

**IKS institutforum  
1. juli 2016  
referat**

**Mødeleder:** Annette Skovsted Hansen

**Referent:** Camilla Dimke

**Dato:** 1. juli 2016

**Varighed:** 09.00 – 11.30

**Referent:** Camilla Dimke

**Tilstedeværende:**

Annette Skovsted Hansen

Bjarke Paarup

Jens Toft

Jeppe Sinding Jensen

Jette Baagø Klockmann

Jytte Ringtved

Kasper Tang Vangkilde

Kristian Frausing Hansen

Liselotte Malmgart

Louise Fabian

Sif Egede

Søren Michael Sindbæk

Tina Elgaard

Ulrik Becker Nissen

**Afbud:**

Else Marie Wiberg Pedersen

Kasper Bro Larsen

Morten Nyborg

Vinnie Nørskov

<b>Dagsordenspunkt:</b>	<b>Drøftelse og konklusion:</b>	<b>Opfølgning</b>
Godkendelse af dagsorden	Dagsorden blev godkendt	
Opfølgning på referat	Referat fra møde d. 27. april 2016: Godkendt	
Kommunikation fra mødet – Hvem gør hvad?	Camilla Dimke sætter i fremtiden et resumé bestående af bulletts i nyhedsbrevet med henvisning til institutforums hjemmeside.	
Tema: Psykisk APV 2016	<p>Institutleder orienterede om opfølgingsprocessen for APV-rapporten 2016. LSU og LAMU havde på et møde d. 29. juni nedsat en arbejdsgruppe som udarbejder et forslag til handleplan på baggrund af rapportens resultater, input fra alle afdelinger og instituttets fora.</p> <p>Handleplanen inddeles i fem hovedtemaer:</p> <p>Forebyggelse af stress  God ledelse i dagligdagen  Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen  God omgangstone  Arbejdsbelastning</p> <p>Derudover vil arbejdsgruppen overveje om Ph.d.-området skal have et særskilt punkt i handleplanen.</p> <p>Institutforum diskuterede APV undersøgelsen generelt og de fem hovedtemaer og indsender følgende til APV-arbejdsgruppen:</p> <p><b><u>FOREBYGGELSE AF STRESS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på det forventningspres der findes i forhold til at indhente eksterne midler. Hvordan bliver man fx anerkendt for en ansøgning, man har brugt tid på, men ikke får midler for.</li> <li>- Tilbud om ledelsesmæssig sparring på prioritering af opgaver</li> </ul>	

	<p><u>GOD LEDELSE I DAGLIGDAGEN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Øje for fagspecifikke strukturer i forbindelse med planlægning af opgaver</li> <li>- Rådgivning fra ledelsen i forhold til hvilke eksterne midler det kan svare sig at søge for en given forsker, så man ikke bruger sine ressourcer forgæves</li> </ul> <p><u>ANERKENDELSE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Synliggørelse af undervisningsevalueringer som kan skabe god praksis</li> <li>- Synliggørelse og anerkendelse af undervisning generelt</li> <li>- Forslag om indførelse af priser – fx en institutundervisningspris, semestrets kollega osv.</li> <li>- Fokus på hvordan vi laver noget i fællesskab – hvad sker der i mødet mellem det vi hver især kan</li> </ul> <p><u>GOD OMGANGSTONE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hver afdeling indmelder én god praksis for god omgangstone til inspiration for de øvrige afdelinger</li> </ul> <p><u>ARBEJDSBELASTNING:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på at få det nye arbejdstidsregnskab til at virke, herunder udbrede kendskabet til arbejdstidsaftalen. Det er vigtigt at få drøftet hvilke konsekvenser arbejdstidsregnskabet har og hvem der sikrer balance samt hvordan. Ubalancer og manglende konsekvenser kan påvirke arbejdsmiljøet negativt.</li> <li>- Der er bekymring for at instituttet får et millimeterregistreringssystem som hæmmer solidariteten blandt medarbejderne.</li> </ul>	
<p>Tema: Handleplan for flere kvinder i forskning</p>	<p><u>Måltal:</u> Institutledelsen besluttede på et møde d. 21.juni at fastsætte følgende mål ud fra en realistisk vurdering: frem mod 2020 er det målet at ansætte minimum 40 % kvinder. Der måles kun på nyansættelser i perioden. Institutledelsen overvejer dog et forbehold i forhold til postdocs, hvor instituttet har ringe kontrol over stillingsbesættelserne samt i forhold til adjunkter, da der er få</p>	

	<p>ansættelser af denne type.</p> <p>Institutforum diskuterede forslag til handleplan ud fra de fem indsatsområder:</p> <p>Ledelsesfokus på ligestilling  Rekruttering og ansættelse  Talentudvikling  International Mobilitet og udenlandsophold  Attraktiv kultur</p> <p>Der blev stillet forslag om at institut eller fakultet laver en undersøgelse af årsager til at nogle phd.er ikke søger adjunkturer efter endt uddannelse.</p> <p>I denne forbindelse blev der også stillet forslag om at ændre omtale og opfattelse af ph.d.uddannelsen. Ph.d. uddannelsen bør ikke kun opfattes som vejen til en professortitel. Man bør ændre phd fortællingen til en succeshistorie om hvor mange dygtige phd.er der uddannes til både interne og eksterne stillinger fremfor en frafaldhistorie.</p> <p>Diskussionen genoptages på næste møde i august.</p>	
Evt.	<p>Studieleder orienterede om status for processen for ressourceoptimering.</p> <p>Der afholdes informationsmøder i starten af august for nye ansatte. Mødet afholdes af Institutleder og studieleder med deltagelse af sekretariatsleder og forskningskonsulent</p> <p>Rektor besøger IKS d. 19. september 2016. Institutforum indkaldes i Outlook.</p>	

