REFERAT Møde i Samarbejdsudvalget på SUND

Dato og tidspunkt	29. september 2026 kl. 09.30-11.00
Sted	Mødelokale Hjernen, m.2.10, Nyt SUND
Sagsnr.	SDU sagsnr. 26/419
Mødeleder	Dekan Jakob Grauslund (JG)
Referent	Anne Mette Kargaard, Juridisk Specialkonsulent (AMK)
Afbud	Isabelle Pascale Mairey (IPM)

Deltagere
Dekan Jakob Grauslund (JG), Lars Elbæk (LE), Pernille Tanggaard Andersen (PTA), Rikke Leth-Larsen (RLL), Boye L. Jensen (BLJ), Jens Troelsen (JT), Morten Hulvej Rod (MHR), Carl Johan Wingren (CJW), Rikke Holm Bramsen (RHB), Uffe Holmskov (UH), Merete Munk (MM), Helle Hansen Søht (HHS), Birgitte Damby Sørensen (BDS), Maiken Lyhne Kristensen (MLK), Marie Kruse (MK), Jessica Pingel (JP), Marianne Lie Becker (MLB) og Christian Bilde Dannevang (CBD).

1. Velkomst og godkendelse af dagsorden

JG bød velkommen til udvalget og særligt til Carl Johan Wingren som ny institutleder. Referatet fra SU-mødet den 24. maj 2026 og dagsordenen for dagens møde blev godkendt uden bemærkninger.

2. Orientering om ny ledelsesstruktur i dekanatet

JG orienterede om den kommende ledelsesstruktur på fakultetet. Som baggrund fremhævede han, at SUND står stærkt med betydelig vækst og en omfattende portefølje inden for både forskning og uddannelse. Samtidig vurderes organisationen at være sårbar på enkelte områder, hvilket har givet anledning til at se på ledelsesstrukturen.

Det blev oplyst, at dekanatet fremover opdeles i en faglig og en administrativ ledelsesstreng. Der etableres således en stilling som uddannelsesdirektør og en stilling som fakultetsdirektør. MM tiltræder som uddannelsesdirektør, mens stillingen som fakultetsdirektør opslås med forventet tiltrædelse den 1. januar 2027. Rekrutteringsprocessen igangsættes umiddelbart.

Formålet med ændringen er at styrke robustheden i fakultetets ledelse og skabe et mere bæredygtigt organisatorisk setup. Prodekan UH fortsætter uændret i sin nuværende funktion.

Samarbejdsudvalget tog orienteringen til efterretning.

3. Status på udrulning af Copilot

CBD orienterede om status for udrulningen af Copilot på SDU. Der blev henvist til det ekstraordinære møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 27. august 2026, hvor baggrunden for pauseringen af implementeringen af Copilot Premium blev behandlet.

Det blev oplyst, at pauseringen skyldtes manglende overholdelse af de processer og aftaler, der er nødvendige i forbindelse med blandt andet den lovpligtige konsekvensanalyse (DPIA). Efter dialog med rektoratet er der opnået enighed om at fortsætte udrulningen.

Der er etableret relevante fora, som skal følge de forsknings- og uddannelsesmæssige perspektiver ved anvendelsen af Copilot, ligesom der er nedsat et dialogforum til løbende behandling af problemstillinger vedrørende kunstig intelligens.

LE bemærkede, at der fortsat opleves en betydelig forskel mellem de forventninger og kompetencer, der findes blandt undervisere og studerende i forhold til anvendelsen af AI. MM tilføjede, at området håndteres bredt i universitetssektoren, og henviste til erfaringer fra blandt andet Oxford University og Universitetet i Agder. Endvidere blev det oplyst, at der er etableret en informationsside om Copilot på SDUnet som giver mange gode svar på forskellige spørgsmål vedrørend AI og Copilot:

https://sdunet.dk/da/servicesider/it/systemer-og-vaerktoejer/ai-paa-sdu/alt-om-copilot

4. Faste meddelelser

4.a. Meddelelser fra dekanen

JG takkede for den positive modtagelse i forbindelse med sin tiltrædelse som dekan og fremhævede værdien af overlapsperioden med den tidligere dekan.

Han orienterede om, at han i den kommende periode vil besøge fakultetets enheder og samtidig præsentere dekanens pejlemærker, som er udviklet på baggrund af samtaler med medarbejdere og ledere på fakultetet.

På forespørgsel fra LE bekræftede dekanen, at pejlemærkerne også vil blive præsenteret og drøftet i Samarbejdsudvalget på et kommende møde.

4.b. Meddelelser fra HSU

LE orienterede om aktuelle emner behandlet i Hovedsamarbejdsudvalget. Herunder blev der orienteret om det færdigudviklede koncept for ledelsesudvikling på SDU, som fortsat er finansieret. Derudover blev det oplyst, at GET organisatorisk flyttes fra SUND til SDU HR.

Endvidere blev der orienteret om ændrede principper for anciennitetsberegninger samt aktuelle byggesager.

RHB efterspurgte en nærmere beskrivelse af ledelsesudviklingskonceptet. Le redegjorde for tankerne bag konceptet, herunder ønsket om at styrke ledelseskompetencer blandt blandt andet forskningsledere. JT bemærkede i den forbindelse, at der også er opbakning til arbejdet med 360-graders ledervurderinger.

Link til HSU-referater:
Bilag: link til HSU-referater

5. Kvote 2

LE orienterede om arbejdet med revision af den nuværende kvote 2-model. Baggrunden er blandt andet en kritisk vurdering af Unitesten, som efter de involverede parters vurdering ikke i tilstrækkelig grad understøtter vurderingen af ansøgernes relevante kompetencer.

Der er derfor igangsat en proces med henblik på at undersøge alternative modeller for optagelse gennem kvote 2.

Det blev fremhævet, at uddannelser som Idræt og Sundhed, Tandlægeuddannelsen og Klinisk Biomekanik optager en relativt stor andel studerende gennem kvote 2, hvilket understreger behovet for at kunne identificere ansøgere med de rette faglige og personlige forudsætninger.

JG bemærkede, at Tandlægeforeningen generelt ser positivt på et fortsat kvote 2-optag, blandt andet med henblik på at sikre klinikparate kandidater.

MM oplyste, at der samtidig er strategiske ønsker om at øge optaget via kvote 1, hvorfor der skal tages hensyn til flere forskellige interesser i det videre arbejde. Endvidere blev det nævnt, at anvendelsen af fagspecifikke tests fortsat indgår i overvejelserne, men at denne mulighed kun er tilgængelig for et begrænset antal uddannelser efter særlig tilladelse fra Rektor.

Man kan prøve at teste sig selv, via sdu.dk's side, hvor man kan blive klogere på UniTEST

6. Drøftelse af uddannelsen Public Health

PTA orienterede om status efter beslutningen om at pause optaget på Public Health fra 2027 til 2029.

Hun redegjorde for de personalemæssige konsekvenser og understregede, at der arbejdes målrettet på at fastholde motivation og tilknytning blandt de berørte medarbejdere. De personalemæssige konsekvenser vurderes at være begrænsede, blandt andet som følge af medarbejdernes forskellige ansættelsesmæssige og faglige tilknytninger.

MK fremhævede betydningen af tydelig kommunikation omkring uddannelsens fremtid og oplevelsen blandt medarbejdere af, at beslutningen blev kommunikeret uhensigtsmæssigt. Der blev blandt andet peget på, at flere studerende var orienteret før medarbejderne, samt at medarbejderne i Esbjerg oplevede sig utilstrækkeligt inddraget.

MM understregede, at pauseringen ikke skyldes manglende kvalitet i uddannelsen, men at der er eksterne forhold, som har påvirket grundlaget for fortsat optag.

MHR bemærkede, at der fremadrettet kan være behov for at styrke kommunikationsplanlægningen i lignende processer. LE understregede vigtigheden af at have fokus på de medarbejdere, som påvirkes af beslutningerne. Udvalget tilsluttede sig, at ordentlighed og omsorg for de berørte medarbejdere bør være et centralt hensyn i sådanne processer.

Der blev herudover orienteret om de indledende overvejelser om den nye uddannelse inden for sundhedsfremme og arbejdsliv med mulig forankring i Esbjerg.

7. SUND FREJA og Arbejdstidsaftalen

LE orienterede om status på arbejdet med SUND FREJA og den nye arbejdstidsaftale.

Vedrørende Sund FREJA, blev det oplyst, at det fortsat kører på de institutter hvor det er i test.

Det blev oplyst, at processen vedr. Arbejdstidsaftalen har været omfattende og har omfattet to høringsrunder som følge af betydelig intern kritik, blandt andet fra forskningsledere. De faglige

organisationer har generelt forholdt sig positivt til aftalen, så nu er den i færd med at blive justeret i et udvalg, uafhængigt af Samarbejdsudvalget.

Beslutning: Der var enighed om at Arbejdstidsaftalen genoptages på næste møde i Samarbejdsudvalget.

8. Status vedrørende SUNDs uddannelseslandskab

MM orienterede om arbejdet med SUNDs uddannelsesstrategi og det afholdte uddannelsesseminar den 21. september 2026.

Strategien har været sendt i intern og ekstern høring, hvorefter der er udarbejdet handleplaner. Seminaret samlede både interne og eksterne interessenter, og de indkomne input vil blive bearbejdet videre i relevante fora, herunder på det kommende studieledermøde.

PTA foreslog, at de humanistiske sundhedstjenesteforskere i højere grad inddrages i det videre arbejde.

JG takkede for indsatsen og understregede, at uddannelse har samme strategiske betydning for fakultetet som forskning har.

9. Orientering vedrørende tekniske service- og værkstedsfunktioner på SUND

UH orienterede om de indledende analyser af fakultetets tekniske service- og værkstedsfunktioner.

Det blev fremhævet, at der allerede nu opleves et betydeligt pres på laboratorier og bygningskapacitet, og at der er behov for et mere samlet og strategisk overblik over fakultetets arealer og tekniske ressourcer.

På den baggrund arbejdes der med etablering af en koordinerende funktion i Fakultetssekretariatet. Formålet er at styrke koordinering og overblik uden tilførsel af yderligere personale.

MHR understregede betydningen af at være opmærksom på eksisterende samarbejdsflader mellem teknisk service og de enkelte enheder. LE fremhævede tilsvarende, at det er vigtigt at undgå dobbeltledelse eller overlap i opgavevaretagelsen.

MM og UH tilkendegav, at formålet netop er at skabe større sammenhæng og bedre ressourceudnyttelse.

JP pegede på behovet for øget teknisk understøttelse på Campus Esbjerg. PTA oplyste, at problemstillingen vil blive taget med i det videre arbejde i Campusledelsen.

10. Evt.

JG orienterede afslutningsvis om det igangværende arbejde med revision af stillingsstrukturen som er sendt ud i skriftlig høring til Samarbejdsudvalget, med frist for tilbagemelding 6. oktober 2026 til AMK.

Jakob Grauslund Dekan og forperson for SU SUND	Lars Elbæk Lektor og næstforperson for SU SUND

/Ref. Anne Mette Kargaard
Juridisk Specialkonsulent
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultetssekretariat