

# Referat

15. december 2021

<b>Emne</b>	4. møde i Akademisk Råd 2021
<b>Dato og tidspunkt</b>	15. december 2021 kl. 14.30-16.30
<b>Sted</b>	<b>Online via Zoom</b>
<b>Deltagere</b>	Kirsten Kaya Roessler VIP, Jasper Schipperijn VIP Elsebeth Stenager VIP, Henrik Dimke VIP (Formand) Jane Stubbe VIP, Ole Skøtt (Dekan født medlem af Akademisk Råd) Merete Munk (Fak sek Observatør), Birgitte Damby Sørensen TAP Jette Hvelplund TAP, Anne Katrine Post Hansen stud.rep, Anne-Sophie Husted Jensen 1. suppl (indtrådt som stud rep. E21)
<b>Gæster</b>	Strategisk udviklingschef Eva Sophia Meyers Institutleder for IST Rikke Leth-Larsen
<b>Afbud</b>	Mie Grønning Rytz Hansen TAP Kira Faarup Christensen stud.rep. Emma Olivia Kanchana Ertner Bengtson 2. suppl
<b>Mødeleder</b>	Formand Henrik Dimke
<b>Referent</b>	Anne Mette Kargaard (sekretariatsbetjener for Akademisk Råd)

Journalnr. 21/144

amkargaard@health.sdu.dk  
T +4565502722

## 1. Velkomst (5 min.)

Herunder:

### Godkendelse af dagsorden og referat

Bilag 1 – Referat fra 22.09.21 se [SharePoint](#)

#### Referat

Formand Henrik Dimke (HD) bød velkommen og orienterede om hvordan godkendelse af referater fremover til foregå. Referaterne sendes ud indenfor 2 uger efter mødet, hvor I vil have mulighed for at kommentere og godkende dem.

Referatet af 22. september 2021 blev godkendt

Referat af 10. november 2021 blev godkendt

Referat af 25. november 2021 blev godkendt, HD gjorde hertil opmærksom på, at drøftelsen den 25. november omkring uddannelser i hele landet, og det udsendte materiale hertil, fortsat behandles fortroligt, samt at referatet ikke offentliggøres endnu. Det offentliggøres højst sandsynligt først efter den 12. januar 2022,

grundet  
fortroligheden.

Herefter fulgte en kort gennemgang af dagsorden for mødet.

Der var ingen yderligere kommentarer til det fremlagte.

**2. Temadrøftelse  
Om GEP  
(50 min.)**

**Oplæg om Diversitet - Gender Equality Plan v/ Strategisk udviklingschef  
Eva Sophia Meyers og Instituttleder for IRS Rikke Leth-Larsen**

Sagsfremstilling

Oplægges vedr. information om Gender Equality Plan (GEP) og dens betydning for universitetet. Specifikke tiltag ved fakultet SUND og ambitioner fra Fakultets ligestillingsudvalg.

Efter oplæg drøftes det, hvordan Akademisk Råds arbejde kan understøtte fokus på ligestilling og diversitet, fx specifikke indsatsområder man skal være specielt opmærksomme på, det praktiske arbejde med indsatsplaner samt krav til afrapportering osv.

Referat

HD bød Eva Sophia Meyers (ESM) og Rikke Leth -Larsen (RLL), velkommen. ESM har været meget involveret i udarbejdelse af GEP som implementeres på SDU, og RLL er forperson for SUNDs Ligestillingsudvalg.

RLL lagde ud med at berette om arbejdet med ligestilling på SDU, og at det startede som en græsrodsbevægelse. Dog blev det for få år siden sat på den strategiske agenda for SDU, hvor man siden har arbejdet målbevidst med ligestilling.

ESM præsenterede herefter, begrebet GE+ der står for køn og mangfoldighed, diversitet og inklusion og favner det hele.

Målet er, at SDU sikrer at være en inkluderende og mangfoldig arbejdsplads og studieplads for studerende, ved at arbejde strategisk med det.

På EU-plan er der også krav til at man overholder kravene som foreskrevet i EU-Horizon. Kravene i EU-Horizon er adgangsgivende for at man som forsker kan søge EU fondsmidler, men det er ikke alene derfor, at det er på SDU's strategiske agenda. På SDU er målsætningen for ligestilling ikke en 50/50 kønssammensætning, men det er en målsætning, at det datagrundlag der skabes initiativer ud fra, er i orden.

Det er også en målsætning at være i stand til at formidle og implementere GE+ på hele SDU.

SDU har arbejdet med dette systematisk i de sidste 4 ½ år. Det har foreløbig resulteret i at der er skabt initiativer og lavet oplæg på at få arbejdet køn og diversitet ind. Herudover er der oplæg om fokus på krænkende adfærd og oplæg om at bringe ligestillingsperspektiver ind i forskning og på uddannelserne.

ESM beskrev endvidere hvordan kravet fra EU Horizon spiller ind i GEP på SDU. (Se slides fra ESM og RLL)

Det er et stort spørgsmål, hvordan indarbejdes kravene og anbefalingerne på de forskellige områder, men svaret på dette er, at det har vist sig, at EU-Horizons-rammeværk/krav giver rigtig god mening ift. SDU GEP. Der er et tæt samarbejde med SDU's ligestillingsudvalg, hvor RLL er formand, og GE-organisationen hvor ESM arbejder.

I GE-organisationen er der tæt kobling til de daglige opgaveløsninger på SDU. En GEP kan godt forveksles med en handlingsplan, hvilket det også er, men det

er tillige en kvalitetssikringsplan der gør, at det som sættes i søen, også virker, og at arbejdet bevæger sig i den rigtige retning.

GEP er bygget op på samme måde som kvalitetssystemet på SDU (akkrediteringsområdet) hvor man arbejder med kvalitet på flere niveauer af institutionen (SDU-niveau, Fakultetsniveau og Institutniveau og det administrative niveau).

Ligestillingsinitiativet er op til den lokale ledelse at drive og således er det også forankret lokalt men med reference til Ligestillingsudvalget. I Ligestillingsudvalget mødes man 4 gange om året, og medlemmerne har i mellemprioriteten forskellige opgaver og aktiviteter, så der kontinuerligt sker noget, og der indhentes og udveksles viden.

GE-organisationen er glad for samarbejdet med Institutniveauet. Modellen prøvet af på SUND, med stor glæde, og afgørende output for udformningen af GEP. GEP for SDU er nu godkendt og i gang. ESM gennemgik herefter cyklussen for GEP.

Man mødes på hhv. Fakultetsniveau og institutniveau (se slides)

En GEP forløber over 2 år, den indeholder flere elementer, og man har fordelt opgaverne så ressourcerne fordeles bedst muligt. Der er mere information som alle ligger på [sdu.dk](http://sdu.dk) og [sdunet.dk](http://sdunet.dk) om GEP

RLL oplyste, at alle institutter har forskellige fokusområder, men det viser sig at der er mange sammenfald i fokuserne.

I ligestillingsudvalget er der udarbejdet indsatsområder for institutterne på SUND, fx er Data fx et vigtigt indsatsområde og rekrutteringsprocessen er der også stor opmærksomhed på.

ESM: anbefalingerne i GEP stemmer overens med EU's anbefalinger, og fremlagde herefter, hvordan GEP's integrering i universitetets praksis skulle anskues og forstås. De vigtigste fokusområder er, at der er fokus på hvem der har processerne og hvor processerne ledes hen (personer, processer, organisation). Et andet område er fokus på hvad (forskning og uddannelsesområdet – indholdet)

Herefter blev der stillet følgende spørgsmål til AR til refleksion og drøftelse:

- Hvilken opgave har AR ift. GE+?
- Hvad savner AR?
- Hvilke muligheder er der for at styrke samarbejde og opgaveløsning?

Jasper Schipperijn (JS) spurgte ind til hvordan kønsskævhed konkret rettes op? ESM svarede hertil, at man har et krav om, at der altid er mindst 3 kvalificerede kandidater til en stilling. Man har tidligere set på kønskrav, men er gået bort fra denne markør, da det ikke giver mening alene at stille et krav om at der fx skal være en kvinde iblandt ansøgere/kandidater.

HD bemærkede hertil, at AR tidligere haft drøftelser om kønsdiversiteten i forbindelse med bedømmelsesudvalg.

Der var herefter en drøftelse om, at der muligvis opstår en skævhed af overbebyrdelse af administrative opgaver, som følger med udpegningen af de kvindelige medlemmer, og om den manglende anerkendelse af de kvinder der

bruger deres tid på at sidde i disse udvalg, i stedet for at have tiden til at forske og publicere, som mere naturligt anerkendes i forskningsverden.

HD konkluderede hertil, at barren for kønssammensætning bør sættes efter rekrutterings- og fastholdelsesgrundlaget.

HD spurgte herefter ind til graden af frafald blandt kvinder, som er stort fra post doc til lektor, og det faktum at kun få når til professorstillingerne. Hvad gør man for dette på SDU?

RLL svarede hertil, at dette kan afhjælpes med en mentorordning som det fx er set på AU. Mentorordninger kan gøre en væsentlig forskel for karrieresporet, og der arbejdes i det mindre med denne slags på SDU, men det kan være en idé at udrulle det bredere. ESM supplerede med, at de initiativer der laves i GE-organisationen, er for alle og at det kommer alle til gode, ikke kun kvinder, selvom de relativt får mere benefit ud af de ændringer der laves.

JS bemærkede hertil, at det lyder som en god ide med mentorproces for alle, hvis det kan hjælpe (unge) forskere. Kirsten Kaya Roessler (KKR) forespurgte en udarbejdelse på 5-10 punkter, der kan fremme karrieren, som man vil kunne arbejde videre med ude på institutterne. ESM bemærkede hertil, at det var en god idé.

ESM spurgte herefter ind til AR's rolle ifm, bedømmelsesudvalg og om man ville være villig til at afprøve unconscious bias, som pilot. HD nævnte, at fonde tidligere har diskuteret om bedømmere skulle have et dokument hvor specifikke opmærksomhedspunkter af denne type angives. OS gjorde hertil opmærksom på, at bedømmelsesudvalg vedrørende Phd afhandlinger ligger hos Ph.d-skolen og UvAA. Det blev herefter aftalt, at HD skulle se nærmere på om det var noget der kunne arbejdes videre med.

HD takkede oplægsholderne for oplægget. ESM oplyste at hun ville sende oplægget til AMK, så det kunne videresendes til medlemmerne. Dette er gjort, og oplægget vil blive fremsendt til AR, med udsendelse af referatet.

### 3. Opfølgning (10 min.)

#### **Opfølgning vedrørende Uddannelser i hele landet v. Dekan Ole Skøtt**

Sagsfremstilling

Der orienteres kort om status vedr. uddannelser i hele landet.

Referat

HD Bestyrelsen har nu truffet beslutning, men det er stadig fortroligt indtil den 12. januar 2022.

OS: Bestyrelsen har godkendt materialet der er indsendt. Dog er der fortsat forskellige muligheder for, hvordan det endeligt kommer til at se ud.

SUND overvejer at lave ny kandidatuddannelse sammen med TEK, men det kan nå at ændre sig mange gange.

Der er mere politisk modvind på emnet pt. Ministeriet har dog fastholdt, at der skal skæres 5% frem til 2025, men OS konkluderede, at det er svært at se hvorledes det endelig bliver.

OS præciserede, at der kun er tale om de 30 pladser vi flytter vedr. medicin, men at man i pressen har opfattelsen af, at der er tale om yderligere pladser, det er ikke tilfældet. Idræt flytter også noget ud fra Odense.

#### 4. NytSUND (10 min.)

##### Kort orientering om NytSUND v./ Dekan Ole Skøtt

Der gives en kort oversigt vedr. status for flytteprocessen og nyeste udvikling om NytSUND.

##### Referat

HD ønsker det som fast punkt på dagsorden, dette blev taget til efterretning hos medlemmerne, og vil fremover være et fast punkt på dagsordenen.

Herefter gav OS en status på, hvor langt man er lige nu. Man regner fortsat med at byggeriet er færdigt februar 2023 og overdrages til SDU. Råhus entreprisen har været færdig før tid, men der dukker nogle gange uforudsete ting op, som derfor kan ændre sig.

Priserne kan have ændret sig i løbet af de ti år som processen har været undervejs. Nogle forskellige ting er endnu ikke fastlagt, såsom hvem der skal bære udgifterne, er det fakultet/institutterne/fællesområdet/ eller ministeriet. Der har været lidt ændringer i den strategiske styregruppe, som nu består af Universitetsdirektøren, områdechef Henrik Mørkeborg, OS og sekretariatschef Merete Munk. Herunder er der den operationelle styregruppe, der består af Henrik Mørkeborg, institutleder Uffe Holmskov og Anne Kathrine Overgaard og Torben Durck Johansen begge fra Fakultetssekretariatet.

Herudover er der nedsat en række arbejdsgrupper. Se mere på sdunet om NytSUND [her](#)

Bygning 41 der allerede står færdig, er bygget for SUND renoveringsmidler. Oprindeligt var disse midler budgetteret til renovering af bygningerne i Winsløw Parken. Bygning 41 deles dog med NAT, grundet praktiske årsager. Fraflytning fra WP sker fra februar 2023, men alle detaljer er ikke på plads endnu.

Placering af de enkelte medarbejdere i det nye byggeri er fortsat ikke helt gået op.

SUND får en periode med dobbelt husleje, ca. et halvt år, så jo hurtigere vi kan flytte, des mere kan universitetet sparre.

SUND har selv en opsparing der kan dække nogle specifikke omkostninger ved flytningen.

Birgitte Damby Sørensen (BDS) spurgte ind til, hvor meget af interiøret der forventes at vi tager med fra WP og om der er en plan for dette OS svarede hertil, at de enkelte enheder selv vurderer om man vil have det med, eller om man vil budgettere med købe nyt. En opfordring er dog at tage ud og se lokationen, for at se om interiør mv. passer ind.

#### 5. Orientering (30 min)

Orientering v. Formanden (10 min)  
a. Meddelelser

## b. fra Universitetsrådet

## Referat

HD informerede om overvejelse af referaterne til møderne i AR, således at der sker hurtigere godkendelse og at referaterne derefter ligges online så andre kan følge med i Akademisk råds drøftelser.

Siden sidste møde har der været en doktordisputats til skriftlig godkendelse i AR, som blev imødekommet og videresendt til Ph.d.-skolen.

HD har i regi af Universitetsrådet været på regnskabskursus om SDU's økonomi. Der er en forventning om at dette kursus udbydes til medlemmerne i AR i det nye år. HD informerer mere herom, når der er nyt om det.

HD oplyste endvidere, at han arbejder på hvordan AR's drøftelser kommer ud til en bredere gruppe på SUND, og har været i kontakt med leder af kommunikation på SUND omkring dette, men beder alle medlemmerne om at tænke over muligheder for et udbrede kendskabet til Akademisk Råd.

Vedrørende Universitetsrådet oplyste HD, at referatet derfra er tilgængeligt på [nettet](#), dog ikke fra seneste møde, og han har også deltaget i en del ekstraordinære møder om samme emner som AR har afholdt ekstraordinære møder om. Ift. drøftelsen om SDU's rolle nu og i fremtiden, har der været mange gode bidrag fra fakulteterne, og de var overraskende enslydende, så det er spændende hvordan disse modtages i bestyrelsen.

Vedrørende det nye Klimacenter på SDU oplyste HD, at der endnu ikke er ansat en leder, hvorfor prorektor Sebastian Mernild er indsat som midlertidig leder. Klimaplanen for SDU har også været drøftet. Den indeholder en række tiltag, som skal reducere CO<sub>2</sub>-aftrykket med svarende til 70% fra 1990. Der er nedsat en ekspertgruppe bestående af forskellige forskere, direktionsmedlemmer og administrative medarbejdere. På SDU er der to store områder med væsentligt CO<sub>2</sub>-reduceringspotentiale: 1. Bygninger og 2. flyrejser.

## Orientering v. Dekanen (10 min)

- c. Orientering fra Fakultetet
- d. Orientering fra Direktionen
- e. Orientering fra HSU m.fl.

## Referat

Emnet Uddannelser i hele landet fylder meget, både i Direktionen og i HSU, og HD har allerede berettet om det vigtigste i sin orientering.

Dog er der via ministeriet tilført flere basisforskningsmidler til SDU, et beløb på 20 mio. kroner årligt. På denne baggrund skal der laves en revideret budgetmodel på universitetet, og dermed skal der også laves en revideret budgetmodel på SUND

Uddannelser i hele landet får også indflydelse på økonomien, men overordnet er økonomien god på SUND.

For så vidt SUND FAK, har institutledere, Dekan og sekretariatschef netop deltaget i et strategiseminar, hvor der var særlig fokus på forskningsstrategi. Der er på SUND blevet nedsat en gruppe med institutleder Uffe Holmskov som leder af dette for at sikre at man fastholder indsatsen på det der arbejdes med, og mulighed for at udarbejde struktur og faste processer for forskningsstrategien.

Orientering v. Studenterrepræsentanterne (5 min)

a. Orientering fra studienævnene

Referat

Stud.rep. Anne Sophie Husted kunne berette fra Medicinuddannelse, at arbejdet med revision af studieordningen for kandidatuddannelse er i gang. Der har været en drøftelse med studienævnet om undervisningsformerne skulle tage op, med sigte på de muligheder der er, både nu og når vi flytter ud på NytSUND - hybrid/fysisk/online undervisning. Man frygter at de fysiske forhold ikke bliver bedre, men at der tværtimod bliver mindre plads.

Herudover har der været en drøftelse af evalueringssystemet, da faktum er, at der generelt er ringe tilslutning til evalueringer fra de studerende. Man har drøftet hvad kan der gøres for at få svarprocenten op.

JS bemærkede hertil, at måden at spørgsmålene udformes på klart kan forbedres. JS underviser selv i udformning af spørgsmål, og vil gerne hjælpe med forbedringen. HD supplerede at han på sit modul har haft gode resultater på tilslutningen ved at give de studerende tid til at lave evalueringen i midten af en forelæsning, for på den måde at få evalueringerne udfyldt.

OS bemærkede til det fremførte, at man også får mulighed for at tage auditorierne på Campus i brug når vi flytter ud på NytSUND. Mht. evalueringerne bliver spørgsmålene udformet centralt, men fint hvis vi har nogle eksperter der kan forbedre spørgsmålene og dermed give evalueringerne et kvalitetsløft.

Orientering fra TAP (5 min)

Intet til referat.

**6. Emner til kommende møder (10 min.)**

Drøftelse af emner til kommende møder i AR

Referat

HD opfordrede til at medlemmerne gerne måtte komme med emner og melde ind Med emner nu. Dog blev der ikke meldt nye emner ind på mødet.

**7. Evt.**

Intet til referat

**Emnebank til kommende møder**

- Evaluering af undervisning
  - Evt. oplæg fra sekretariatschef Merete Munk eller anden FAK-repræsentant.
- Hvilke positive konklusioner fra COVID-19 kan der drages?
  - Fx online-undervisning:
- Eksamensforløbene, stedprøver uden at være stedprøver
- Hvordan tester man den viden de studerende skal have og hvordan hindrer man eksamenssnyd?
- Mee too/sexisme – hvad betyder det for rekruttering og tiltrækning af dygtige forskere og hvor attraktiv er SDU som arbejdsplads
- Kriterierne for at blive professor ved SUND vs. Øvrige institutter på universitetet - en drøftelse om hvorvidt der bør nedsættes skarpere kriterier til bedømmelsesudvalgene (Institutledere fra KI og IRS inviteres)
- Formanden for UvAA's årsberetning (PhD-skoleleder og formand for UVAA inviteres)