

Referat møde i SU 24.06.2025

Det Sundhedsvidenskabelige
Fakultetssekretariat

Emne	Møde i Samarbejdsudvalget på SUND
Dato og tidspunkt	24. juni 2025 kl. 09.30-11.00
Sted	Mødelokale Hjernen, m.2.10 Nyt SUND
Deltagere	Formand Dekan Ole Skøtt (OS), Næstformand, tillidsrepræsentant DM Lars Elbæk (LE) – IOB, Institutleder Pernille Tanggaard Andersen (PTA) - IST, Institutleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – KI, Institutleder Boye L. Jensen (BLJ) – IMM, Institutleder Morten Hulvej Rod (MHR) -SIF SUND FAK SEK, - Institutleder Rikke Holm Bramsen (RHB) – IP, institutleder Jakob Grauslund (JG), IRS, Prodekan, Uffe Holmskov (UH)Uddannelses- og Sekretariatschef Merete Munk (MM) – SUND FAK SEK, Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Helle Hansen Søht (HHS), Tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening (HK) Birgitte Damby Sørensen (BDS) – IST, Tillidsrepræsentant for AC TAP på SDU Christian Bilde Dannevang (CBD), Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund (3F) Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium, Tillidsrepræsentant Marie Kruse (MK) – IST, Tillidsrepræsentant Isabelle Pascale Mairey (IPM)- SIF Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB) – SUND FAK SEK
Afbud fra	Institutleder Jens Troelsen (JT) – IOB, konst. Institutleder Simon Hermansen (SH) – RI, Tillidsrepræsentant Mette Pagh Skov (MPS)
Gæst	-
Mødeleder	Dekan Ole Skøtt (OS)
Referent	Sekretariatsbetjener Anne Mette Kargaard

24. juni 2025

Sagsnr. 25/2555
AMK
amkargaard@health.sdu
T +4565502722

- 1. Velkomst
5 min.**

Herunder:
Kommentarer til og godkendelse af
a) Referat fra SU-møde den 27. maj 2025
b) Dagsorden til dagens møde

Referat
Dagsorden og referat blev godkendt.
- 2. Orientering
10 min.**

Organisering af Klinisk Institut v. RLL
RLL giver en orientering om organiseringen af Klinisk Institut.

Bilag
2.1 Præsentation til SU_FAMU møde juni 25_RLL
2.2 Funktionsbeskrivelse- for-vice-institutledere-ved-KI

Referat
RLL præsenterede et overblik over organiseringen på KI. Organiseringen er fortsat i proces. RLL har arbejdet med at lave en lidt større institutledelseskreds.

Der er ansat ny lægelig viceinstituttleder, der blandt andet også skal arbejde tæt sammen med prodekanen. Der er sammensat et nyt institutråd, som består af en god sammensat gruppe, hvad angår diversitet og anciennitet. AM-gruppe og LiU mødes sammen på IRS. RLL har også fokus på forskningslederne, der afholdes 4 møder årligt. KI har også tæt samarbejde med OUH og psykiatrien i Odense.

Hvis man er ansat i KI, så har man et ben i en forskningsgruppe. RLL oplyste at der skal til at tænkes bredere og på tværs af institutterne.

Sundhedsreformen spiller en rolle som gør at vi skal arbejde sammen på en anden måde end tidligere.

Der arbejdes på at lave flere samarbejdsaftaler på noget det ikke er nedskrevet, men som tidligere har været uskrevne aftaler.

MHR spurgte om de nye sundhedsråd der kommer med Strukturreformen er tænkt ind. Måske kan det være en samarbejdsflade mellem KI/IRS og IST og SIF. RLL svarede at hun meget gerne samarbejder. PTA var også enig i dette. Der var således stor positivitet for teambaseret ledelse hos RLL, MHR og PTA.

LE spurgte hvordan økonomien ser ud i det hele? RLL svarede hertil, at der er fokus og en proces omkring det. Tankegangen er at vi ikke skal være konkurrenter, men samarbejdspartnere med sygehuset.

Pengene skal placeres der hvor de skal bruges. Men det er en proces der arbejdes på, og derfor er der ingen færdig model for dette endnu.

CBD spurgte om MedTech eksempelvis er tænkt ind. RLL svarede hertil, at det er en del af det, men lige præcis MedTech er lidt længere væk fra KI. Der var stor ros til RLL for arbejdet med dette og SU takkede for orienteringen.

3. Status 5 min.

Status/orientering Kandidatreform v. MM

MM giver en status vedr. kandidatreformen, herunder involvering af SUND-SU

Referat

MM oplyste at der ikke er så meget nyt at berette. Tallene er meldt ind til ministeriet, og på SUND har vi fire 75 ECTS KA-uddannelser, der bliver på Idræt, Folkesund, Fysioterapi og Audiologi. Herudover udbydes erhvervs KA.

På SUND arbejdes der mere lokalt med de specifikke processer. AU har en model, som man måske kan skele lidt til.

På De5 arbejdes der også videre med erhvervs KA. Der er indgået flere partnerskabsaftaler på flere af vores uddannelser, ud over dem vi har med sygeplejerskerne.

Man er begyndt at se på de 45 ECTS der kan bygges ovenpå på 75 ECTS KA. Vi ved ikke så meget endnu, men der kommer mere om det til efteråret. Sammensætningen af de 45 ECTS er altså endnu ikke på plads.

LE bemærkede at de nye uddannelsesbekendtgørelser kommer til at ændre arbejdet for både VIP og TAP, idet juli ikke længere friholdt som feriemåned.

4. Orientering og Uddannelsesadministration v. MM

status

5 min.

Er der strukturelle ændringer på vej? MM giver en kort status på dette.

Referat

MM gav en kort status. Der er meldt en 10 % besparelse på området, hvilket har givet anledning til at se ind dette på det uddannelsesadministrative område. Der har været en proces hvor fakulteterne har været inddraget og der er udpeget nogle fokusområder, blandt andet vejledning af studerende og eksamensadministration. Der er peget på 4 organisatoriske områder som man kunne se nærmere på; a – at fortsætte med den nuværende organisation. Dette er dog ikke økonomisk gangbart. B- den såkaldte TEK-model. Den er bedre end den model vi har nu, dog ikke helt god nok. Tredje model er samarbejdsmodellen, der består af to niveauer; fakultetsniveau og fællesområdet (en partnermodel, hvor medarbejderen sidder lokalt på et fakultet, men refererer ind til SDU uddannelse ex). Endelig er der KU-modellen, hvor alt samles i centre og alt flyttes væk fra fakulteter og Institutter.

Direktionen har valgt at gå med samarbejdsmodellen, så nu ser man ind i hvordan det så skal være fremover. På SUND er vi begyndt at se på hvem der arbejder med hvad.

Det er endnu ikke besluttet hvorvidt det skal rulles ud i faser eller om det hele skal ændres på en gang.

OS bemærkede supplerende at man også kigger på hvilke processer som generativ AI vil kunne klare for os. Universitetsdirektøren er meget åben og lyttende til hvad der virker og ikke virker, og det anses som positivt. Samarbejdsmodellen har kørt i campusbyerne, hvor det fungerer godt.

CBD bemærkede at han var bekymret for hvor meget der skal koordineres, håber at man gør meget for at fastholde medarbejderne. Det er endvidere en væsentlig forudsætning at man kender hinanden godt, for at samarbejdsmodellen kan fungere bedst muligt.

5. Orientering

10 min.

KKV (KKA) – opfølgning og SUND strategier / ressourcer v. LE

Sagsfremstilling

Syddansk Universitet har vedtaget en ny handleplan for karriere- og kompetenceudvikling gældende for perioden 2025–2030. Handleplanen understreger, at mulighederne for og prioriteringen af karriere- og kompetenceudvikling er afgørende for universitetets evne til at tiltrække, fastholde og udvikle talenter samt skabe fremragende faglige miljøer. På den baggrund har HSU opfordret til en lokal drøftelse af, hvordan karriere- og kompetenceudvikling kan styrkes i de enkelte enheder.

I april 2025 gennemførte SDU HR – Arbejdsmiljø & Udvikling en spørgeskemaundersøgelse blandt universitetets 26 institutter om praksis for tildeling af midler til karriere- og kompetenceudvikling. Alle institutter deltog i undersøgelsen.

Resultaterne viser, følgende:

- 10 institutter har afsat øremærkede midler til kompetenceudvikling.
- 16 institutter har ikke afsat øremærkede midler.

- Beslutningen om tildeling af midler træffes i 9 tilfælde af institutlederen, mens 8 angiver, at beslutningen ligger hos et andet ledelsesniveau (fx forskningsleder, centerleder eller institutsekretariatsleder).

Undersøgelsen peger på en meget forskelligartet praksis og et varierende strategisk fokus på området.

Indstilling

Der indstilles til, at medlemmerne af SU giver en kort redegørelse for det lokale fokus og prioritering af karriere- og kompetenceudvikling.

Herefter ønskes en drøftelse af, hvordan området kan styrkes som en væsentlig faktor i udviklingen af både SDU som helhed og den enkelte.

Bilag

- .1 KKV-handleplan (Handleplan_A4_ID36908904_web)
- .2 Notat med undersøgelsesresultater (Undersøgelse af praksis for tildeling af midler til karriere).

Referat

LE oplyste at KKV godkendt på HSU. Det bliver en del af incitamentsstrukturen. KKV ligger dels på den enkelte medarbejder, og dels på ledelsesniveau men skal være et samspil. Hele forløbet bliver et salgsparemet for at rekruttere de bedste medarbejdere.

LE gennemgik bilag 5.2, der viser stor varians i politikkerne på institutterne. LE foreslog at SU måske kan have en indledende drøftelse af om der skal være mere ensrettede politikker.

Der var herefter en kort status blandt medlemmerne i SU:

RLL oplyste at de er i en kortlægningsproces, og har planlagt møde med SDU Arbejdsmiljøteam for at se hvor der er huller og hvordan de kan løfte det. Der er der ikke noget der er helt færdig endnu.

PTA oplyste at det har været lidt tilfældigt med KKV, men at man nu er blevet mere opmærksom på det og at der kommer mere struktur på det. Dog er det vanskelige at skaffe de ønskede økonomiske midler til det.

BDS bemærkede at det har været drøftet om man burde lave en pulje til KKV på et højere strategisk niveau, med tanke for hvad institutionens interesse er for at kvalificere medarbejderne. BDS foreslog at det blev drøftet på SUND-niveau og herefter tage det med videre op i HSU.

LE bemærkede at det er vigtigt at tænke ressourcer frem for midler.

BLJ oplyste at de på IMM har brugt meget tid og økonomiske midler ift. de teknisk ansatte. De har herudover fokus på sprog, da mange ansatte på IMM er udenlandske. Der er udarbejdet kursus ift. at løfte de sproglige kompetencer.

JG: bemærkede at KKV er et vigtigt og at der er et stærkt strategisk fokus på karriereudvikling på IRS.

RHB oplyste at der ikke historisk set har været et stort fokus på IP. Dog er der nu mere fokus og øget bevidsthed på det. Man ser både på det individuelle og det fælles spor. De ser på hvilke kompetencer der er brug for på fælles niveau. De er i gang med at afklare ressource / økonomien, og så arbejdes der med at dele ud af viden in house på IP.

MHR oplyste at de på SIF har fokus på karriereudvikling, og anvender også meriteringskriterierne. De benytter sig meget af SDUs tilbud, og Research Academy. Der er mange ansatte på SIF der er ansat på eksterne midler, så derfor er mange kurser betalt af eksterne midler, da man desværre ikke kan honorere behovene med den basisøkonomi de har på SIF.

MM oplyste at de i SUND FAK SEK har fokus på at flytte behovet fra den individuelle kompetenceudvikling til hvad man har brug for som ansat i FAK SEK. Al er noget at det der arbejdes meget med. Alle skal have en form for viden ift. eget arbejdsområde. Der er skabt et digitalt univers som man som ansat skal have adgang til.

CBD bemærkede at Statens kompetencefond kun er supplement til kompetenceudviklingsmulighederne, hvilket er vigtig at huske.

LE spurgte om karriere og kompetence skulle være et årligt fokuspunkt i SU som vi har det med MUS. Det var der umiddelbart ikke stemning for, da det allerede er inkorporeret i MUS. Det blev der for besluttet at det ikke for nuværende skulle være et punkt på SU, men at det måske på et senere tidspunkt kan blive det.

6. Orientering 10 min.

Faste meddelelser fra

a.Dekanen

b.HSU

[Bilag: link til HSU-referater](#)

Referat

Ad a

OS oplyste at SDU netop har fået godkendt tandlægeuddannelse med start i 2027 og et økonomisk tilskud på 125 millioner + et årligt tilskud på 8,8 millioner.

RLL spurgte hertil om der er en plan for hvordan det implementeres. OS svarede at der er en plan for det. Forskellen på de eksisterende tandlægeuddannelser og den i Odense vil være praktikken, som skal foregå i klinikkerne og ikke på SUND. Uddannelsen forankres foreløbigt på KI, fordi der i forvejen er et stort samarbejde med OUH. På sigt får uddannelsen sit eget selvstændige institut. Det drejer sig i første omgang ca. om 12 VIP-ansatte.

Der vil være studieture rundt i Europa, (England, Kings College, Bern Universitet) og USA, da vi skal samarbejde med mange forskellige samarbejdspartnere.

Vi får også en tandplejeruddannelse.

CBD bemærkede at det måske er en idé at have en viceinstituttleder med tandlægeprofil.

MLB spurgte hvor skal uddannelsen fysisk placeres. OS svarede hertil, at de er planer om at ombygge det gamle anatomimråde, så det bliver formentlig der. LE spurgte om forskningsopbygning var indbereget? Dette svarede OS bekræftende til.

MM bemærkede at studiepladserne ikke indberegnes i SUNDs øvrige pladser, men at det er et SDU-anliggende.

Ad b

OS oplyste at der blev afholdt møde i HSU i morges. Forsvaret har indgået et samarbejde med SDU, så princippet om samarbejde med forsvaret blev drøftet på mødet. Særligt er det samarbejdet om droner der er fokus for

samarbejdet. Det vil betyde, at vi kommer til at se folk der går rundt i uniform på SDU. Det blev drøftet om det skulle være frivilligt for VIP at indgå i samarbejde, og det blev vedtaget at det var på frivillig basis. Dog bliver det ikke frivilligt for TAP-ansatte at indgå i samarbejdet.

Herudover blev personalepolitikken drøftet, herunder tenure track og forfremmelsesprogrammet.

7. Orientering 10 min.

Bordet rundt v. alle

Orientering af væsentlig betydning: Gensidig orienteringsrunde med fokus på emner og ledelsesmæssige beslutninger, der har betydning for arbejds-, personale og samarbejdsforhold.

- Temadag 21. oktober for SU/FAMU
Referat
Det blev vedtaget at temadagen kun bliver om stress. Helle Hein er booket til at komme på dagen
- Kort status om IOB v. LE.
Situationen på IOB skaber utryghed blandt medarbejdere. Uvisheden om at man ikke ved hvem der er tilbage og hvem der er blevet sagt op. Det er vigtigt at have fokus på off boarding, og der afholdes en afskedsreception for dem der ønsker det.
- Kort status om Psykologiuddannelsen i Esbjerg v. RHB
IP ser frem til at modtage 75 BA-studerende pr. 1/9 i Esbjerg.
Studieordningen er netop blevet godkendt af dekanen. Efter nytår påbegyndes planlægning af KA uddannelsen. Der har været en god første on boarding af nye medarbejdere. Efter sommer går de i gang med næste rekrutteringsrunde, og derfor vil der komme opslag til dette i efteråret. Der er kommet godt gang i forskningsgruppen for samfundspsykologi. Herudover vil der blive afholdt et velkomstarrangement til september for de 75 studerende, samarbejdspartnere og alle der har haft med uddannelsen at gøre. Der vil være ministerbesøg på dagen.
- Status på af få effektueret ansættelser – der opleves en vis forsinkelse v. CBD
Der er nedsat en arbejdsgruppe under HSU om forbedring for rekruttering hvor LE deltager vedr. lønforhandlinger for nyansættelser.
CBD oplyste at ligelønsdirektivet skal implementeres fra næste år, hvilket fx bevirker at man ikke længere må spørge ansøger om lønforventning og nuværende løn. Allerede i opslaget skal lønudspillet beskrives.
Der var enighed i SU om at punktet skal på til mødet i september igen, hvor vi evt. kan invitere Lisbeth Møller fra SDU HR.

**8. Oplæg og
drøftelse
20 min.**

Forskningskvalitet v. UH

UH giver et oplæg vedr. forskningskvalitet, herunder emnet, *deling af ansøgning hvordan bliver vi bedre til at dele vores viden for at blive bedre - og hvordan implementeres det bedst muligt?*

Der er herefter mulighed for drøftelse

Referat

Punktet blev udsat til næste møde.

**9. Evt.
5 min.**

Intet til referat.

Ole Skøtt

Lars Elbæk

Dekan, Forperson for SU SUND

Lektor, Næstforperson for SU SUND

Ref. /Anne Mette Kargaard

Juridisk Specialkonsulent

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultetssekretariat