

Referat fra institutrådsmøde den 31. oktober 2011

Tid og sted: Mandag d. 31. oktober kl. 13-15 i lokale 42-3.11

Deltagere: Lene Palsbro
Medlemmer af Institutrådet: Birgitte Ravn Olesen, Mads Rosendahl,
Lars Fuglsang, Nina Blom Andersen, Søren Døygaard, Merete Breilev,
Morten Brandrup

Referent: Iben Nielsen

DAGSORDEN:

1. Godkendelse af dagsorden.

2. Godkendelse af referat.

Bilag 1: Referat fra institutrådsmødet 22.9.2011.

3. Organisations- og ledelsesstruktur på CBIT.

1) På baggrund af mundtligt oplæg fra Lene Palsbro bedes institutrådet reflektere over, hvordan institutrådets rolle kan styrkes i forhold til "medbestemmelse og gennemsigtighed".

Bilag 2: Handouts "Medbestemmelse skal sikres". (Udddeles også på mødet)

2) Rammer for nyt ledelsesteam. Oplæg fra Lene Palsbro.

3) Rammer for faglig organisationsstruktur. Oplæg fra Lene Palsbro.

4. Kort mundtlig evaluering fra besøg af evalueringspanelet den 14.10.2011 ved Lars Fuglsang.

5. Status på stillinger og stillingsopslag - orientering af Lene Palsbro.

6. Meddelelser

7. Eventuelt

REFERAT:

Ad. 1: Godkendelse af dagsorden.

Dagsordenen blev godkendt.

Ad. 2: Godkendelse af referat.

Referatet blev godkendt.

Ad.3: Organisations- og ledelsesstruktur på CBIT.

Diskussion af punkt 3.1.: "Medbestemmelse og gennemsigtighed".

Da der foregår en diskussion på RUC-niveau bl.a. i Akademisk Råd og HSU og rektoratet er på vej med et oplæg, der skal diskuteres på institutterne om samme emne, blev dette punkt blot en brainstorm efter en kort gennemgang af bilag 2.

Det blev fremført, at medbestemmelsen skal være der, hvor det er naturligt at have en høring, fx at uddannelsesområdet høres blandt studieledere, som er valgt blandt dem, der underviser osv.

Der blev også talt for, at det er vigtigt at have organer som institutråd og lokaludvalg, som skal høres især indenfor områder, som har langsigtet strategisk betydning, fx rekruttering.

Medlemmer af institutrådet mente, at en leder må have behov for at diskutere med andre, når der fx kommer nye krav udefra – høringen kan på den måde have en legitimerende funktion.

Det blev nævnt, at det var vigtigt at få samlet de diskussioner op, der sker i fagmiljøerne, og der blev spurgt til, hvordan man kan sikre, at den viden bæres videre.

Lene Palsbro afrundede med at sige, at noget af det mest centrale i spørgsmålet omkring medbestemmelse og gennemsigtighed er legitimitet og effektivitet, og at oplægget fra rektoratet vil danne basis for den videre diskussion.

Institutrådet har og vil fortsat kun have høringsret, den enstrengede ledelsesstruktur vil blive bibeholdt.

Ad. 3.2: Rammer for nyt ledelsesteam

Bilag 3: Oplæg til model med to halve viceinstitutedere (Bilag udsendt efter mødeindkaldelsen)

Lene Palsbro orienterede om hovedpunkterne i papiret. Der mangler endnu den formelle godkendelse fra RUCs ledelse, men de er orienteret og har accepteret, at der arbejdes videre med et oplæg.

Der satses på, at det bliver to interne viceinstitutedere på ca. halv tid. Det blev understreget, at det er instituttet som helhed, de skal forholde sig til, og at det er vigtigt, at det bliver et ledelsesteam, som kan supplere hinanden. Den endelige kategorisering af arbejdsområder og opgaver skal fastlægges, når personer er fundet. Det ønskes også, at personer kan forholde sig til et budget.

Herefter fulgte en række spørgsmål og kommentarer:

Nogle mente, at det ville blive svært for en viceinstituteder at afsætte den fornødne tid til forskning. Der blev spurgt til, hvorfor der skulle være to viceinstitutedere og ikke bare en. Endelig blev der sat spørgsmålstegn ved, om det var muligt at vedkommende kunne være partsneutrale, og det blev også nævnt, at det måske kunne være svært at rekruttere til de stillinger.

Lene Palsbro svarede, at det kan være en svær position at sidde i, men at der sættes en tidsbegrænsning på stillingernes varighed på to år, og når man skal tilbage til sin forskerstilling, får man et halvt år til at blive opdateret på sit fagområde. Hun gjorde også opmærksom på, at der er nogle forskere, som gerne vil gå ledervejen, og at sådan en stilling kan være en mulighed for dem. Med hensyn til en eller to viceinstitutedere, er det magtpåliggende, at der bliver tale om et team. Et bredt ansættelsesudvalg skal være garant for, at ansøgerne har et bredt og helhedsorienteret syn på instituttet. Der kan også blive tale om at tilbyde lederkurser, som kan være med til at bevidstgøre om positionen.

Problemstillingen om hvem man skal holde MUS-samtaler med blev rejst. Man forudså et problem, hvis det er en kollega fra ens fagområde, som bliver viceinstituteder. Nogle medlemmer af institutrådet fremhævede, at der netop i MUS-sammenhæng er en pointe i at have en A- og en B-side. Der blev også igen talt for at få en fungerende faglig repræsentant. Andre medlemmer talte om, at det er et fælles ansvar at få instituttet til at fungere, og syntes at det var dårligt med opdeling i A- og B-sider.

Lene Palsbro sagde, at det skal være meget klart, hvem man skal holde MUS-samtaler med.

Diskussionen endte ud med flg. udtalelse:

Institutrådet udtrykker umiddelbar skepsis i forhold til nedenstående tre punkter, men respekterer institutlederens vurdering af, at der behov for mere ledelseskraft på instituttet.

- Neutralitet i forhold til fagtilknytning
- Dobbeltposition som kollega/leder
- Sikring i klarhed i beføjelser

Institutrådet vil løbende følge op på punkterne. Ud fra de skitserede rammer accepterer institutrådet, at der arbejdes videre med det foreliggende oplæg.

Ad 3.3 Rammer for faglig organisationsstruktur

Rektoratet har udmeldt rammer for handleplaner, som institutterne skal udarbejde. Der er lagt op til en meget kort tidshorisont i forhold til at melde ind, da institutterne allerede inden den 17.11 skulle komme med et udspil til 1-3 satsningsområder. Når alle institutter har meldt 1-3 områder ind, skal rektoratet blandt de indmeldte forslag vælge 3-4 satsningsområder.

Der blev omdelt et papir "Nye veje...", hvor Lene Palsbro havde sammenfattet hovedpunkterne fra rektoratets udspil, og lavet en status for hvor langt instituttet er nået i processen.

Der arbejdes på tre forskningsstrategiske niveauer:

- RUC-satsningsområder
- CBIT-satsningsområder
- Kernefagligheder

Der skal laves en prækvalificeringsrunde på instituttet, hvor området i første omgang beskrives kort. Disse forslag skal så præsenteres på VIP-seminaret den 25.11.11. Der holdes også et ekstraordinært temamøde den 2.11.11, hvor der vil blive redegjort for rektoratets udspil og den fremtidige proces. De områder, som ikke bliver udpeget som RUC- satsningsområder, kan blive CBIT-satsningsområder

Institutrådet diskuterede herefter kort udspillet. Et medlem mente, at der ikke var særlig meget incitament for ph.d.-studerende og adjunkter til at være med i en gruppe, mens andre mente, at de godt kunne have en rolle at spille, især hvis man opererer med grupper på 8-12 personer.

Der blev talt lidt om økonomien, efter al sandsynlighed er det begrænset, hvor mange penge der er tale om at tilføre satsningsområderne. Nogle mente, at der mere er tale om en symbolsk anerkendelse.

Det egentlige formål med dannelsen af satsningsområderne blev efterlyst, hertil svarede Lene Palsbro, at et af de vigtigste formål er at profilere RUCs forskning og dermed muligheden for bedre at kunne tiltrække eksterne midler.

Tiden var overskredet, så de efterfølgende punkter blev ikke behandlet.

Ad. 4: Kort mundtlig evaluering fra besøg af evalueringspanelet den 14.10.2011

Ad. 5: Status på stillinger og stillingsopslag

Ad. 6: Meddelelser

Ad. 7: Eventuelt