

## Referat

<b>Emne</b>	Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP	KKG
<b>Dato og tidspunkt</b>	Onsdag d. 16. januar kl. 12.30 – 14.00	kgautier@sdu.dk T +4565504647 M +4593507700
<b>Sted</b>	Lysningen stuen	
<b>Inviterede</b>	Ole Skøtt, Martin Svensson, Jens Troelsen, Lars Elbæk, Per Krogh Hansen, Anne Magnussen, Horst-Gunter Rubahn, Bertil F. Dorch, Kamilla Jensen Husen, Kristian Debrabant, Birgitte Lilholt Sørensen, Lone Grønbæk Jørgensen, Simon Jepsen, Rie Troelsen	
<b>Fra SDU HR deltog</b>	Karna Kühnell Gautier, Jakob Ejersbo	
<b>Afbud fra</b>	Kamilla Jensen Husen	
<b>Dagsorden sendt til orientering til</b>	Thomas Buchvald Vind, universitetsdirektør og formand for Udvalget for karriere- og kompetenceudvikling af TAP Birgitte Damby Sørensen, tillidsrepræsentant og næstformand for Udvalget for karriere- og kompetenceudvikling af TAP Lisbeth Møller, Chef for SDU HR	
<b>Mødeleder</b>	Ole Skøtt, formand for udvalget	

---

### Dagsorden

#### 1) Godkendelse af dagsorden

- Velkommen til Institutleder for Mads Clausen Institut Horst-Gunter Rubahn som A-side medlem fra TEK. Horst-Gunter afløser Peder Thusgaard Ruhoff, der er fratrukket som institutleder ved årsskiftet.

#### 2) Runde ved alle hovedområder

- Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP sker i de faglige miljøer på SDU's fakulteter understøttet af initiativer på SDU-niveau samt tilbud drevet af enheder på Fællesområdet. Derfor indledes med en runde med orientering om initiativer og aktiviteter inden for Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP på fakulteterne.
- HUM: Fakultetet har fokus på forskere tidligt i deres videnskabelige karriere, hvor fakultetet er engageret i Research Academy og i aktiviteter indenfor karriereudvikling
- SDUUP: Der arbejdes med kompetenceudviklingsprogram indenfor brug af AI i undervisningen

- NAT: Der arbejdes med bæredygtig undervisning. Der arbejdes både med pædagogik og didaktik. Her er fokus på optimering af tid og udbytte.
- TEK: Arbejder med kønsbalance og forskningsfinansiering. Målet er at sikre, at flere kvinder indgår i forfremmelsesprogrammet. Desuden arbejdes der på, at det pres der er for øget ekstern finansiering af forskning, ikke bliver en væsentlig stressfaktor. Et middel her til er at sikre, at forskere har de nødvendige kompetencer til at søge midler.
- SUND: Arbejder med en ny strategi, der bl.a. har fokus på talentmiljøer og kompetenceudvikling af VIP. Tilgangen er, at klare formuleringer om muligheder for kompetenceudvikling ikke kun vigtigt ift. at kunne må de opsatte mål, men også for at være attraktiv arbejdsplads og kunne tiltrække talentfulde forskere. Gode muligheder for kompetenceudvikling kan være en lige så vigtig tiltrækningsfaktor som et højt lønniveau. SUNDs ligestillingsudvalg har etableret et mentorprogram.
- IOB: Karriere- og kompetenceudvikling indgår i IOBs strategi. Der er fokus på at fremme ligestilling og diversitet samt på yngre forskere. Instituttet har nedsat et forskningsstrategisk udvalg, der skal arbejde med at fremme ekstern funding, karriere- og kompetenceudvikling for VIP samt sikre deltagelse i Research Academy.
- SAMF: Fakultetet arbejder med at sikre en AACSB akkreditering. Derudover arbejdes med brug af AI både ifm. forskning og undervisning samt med MUS. På Økonomisk Institut har man oprettet et Scientific Advisory Board, som skal støtte forskere i ansøgningsprocessen ift. ekstern finansiering.

### 3) Drøftelse: Karriere- og Kompetenceudvikling af yngre forskere og udvikling af talentmiljøer på SDU

Drøftelsen fulgte op på oplægget af Ole Mathorne, der blev leveret på sidste møde (vedhæftet) og byggede på tre oplæg:

- To billeder af hvordan Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP gribes an:
  - i) Research Academy på SDU – oplæg v. Ole Mathorne (vedhæftet)
  - ii) UCPH-forward på KU – online oplæg v. Ann-Sophie Porsmose Christensen, Forskningservice KU
- Overblik over 'Early Career Development' på SDU v. Karna Kühnell Gautier (vedhæftet)
- Ann-Sophie Porsmose Christensen fortalte om UCPH-forward på KU. Deltagerne udvælges til programmet både ud fra egnethed og ud fra kriterier, der skal sikre en diversitet ift. køn og danske/internationale forskere og interesse for academic citizenship. Programmet spiller sammen med "Society of Fellows" bestående af deltagere fra de tidligere kohorter i UCPH-forward. Tilgangen i "Society of Fellows" er, at forskere, der har deltaget i UCPH-forward, skal give noget tilbage til organisationen.
- Det blev drøftet hvordan Research Academy på SDU kan skabe værdi ved at alumner fra det første forløb, der aktuelt er i gang, kan danne en form for society og spille sammen med de kommende forløb.

### 4) Drøftelse: Plan og fokus for 2. runde Drøftelser af Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP på SDU's institutter

Implementering af strategien for KKV understøttes af, at institutter drøfter KKV og identificerer indsatsområder. SDU HR og SDUUP er ansvarlige for at drive drøftelsesprocessen (hvert andet år for hvert institut, 3 fakulteter det ene år og 2 fakulteter det næste år). Første runde drøftelser blev gennemført i 2022-23 (se opsamling i vedhæftede notat). Næste runde KKV-drøftelser igangsættes i 2024. Med afsæt i oplæg til kvalificering af drøftelserne på sidste slide i notatet ønskes en drøftelse af udvalgets ønsker til indhold i og udbytte af KKV-drøftelserne.

Der var tilfredshed med at en runde af KKT-drøftelser på alle institutter igangsættes primo 2024 ud fra oplægget.

#### 5) Meddelelser

- Status på udvikling af ressourcer for undervisere i 'Kend dine studerende' (hvordan møder undervisere Generation Z/Internationale studerende/vejleder sårbare studerende og studerende der oplever udfordringer i form af stress o.a.). Initiativ igangsat efter forslag fra Biologisk Institut.
- Der afholdes Ledelseskonference for de danske universiteter 25. og 26 november 2024. Temaet er kandidatreformens effekt på universiteterne og afholdes lige efter kandidatudvalget har afleveret sin rapport til ministeriet. Konferencen arrangeres af AEU sammen med Danske Universiteter. Se <https://events.aeu.dk/ledelseskonference2024/conference>
- SDUB tilbyder forskergrupper at afholde workshop om god forskningskultur for forskergrupper, centre eller institutter. Workshoppen vil give:
  - i) Kendskab til danske og internationale guidelines for integritet i forskning
  - ii) Træning i at genkende og håndtere etiske dilemmaer i forskningsprocesser, særligt med henblik på at undgå tvivlsom praksis
  - iii) Bevidsthed om vigtigheden af forventningsafstemning, særligt i forhold til forfatterskaber og interessekonflikter
  - iv) Formidling af relevante værktøjer til at understøtte integritet i forskning
  - v) Opstart af arbejde henimod fælles 'leveregler' for forskningsgruppen/teamet.

Læs mere her <https://event.sdu.dk/godeforskningsskulturer>

- Der var ingen bemærkninger til meddelelser

#### 6) Mødeplan for Underudvalg for Karriere- og Kompetenceudvikling af VIP

- Der er indkaldt til møde i KKV den 6. juni 12.00 til 13.30. Der er følgende emner til dagsordenen.
  - (1) Ny strategi for karriere- og kompetenceudvikling for VIP på SDU
  - (2) AI og kompetenceudvikling
  - (3) Forskningsledelsesprogrammet LØFT
- Der er indkaldt til fælles møde (strategiseminar) for KKV og KKT ifm. med arbejdet med strategier for karriere- og kompetenceudvikling for VIP og TAP den 23. oktober 13.00 til 16.00

#### 7) Eventuelt

- Intet at referere

Med venlig hilsen

**Karna Kühnell Gautier**

Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling

SDU HR