

REFERAT Institutråd for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv d. 29-02-2024

Mødedato Torsdag d. 29. februar 2024 kl. 13:15

Mødested 26.073

Indholdsfortegnelse

Velkommen og godkendelse af dagsorden 13.20-13.25 (v. Morten).....	3
Proces for etablering af Sektionsledelse på ISE 13.25-13.45 (v. Morten).....	4
Revideret rejsepolitik 13.45-13.55 (v. Morten).....	6
Drøftelse af 250.000 kr. grænse for ansøgninger 13.55-14.05 (v. Anders).....	8
Orientering: Regnskab 2023 og Budget 2024 14.05-14.15 (v. Signe).....	9
Strategisk handleplan 14.15-14.45 (v. Signe).....	11
Eventuelt 14.30-14.45.....	14

Punkt 1: Velkommen og godkendelse af dagsorden 13.20-13.25 (v. Morten)

Samlet IR/LU-møde

Præsentation af nye studentermedlemmer

Referat fra forrige møde er udsendt og godkendt, såfremt der ikke er indkommet kommentarer pr. mail.

Beslutning

Dekan Morten Frederiksen bød rådets og Lokaludvalgets medlemmer velkommen. Ingen kommentarer til dagsorden.

-Sabina Lerche er med som sekretær.

De nye studentermedlemmer deltog ikke til mødet.

Punkt 2: Proces for etablering af Sektionsledelse på ISE 13.25-13.45 (v. Morten)

Orientering om status og proces for sektionsledelse v. Morten

Indstilling: Institutråd og Samarbejdsudvalg bedes nedsætte en arbejdsgruppe, der kan påtage sig at planlægge og afvikle 1/2-dagsworkshop med alle VIP primo april

Mål med workshoppen: Afdække ledelsesbehov på tværs af VIP-medarbejdergrupper
Arbejdsgruppen skal bl.a.

- Finde egnet tidspunkt og sted
- Invitere kolleger
- Planlægge mål for og afvikling af workshoppen.
 - Hvilke spørgsmål er vigtige at stille, så alle medarbejdergrupper får formuleret behov og ønsker?
 - Proces for workshoppen: Bilaterale peer-to-peer-drøftelser med fælles opsamling og dokumentation
- Behov for ekstern medfacilitator?
- Kommunikationsplan
- Hjælp fra sekretariatet?

Beslutning

Mortens Frederiksen præsenterer processen for rådets medlemmer samt Lokaludvalgets medlemmer og efterspurgte en diskussion af processen og nedsættelsen af en VIP/TR arbejdsgruppe til afvikling af et halvdagsseminar til april.

Morten orienterede kort om den kommende kompetenceprofil og en funktionsbeskrivelse for sektionsledere som HR i den nærmeste fremtid udsender og som efterfølgende skal integreres i processen.

Ledelsens identificerer tre grupper behov (se bilag) der kan løses gennem sektionsledelse. Overordnet er målet med sektionsledelse er en mere tilgængelig og belyst ledelse. Der ikke er noget fast format for en sektion. IKH bruger f.eks. sektioner på tværs af fagområder. IMT har opdelt sektioner efter ph.d.-områderne. Ift. instituttets økonomi vil det give mening for ISE at have tre sektioner og yderligere sektioner vil kræve at ISE selv tilfører ressourcer til sektionsledelse. Et bud på en opdeling kunne eks. være, at Socialvidenskab og EØ går sammen i en sektion og de to fagområder får hver en, men dekanen lægger meget vægt på, at han er åben for forslag.

For den videre proces er det vigtigt, at arbejdsgruppen bliver delt på tværs af hierarkiet, så alle niveauer kan blive hørt ift. forventninger til ledelse.

Efterfølgende åbnes for diskussion.

Et IR-medlem påpeger at det er vigtig, at der ikke bliver for mange opgaver i stillingen. Der er en bekymring om, at det kræver visse kompetence at være personaleleder, som måske ikke alle forskningsgruppeledere besidder (et krav er, at kandidaten har erfaring med forskningsledelse). Dekanen uddyber, at der menes forskningsleder ift. erfaring med ledelse af eks. et projekt og ikke nødvendigvis forskningsgruppeledelse. IR-medlemmet foreslår, at man kunne lave en anonym survey, hvor man kunne lufte tanker og bekymring ifm. sektionsledelse på eks. 5 spg. På den måde kunne man pulje bekymringerne og konvertere dem til reelle initiativer.

Et IR-medlem påpeger at det vil være godt at tænke lange tidsplaner ift. deres respektive bagland, så de kan nå at få reel kvalificeret input. Der skal allerede nu lægges op til møder, så det bliver varslet i god tid.

Et IR-medlem spørger om der er erfaringer fra andre universiteter? Det bliver foreslået, at måske SDU har nogle erfaringer ift. deres juridiske afdelinger samt at Aarhus Universitet har et lignende sektionsledelses set up.

Der spørges desuden til, ledelsens tanker ift. skeptikerne, da det er en stor ændring, som mange er imod. Ledelsen lægger op til en transparent og inddragende proces selv om selv sektionsledelses konceptet ikke er til diskussion.

Det påpeges at der er en risiko ved at tage personaleledelse på sig ift. det kollegiale og der opleves et mismatch mellem løn, ansvar og eventuelle risici.

Dekanen uddyber at det er muligt at tage institutmidler i brug, men at det så er på bekostning af noget andet. Indtil nu er de øremærkede midler givet centralt fra til sektionsledelse.

TR vil gerne understrege, at der umiddelbart er kommet en accept blandt VIP af, at sektionsledelse er kommet for at blive. Der er dog en bekymring for konsekvenser ift. den enkeltes dagligdag og trivsel. Hvad kan der eks. gøres, hvis der er uoverensstemmelser mellem sektionsleder og sektionsmedlem? Det er vigtigt at komme på forkant med eventuelle gnidninger og bekymringer. Vi forsøger at gøre en top down proces til en bottom up proces, hvilket vi aldrig vil lykkedes med 100% - og det er vigtigt at anerkende.

Morten tager det med som en vigtig pointe.

Et IR-medlem tilføjer, at det er vigtigt, at TAP bliver tænkt ind i processen ift. ramme og profil.

Konklusionen bliver, at VIP ønsker en mere ledelsesstyret proces end fremlagt ift. arbejdsgruppen. I stedet for en VIP drevet arbejdsgruppe ønskes VIP/TR at inddrages til sparring, men ikke med ansvar for afvikling af processen. Der aftales at dekanen indkalder et arbejds møde snarest i den nærmeste fremtid, da workshoppen skal afvikles inden d. 17. april.

Bilag

IRLU Sektionsledelse 02-24.pdf

Sektionsledelse - formelle rammer IR-LU 02-24.pdf

Punkt 3: Revideret rejsepolitik 13.45-13.55 (v. Morten)

Mundtlig drøftelse (oplæg v. Morten)

Beslutning

Morten Frederiksen præsenterer den reviderede rejsepolitik for rådets medlemmer samt Lokaludvalgets medlemmer. Den nye rejsepolitik er en konsekvens af et ønske i LU om at begynde en nedsparring af timebanken så den gamle timebank kan genaktiveres.

Et IR-medlem præsenterer en mail sendt fra en fælles repræsentant, som var skrevet på baggrund af et formøde inden rådet skulle samles i dag. En kort opsummering er:

- VIP er ikke tilfredse med processen
- VIP er ikke tilfredse med, at IR ikke er blevet inddraget; det burde IR have været
- VIP er ikke tilfredse med politikken

VIP foreslår en ny proces, hvor IR inddrages og er med til at definere principperne for at give en bedre og mere effektive beslutning. Der ønskes en hurtig proces, da man oplever at reglerne for konference deltagelse er ændret med meget kort varsel og det dermed griber ind i forskernes planlægning af deres konference deltagelse. Forslaget er, at mens processen står på, skal de gamle regler gælde. Dermed kan man agere efter tidligere aftaler, som er aktuelle og afvikles nu.

VIP vil desuden gerne indgå i en diskussion om hvordan, rejsemidlerne kan bruges mere strategisk.

Dekanen understreger at selv om tidligere praksis har været, at man kunne komme afsted på flere konferencer, så gav den tidligere politik kun lovning på en konference pr VIP om året.. Institutledelsen er åben for at tale om en revideret politik, men det kræver at man både adresserer timebanken og mere generelt ser på forskningsstøtte midlerne - som konference-midlerne er en del af. Den eksisterende praksis har forfordelt de etablerede forskere over yngre og nye forskere. Den nye politik giver alle mulighed for at komme afsted på rejser samtidig med, at den hjælper med at afvikle instituttets gæld til forskningen.

TR rejser en bekymring vedrørende midler ift. retfærdighed samt en bekymring ift. timebanken. Folk der har mulighed for det, kommer timer i banken, men de får dem ikke afviklet. Og understreger, at det jo er hensigten at nedsætte timerne.

VIP ønsker at politikken skal revideres i IR regi, men dekanen ønsker at initiativet skal ligge i FoU som er instituttets sagskundskab på forskningsområdet og skal rådgive om den korrekte anvendelse af forskningsstøttemidlerne.

Et IR-medlem påpeger at FOU ikke er repræsentativt for alle, hvorfor det er vigtigt, at IR inddrages. Medlemmet understreger desuden, at TR kører processen for timebank og forskningsunderstøttelse og det er vigtigt ikke at koble de to, da det er grundlag for forvirring.

Et IR-medlem argumenterer også for, at det hører under IR. Der sammenlignes det med TAPs timeregistrering og oversætter det til, at TAP skulle bruge deres fleks-timer på et kursus, som er en del af deres arbejde.

Et IR-medlem understreger, at VIP står på, at IR skal være med i processen og beslutningen. Kunne der laves en proces, hvor både IR og FOU er med? Beløbsgrænsen skal desuden debatteres.

Morten konkluderer, at han tager diskussionen med i FOU, som laver et oplæg til drøftelse i IR. Det understreges at den nye politik betyde, at hvis man ikke har timerne til medfinansiering af konferencerejse 2, så betaler ISE. Men, hvis man har timerne i sin timebank, medgår de til at dække udgiften.

TR forklarer, at vi er i en situation, hvor vi tilfældigvis er i en sparerunde. Dermed skal rejsepolitikken være bæredygtig. Der løftes en bekymring om, at der er et helt IR, der gerne vil høres. Dermed bliver det et spørgsmål om medarbejdertrivsel. Der er en bekymring for hvordan, man føler sig hørt i IR, hvilket på sigt kan skade IRs legitimitet.

Morten foreslår, at ophæver beløbsgrænsen grænsen for første rejse, men vil fortsat håndhæve den ny politik for anden rejse. Han sørger for, at dagsorden for det kommende FOU møde inkluderer dette nye punkt. Derefter vil det blive fremlagt på efterfølgende IR-møde om muligt. Morten inviterer til input, han kan tage med i FOU.

Bilag

Retningslinjer for instituttets dækning af møder, konference mm 2024.pdf

Retningslinier ved udgiftsdækning af VIP rejser og støtte til korrekturlæsning på ISE 2016.pdf

Data Institutpulje 2023.docx

Punkt 4: Drøftelse af 250.000 kr. grænse for ansøgninger 13.55-14.05 (v. Anders)

Mundtlig drøftelse v. Anders

Beslutning

Af hensyn til mødets rettidige afslutning blev dette punkt gjort til sidste punkt på dagens dagsorden og resten rykket til næste møde.

Et IR-medlem gengiver at flere forskere har fortalt at de har fået afslag på at søge bevillinger under 250.000. Der blev derfor sat spørgsmålstegn ved, om det er en vedvarende regel og hvorvidt man kan løse op for den. Der blev udtrykt forståelse for sekretariatets manglende ressourcer ift. administration, men lægges op til at forskerne selv kunne stå for administrationen på mindre bevillinger.

Dertil pointerede Signe, at ISE stadig står til måls for rammerne og legaliteten af administrationen af bevillingen, som ofte er omstændelig. Hun understregede desuden, at dispensation er mulig med en faglig begrundelse. F.eks. skal unge forskere ikke hindres i at få en første bevilling med denne regel. Signe understregede desuden, at beløbsgrænsen er implementeret i forlængelse af forskningsstrategien, så vi kunne lægge ressourcerne de rigtige steder.

Morten bakker op om pointen med dispensation på baggrund af individuelle faglige begrundelser bl.a. ifm. mindre strategiske ansøgninger som del i opbygning af karriere eller forskningssamarbejde .

Et IR-medlem tilføjede, at når man åbner op for undtagelser, skal man passe på, at vi ikke fjerner grundlaget for reglen. Der er de samme krav til en ansøgning på kr. 50.000 som ved kr. 4 mio. og det tager samme tid at administrere efterfølgende. Hvis man åbner op for de små aftaler, skal man sikre sig minimale administrative krav. Administrationen skal ikke sætte begrænsninger for forskningen, men den skal også kunne understøtte det.

Det viser sig endvidere, at der er opstået en del misforståelser ifm. begrænsningen, da nogle af de eksempler der blev givet på mindre ansøgninger, allerede er undtaget beløbsgrænsen. Et IR-medlem opfordrer institutledelsen til at kommunikere rammen ud igen til alle og tydeliggøre muligheden for at søge dispensation.

Punkt 5: Orientering: Regnskab 2023 og Budget 2024 14.05-14.15 (v. Signe)

Beslutning

Mødet trak ud, hvorfor punktet ikke blev afviklet.

Bilag

Regnskab 2023, Budget 2024 til IR_240229.pdf

Regnskab 2023 og Budget 2024

Indstilling

Det indstilles, at Institutrådet orienterer sig i det fremlagte Regnskab 2023 for ISE samt Budget 2024.

Sagsfremstilling

Det korrigerede budget for 2023 gav et bundlinjemål på -6.7 mio.kr. Det endelige regnskab for 2023 viste et resultat på -5.3 mio.kr., hvilket er en forbedring af bundlinjen på 1.4 mio. kr.

I regnskabet kan følgende bemærkes i forhold til budget og prognose 2 2023

På DR 10 Ordinær virksomhed

- Indtægterne for salg af varer og tjenester blev fremskrevet mekanisk på baggrund af historisk viden, fremskrivning var for høj, og gav en mindre indtægt på 0.9 mio.kr.
- Der var et øget optag af udenlandske selvbetalere (USB), som gav en merindtægt på 0.7 mio.kr.
- Det samlede merforbrug på løn udgør 3.5 mio.kr. i forhold til budgettet.
- Den reelle lønforventning uden frikøb var på kr. 86.1 mio.kr. og endte på 86.8 mio.kr. Merforbruget skyldes primært et øget forbrug af D-VIP begrundet i det øgede USB-optag.
- Den centrale budgetenhed, blev gjort opmærksom på at frikøbsforventningen var for lav, hvilket blev rettet op i prognose 2 til forventede 12.4 mio.kr. Den samlede omsætning endte på 13.2 mio.kr. inkl. frikøb fra tidligere år.
- Driftsudgifterne er 0.4 mio.kr. højere end budgetteret.
- Øget omsætning på Ekstern virksomhed har øget instituttets overhead, samtidig er den gennemsnitlige overhead for projekterne steget fra 25% til 28%. Forventet overhead i prognose 2 var 7.5 mio. kr. og regnskabet endte på 8.5 mio. kr.

På DR 25 Ph.d.-uddannelsen

- Regnskabet endte på et mindreforbrug på 1.2 mio.kr.
- Lønforbruget endte 0.45 mio.kr. under budget og driftsforbruget på Ph.d.-skolen på 0.7 mio.kr. mindreforbrug.

På DR 90-95 Ekstern virksomhed

- Den samlede omsætning på ekstern finansiering endte på 35.8 mio.kr., hvilket er 5 mio.kr. over regnskabet i 2022. Resultatet skyldes primært højere frikøb, samt et højere driftsforbrug end forventet og dermed et øget overhead.

Bilag: Oversigt over Regnskab 2023 korrigeret budget 2023, samt udkast til Budget 2024

Vær opmærksom på, at indtægter står med minus (-) i tabellerne.

Punkt 6: Strategisk handleplan 14.15-14.45 (v. Signe)

Beslutning

Mødet trak ud, hvorfor punktet ikke blev afviklet.

Bilag

Strategiplan_ISE_2022-2025.pdf

Handleplan 2024-2025_udkast til IR F24.xlsx

Høring: Udkast til ISEs strategiske handleplan 2024

Indstilling

Det indstilles, at Institutrådet

- Orienterer sig i ISEs Strategiplan 2022-2025 (bilag 1) og i udkast til handleplan 2024-2025 (bilag 2)
- Drøfter og kvalificerer handlinger og mål i handlingsplanen især i lyset af de forventede store omkalfatringer af uddannelsesområdet (den nationale uddannelsesreform), og den forventede reform af forskningsledelsen på instituttet.

Sagsfremstilling

Jf. aftalt proces for opfølgning på ISEs Strategiplan 2022-2025 (IR 26.10.22) fremstilles her udkast til handleplan for 2024 og 2025. Institutrådet drøftede status 2023 på sit møde 4/2023 (IR 6.12.2024 se referat nedenfor) og prioriterede da en række temaer, som vi har forsøgt at tage højde for i de konkrete handlinger og mål for de kommende år. Handleplanens handlinger og mål ligger tæt op ad den forrige handlingsplan. Samtidig pointerede Institutrådet også at ambitionsniveauet skulle ligge inden for det realiserbare. Udkastet til handlingsplanen forsøger derfor at definere handlinger/mål, der ligger inden for ISEs egne rammer at prioritere og ændre, men som samtidig vurderes at skubbe på den ambition, som strategien udtrykker.

Noter fra IR 6.12.2023: Institutrådet drøftede fokus for de kommende handlinger 2024-2025:

De strategiske målsætninger er uændrede for 2024-2025, men de forventede store omkalfatringer af uddannelsesområdet (den nationale uddannelsesreform), og den forventede sektionsledelsesreform vil komme til at fylde meget. Institutrådet drøftede flg. temaer til prioritering i ISEs handleplan 2024-2025:

- Ligestilling og kønsfordeling ikke mindst ift. talentudvikling, karriereveje og overgange mellem ansættelser, bedømmelsesudvalg mm.
- Kandidatreformen og RUCs regionale strategi, ikke mindst ift. employability og samarbejde med regionens parter i både uddannelse og forskning
- Forskningsgruppeledelsens funktion ift. styrket forskningskvalitet
- Forberedelse af Sektionsledelse, inddragelse af instituttet og klarhed over formål med og snitflader til såvel ny ledelsesfunktion som ift. studieledelse, forskningsledelse
- International studenterrekruttering og sikring af ISEs internationale brand, kompetenceudvikling, det internationale klasserum, projektarbejdsmetode
- Studiemiljø og fastholdelse, ikke mindst i nye/interimbygninger
- Forberedelse af KA-reform, inddragelse af fagmiljøerne

Proces for opfølgning

Instituttets strategiplan er et led i Roskilde Universitets strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Strategiplanen er forankret i Institutrådet, der er primær høringspart, mens enkelte indsatser forsøges

placeret hos instituttets øvrige rådgivende udvalg mhp. at skabe ejerskab og fælles ansvar for indsatsen. Institutledelsen har ansvar for at drive handlingerne med hjælp fra Institutsekretariatet og arbejdsgrupper eller særligt udpegede ansvarlige/projektledere.

Strategiplanen er omdrejningspunkt for årlige opfølgingsmøder mellem Institutledelsen og Rektoratet mhp. at vurdere fremdrift og kurs ift. strategiplanen og ift. den strategiske rammekontrakt mellem Roskilde Universitet og ministeriet. Det vil her være muligt at drøfte justering og revision af strategiplanen fx ved udefrakommende faktorer, som universitetet/instituttet er nødt til at handle på.

Ved afslutning på en strategiplansperiode (2025) foretages en mindre selvevaluering på institutterne og i RUC Administration i forhold til strategiplanens initiativer og indsatser mhp. at vurdere, hvilke indsatsområder der skal prioriteres i den kommende periode.

Punkt 7: Eventuelt 14.30-14.45

Beslutning

Mødet trak ud, hvorfor punktet ikke blev afviklet.