

Referat

Emne: Møde i Akademisk Råd
Dato og tidspunkt: 13. juni 2023 kl. 12:15 – 14:00
Sted: Teams
Deltagere: Mette Præst Knudsen, Peter Møllgaard, Peter Starke, Oliver Baumann, Dorthe Sjørlev Rasmussen, Kim Klyver, Egon Noe, Simon Kleinschmidt Salling, Christian Kronborg, Alfred Broe Petersen, Nanna Louise Dideriksen
Afbud fra: Karla Douw, Oliver Baumann, Domen Bajde, Ajshe Braimi, Anders Vile Michaelsen
Referent: Line Bækgaard Mulbjerg

5. juli 2023

LIMU

limu@sam.sdu.dk
T +4565504608
M 93534608

1. Godkendelse af referater fra sidste ordinære møde og det ekstraordinære møde

Referaterne blev godkendt uden kommentarer.

2. Orientering: Status på udflytning af uddannelser

v. prodekan Jan G. Jørgensen

Jan G. Jørgensen forklarede, at SDU har realiseret det mål, der har været om udflytning af uddannelser. Der er tilmed tilført ekstra studiepladser i Odense på cand.merc., cand.oecon. og statskundskab.

Der arbejdes med udviklingen af følgende uddannelser:

- Der er via Rektorsekretariatet søgt om en engelsksproget cand.merc.-uddannelse i Sønderborg med tilskud fra Bitten & Mads Clausens Fond. Der er fokus på at etablere en uddannelse, der passer til campusprofilen i Sønderborg.
- Der udbydes fra 2023 cand.merc. i Bæredygtig ledelse og organisation (Slagelse)
- Der udbydes fra 2024 cand.merc. i Sustainability Management (Esbjerg)
- En engelsksproget kandidatuddannelse i statskundskab er foreløbig skubbet til 2027.

Rådet havde følgende kommentarer og spørgsmål:

- Om der med redegørelsen skal forstås, at del 2 af udflytningsplanen, der vedrører yderligere reduktioner i de største byer, i virkeligheden er sløjfet? – Hertil svarede prodekanen, at der ikke ser ud til at komme yderligere reduktioner i Odense sfa. aftalen om udflytning af uddannelser.

- Om det er planen, at de foreliggende planer om udflytninger til de mindre byer bliver delt med en større kreds. Fx er der i Sønderborg en forventning om, at NAT/TEK vil flytte flere uddannelser til Sønderborg. Hertil svarede prodekanen, at TEK søger prækvalifikation af nye uddannelser i Sønderborg. HUM har ikke nogen planer om nye udbud. Der er en kandidatuddannelse i AI (kunstig intelligens, red) undervejs fra det naturvidenskabelige område, denne er dog tiltænkt placeret i Odense. Endelig er der igangværende overvejelser om henholdsvis Vejle og Kolding campus og hvilke uddannelser, der mest hensigtsmæssigt skal ligge hvor.
- Institutionsplanen håndteres fra Rektorsekretariatets side.

3. Drøftelse: Evaluering af KOP 2023 og vejen fremad for SAMF

Der blev under punktet fulgt op på de evalueringsspørgsmål, der er udsendt af Rektorsekretariatet og som rådsmedlemmerne har haft mulighed for at kommentere på dels ved det ekstraordinære møde i AR d. 22. maj 2023 og skriftligt pr e-mail.

Der var ikke umiddelbart flere kommentarer direkte foranlediget af evalueringsspørgsmålene.

Derudover præsenterede dekanen udkast til slidedeck, der skulle anvendes i forbindelse med "Town Hall Meeting" for alle medarbejderne, der fandt sted d. 14. juni og havde følgende overskrifter:

1. Afrunding af KOP23
2. SAMF Strategi
3. Peer Review Team-visit (AACSB)

Ift. 1) var budskaberne at:

- Vi vil runde KOP23 af i det omfang, det er muligt, herunder efter bedste evne svare på spørgsmål.
- Nogle af tiltagene har sigte på at reducere omkostninger på længere sigt; det gælder uddannelseslukninger og sammensmeltning af institutter.
- Det ny erhvervsøkonomiske institut i Jylland er ikke navngivet endnu. Det er bevidst, for medarbejderne skal inddrages. Det er en ambition, at navnet ikke skal være for kompliceret.
- Der er et godt samarbejde om overflytningen af CLF og sociologiuddannelserne fra SEBE til STAT. Det skal være på plads inden 1. januar 2024.

Ift. 2) blev det nævnt, at:

- Vi har fået en ny strategi, der er skabt hen over et halvt års tid med input fra en række aktører, bl.a. AR.
- En god strategi er svaret på de udfordringer, vi står overfor, herunder:
- Hele det videregående uddannelsesområde er i transformation. Fx efterspørger arbejdsgivere i stigende omfang kompetencer frem for "grader". Finansieringen af de videregående uddannelser er under pres, både i udlandet og Danmark. Sidste år var 60 pct. af forskningsmidlerne finansieret via konkurrenceudsatte midler – og altså kun 40 pct. via basismidler fra staten. Dertil kommer, at de studerende lærer på nye måder – og nye teknologiske fremskridt stiller krav til vores undervisning og udprøvning af de studerendes færdigheder. Der er en kandidatreform på vej, og ungdomsårgangene er

- faldende – hvilket vil medføre færre studerende. Dog er der globalt over 8 mia. mennesker på kloden.
- Vores strategi er udviklet parallelt med SDUs strategi – og vi har haft et blik for denne undervejs.
 - En række *Management Quality Essentials* udgør fundamentet; Kvalitet, Relevans, Internationalisering og Regionalisering
 - Tre transformative initiativer (Tis) danner afsæt for at kunne realisere visionen.
 - T11 – **Enhancing Thought Leadership** er bl.a. svaret på, at vi ikke får så mange basismidler mere. Vi er nødt til at arbejde med ekstern funding, og det er nødvendigt at have nogle tematikker, der kan sætte retningen herfor. "Thought Leadership" har vi ikke fundet den rigtig gode oversættelse af – så input modtages rigtig gerne.
 - Vi har rigtig god forskning på mange områder, og vi har også noget, vi har investeret særligt i eller hvor vi har særlige forudsætninger for at gøre mere. "Areas of Thought Leadership" er baseret på klyngerne, men er også bredere end dem.
 - T12 – **Engaging Business and Society** – handler bl.a. om at få profileret vores campusser, det bliver et vigtigt element. De studerende og VIP'erne skal i endnu tættere samarbejde med virksomheder og samfundet, for at være med til at samskabe viden og løsninger. Det handler også om, at vi skal prøve at positionere os mere i netværk. Vi modtager meget gerne idéer hertil. T12 vedrører også alumneindsatsen, den kan vi få meget mere ud af.
 - T13 – **Enabling Flexible Learning** – hvor vi bl.a. fremkommer med svar på de nye krav, der er til undervisning og læring. Det handler også om vores arbejde med uddannelsesporteføljen, både inden for heltids og deltidsuddannelser. Vi skal finde ud af, hvad fleksibel læring betyder for os. Hvordan kan vi bygge videre på Fremtidens Uddannelser og vores erfaringer under Corona? I vidt omfang vil der blive tale om pilotprojekter med efterfølgende udrulning og skalering.
 - I den kommende tid skal vi i dialog om, hvordan vi omsætter strategien. Vi skal sikre os, at vi har rigtig dygtige medarbejdere, og vi skal sørge for diversitet i vores medarbejderstab.

Rådet blev herefter opfordret til at komme med kommentarer til dekanens overordnede budskaber til Town Hall Meeting:

- Der er ikke ret meget videnskabelig forskning, der viser, at talentprogrammer faktisk virker. Man risikerer at lave en A- og en B-gruppe. Alle vores medarbejdere har talent, ellers var de ikke ansat. Et talentprogram kan være en nem måde at vise, at vi arbejder med det, men spørgsmålet er, om ikke vi vinder mere ved at satse på hele vores medarbejderstab? Hertil svarede dekanen, at der er et talentspor i strategien og at der på SDU arbejdes med et forfremmelsesprogram. Han vil gerne tage med videre, hvordan vi kan få fokus på den talentudvikling for en større del af medarbejderstaben.
- Det virker paradoksalt, at sociologiuddannelserne nedlægges, når strategien samtidig slår meget på det transdisciplinære fokus. Det er værd at overveje, hvordan uddannelseslukningerne præsenteres på mødet. Dertil kommer, at det transdisciplinære samarbejde kan være udfordrende. På NAT/TEK har de ikke redskaber til at initiere og organisere den type forskning. Dekanen kvitterede for kommentarerne og fremhævede ift. det første, at sociologigruppen overføres til STAT, hvor forventningen er, at der kan være grobund for et godt samarbejde. Ift. det transdisciplinære samarbejde nævnte han, at transdisciplinært betyder at række ud over eget fakultet, men det er naturligvis

væsentligt også at samarbejde på tværs af fakultetet (interdisiplinært, red.). Derudover udtrykte han enighed ift. udfordringerne ved at samarbejde på tværs af fakulteter, og at han gerne vil spille en aktiv rolle i, hvordan SAMF og HUM kan spille en mere bærende rolle i transdisciplinære forskningsprojekter.

- I forlængelse heraf blev det nævnt, at det er et opmærksomhedspunkt ift. campusprofiler, at de andre fakulteter også skal integreres heri. Det er væsentligt med en opmærksomhed på, om det skal være "SDU-profiler", og at organiseringen herom er afgørende. Der har været udfordringer i samarbejdet med TEK, det synes som om, at de ikke på samme måde som vi ser værdien i fællesskabet.
- Det har været en svær proces, og kommunikation er en svær ting. Men der er bekymring ift., at når uddannelser nedlægges, så berører det jo en hel forskningsgruppe. Kan ledelsen forestille sig, at den forskningsgruppe har en fremtid på SDU overhovedet? I så fald skal det kommunikeres, og de skal motiveres.
- Vi vil gerne øge vores indtægter fra *lifelong learning*. Men det er ikke defineret, hvad det er for en værktøjskasse, vi har til at indfri ambitionen. Optaget på EVU lige nu ser ikke for godt ud. Hertil svarede dekanen, at de store spørgsmål ift. implementeringen bl.a. er, hvad kapaciteten for forandringer er i vores organisation. Konkret ift. EVU har vi et fint optag på FMOL og MICS, men på det erhvervsøkonomiske område ser det ikke så godt ud. Vi skal tænke i porteføljen: hvor mange uddannelser skal vi have, og hvordan får vi dem bedst udviklet. Der er udviklingsarbejde i gang konkret ift. HD og MBA, og med afsæt heri skal træffes nogle intelligente beslutninger.
- I forlængelse heraf blev det tilføjet, at et bedre datagrundlag om, hvem de potentielle ansøgere er, så vi ved, hvorfor de søger efter- og videreuddannelse hos os (eller ikke gør det). Med afsæt i det kan vi skabe et bedre fundament for at realisere ambitionerne omkring indtjening.
- Dekanen nævnte dertil, at der også kan satses på at rekruttere fra en større del af verden. Han takkede for et godt strategisk input til de forskellige diskussioner og nævnte, at AR også senere vil blive inddraget i disse.
- Det blev hertil bemærket, at det kræver overvejelse, hvorvidt uddannelserne skal udbydes internationalt, idet der er tale om en hel anden konkurrencesituation. Man kan måske overveje at udvikle korte bestyrelseskurser, hvorefter der er stor efterspørgsel. I takt med at flere af de små og mellemstore virksomheder professionaliserer, øges behovet for at kompetenceudvikle sig inden for bestyrelsesarbejde. Hertil svarede dekanen, at det er en interessant tanke. Vi skal som universitet sikre en grad af forskningsbaseret af vores uddannelser, og det kræver generelt ressourcer at udvikle nyt. Noget af det første, vi tager fat på, er videreudviklingen af HD og MBA.

Dekanen nævnte herefter, at der kommer besøg fra vores Peer-Review-Team d. 24.-27. september. Planen er, at de først tager til Sønderborg og bruger en halv dag dér og derefter til Odense. Der vil blive sat møder op, hvor panelet kan møde nogle af jer; både medarbejdere, studerende.

Herefter foranledigede et spørgsmål om strategien og dens sigte, og sammenhængen med akkrediteringen af business school, at der blev taget hul på punkt 5 om udviklingsvejen for SDU Business School, herunder etableringen af det nye erhvervsøkonomiske institut.

Dekanen ridsede op, at det er et grundspørgsmål, hvad SDU Business School er. Der er fortsat et stykke arbejde, der skal gøres. Der vil i fremtiden være to erhvervsøkonomiske institutter, og

derudover har Juridisk Institut (HA(JUR)), Institut for Statskundskab (FMOL og MICS) og ECON også aktier i BS. Jeg vil kvittere for et rigtig godt spørgsmål, og det er helt afgørende, at vi har bedre svar klar, inden Peer-Review-Team-visit i september.

Herefter havde Rådet bl.a. følgende kommentarer:

- I opslaget til IL-leder står, at man også bliver vice-businessschool leder – det virker som om, man vil hive ledelseskraft ud af institutterne. Hvad er det, der skal udøves ledelse på? Det er problematisk, at to vice-institutledere refererer til business-school lederen, mens andre institutledere, herunder IL på IVL, refererer til Dekanen. Business Schoolen blev skabt for at samle fokus på uddannelse, men nu er logikken vendt om, idet de indgår i ledelsesstrengen som viceinstitutlederen. Hertil svarede dekanen, at der har været nogle udfordringer i samarbejdet omkring bl.a. HA-uddannelsen. Hvis vi skaber fælles ledelse, så er håbet, at nogle af koordineringsvanskelighederne kan overkommes. Det handler bl.a. også om, at der bliver nogle opgaver, der skal løses på tværs af de to institutter. Ift. logikken nævnte dekanen, at beslutningen vedr. oprettelse af Business Schoolen ikke nødvendigvis var helt tænkt til ende. Det vigtige nu er at få skabt en identitet og få koordineret over Lillebælt.
- I forlængelse heraf blev det nævnt, at Business Schoolen netop blev skabt for at få styr på HA-uddannelsen, og den skulle ikke koste ekstra ressourcer. Men siden dens oprettelse har det handlet om en række eksterne tematikker. Servicelogikken er vendt om, der burde være mere fokus på det interne. Hertil svarede dekanen, at hvorvidt logikker og prioriteter er vendt om, afhænger af, om de har været der. Ambitionen og logikken nu er, at hvis vi lykkes med akkrediteringen, så kan det danne grobund for at få flere studerende, hvilket vil have en positiv afsmitning på vores økonomi.
- Det blev desuden spurgt ind til rollen for IL på IVL. Hertil svarede dekanen, at der bliver to Vice Business School ledere: én Øst og én i Vest.
- Der blev spurgt ind til, hvordan man vil tænke en robusthed ind på de tre jyske campusser, særligt i Sønderborg. Hvordan sikres det, at campus-profilerne favner så bredt på tværs af institutter, så både Business Schoolen og resten af fakultet kommer med. Hertil svarede dekanen, at det er et væsentligt fokus, herunder særligt ift. den organisatoriske robusthed. Budgetmodellen er en nøgle her, og den drøftes i IL-kredsen d. 21. juni, hvor det bl.a. vil blive drøftet, hvordan vi vil fordele campusmidlerne. Der skal være et vist 'kundegrundlag' på vores campusser, men der er en fælles erkendelse af, at det er dyrt at have flere campusser. I forlængelse heraf, så bliver de lokale VIL'er ansat med fuld portefølje. Det betyder, at man også kan have et ansvar for aktiviteter, der ligger uden for eget tjenestested. Det er der fundet en god model for i Sønderborg, som måske kan udvides. Den ny IL på det jyske institut skal være med til at beslutte disse ting, og der er også en god dialog med både Torben Damgaard og Steffen Korsgaard herom.

4. 13.10-13.40: Drøftelse: Etablering af nyt erhvervsøkonomisk institut

Dekanen summerede under punktet følgende betragtninger op:

- Tanken er, at det nye institut skal sikre en stærk erhvervsøkonomisk tilstedeværelse i Jylland. Der er igangsat et fælles projekt med en masse underprojekter, som skal designe det nye institut i en involverende proces.
- Det nye institut skal sammen med IVL bidrage til at indfri vores ambitioner på Business School-området.

- De nuværende institutledere har tilkendegivet, at de ikke er kandidater. Derfor er stillingen slået op. De arbejder begge to lige nu meget aktivt med at få sat projektet i søen.

Under selve punktet havde Rådet følgende supplerende kommentarer:

- Generelt opleves en god stemning ift. at få det nye projekt til at lykkes. Det kom bl.a. til udtryk på en fælles medarbejderdag. Men der er en stor frustration ift. den tavse viden, der bliver smidt ud ved ikke at fortsætte med én af de to IL'ere ved roret. Man kunne måske bede dem om at blive i en overgangsperiode. I virkeligheden er usikkerheden nok større nu end ifm. med afskedigelsesrunden. Spørgsmålet er, hvor attraktiv den stilling er at søge, når de to, der var oplagte kandidater, vælger ikke at søge stillingen. Hertil svarede dekanen, at begge afgående institutledere har tilkendegivet, at de gerne vil være konstruktive og bidrage til at få det nye institut godt på plads også på den anden side af 1. januar 2024.
- Stillingsopslaget bliver læst internt også. Det er selvfølgelig væsentligt at signalere, at der er en proces i gang, men hvor meget indflydelse får den nye IL reelt, hvis mange beslutninger er truffet?
- I forlængelse heraf blev det påpeget, at der står meget lidt om forskning i stillingsopslaget. Man kan med fordel fokusere det, for umiddelbart læser man det således, at der ikke ændres på forskningsgrupper mv., men det er jo ikke tilfældet. Dekanen bemærkede hertil, at det er en række gode overvejelser, som han tager med videre. Der bliver knyttet en konsulent til arbejdet med at rekruttere den rette til jobbet som ny IL-leder.

5. 13.00-13.10: Orientering: Overflytning af CLF og Sociologiuddannelserne

Dekanen indledte punktet ved at fremhæve, at:

- Som tilfældet er med etableringen af det ny erhvervsøkonomiske institut, så skal processen vedr. overflytning af CLF og Sociologiuddannelserne være afsluttet d. 1. januar 2024.
- Signe Pihl-Thingvad og Torben Damgaard er i gang med at sikre, at overflytningen foregår via en inddragende proces. Der er tale om ca. 15 medarbejdere.
- Uddannelserne skal lukkes og derved er der et gradvist opgavebortfald, men der er fokus på at finde nye veje for de pågældende medarbejdere. Det, jeg hører er, at Signe yder en stor indsats for at formidle, hvordan medarbejderne vil indgå på deres nye institut. Tanken er ikke, at de skal skifte tjenestested.

Rådet havde herefter følgende kommentarer og spørgsmål:

- Regner vi med, at vi kan fastholde medarbejderne i den mellempriode, hvor uddannelserne er under afvikling? Det er bekymrende, hvordan vi vil opretholde et højt fagligt niveau.
- Signalerne oppefra er meget væsentlige. Hvis vi blot skal skynde os at afvikle uddannelserne, så er det svært at give medarbejderne opfattelsen af, at de er betydningsfulde. Det er væsentligt med fokus på, hvordan vi holder modet oppe på de pågældende medarbejdere.
- Hvis der tages 20 pct. i skat af FFL-bevillinger, så er det nogle ret hårde betingelser at være center under.
- Dekanen bemærkede, at det er et væsentligt fokuspunkt, hvordan vi skaber motivation hos sociologigruppen. Ift. skatten bemærkede han, at det er korrekt, at der er en fast skat på eksterne bevillinger.

Redaktionel kommentar ift. det bevillingsmæssige: Det er korrekt, at SDUs budgetmodel har en ens behandling af alle udefrakommende bevillinger. Oversættelsen af den centrale budgetmodel til, hvordan vi udmønter den på SAMF er endnu ikke færdig. SDU modellen er dog skruet således sammen, at Fakultetet qua en omstillingsbevilling får tildelt det samme i den ny model som i den nuværende model (i en tidsbegrænset periode).

6. 13.40-13.50: Nyt fra Dekanen

Peter Møllgaard orienterede om følgende:

Ny strategi på SDU

- Bestyrelsen vedtog mandag d. 12. juni SDUs ny strategi. Den er heldigvis rigtig godt alignet med vores egen.
- Der kommunikeres herom denne uge.

Overdragelse af Campus Slagelse til Roskilde Universitet

- Der var i dag møde med rektoraterne på SDU og Roskilde Universitet. Det har taget længere tid end forventet at få gjort klar til udarbejdelse af den juridiske aftale. Der arbejdes nu frem mod at overdrage aktiviteter pr. 1. september 2024.

Eksterne midler

- Vi har været dygtige til at få omsat de eksterne bevillinger til konkrete aktiviteter.

7. Skriftlige meddelelser

Ph.d.-afhandlinger og sagkyndige udvalg:

Der har i perioden 12. april 2023 - 6. juni 2023 været følgende indleverede ph.d.-afhandlinger:

- Institut for Statskundskab: 1.

Der har i perioden 12. april 2023 - 6. juni 2023 været sendt 5 sagkyndige udvalg til høring i Akademisk Råd. Der har ikke været indsigelser til disse udvalg.

- **Evt.**

På møderne i september kan vi evt. drøfte sammenlægning af institutterne igen.