



Institutforum den 13. juni 2013 kl. 10.00-12.00
D118

GODKENDT
REFERAT

Deltagere: Hanne Løngreen, Hanne Knudsen, Ida Juul, Steen Nepper Larsen, Asger Sørensen, Helle Plauborg, Anders Vestergaard Thomsen, Jørn Bjerre (videolink virkede ikke), Sissel Sørensen, Pernille Ussing-Nielsen, Lise Wendelboe

Desuden: Lise Skanting (afbud), Henrik Nitschke (referent)

Afbud: Jeanette Magne Jensen, Charlotte Mathiassen, Eva Viala, Tomas Højgaard, Pernille Rosenbæk, Jacob Sterlie

Dato: 08. august 2013
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/3

1) Godkendelse af dagsorden

Ad 1:
Godkendt

2) Valg af mødeleder

Ad 2:
Helle Plauborg påtog sig hvervet.

3) Instituttets struktur

Drøftelse af styrker og svagheder set fra medarbejderperspektiv, uddannelsesperspektiv og forskningsperspektiv. Bilag: Instituttets nyhedsbrev af 11. juni 2013.

Ad 3:

HL redegjorde for fakultetet og instituttets arbejde med ændringer af institutternes organiseringer. HL forventer, at de påtænkte ændringer kan fremlægges og diskuteres i relevante organer efter sommerferien, herunder Institutforum. Der er afholdt et seminar med alle forskningsprogramledere og uddannelsesledere. Målet er bl.a. i forlængelse af APV'en at styrke personaleledelsen og sammenhængen mellem forskning og uddannelsen. Indtil videre er der udpeget to viceinstituttledere for henholdsvis forskning og uddannelse, og der er skabt et nyt koordinerende udvalg med deltagelse af alle forskningsprogram- og uddannelsesledere. Derudover er uddannelseslederne nu også organiseret i et formelt uddannelsesudvalg.

Institutforums medlemmer havde følgende bemærkninger og spørgsmål:

- Der blev spurgt til, hvem der skal forestå personaleledelsen, herunder MUS-samtaler, der både tilgodeser uddannelses- og



forskningssiden. Det blev anført, at der på IUP meget ofte – om end ikke overalt - ikke er en en-til-en-relation mellem forsknings- og uddannelsesmiljøerne, hvilket gør det vanskeligt at forstille sig, at uddannelseslederne på IUP kan varetage personaleledelsesfunktionen

- Når organisationen skal re-designes, er det vigtigt at tage udgangspunkt i, hvordan organisationen ser ud fra medarbejderens side. I øvrigt: hvor langt er processen, er løbet kørt, så den nye organisation i virkeligheden er på plads
- Det er vigtigt, at den personaleleder, der gennemfører MUS-samtalen, også har ledelses-kompetencen til at træffe beslutninger i forhold til medarbejderens udviklingsønsker
- Det blev anført, at som situationen er nu, ligger ansvaret bedst hos forskningsprogramlederne, og der påhviler den enkelte medarbejder et ansvar i forhold til at klæde forskningslederen på i forhold til, hvordan den enkeltes situation er på uddannelsessiden
- De foreslåede løsningsforslag er ikke de rigtige; der bliver ikke lyttet til de røster, der fremhæver, at problemet primært drejer sig om, at den nære administrative hjælp er flyttet langt væk fra forskerne
- Det er et problem, at viden og ledelse er skilt ad med de alt for store institutter. Afdelingsledere løser ikke problemet, da det nederste niveau i beslutningshierarkiet ifølge universitetsloven er instituttet og dermed institutlederen. Hvis ikke der kan tildeles reel autonomi og beslutningsmyndighed til programlederne, løses ledelsesproblemet ikke – og det er uklart, om det kan lade sig gøre juridisk.
- Har IUP beslutningskompetence over sin egen organiseringsmodel, eller er det fakultetet, der bestemmer?
- Er det rigtigt, at dekanatet er skyld i så meget, som handlingsplanen antyder? Måske kan løsningen kun tilvejebringes, hvis VIP og de studerende er de primære aktører, hvordan ville en løsning så se ud? Løsningen kan ikke tilvejebringes via bedre topledelse alene
- Der blev spurgt til, om ikke Institutforum burde have været inddraget i udvælgelsen af viceinstitutleder for forskning



- Er det rigtigt, at IUP er det eneste institut på AU, der ikke har fået lov til selv at vælge forskningsstrategiske fokusområder?

HL replicerede:

- At MUS og personaleledelsen skal hænge sammen, og det er den udfordring, der skal løses på en tilfredsstillende måde. Der er ikke truffet afgørelser, hverken på fakultets- eller institutniveau i forhold til, hvilken organisering der bedst løser udfordringen.
- At der formentlig fra dekanatets side udformes et rammepapir med vide grænser for lokale løsninger, så der bliver ikke tale om en ren top-down beslutning i forhold til den konkrete organisering. HL forventer, at rammepapiret foreligger efter sommerferien
- At institutledelsen fremadrettet vil inddrage Institutforum i drøftelser af principper og ønsker i forhold til rekruttering til ledelsesstillinger
- At bestyrelsen ganske rigtigt havde udvalgt tre områder som særlige strategiske indsatsområder for instituttet, men at der ikke er noget til hinder for, at instituttet selv identificerer flere indsatsområder.

4) Evaluering af Instituttet

Bertel Haarders fremsættelse af beslutningsforslag i Folketinget vedr. IUP. Hvordan udnyttes situationen og Bertel Haarders interesse bedst muligt? Bilag: Institutrets nyhedsbrev 27. maj 2013.

Ad 4:

HL redegjorde for, at BH's forslag formentlig skal ses som et forsøg på at påvirke skolereform-forhandlingerne. Instituttet er skrevet ind som en central aktør i det nye forum for uddannelsesforskning i det netop indgåede forlig mellem regeringen og andre af Folketingets partier.

Institutforum havde følgende bemærkninger:

- Der blev stillet forslag om, at der - for at imødegå Bertel Haarders synspunkter - godt kunne skrives en kronik, der redegør for de forskningsområder, IUP reelt dækker, hvordan og hvorfor. En sådan informativ kronik ville ikke være politisk kontroversiel og kunne derfor laves fra instituttets side. Ligeledes blev det anset for uheldigt, at instituttets svar på Haarders angreb var så defensivt og helt accepterede Haarders præmis i forhold



til, hvad instituttets opgave går ud på.

- Der blev spurgt til det hensigtsmæssige i, at instituttet ikke selv kan svare på 'angreb', men skal afvente dekanens stillingstagen.
- Det blev anført, at Harder drømmer sig tilbage til Lærershøjskolen og IUP er i dag et helt andet sted. Men han har en pointe i, at det selvfølgelig har konsekvenser, at IUP i dag har to forskere i naturfagsdidaktik, hvor der tidligere var 25 forskere på feltet.

HL replicerede, at sagen er politisk, og derfor havde det første offentlige svar naturligt involveret dekanen og den centrale kommunikationsafdeling. Institutledere kan ikke, uden at inddrage deres dekan, tegne AU udadtil i den slags sager. Ideen om en informativ kronik eller lignende vil blive overvejet.

5) Rekrutteringsstrategi (bilag)

Rekrutteringsstrategien er løbende blevet behandlet i fakultetsledelsen og blev drøftet i Akademisk Råd den 7. februar 2013. Notatet fremsendes til drøftelse. Høringsfrist 14. juni 2013.

Ad 5:

HL orienterede om, at notatet var blevet behandlet i LSAU på et møde dagen før mødet i Institutforum. Her blev det anført, at der ikke var taget højde for, at uddannelse også er og bør være et parameter i karriereplanlægning.

Institutforums medlemmer havde følgende bemærkninger og spørgsmål:

- Rekrutteringsstrategien bør ses i sammenhæng med en bredere personalepolitik, herunder fastholdelse.
- Der er fokus på at tiltrække internationale forskere. På side 3 er der forskellige bud på, hvordan dette kan ske. IF mener, at det først og fremmest handler om at gøre Arts til en attraktiv arbejdsplads med levende forskningsmiljøer.
- Det virker, som om det er et mål i sig selv at rekruttere VIP-personale udefra. Er det et mål i sig selv? Hvad er i så fald målet bag dette mål?
- Der er potentielle dilemmaer, som med fordel kunne tydeliggøres, så den strategiske afvejning bliver mulig: Bl.a. et dilemma mellem at være en tryk arbejdsplads med aktiv og forpligtet talentudvikling – og at få mange kvalificerede ansøgere udefra.



- Hvordan afvejes forskellige kriterier for ansættelse (undervisning, forskning, formidling)?
- Sprogbrugen kunne med fordel justeres, så den i højere grad opleves relevant for fakultetets hverdag. Den indledende problemformulering fokuserer fx på de østasiatiske universiteter. En mere nærliggende udfordring set fra AU-Emdrup er AAU i Sydhavnen.

6) Ansættelsespolitik

Drøftelse af ansættelsespolitikken, herunder procedurer for opslag af stillinger, ansættelse samt adjunktkvalificering.

Ad 6:

Forummet diskuterede en konkret sag, hvor et forskningsprogrammes indstillingstekst til et opslag blev ændret af HL i retning af et af de tre af AU's bestyrelse udpegede fokusområder - mod programmets ønske.

Der blev spurgt til, om opslag fremover altid skal rettes mod et af de tre fokusområder? Risikoen er, at det bliver vanskeligt at rekruttere indenfor et programs internationale netværk, hvis ikke opslagene laves sådan, at disse netværk kan ansøge. Konkret blev det anbefalet, at HL ikke bør være proaktiv i forhold til at strømline opslagene i retning af, hvad vi tror, delanen vil være med til. Beslutningskompetencen i forhold til opslagenes konkrete indhold bør ligge på forskningsprogramniveau.

Det blev anført, at dette ville indebære en risiko for, at de etablerede miljøer viderefører deres egne 'darlings' og dermed modarbejder en frugtbar udvikling og udfordring af eksisterende miljøer.

HL svarede, at godkendelse af alle opslag ligger hos dekanen. IL indgår – rådgivet af diverse udvalg - løbende i drøftelser med dekanen og fakultetsledelsen om den konkrete rekrutteringsstrategi og de specifikke opslags ordlyd.

Institutforum vil følge udviklingen i den kommende tid.

7) Orientering

a. Psykisk APV (bilag)

Ad a) HL redegjorde for, at LSAU pt. behandler den reviderede plan, der har medført en kraftigere understregning af medarbejderinddragelse.

Det blev anført, at der bør byttes rundt på punkterne, så de vigtigste punkter kommer op forrest, fx punkterne om stress.



Handlingsplanen skal ses i sammenhæng med reorganiseringen, da det bliver det reorganiserede institut, der skal løse problemerne med uklarhed om ledelse, beslutningskompetence og personaleledelse.

b. Lokaler/flytninger

Ad b) HL orienterede om forsinkelserne i flytteprocessen.

Det blev anført, at en del af frustrationerne vedrørende flytteprocessen skyldes, at de vedtagne principper for flytningerne ikke er blevet fulgt i tilstrækkeligt omfang. Hvorfor skal fx et program flytte, der allerede var samlet, når det medfører flere flytninger og et hovedprincip var, at der skulle være så få flytninger som muligt?

Der blev også udtrykt stor tilfredshed med, at der er blevet lyttet meget til den kritik, der blev rejst af den første flytteplan.

c. Instituttets strategi, herunder juntaen til fremme af pædagogiske diskussioner

Ad c) Der bliver to parallelt kørende rækker af arrangementer til fremme af de pædagogiske diskussioner på instituttet. Arrangementerne kører fra september og frem.

8) Eventuelt

a) HL gjorde opmærksom på mødet med ny rektor, fredag d. 14. juni, kl. 11.30-12.30 i Festsalen.

Ref: HL, HK, HN / 2. juli 2013