpligtelser osv.

Det er en væsentlig pointe, at vi kan tage afsæt i den eksisterende strategi og idegrundlag i drøftelsen af, hvad der skal ske fremadrettet. På den måde bliver institutrådet en slags 'idegruppe'. Rådet kan have en medierende rolle ift. at sikre linket mellem det, vi 'er' og det, vi skal blive.

Fra studenterside blev det tilkendegivet, at de studerende gerne ser, at sammenlægningen så lidt som muligt kommer til at påvirke studiemiljøet. I andre studiemiljøer kan der måske være helt andre måder at bedrive vejledning eller undervisning på, der ikke matcher læringsmålene hos os.

Der er mange ting, der fungerer godt på de to institutter og som vi skal have med i vores udvikling af det nye institut. Det gælder inden for flere områder, herunder også på studieområdet. Og der er meget stor opmærksomhed på at sikre de bedst mulige studiemiljøer hele vejen rundt også i det nye institut. Der er rigtig meget at afklare, fx ift. Samf og Hum men også på en række andre måder. Vigtigt at holde fast i nogle ting og måder at arbejde på. Men der er også mange forandringer i gang. Fx er det måske ikke helt klart, hvor mange forskningsgrupper vi har hos os efter afskedigelserne – eller hvordan sammenlægningen spiller ind på forskningsgruppernes sammensætning, størrelse osv. Et spørgsmål er også, hvad institutrådet skal repræsentere? Skal der være deltagelse fra alle forskningsgrupper fx – eller hvordan?

Der skal lægges en strategi for sammenlægningen, som indebærer medarbejderinddragelse og involvering af råd og udvalg. Der vil være ting, der må gendiskuteres mhp. at opnå en oplevelse af det fælles. Der er etableret en overgangsledelse. Og det er vigtigt, at overgangsledelse og de forskellige råd og udvalg ikke kommer til at række for meget ind over hinanden men kommer til at supplere hinanden. Sammenlægningen er kommet som en overraskelse for alle. På den korte bane kan vi ikke gøre så meget, fordi en sammenlægning som denne må have karakter af at være en bottom up proces – og sådan noget tager tid. Noget, der har betydning for processen og kan være med til at understøtte den, er måden vi fx fysisk organiserer os på. Det er samtidig vigtigt at få tematiseret, hvad det er, vi er sat i verden for. Hvis man fastholder, at det hele mest er en administrativ øvelse, så går det ikke. Der må være fokus på faglighed og faglig mening.

Rådets medlemmer var enige om behovet for at mødes hurtigst muligt på tværs af institutterne mhp. at etablere dialog mellem medarbejderne. Vi kunne desuden forsøge at samle de to institutråd i april.

Ad 2) Håndtering af afskedigelsesrundens konsekvenser

Indledende v. Keld: Der er mange dele i det, der er sket. Afskedigelserne har taget afsæt i de aktiviteter, vi har og det behov for bemanning, aktiviteterne kræver og kan finansiere. Nu er partshøringsfasen afsluttet, og status er, at vi har afskediget i alt 9 medarbejdere.

Den store udfordring for os er, at vi netop nu har én økonomi men i løbet af de kommende to år slår dimensionering hårdt igennem særligt på TANT og LFP.

Pt. er der tæt kontakt mellem institutledelse/studieleder til studienævn og koordinatorene for at sikre, at studierne fortsat kører som de skal. Nikolaj og studienævnens formænd samt koordinatorene har gjort et enormt stort arbejde for at sikre den mindst mulige påvirkning af studierne.

Kravet til vores eksterne aktiviteter. Rektors model er, at han friholder eksterne projekter for skat. Men det er ikke den model, vi får meldt videre fra fakulteterne, der har ret til og brug for en anden model, idet uddannelserne ikke kan betale al den beskatning, rektors model forudsætter.

Vi laver ganske mange eksterne projekter, og vores økonomi er meget spændt op på det. Vi skal som minimum fastholde det nuværende aktivitetsniveau for at kunne fastholde at have den organisation, vi sidder med nu efter afskedigelsesrunden.

Vi gør mange ting for at forsøge at håndtere den nuværende situation. Men vi vil meget gerne lytte til institutrådets kommentarer til, hvad vi kan gøre nu og fremadrettet.

Nogle sidder på kontor med en, der er varslet afskediget. Det påvirker selvfølgelig arbejdsmiljøet. Og ud over det, så gør man sig jo tanker om; hvem er det, der skal overtage nn's arbejdsopgaver, når han/hun ikke er der mere? Det handler både om faglighed (har jeg kompetencerne til at udfylde et hul) og om påvirkningen af ens arbejdssituation omfangsmæssigt.

Noget kan også handle om, hvordan man får sagt ordentligt farvel. Skal man holde en reception? Skal man håndtere tingene uden synlighed? Der er sket et tillidsbrud, kan man sige. Og tillidsbrud tager tid at reparere. Dialogen er vigtig.

Mht. afskedigelserne er det indtrykket, at uddannelserne (aktivitetsniveau/økonomi) har haft stor betydning. Der er tæt relation mellem det vi forsker i og det vi uddanner i, og økonomien er gensidigt afhængig. Det afføder et behov for, at vi drøfter hvad den overordnede sammenhæng er mellem forskning og uddannelse. Vigtigt når vi fremadrettet tænker i satsningsområder, at uddannelse og forskning drøftes samlet, for forskningen er (økonomisk) afhængig af, at der er uddannelser inden for områderne.

Et aspekt i relation til uddannelse er også, at jo flere eksterne projekter vi får, jo flere Ph.d'er og Post.doc. får vi også, som skal have undervisningstimer. Det giver yderligere pres på de faste VIPs mulighed for at få undervisningstimer.

Vedr. forskningsmidler kan man godt have en bekymring ift. den hårde beskatning, som vi oplever, måske især på HUM og SAMF. Vi er stillet anderledes end de våde områder på AAU, hvor man har store projekter og uddannelser med højt taxameter – og vi er også stillet anderledes end andre universiteter, oplever nogle.

Vedr. TAP blev det taget op af rådets TAP, at det har været overraskende, hvor mange TAP, der faktisk var bange. Grunden har nok været, at man som TAP kan blive usikker på, om man udfylder en tydelig rolle eller om man let kunne erstattes. På den måde er TAP anderledes end VIP, der via forskningen har et bestemt område at arbejde med.

Det opleves fra TAP side som rigtig positivt, at det er blevet taget alvorligt, hvor mange flere opgaver, TAP allerede havde påtaget sig efter omorganiseringen i efteråret, hvor vi i instituttet ikke modtog nye kolleger i forlængelse af fakultetsadministrationernes nedlæggelse.

Rådets studenterrep. gav udtryk for, at de mails, der er kommet ud om afskedigelser, har været utroligt voldsomme. De har været formuleret på en tilsyneladende 'forhastet' måde. Samlet set er afskedigelsesrunden langt mindre omfattende, end vi som studerende havde fået opfattelsen af.

Transparensen vil vi gerne have – men der bør tænkes over, hvordan man formulerer tingene over for de studerende så man ikke skaber unødigt frygt og uro. Vi kom helt i tvivl om vi overhovedet ville kunne få vejledning efter afskedigelsesrunden, men vi oplever det jo slet ikke så voldsomt.

Det er rigtig vigtigt, at kontinuiteten for de studerende sikres bedst muligt. Vi er selvfølgelig interesserede i, at man nu kan sikre fastholdelse af de dygtige undervisere fremadrettet og at vi kan fastholde vores gode studiemiljø.

Det blev kommenteret fra et IR medlem, at der har været megen kommunikation i processen, hvilket også er vigtigt. Det er som om i den offentlige sektor, at der er en konstant krisestemning. Det er vi nødt til at forsøge at komme fri af ved at tænke mere positivt. Ellers er det hele ikke til at holde ud.

Det er klart, at sådan noget her er et ordentligt hug i det, der er meningsgivende. Det er klart, at man bliver bekymret over at se, at en universitetskarriere ikke nødvendigvis ligger i kortene. Og den usikkerhed aktualiseres jo klart af det skete.

Der er en ny realisme for alle, og en del af de unge medarbejdere har taget konsekvensen af, at den offentlige sektor er under stor forandring.

Hvordan kan vi fremadrettet udvise rettidig omhu? Afskedigelserne er kommet virkelig bag på os. Nogle af forklaringerne er fortsat uklare for medarbejderne, og runden rammer os jo hårdt i instituttet. Der er en oplevelse af, at vi var uforberedte på, at tingene har ramt os som de har.

Ad 3) Institutsammenlægning

Indledende v. Keld og Lone: Overgangsledelsen har holdt et indledende møde sammen med den konsulent, der er koblet på processen, Lone Duerlund. Der afholdes ledelsesseminar 11.-12. marts. Det hele er jo kommet som en overraskelse, og vi er først nu ved at skulle kigge ind i økonomi, lokaler osv.

I overgangsledelsen, der fungerer fra 1/8 2019-1/8 2020 indgår:

- *Keld Thorgård (institutleder, blivende)*
- *Lone Stoustrup (administrationschef, blivende)*
- *Anja Overgaard Thomassen*
- *Morten Misfeldt*
- *Lise Lotte Holmgren*
- *Robert Chr. Thomsen*

Vedrørende TAP har Lone holdt møder med de faglige områdeledere på LÆR samt med Lise Lotte og Robert fra CGS samt med Keld. På den baggrund har Lone meldt ind til fakulteterne, hvordan vi ser TAP behovene i det kommende institut. Det er nu fakulteternes sekretariatschefer, der indstiller en fordeling til godkendelse hos dekanenerne. Udmelding om fordelingen vil ske 7. marts.

Det vil blive afgørende at åbne op for, hvem vi er og hvad det er, vi kan. Det fremadrettede skal føre til et nyt institut med blandt andet et godt spænd henover dagtilbud, skole, gymnasie/ungdom – henover videregående uddannelse. I forvejen er der fint samarbejde mellem TANT og Turisme i Kbh.

Ift. det fremadrettede vil det være rigtig godt for overgangsledelsen med tilkendegivelser om gode historier og input til, hvad der allerede er at tage afsæt i.

Der er fx muligheder inden for det didaktiske, idet CGS jo arbejder meget inden for det gymnasiale område (sprog).

Det interkulturelle område kunne være et område, hvor der kan være muligheder for samarbejde.

Ligeledes inden for PBL.

Der er også noget om digital humaniora. Vores kendskab har førhen været via Kommunikation til CGS. Så der skal arbejdes på en mere direkte adgang.

Vi ved ikke, hvem der kommer til os fra CGS, og man kan godt have en bekymring for samarbejdet med Samf? Samarbejdet og relationen til Samf er et klart fokusområde. Det skal fastholdes og styrkes. Heri er begge dekaner helt enige.

Som studerende på OL bachelor kan man godt være lidt bekymret for sin uddannelse. Vi har søgt ind, fordi uddannelsen er en Samf uddannelse – og vi er meget optagede af, at det skal forblive sådan, også selvom administrationen af uddannelsen lægges på Hum.

Dette er rigtig vigtigt. Og det er sådan, at særligt den forskning, som handler om det organisatoriske, forudsætter, at vi fortsat har en Hum/Samf profil, og vi skal (hvilket dekanerne er helt enige i) fortsat køre OL bacheloren som en Samf uddannelse. Det har på intet tidspunkt været til diskussion, at OL bachelor skal være en Samf uddannelse fortsat, det skal den, ligesom det hele vejen igennem har været dekanernes ønske, at instituttet skal være SSH.

Vi har en ledelsesgruppe, men mht. niveauerne under, dvs. forskningsgrupperne, er der store forskelle imellem institutterne. Det har betydning for, hvad der 1) kan lægges af ansvar og opgaver i forskningsgrupperne i den nuværende organisering og 2) hvad vi skal arbejde på ift. det fremadrettede. I overgangsledelsen har Morten et særligt ansvar ift. Kbh. samlet. Anja har et særligt ansvar ift. ILF Aalborg. Robert har ansvar som studieleder samlet. Liselotte har et særligt ansvar for CGS Aalborg. Vi vil i overgangsledelsen meget gerne have kommentarer fra jer på den beskrevne governance struktur, hvor overgangsledelsen er givet men hvor forskningsledelsen er meget forskellig mellem institutterne.

Et spørgsmål er jo bl.a. hvor mange man skal/kan være personaleleder for – og samtidig må der også være noget om, hvor mange med personaleledelse, vi kan/bør have.

Tænkes det, at forskningsgrupperne skal sammenlægges/integreres?

Vi tænker ikke i sammenlægning/integration fra dag 1 men lader tingene udvikle sig over tid i overgangsperioden. Men det er klart, at vi skal hen i en situation, hvor vi meningsfuldt kan give forskningsgrupperne ensartede opgaver og ansvar, fx for personaleledelse.

Forståeligt, at man arbejder med en overgangsperiode. Men på relativt kort sigt bør man hen i en situation, hvor forskningsgrupperne skal have en vis størrelse. Jeg tror det er vigtigt at melde klart ud fra starten, at vi skal ende med store grupper for at kunne indfri rektors og ledelsens ønsker og krav til forskningsgrupper. Enighed om, at graden af homogenitet er man nødt til at adressere fra starten. Enig i, at store grupper er nødvendige – men måske kunne man godt forestille sig, at fx store grupper (CFU som eksempel) kunne måske deles og integreres med andet/andre?

Mht. størrelse på forskningsgrupper, så er vores nok generelt relativt store ift. mange forskningsgrupper hos CGS. Vi har tidligere (da vi selv havde mange mindre grupper) forsøgt at arbejde med Clusters. Det var helt forkert og fungerede slet ikke. Man er nødt til at tilpasse forskningsgruppernes størrelse sådan at grupperne kan fungere som enheder selv. At samle i klynger virker simpelthen ikke.

Der er behov for store grupper med en fælleshed – men der er behov for at kunne rumme stiplede linjer i grupperne med mulighed for at arbejde med særlige indsatser. Styring i grupperne skal mere gå på det organisatoriske og ikke på ensretning af faglighed

Der bliver en opgave i at arbejde med kollektivet. Hvilke processer og opgaver, som er kollektive og hvordan man samtidig giver plads til forskellighed og særlige fagligheder og perspektiver.

Nogle grupper er meget heterogene fagligt set. Andre grupper er meget mere homogene. Det fagligt heterogene må man kunne rumme – samtidig med, at man skal arbejde med gruppen som kollektiv.

Hvor stor er en 'stor forskningsgruppe' egentlig antalsmæssigt? Det kan man godt være i tvivl om. Desuden er det jo ikke sådan, at vi har 8 grupper af samme størrelse – og homogeniteten varierer utroligt meget. Måske i en sammenlægning/omlægning vil der opstå ønsker/ideer hos nogle om at flytte til anden gruppe eller at nye grupper opstår på kort eller lidt længere sigt.

Økonomi er et stort spørgsmål, hvordan vi får sammenlagt økonomierne på de to institutter. Der er virkelig mange ting i den opgave og i at få TAP organisationen til at gå op. Men alt er i sin spæde start. Pt. har vi ikke indsigt til at kunne sige noget.

Vedr. økonomi er det jo interessant at drøfte, hvad vi måles på, når vi taler om verdensvendt og omverdensvendt institut. BFI er ét – men der er så meget andet, fx impact.

Kan I sige, hvad det betyder for studierne med sammenlægningen, fx om der bliver tale om klyngevejledning eller andet?

Det er vanskeligt at sige noget konkret, men der kommer jo en fælles studieleder, og der vil komme forandringer. Uddannelsernes kvalitet og studiemiljøet er under alle omstændigheder i fokus.

Forskningsevaluering blev kort omtalt som tema. Denne er udskudt, men den vil under alle omstændigheder være udviklingsorienteret og ikke en måling'. Den kan dermed blive et redskab i forbindelse med udviklingen af instituttet.

Derfor er det jo vigtigt at begynde at drøfte, hvad det er, vi gerne vil evalueres på.

Og vigtigt, at vi ikke kun fokuserer på BFI i forhold til forskningens impact.

Ad) Eventuelt

Opfølgning på studiemiljødrøftelse v. Inger-marie:

Vi har fundet ud af vedr. lokalebooking, at der er info skærme, hvor vi kan synliggøre, hvilke lokaler, der er ledige og kan bookes dag for dag. Vi har været ved at undersøge, om skærmene fungerer, for i så fald er det en god mulighed. Nærmere info følger.

Studerterrep. kommenterede, at det lyder super godt. Men det er SÅ vigtigt, at der kommer besked ud til studerende om, at skærmene så findes. Noget andet er, at vi sidder sjældent herude, fordi forholdene i Kst. 3 er meget ringe i sammenligning med bl.a. Create og mange steder på Fib.