



**Mødedato:** 14. juni 2023 kl. 13.00-15.00  
**Mødested:** Nobelparken bygning 1467-416  
**Mødeemne:** IKS Institutforum

**Deltagere:** Annette Skovsted Hansen, Birgitte Beck Pristed, Bodil Selmer, Else Marie Wiberg Pedersen, Henrik Reintoft Christensen, Jesper Sølund Hansen, Marie Vejrup Nielsen, Signe Termansen, Søren Michael Sindbæk, Tina Elgaard, Vinnie Nørskov  
**Afbud:** Daniela Lange Andersen, Jakob Bek-Thomsen, Liselotte Malmgart, Louise Fabian, Vibe Raaby Laursen  
**Referent:** Camilla Dimke

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt

Institutforum bød Marie Vejrup Nielsen velkommen som ny institutleder og næstforperson for institutforum.

## 2. Institutleder orienterer

Marie præsenterede sig selv, gjorde kort status på situationen og hvilken rolle hun ser institutforum spille i den kommende tid.

Der er sket en del forandringer siden institutforums sidste møde i februar 2023.

Maja Horst er tiltrådt som ny dekan for Arts. På IKS har der været en ledelsesrokade, som betyder at Marie er tiltrådt som ny konstitueret institutleder, Andreas Roepstorff er viceinstitutleder for forskning og Kirstine Helboe Johansen er ny viceinstitutleder for personale og organisation.

Marie understregede at selvom ledelsen er ny, er opgaven stadig den samme. Hvad der blev fortalt på medarbejdermødet i maj er fortsat gældende. Økonomien er stram, men det forventes stadig at IKS kan nå de økonomiske mål ved naturlig afgang. Det er i hvert fald planen, som den ser ud på denne side af kandidatreformen. Vi kan dog ikke vide, hvad der sker efter reformen.

Marie manede også rygter om at den nye dekan er ansat til at gennemføre en fyringsrunde i jorden.

Pt. venter alle på en udmelding om kandidatreformen. Der er en masse rygter, læk og fornemmelser. Det eneste vi reelt ved, er, at der skal nedsættes et kandidatudvalg på landsplan med deadline i efteråret 2024. Indtil da befinder vi os i limbo.

Fakultet og institut vil orientere, så snart der er ny viden. Men det er tænkeligt at både medarbejdere og institutforum formentlig vil høre om reformen fra medierne først.



I forbindelse med kandidatreformen står vi overfor en kæmpe kommunikationsopgave i den kommende tid både internt og eksternt

IKS er et stærkt institut – vi håndterer forandring godt. Det skal vi blive ved med et stykke tid endnu. Ledelsen arbejder hele tiden med at finde balance i forandring og kontinuitet. Hvordan holder vi fast i arbejdet med at sikre forskningstid og medarbejdertrivsel i den tid vi går i møde. IKS er også et forskningsintensivt institut med mange store forskningsprojekter. Marie forklarede at ledelsen kommer til at sætte fokus på hvordan vi taler og kommunikerer om forskning. Alle ansatte forskere har forskningsprojekter – det er ikke kun eksterne bevillinger, som skal omtales sådan. Derudover kommer der yderligere fokus på samarbejdet mellem forskning og uddannelse.

For Marie spiller institutforum en vigtig rolle. Medlemmerne repræsenterer miljøerne og Marie ønsker og forventer rådgivning, tæt samarbejde og åben dialog. Både i forbindelse med fokusområder og i forhold til at styrke den interne kommunikation i en forandringstid. Hvordan lander ledelsens kommunikation og hvad oplever institutforum at der er brug for at ledelsen kommunikerer.

### 3. Runde omkring bordet

#### Religionsvidenskab og Arabisk og Islam:

På seneste afdelingsmøde i april afholdtes workshop vedr. håndtering af forandringer. Hvor på instituttet kan afdelingen tilbyde at træde til. Det var på mange måder en positiv øvelse – men samtidig også negativt, da det gav en følelse af opløsning.

Derudover er det en afventende stemning i forhold til fremtiden.

#### Orientering fra akademisk råd:

Annette orienterede institutforum om seneste møde i akademisk råd og gjorde samtidig opmærksom på at institutforum gerne må sende input til IKS-repræsentanterne. Der er pt. udsendt et rammeværk for meritering af videnspredning i høring. Det er udarbejdet af en arbejdsgruppe under Danske Universiteter med Berit Eika og Lone Ryg som AU repræsentanter. Det er vigtigt, at der kommer input fra humaniora. Signe og Jesper står for høringsrunde på IKS og input kan sendes via afdelingslederne.

#### Teologi:

Afdelingen befinder sig også i limbo, så de fokuserer på at være nærorienteret og praksisorienteret.

Derudover er afdelingen ved at vænne sig til at deres afdelingsleder er blevet ny viceinstitutleder på IKS.

#### Historie og klassiske studier:

Afdelingen forsøger at lave flere sociale ting. Den nye afdelingsleder gør meget for at

samle de to fagmiljøer. Der har blandt andet været en ekskursion til Gammel Estrup. Afdelingen har fået ny kollega idet den tidligere dekan er vendt "hjem" til sit fagmiljø.

#### Studerende:

Arkæologi og SHM:

De studerende synes ikke at befinde sig i samme limbo som medarbejderne. Der har været enkelte demonstrationer mod kandidatreformen i efteråret. PT. er der travlt med eksaminer og uddannelsesudgravning.

En ting som påvirker de studerende meget, er seneste mailopdatering, som betyder at de studerende ikke længere kan sende større filer til deres vejledere via mail. Jesper tager denne problematik videre til IT.

#### Global Studies:

Afdelingen er først og fremmest udfordret af at Brasilien studier står til at få lukket deres optag. Det er endnu uvist hvad der kommer til at ske og de berørte medarbejdere har håndteret denne situation forbilledligt på trods af den store usikkerhed der berører dem.

Derudover er der fokus på sam-undervisning – afdelingen kommer til at køre lidt med patchwork studieordninger. Det opleves svært som undervisere at være entusiastiske overfor de studerende med den fremtid som truer i horisonten.

#### Sekretariatet:

Intet nyt fra sekretariatet.

Der bruges pt. meget ekstra tid på det nye HR system.

#### Arkæologi:

Der er en afventende stemning pga. de store besparelser, udmeldingen i foråret, det uventede ledelsesskifte på IKS, ny dekan og ikke mindst den kommende kandidatreform.

Samtidig fylder diskussionen om hvordan udviklingen af AI påvirker vores fag og jobs. På Moesgård kæmper miljøerne også med kantinen, som ikke fungerer optimalt.

#### Antropologi:

Afdelingen oplever de samme issues som nævnt af de øvrige afdelinger.

Derudover opleves et behov for tydeligere kommunikation omkring timereduktioner. I forbindelse med KA-reformen, er der medarbejdere som har mod og vilje til at prøve at formulere noget nyt, men det står lidt i stampe indtil vi ved mere.

På den positive side har afdelingen netop afholdt en fantastisk dag med fem tiltrædelsesforelæsninger. Det blev en fælles fejring af faget. En god dag med god stemning. I forhold til AI udviklingen har afdelingen haft besøg af CED. Det var spændende og kan anbefales til de afdelinger, som ønsker at få et større indblik.

#### 4. Tema 1: Håndtering af forskningstid

På et tidligere møde drøftede institutforum sin rolle som et sted for videndeling og drøftelse af fælles udfordringer.

Et tema som sidenhen blev forslået at drøfte, var håndtering af forskningstid på de enkelte afdelinger herunder hvordan medarbejdernes tid til forskningsopgaver håndteres, hvordan individuelt ansvar og ledelse spiller sammen i at håndtere forskningstiden i forhold til andre opgaver, hvis ansvar det er hvad vi laver i vores forskningstid og hvad der kommer ud af det, hvordan forpligtelser i forbindelse med eksterne projekter og forskningsfrikøb håndteres.

Der var enighed om at forskningstid håndteres meget forskelligt på afdelingerne. Der er generelt to perspektiver. Afdelingens og individets, som skal fungere i samspil. Derudover skal de studerende have, hvad de er lovet.

Institutforum drøftede blandt andet:

- Problematikken omkring vipomatic
- Arbejdsvaner og brug af kompetenceudvikling i arbejdsvaner
- At finde vikarer for de fastansatte, når de frikøbes.
- Følelsen af A og B hold i organisationen
- Hvordan store bevillinger påvirker andre opgaver, som også skal løses.

Konklusionen på diskussionen var, at der er oparbejdet et krav til forskningsprojekter som ikke er realistisk, men som vi selv har været med til at oparbejde. Selvom man er frikøbt, har man faktisk stadig forpligtelser i sin reelle ansættelse.

IKS har meldt ud, at vi er i en virkelighed, hvor vi er afhængige af eksterne midler. Det er derfor ikke rigtigt en mulighed at sige nej til ansøgninger. Opgaven må derfor være at skabe de rette rammer. Derudover skal vi måske blive mere skarpe på hvilke krav virkemidlerne stiller.

Kan man evt. skrive ind i sine ansøgninger at en del af ens output er undervisning?

Nogle steder gør man brug af forskningskoordinatorer – er der noget her, vi kan lære af på IKS?

Brug af MUS-samtalen – som medarbejder skal man være mere åben til MUS om hvad man har brug for.

Institutforum godkendte at Marie tager institutforums drøftelse med til forskningsudvalget.

#### 5. Institutforums forretningsorden

Institutforum ønskede tilpasning af §9 stk. 2 så det er i overensstemmelse med AU's generelle forretningsorden for institutfora.



Institutforum drøftede efterfølgende om det er et krav at man skal være fastansat for at repræsentere en afdeling. I forretningsorden står der ikke, at man skal være fastansat, men der står, at man vælges for en periode på 4 år, hvilket de færreste løst-ansatte kan leve op til.

Institutforum overvejede derfor muligheden for at lave en kategori til postdoc. Dette undersøges nærmere.

## **6. Godkendelse af adjungering**

Forslag til adjungering blev godkendt af institutforum.

## **7. Kommende møder og forventning til institutforum**

Følgende temaer er forslået:

Forskningsprogrammer

Mødepraksis

Rekruttering

Socialisering med studerende.

Håndtering af studerende med udfordringer

Forskningsstøtte

Talentudvikling

Medarbejderinddragelse og transparens fx i forbindelse med rekruttering til udvalg

Corona og eftertrivsel

Intern kommunikation til miljøerne

## **8. evt.**

Der udskrives valg til institutforum til efteråret.