

Referat

Emne:	Møde i Akademisk Råd
Dato og tidspunkt:	25. oktober 2022 kl. 12:15 – 14:30
Sted:	Microsoft Teams
Deltagere:	Mette Præst Knudsen, Peter Møllgaard, Kim Klyver, Peter Starke, Simon Kleinschmidt Salling, Dorthe Sjørlev Rasmussen, Domen Bajde, Louise Damkjær Christensen, Egon Noe. Signe Pihl-Thingvad deltog under punkt 2.
Afbud fra:	Christian Kronborg, Karla Douw, Oliver Baumann, Kristina Siig.
Referent:	Line Bækgaard Mulbjerg

26. oktober 2022

LIMU

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

1. Godkendelse: Godkendelse af referat fra sidste ordinære møde

Referatet var ved en fejl ikke vedhæftet mødematerialet i første omgang og blev delt kort før mødet. Det blev derfor aftalt, at evt. kommentarer sendes til Line Bækgaard Mulbjerg. Såfremt der ikke indkommer kommentarer, betragtes referatet som godkendt.

2. Orientering: Orientering om SDU's nye fundingstrategi

Susanne Feldt Jørgensen orienterede om SDU's nye fundingstrategi. Signe Pihl-Thingvad deltog i sin egenskab af konstitueret medlem af RI-rådet, der skal drøfte den videre implementering af strategien.

Baggrunden for strategien er de store forandringer i fundinglandskabet, der fordrer nye måder at arbejde på. Den ny strategi skal ses som et svar på udviklingen, herunder også i relation til en rapport fra Fondenes Videnscenter, der ser på de private fondes uddelinger fordelt på hovedområder og fakulteter. Den indikerer, at SDU samlet set har mistet markedsandele.

Formålet med strategien er at gøre det mere attraktivt at søge midler, så forskning styrkes, volumen øges og karrieremuligheder for den enkelte forsker forbedres. Ambitionen er, at aktiviteten på de konkurrenceudsatte midler skal øges med 30 pct. frem imod 2030 (fra 2020).

Strategien bygger ovenpå SAMF fundingstrategi fra 2020 (Clear, Hold, Build).

SAMF er godt på vej ift. hjemtag sammenlignet med sidste år, idet der stadig er nogle udeståender de sidste måneder af året, bl.a. DFF Sapere Aude, Carlsbergfondet, ERC, CoN m.fl.

Der lægges op til, at implementeringen skal tilpasses fakulteternes rammevilkår. Indtil videre er der fra centralt hold iværksat indsatser inden for fire overordnede fokusområder; Rekruttering og Talentudvikling, Prioritering og Ledelse, Organisering og Administrativ understøttelse og Netværksdannelse – internt og eksternt. Fokusområderne har været drøftet i RI-rådet og igangsatte aktiviteter, herunder skrive-retreats, systematisk opsamling på ansøgnings-feedback og administrativ understøttelse, processer, it og data prioriteres i første runde.

Der blev fremsat følgende kommentarer og bemærkninger fra medlemmerne af Akademisk Råd ift. tilbagemelding til RI-rådet vedr. dels videreudvikling-/udbygning af indsatser fra centralt hold og ift. implementeringen på SAMF specifikt:

- Det er værd at bemærke, at SAMF i analysen fra Fondenes Videnscenter klarer sig godt sammenlignet med SAMF på de øvrige danske universiteter
- Tiltagene vedr. skrive-retreats og systematisk opfølgning på feedback på afslag er positive
- Det er vigtigt at bibeholde fokus på kontakten til erhvervslivet, fx ift. samfinansieret forskning og ph.d.-forløb
- Det er vigtigt at adressere, om og i givet fald hvordan enkeltindivider forventes at bidrage til etablering af partnerskaber
- Kravene om medfinansiering er væsentlige at have for øje ift. konsekvenserne for økonomien på institutterne og ift. den enkelte forsker, idet projektpenge giver meget ekstra arbejde, som kan gå ud over forskningen og den reelle impact.
- Det er væsentligt, at der fra centralt hold fokuseres på, hvordan SDU kan være mere til stede, fx i forskningsrådene og i EU ift. at opnå komparative fordele. Det er i forlængelse heraf væsentligt at tænke i alliancer med stærke fagmiljøer udenlandsk, fordi de mange steder har et meget professionaliseret setup omkring funding.
- Der ligger en indbygget faldgrube i at gå efter de større bevillinger, idet det er attraktivt for fakultetet som helhed, at så mange som muligt sætter ressourcer af til at skrive ansøgning, men for den enkelte forsker er der en stor risiko forbundet med at anvende så mange ressourcer på en ansøgning.
- Det er væsentligt, at man i implementeringen arbejder med medarbejderne på de stadier, de er i deres arbejdsliv og den erfaring, de har med at indgå i ansøgningsprocesserne. Man kan med fordel tænke funding ind som en væsentlig aktivitet allerede fra ph.d.-niveauet.
- Det er en mulighed i stigende grad at anvende konsulenter i forbindelse med ansøgningsprocesserne, hvilket anvendes bredt andre steder
- Det er vigtigt også at have øje for tiden "post-grant" ift. fortsat understøttelse af forskerne.

Medlemmerne i Akademisk Råd kan sende yderligere bidrag til den næste runde af indsatser til Signe Pihl-Thingvad (ssp@sam.sdu.dk) og til formand Mette Præst Knudsen (mpk@sdu.sam.dk), da formændene fra de Akademiske Råd deltager i møder i RI-rådet vedr. fundingstrategien.

3. Drøftelse: Revision af meriteringslinjerne

Punktet blev indledt med en kort introduktion til REEAD-konceptet, der konceptuelt skelner mellem hvad der skal til for at komme ind i en stillingskategori (entry criteria) og hvad der forventes af medarbejderen, mens denne er i den pågældende stillingskategori (job description).

Der blev fremsat følgende *generelle* kommentarer og bemærkninger fra medlemmerne af Akademisk Råd:

- Det er gavnligt og meningsfuldt at sondre mellem hvad der skal til for at komme ind i stillingen, og hvilke forventninger, der er til medarbejderen, mens denne er i stillingskategorien
- Ift. beskrivelsen af stillingsindhold er der stor variation mellem institutterne og det er et opmærksomhedspunkt fremadrettet, idet det ikke skal være fagfeltet, der afgør kriterierne.
- Der er særligt stor variation i beskrivelserne af lektorkategorien. Her kan det med fordel udfoldes, at forventningerne til lektorer afhænger af, om der er tale om en ny lektor eller en lektor med 10-15 års erfaring. Denne dynamik i lektorkategorien kan med fordel skrives tydeligere frem.
- Der er en manglende anerkendelse af at tage lederskab på uddannelserne.
- Det er væsentligt, at skemaerne afspejler, at man ikke skal leve op til det hele på samme tid.
- Beskrivelserne vedrørende ekstern funding er generelt ret korte, når det tages i betragtning, at vi som universitet skal arbejde meget mere med det, jf. mødets punkt 1 om *Orientering om SDU's nye fundingstrategi*.
- JURA bør udarbejde deres skema på engelsk, idet der også her er internationale medarbejdere.

Tekstnære kommentarer sendes til Line Bækgaard Mulbjerg (limu@sam.sdu.dk) mhp. at integrere dette i tilbagemeldingen til institutterne.

4. Orientering og drøftelse: SDU's nye forfremmelsesprogram

Der er udarbejdet et udkast til en overordnet ramme for lokal implementering af forfremmelsesprogrammet på SAMF, der tager udgangspunkt i, at forfremmelsesprogrammet er udviklet som et supplement til eksisterende karriereudviklings- og rekrutteringsgreb med sigte på at kunne både fastholde og tiltrække attraktive videnskabelige medarbejdere til SDU. Den fakultære ramme skal drøftes med institutterne.

Fokus i drøftelserne er på, hvad der skal til for, at videnskabelige medarbejdere bliver en del af forfremmelsesprogrammet.

Der blev fremsat følgende kommentarer og bemærkninger fra medlemmerne af Akademisk Råd:

- Det er en bekymring, at programmet vil blive anvendt relativt meget til rekruttering frem for fastholdelse, hvilket der også tegner sig et billede af ift. andet talentarbejde på SAMF. Det er hensigtsmæssigt at bruge det i en fastholdelses-sammengæng ift. de loyale medarbejdere.
- Det er væsentligt at have en opmærksomhed på, hvad det betyder for den enkelte forskergruppe, hvis nogen udvælges til at være en del af programmet. Det er af afgørende betydning, at ledelsen er tydelig i forbindelse med afholdelse af MUS ift. hvad man så kan arbejde henimod, hvis ikke man bliver en del af forfremmelsesprogrammet.
- Ift. omfanget af medarbejdere i programmet kan det med fordel beskrives i pct. i stedet for antal, da det vil variere med institutterne størrelse.
- Der kan være en fordel at fokusere på, at få nogle af de medarbejdere, der lige mangler det sidste, med i programmet, herunder eksempelvis tidligere professor MSO'er. Det vil gøre det muligt at høste nogle erfaringer med programmet inden for en relativ kort tidshorisont.

Processen for færdiggørelse af meriteringsretningslinjer, jobindhold og forfremmelsesprogram er blevet forlænget til slutningen af 2022 mhp. at give tid til at arbejde med de nye rammer og forfremmelsesprogrammet internt på institutterne.

5. Drøftelse af ny internationaliseringsstrategi

Punktet blev gennemført på engelsk.

A brainstorm session was held focusing on education, research and dissemination/impact and interesting aspects and concrete ideas for initiatives were highlighted from the Academic Council:

- As a small university it is paramount to build network internationally, within research, education and outreach/dissemination
- It is important to choose where to start, and it might be useful to begin with internationalisation within education.
- Academic sabbaticals are seldom used, but it is a particularly good chance for the scientific staff to do international activities outside SDU
- We need to pay more attention to the administrative support; it can be a challenge if administrative staff do not give the international staff enough support.
- There is great diversity across departments and a strategy must take that into consideration.
- Internationalisation within the field of Ph.D. is especially important, as the Ph.D.-school rely on courses outside Denmark. There could be ambitions with regards to attracting international Ph.D.-scholars as well, for instance joint Ph.D.-degrees.
- It is important to stress that internationalisation can enhance quality within research, but also have positive effects within education. Internationalisation can be an instrument to get our students more aligned with the world outside the university, by inviting guest lectures from the EU, the banking industry etc. It will also enhance the visibility of the university, improve rankings, make it more likely to be represented in boards and agencies.

- The key motivation now is to use internationalisation to compensate for the demographic structures – we should attract more international students; however, we thus also need more educational programs taught in English.
- It is also important to remember the local engagement – it can be difficult for an international scholar, however if it goes hand in hand both the Danish company and the international scholars might benefit from cooperating.
- It is about increasing the flow of international students and staff and to take a holistic approach to the topic. This should also encompass administrative support in English.
- With regards to parttime education (EVU), SDU market share has fallen – there is a potential Sønderborg i.e., with larger companies.
- Internationalisation also links to our funding strategy and the possibilities of being present in for instance the EU and to cooperate with excellent universities internationally. This will increase our chances to get external funding.
- The typical pattern is that there are exceptionally good international students – and there are unbelievably bad international students. It is important to think about how we recruit the students who do enhance the quality of our educations.

Næste skridt er, at Akademisk Råd får et udkast til en strategi til behandling på et kommende møde.

6. Orientering: Nyt fra formanden

Det blev fremhævet, at der er lagt op til en meget bred involvering ift. implementeringen af fundingstrategien. Mette har foreslået et workshopformat for, hvordan der kan arbejdes videre med input til RI-rådet.

7. orientering: Nyt fra dekanen, herunder fakultetets økonomi.

Peter Møllgaard orienterede om følgende.

Etableringen af et SDU Climate Cluster-elitecenter på SAMF

- På baggrund af "pitchingsessionen" er to gået videre. De, der ikke er gået videre understøttes fortsat og det gælder også dem af de to, der bliver valgt fra i januar 2023, når der skal træffes endelig bedømmelse af ansøgerne.

Fakultetets økonomi

- Forventningen til resultatet i 2022 er forringet. Det skyldes primært:
 1. En reduktion i forventningerne til uddannelsesindtægter
 2. Institutterne har reduceret deres forventninger til overhead, da de også har nedjusteret forventningerne til forbrug af eksterne midler
 3. Øget forventning til omkostninger til fastløn- og driftsudgifter.
- Der er i direktionen en skærpet opmærksomhed på de røde tal og har for nuværende besluttet at kigge på de omkostninger, der ikke direkte påvirker vores drift, fx energieffektiviseringer. Det påvirker således ikke forskning, uddannelse og impact-aktiviteter.

Der blev rejst et spørgsmål vedrørende den ny økonomimodel. Der har været afholdt et budgetseminar, men modellen er endnu ikke færdigdiskuteret. Tidsplanen er, at bestyrelsen skal se på den i foråret 2023 mhp. implementering fra 1. januar 2024.

Der blev endvidere rejst et spørgsmål vedr. udflytning af uddannelser i relation til regionaliseringsplanen. Dette bliver et punkt på dagsordenen til næste møde, hvor valget er afholdt og der er gået lidt mere tid ift. beslutningsprocessen vedr. SAMF.