

REFERAT Institutråd - IMT d. 08-10-2025

Mødedato Onsdag d. 08. oktober 2025 kl. 09:00

Mødested 03.1-s03 - Auditorie A (120)

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Godkendelse af referat fra d. 27.08 2025..... | 4 |
| Opfølgning fra sidste møde..... | 5 |
| Styrket administrativ driftsmodel 2025..... | 7 |
| Uddannelsesreform..... | 9 |
| Sag vedr. studerende fra Bangladesh på RUC og generel negativ omtale af RUC..... | 10 |
| Personalialia..... | 11 |
| Eventuelt..... | 12 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles at institutrådet godkender dagsordenen for mødet den 8. oktober 2025

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt

Punkt 2: Godkendelse af referat fra d. 27.08 2025

Det indstilles, at institutrådet godkender referatet for mødet d. 27/8-25.

Referent har noteret, at institutrådet ønsker en øget detaljeringsgraden i fremtidige referater.

Beslutning

Referatet blev godkendt

Bilag

Referat IR 20250827.pdf

Punkt 3: Opfølgning fra sidste møde

Forfremmelsesprogram

- Informationsmail er sendt ud til instituttets lektorer d. 3/9. (Bilag 1)
- 23 har bedt om samtale.
- Rådet anbefalede på møde d. 27/8-25, at institutlederen skulle holde samtaler med kandidater der søgte programmet, men ikke blev valgt i 2021. Desværre har HR og tidligere dekan ikke gemt oplysninger om hvem som søgte (pga. GDPR) og det har derfor ikke været muligt at indkalde nogen til erfaringsamtaler.
- Rådet ville gerne læse evalueringen fra 2022: Louise Bladmose sendte mail ud til IR d. 3/9. Evalueringen er vedhæftet her Bilag 2)

Opdatering af funktionsbeskrivelse for forskningsgrupper og forskningsgruppeledere

- Jf. referatet sendes funktionsbeskrivelsen ud til institutrådet ved skriftlig orientering når det er klar. Funktionsbeskrivelse er stadig ikke i endeligt format og institutrådet har derfor ikke modtaget noget endnu.

Repræsentationsområder

- Ledelsessekretær er i dialog med RUC HR ang. repræsentationsområder til institutrådet, og mail med valgudskrivelse vil blive sendt ud så snart det er muligt.

Seminar

- Jf. referatet fra d. 27/8 rådede institutrådet Institutlederen til at melde ud på et personalemøde hvordan der bliver fulgt op på det arbejde der blev lavet på seminaret. Det er ikke kalendersat endnu.

Evaluering af sektionsledelse

- Endelig plan ligger ikke endnu. Institutrådet vil blive orienteret når planen ligger klar.

IMT Institutrådsseminar:

- Jf. mail udsendt 1/10 er IR seminar udskudt til starten af det nye år, hvor vi bl.a. vil arbejde på kommissoriet til rådet.

Campusting fra eventuelt

- Låseskærm: Siden 1/1-2015 bliver alle RUC ejede maskiner låst efter 15 minutter inaktivt brug. Dette er et krav fra Rigsrevisionen og vores IT sikkerhedsansvarlige. (Bilag 3)
- Speciale-område i østfløjen mod nord: Ledelsen vil gerne arbejde videre med spørgsmålet som planlægges drøftet på et fremtidigt møde i LAU/LSU
- Det er svært for studerende at finde vej i bygning 2 og 3: Ledelsessekretær meldte problemet til Campus-Service, som har fulgt op på sagen: Der er sat gule skilte op, der viser hen til bygningerne. Og der er sat kort op rundt omkring på campus. På flere af oversigtskortene var den røde "Du er her"-prik gået i opløsning, hvilket nok har gjort det svært at orientere sig. De røde prikker er skiftet ud med vandfaste. Jeg håber at det var det der skulle til (Bilag 4 og 5)

Beslutning

Institutlederen fremsatte bemærkninger vedrørende forfremmelsesprogrammet og præciserede, at han ikke giver anbefalinger i de afklarende samtaler. Formålet med den afklarende samtale er, at ansøgerne selv kan vurdere, om de ønsker at søge.

Institutlederen bemærkede, at der udestår at blive truffet endelig afgørelse ift. Funktionsbeskrivelser for forskningsgruppeledere og spørgsmålet om hvorvidt de skal have PhD-timer. Et medlem af kredsen foreslog at inddrage PhD-udvalget, da det kunne være relevant at få belyst emnet fra de studerendes perspektiv.

Et medlem af rådet stillede et opklarende spørgsmål vedrørende specialeområdet i nordøstlige del af bygning 3.1 og ønskede afklaring af, hvad der konkret skal drøftes i LSU/LAU. Det blev oplyst af medlemmet, at området er stort, anvendes i begrænset omfang, og rummer potentiale for etablering af mødelokaler og kontorer. Hertil svarede institutlederen, at ledelsen er venligt stemt overfor at se nærmere på, hvordan man udnytter kapaciteten i bygning 3.1 bedst muligt. Der arbejdes videre med, hvem der skal inddrages i processen og hvordan mulige udfald kunne se ud.

Bilag

Mail til lektorer 250903.pdf

Evaluerings af program i Akademisk Råd 202204 Bilag.pdf

Låsning af skærm (RUC ejet PC) - Serviceportal.pdf

Status fra Campus-Service vedr. skilte 1.pdf

Status fra Campus-Service vedr. skilte 2.pdf

Punkt 4: Styrket administrativ driftsmodel 2025

Instituttleder orienterer om status og proces for arbejdet med 'styrket administrativ driftsmodel 2025'. Der vil være mulighed for at stille opklarende spørgsmål til oplægget og til den videre proces.

Høringssvar bæres ind i HSU, og det er de tillidsvalgte, der i den forbindelse samler høringssvar på vegne af instituttets ansatte.

Procesplan: (udsendt i mail til alle TAP d. 28/8-25)

- 5. september: UL drøfter 1. oplæg til ledelsesbeslutning.
- 25. september: UL drøfter 2. oplæg til ledelsesbeslutning.
- 1. oktober: Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) præsenteres for beslutningsoplægget fra UL.
- 2. oktober: Alle TAP-medarbejdere bliver informeret om beslutningsoplægget samtidig - via sekretariatsledere eller vicedirektører.
- 2. oktober: Bestyrelsen orienteres og drøfter udvalgte emner.
- 1. oktober – 24. oktober: Alle medarbejdere får mulighed for at give kommentarer og input gennem deres tillidsrepræsentant (TR), som indkalder til medarbejdermøder. TR tager medarbejdernes input med tilbage til HSU, som behandler materialet på møde d. 24. oktober. Der er aftalt en høringsperiode på 2 uger, men grundet efterårsferie er den forlænget til 3 uger.
- 22. oktober: Akademisk Råd (AR) drøfter beslutningsoplægget med fokus på betydningen for forskning, uddannelse og undervisning, ud fra et brugerperspektiv.
- 24. oktober: HSU drøfter beslutningsoplægget inklusiv input fra medarbejdere.
- Uge 45: UL drøfter input fra organisationen og træffer endelig beslutning.

Vedhæftet er:

- Universitetsledelsens oplæg til beslutning vedr. styrkelse af den administrative driftsmodel
- Præsentation til TAP medarbejderorienteringer

Beslutning

Instituttlederen orienterede om rapportens fokus, som – ud over de organisatoriske ændringer – også omfatter udvikling og forbedring af processer.

Et medlem af rådet udtrykte, at høringsmaterialet opleves som uklart og omfattende, hvilket skaber usikkerhed og gør det vanskeligt at afgive et kvalificeret høringssvar.

Flere medlemmer af rådet gav udtryk for bekymring over, at kvalitetssikring af uddannelser forsøges centraliseret og opdelt i specialiserede områder. Dette vurderes at true den brede opgavevaretagelse, som i dag varierer mellem uddannelser og går på tværs af fagområder.

Et medlem af rådet påpegede, at forsøget på at mindske afstanden mellem administrative TAP-grupper (US-TAP og Inst-TAP) kan have den modsatte effekt og i stedet øge afstanden mellem VIP og TAP. Dette kan få negative konsekvenser for samarbejdet i studieledelse og kvalitetsarbejde.

Det blev fremhævet, at ændringerne er meldt ud med meget kort varsel – fra oktober til ikrafttræden 1. januar – hvilket opleves at være en hæmsko for tilstrækkelig inddragelse eller planlægning.

Et medlem af rådet stillede spørgsmål ved institutternes fremtidige rolle, særligt hvis PhD-uddannelser og undervisning fjernes fra deres ansvarsområder. Det blev rejst som et principielt spørgsmål: Hvad vil det sige at være et institut under de nye rammer?

Flere medlemmer af rådet bemærkede, at VIP'er opfatter reformen som en centralisering og standardisering af både administrative og faglige opgaver. Forslaget om færre studienævn og studieledere kan føre til større ansvar pr. leder og en svækkelse af den faglige forankring.

Flytningen af PhD-området til HR blev af et medlem af rådet opfattet som en nedprioritering af forskning og en tendens til at betragte PhD-forløb som en personaleressource frem for en akademisk aktivitet.

Afslutningsvis blev det bemærket, at institutterne ser ud til at skrumpe, mens fællesadministrationen vokser. Der blev nævnt rygter om en mulig ny prorektor for uddannelse, hvilket opfattes som en udvidelse af ledelseslaget – uden garanti for bedre ledelse.

Bilag

UL beslutningsoplæg administrativ driftsmodel.pdf

Præsentation til TAP medarbejderorienteringer.pdf

Punkt 5: Uddannelsesreform

Prodekan for uddannelse orienterer mundtligt om status for KA-reformen, og der vil være mulighed for at stille opklarende spørgsmål, der har relation til Institutrådets rolle i processen.

Der er afholdt de første møder i arbejdsgrupperne og arbejdet er begyndt at tage form. Der er endnu ikke udarbejdet nyt skriftlig materiale, som kan deles bredt.

Beslutning

Institutlederen samt prodekanen orienterede om status på kandidatreformen, hvor alle arbejdsgrupper er i gang og arbejder aktivt. Arbejdsgrupperne arbejder forskelligt, da opgaverne varierer, og fase 1 har til formål at etablere rammerne for den kommende uddannelse. De oplæg, der udarbejdes, skal danne grundlag for et beslutningsoplæg til UL.

Det blev bemærket, at der endnu ikke er fastlagt et præcist tidspunkt for involvering af øvrige aktører.

Et medlem af rådet påpegede, at der mangler overblik over, hvilke arbejdsgrupper institutterne deltager i, da grupperne går på tværs af institutterne. Dette skaber udfordringer i forhold til allokering og konsortiedannelse. Der skal ikke træffes beslutning på nuværende tidspunkt, men emnet fylder i samarbejdet på tværs af grupperne.

Et medlem af rådet påpegede, at det er svært at afmontere den eksisterende logik om at tænke i, hvilke forskningsområder, der skal dække uddannelserne. Der blev rejst spørgsmål om forskningsmatrixen, og det blev nævnt, at der implicit lægges op til, at man skal pege på, hvilke forskningsområder der skal varetage opgaven.

Det er ikke hensigten at angive på nuværende tidspunkt, at arbejdsgrupperne skal angive, hvor stor en andel hvert område skal fylde. Dog påpeges det af flere medlemmer af rådet, at det i visse tilfælde har lagt et uforholdsmæssigt stort pres på enkelte medlemmer af arbejdsgrupperne. Det anerkender ledelsen er en udfordring, og de er opmærksomme på det i den løbende dialog de har med IMT-medlemmerne af arbejdsgrupperne.

Et medlem af rådet bemærkede, at selv med en ny budgetmodel vil der fortsat være behov for at diskutere, hvordan uddannelsesdækningen fordeles mellem forskningsområder og institutter.

Punkt 6: Sag vedr. studerende fra Bangladesh på RUC og generel negativ omtale af RUC

Rektor afholder møde med instituttets ansatte fredag 3/10 vedr. sagen om studerende fra Bangladesh samt den øgede mediebevågenhed, der har været om RUC i de seneste uger.

Institutledelsen beder om institutrådets refleksion på baggrund af Rektors oplæg samt rådgivning ift. IMT-ledelsens håndtering af situationen.

Beslutning

Der blev indledt med en refleksion om, at det var konstruktivt at tale om optaget frem for om de studerende.

Et medlem af rådet beskrev en blandet stemning i sit faglige miljø, præget af en vis utryghed omkring fremtiden. Mødet med Rektor blev modtaget forskelligt; nogle værdsatte ærligheden, mens andre oplevede en passiv tilgang og manglende proaktivitet, hvilket gav anledning til bekymring om opbakningen fra Universitetets side.

Der blev udtrykt behov for større alignment mellem interne og eksterne budskaber, samt klarhed omkring, hvordan ledelsesmæssig opbakning konkret kommer til udtryk. Et medlem af rådet rejste spørgsmålet: Hvordan mærker en forsker, at ledelsen står bag?

Institutlederen kommenterede, at universitetets "license to operate" er truet, og at intensiteten i den aktuelle situation er uden fortilfælde. Han understregede, at der er behov for interne rum, hvor vanskelige emner kan drøftes, som ikke egner sig til ekstern kommunikation. Han fremhævede, at det er sket før, at forskere er blevet hængt ud, og at der er flere lag i ansvaret: Institutlederen skal beskytte medarbejderne, Universitetsledelsen skal stå på mål for universitetet og dets forskere, og der skal ydes støtte – herunder kommunikationshjælp – i det omfang, forskerne har behov. Han understregede, at sagerne varierer, og at der aktuelt graves i historiske sager, hvilket gør det ekstra vigtigt at værne om medarbejderne.

Et medlem af rådet efterlyste mere konkrete svar på, hvordan Universitetet reagerer i sådanne sager, og spurgte, om der er ledelsespersoner, der har rakt ud i konkrete tilfælde. Det blev fremhævet, at det er netop i de konkrete sager, man kan vise handling.

Et andet medlem af rådet understregede vigtigheden af, at ledelsen hurtigt adresserer den skade, der er sket. Det blev nævnt, at Universitetets strategi har været præget af damage control, hvilket har haft konsekvenser – blandt andet at RUC fremstår isoleret, både eksternt og internt. Det blev foreslået, at RUC bør udvikle en offensiv strategi, da det nuværende udgangspunkt er tungt og ubehageligt for forskerne.

Der blev udtrykt behov for, at nyhedsbrevet tydeligt beskriver, hvad man som forsker skal gøre, hvis man bliver hængt ud. Det blev bemærket, at en tidligere kommunikation kunne have dæmpet den interne uro. Der blev også efterlyst større synlighed over for de studerende og en bedre håndtering af den uro, der kan opstå – herunder i relation til studenterorganisationer og den eksterne virkelighed.

Det blev anerkendt, at processen har været meget hastig, og at der har været behov for at reagere hurtigt. Strategien om at fremhæve "gode historier" blev drøftet, og det blev understreget, at disse ikke blot må bruges til at skjule dårlige strategier.

Afslutningsvis blev det foreslået, at der i Universitetsledelsen tages initiativ til en bredere opsamlende debat, hvor institutledelsen forholder sig til, hvad der er instituttets respons og handlemuligheder i sådanne sager i dialog med den øvrige universitetsledelse.

Punkt 7: Personalia

Fast punkt på dagsordenen. Det indstilles, at Institutrådet tager orienteringen vedr. personalia på IMT til efterretning.

Vedhæftet er oversigt over medarbejdere der er startet i perioden 27. august 2025 til 8. oktober 2025. Listen indeholder ikke studentermedhjælpere, forlængelser eller gæster.

Bilag

Liste til IR - oktober 2025.xlsx

Punkt 8: Eventuelt

Beslutning

Valg til Institutrådet foregår nu, og medlemmerne tilkendegav i den forbindelse hvem af dem, der genopstiller, og hvem der udtræder af rådet. Den nye valgperiode træder i kraft 1. januar 2026.

