

# Dagsorden

<b>Emne</b>	Møde i Institutråd for Idræt og Biomekanik
<b>Dato og tidspunkt</b>	Torsdag d. 5. maj kl. 13.00-15.00
<b>Sted</b>	<b>Mødelokale 2</b>
<b>Til stede</b>	Sanne Becher, Stine Duch, Jonas Havelund, Evald Bundgård Iversen, Merete Møller, Annemari Munk Svendsen, Joachim Nielsen (næstformand), Lars Elbæk
<b>Mødeleder</b>	Jens Troelsen

- 
1. Godkendelse af dagsorden
  2. Meddelelser
  3. Kommissorium for IOB's forskningsstrategiske udvalg
  4. GEP – ligestilling på IOB
  5. Studiemæssige konsekvenser af dimensionering på kandidatuddannelse i Idræt og Sundhed
  6. Ressourcepersoner i enhederne
  7. Behov for mailpolitik på IOB?
  8. Eventuelt

## 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt. Dog behandles punkt 3 og punkt 6 under et.

## 2. Meddelelser

Se bilag

### **3. Ressourcepersoner i enhederne / Kommissorium for IOB's forskningsstrategiske udvalg**

Jens Troelsen forklarede lidt om baggrunden. Baggrunden for såvel oprettelse af grupperne med ressourcepersoner og det forskningsstrategiske udvalg er at skabe forum for fælles læring og gensidig inspiration, hvor man lærer af de gode eksempler og i højere grad lykkes med at gøre det rigtige første gang.

Det er samtidig en ambition at få delt ansvaret ud på flere, hvormed flere tager et fælles ansvar for at højne niveauet både i vores interne arbejdsgange og i forhold til det fondsstrategiske samarbejde.

Oplægget gav anledning til en drøftelse af arbejdsdelingen mellem VIP og TAP.

### **4. GEP – ligestilling på IOB**

IOB har nedsat et ligestillingsudvalg bestående af 6 medlemmer – tre kvinder/tre mænd - tre TAP / tre VIP

Karen Søgaard, Rikke Berg, Amanda Tegllhus, Jonas Havelund, Thomas Skovgaard og Jens T. (formand)

Arbejdet har indtil nu været rettet på:

- Stillingsopslag appellerende til diversitet
- Sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg
- Undersøgelse af udvælgelsesprocessen af ansøgere
- Lønforskelle
- Bearbejdning af data for visualisering

Fremadrettet fokus vil fokus være på:

- Fra annoncering til rekruttering og onboarding i et ligestillings- og diversitetsperspektiv
- Kortlægning af proces ved vurdering og udvælgelsen af kvalificerede ansøgere til videnskabelige stillinger
- Større diversitet i sammensætningen af udvalg, komitéer og øvrige prestigefyldte poster i bestyrelser, råd og arbejdsgrupper
- Gennemgang af løn og undervisning fordeling på køn i forskellige stillingskategorier.

Se desuden bilag

### **5. Studiemæssige konsekvenser af dimensionering på kandidatuddannelse i Idræt og Sundhed**

En konsekvens af den ledighedsbaserede dimensionering er, at vi skal til at genbesøge vores fem specialiseringer på kandidatuddannelsen i Idræt og Sundhed. Arbejdet er i gangsat og alle ansatte er inviteret til stormøde om arbejdet.

## **6. Ressourcepersoner i enhederne**

Se punkt 3+6 ovenfor.

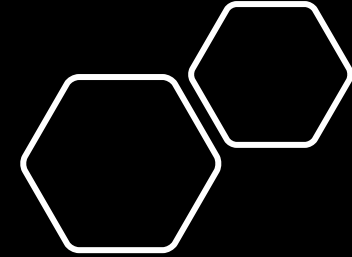
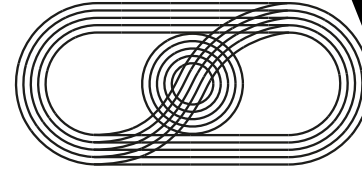
## **7. Behov for mailpolitik på IOB?**

Der blev på baggrund af konkret case (se bilag) drøftet behovet for en mailpolitik på IOB.

Resultatet af drøftelserne blev, at Jonas Havelund tik til opgave at komme med udkast til en politik for intern kommunikation.

## **8. Eventuelt**

Intet til eventuelt



# Institutrådsmøde 5. maj 2022

---

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Kommissorium for IOB's forskningsstrategiske udvalg
4. GEP – ligestilling på IOB
5. Studiemæssige konsekvenser af dimensionering på kandidatuddannelse i Idræt og Sundhed
6. Ressourcepersoner i enhederne
7. Behov for mailpolitik på IOB?
8. Eventuelt

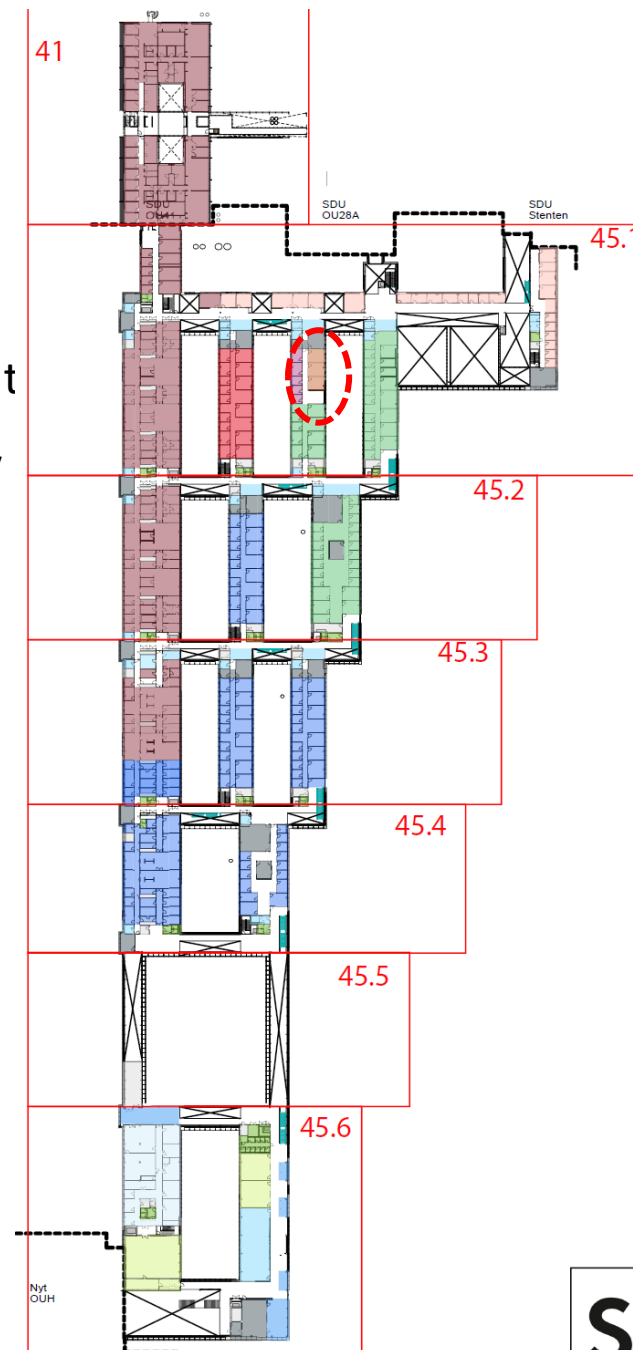
Bilag til punkt 2

# Meddelelser

- Prodekan på SUND ansættes i denne måned
- SDU Climate Cluster får Sebastian Mernild som leder – tilmeld til infomøde 2. juni (online 7. juni)
- Rundvisning på Nyt SUND – fredag d. 20. maj kl. 13 – spørg forskningsleder om mulig plads

# Meddelelser

- Prodekan på SUND ansættes i denne måned
- SDU Climate Cluster får Sebastian Mernild som leder – tilmeldt
- Rundvisning på Nyt SUND – fredag d. 20. maj kl. 13 – videregive



# Meddelelser





# Meddelelser

- Prodekan på SUND ansættes i denne måned
- SDU Climate Cluster får Sebastian Mernild som leder – tilmeld til infomøde 2. juni (online 7. juni)
- Rundvisning på Nyt SUND – fredag d. 20. maj kl. 13 – videregiv plads, hvis I ikke kan
- SUND FREJA – prospektiv timeregistrering og skemalægning kommer i 2023
- Tour de France - IOB-stand i Nyborg d. 2. juli / Viden om cykling – deltag infomøde d. 11. maj

Bilag til punkt 3+6

# Ressourcepersoner i enhederne

Enhed	Budget <i>Sanne og Stine</i>	Kommunikation <i>Bo</i>	Early Career <i>Alice</i>	TAP <i>Tina</i>	Forsknings- strategisk Udv. <i>?</i>
FOF	Jonas	Alessio	Stine (Julie R.)	Jonas (Merete)	Alessio
MoB	Jens	Joachim	Martin	Kasper	Paolo
Exe	Anders	Malte	Sarah	NC	?
KB	Jan	Bodil	Stine	Lise	Rikke K.
MoCS	Susanne	Simon	Sarah	Simon	Anthony
LET'S	Andreas	Louise	Anusofia	René	Nikos
AL	Danielle	Louise	Thea / Tanja	Lars	Jasper
SHS	Malthe	Jeppe	Jeppe	Malthe	Morten
FAS	Louise	Louise	Stefani	Tina	Tina

# Kommissorium for IOB's forskningsstrategiske udvalg

- IOB's forskningsstrategiske udvalg har til formål at.....
- IOB's forskningsstrategiske udvalg vil have fokus på....
- IOB's forskningsstrategiske udvalg repræsenterer.....
- IOB's forskningsstrategiske udvalg har mandat til.....
- IOB's forskningsstrategiske udvalg er organiseret med x antal medlemmer
- IOB's forskningsstrategiske udvalg ledes af....
- IOB's forskningsstrategiske udvalg afholder x antal møder om året

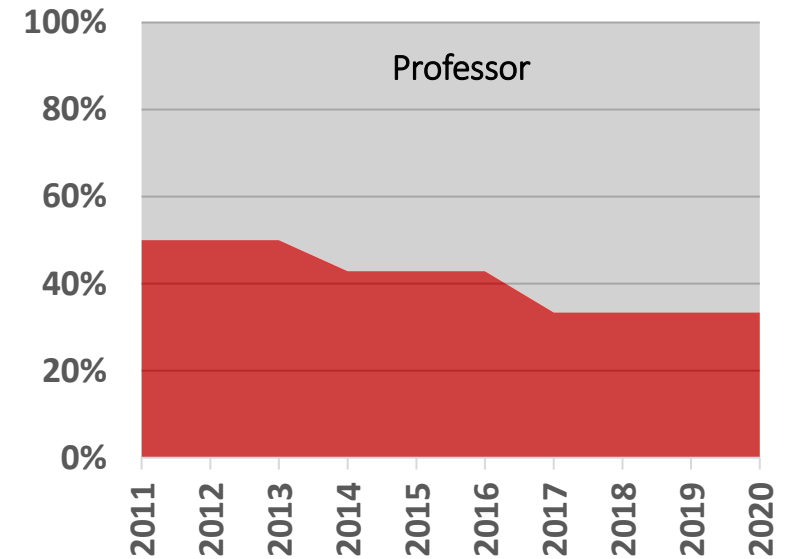
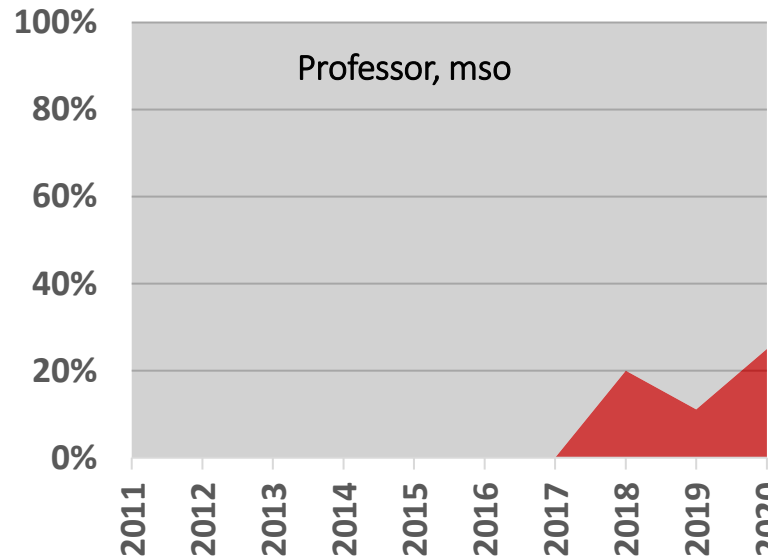
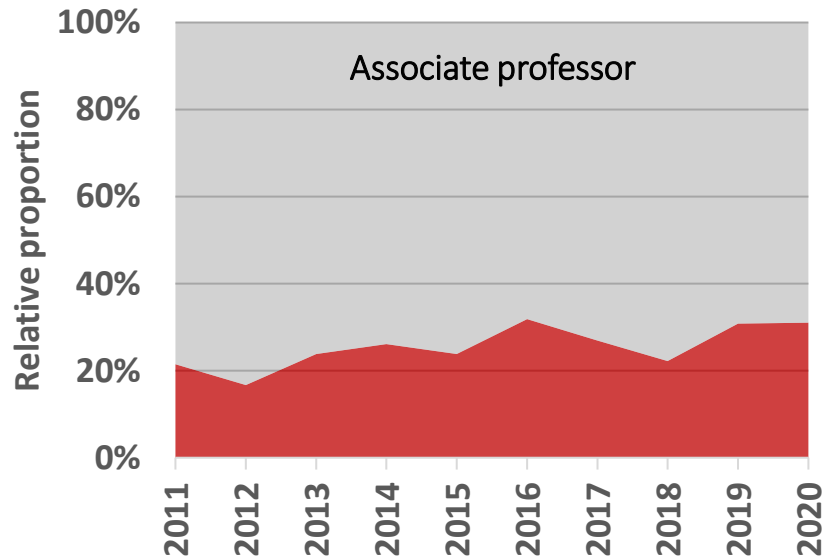
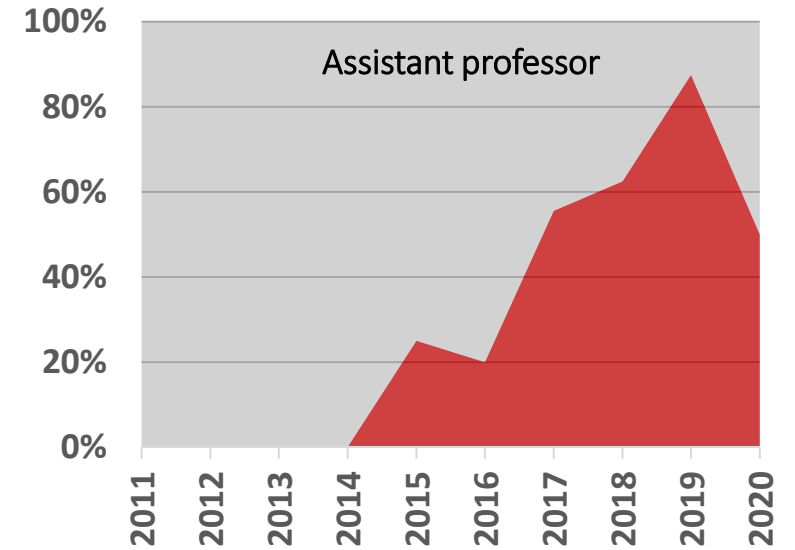
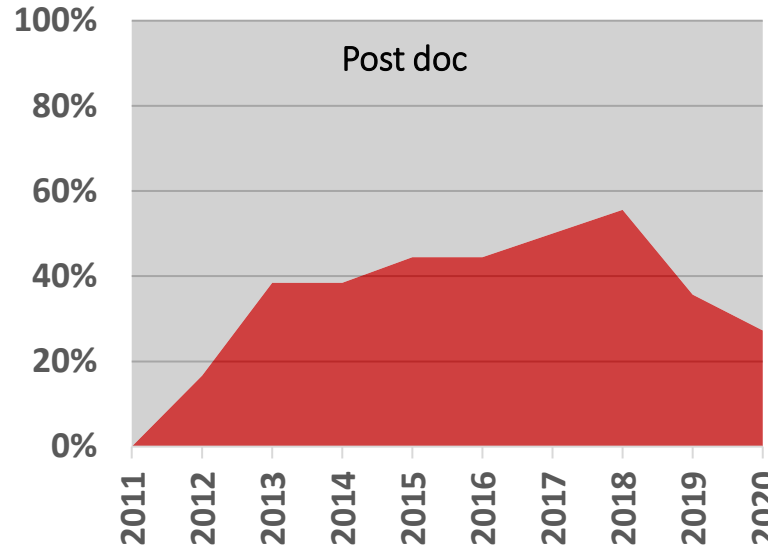
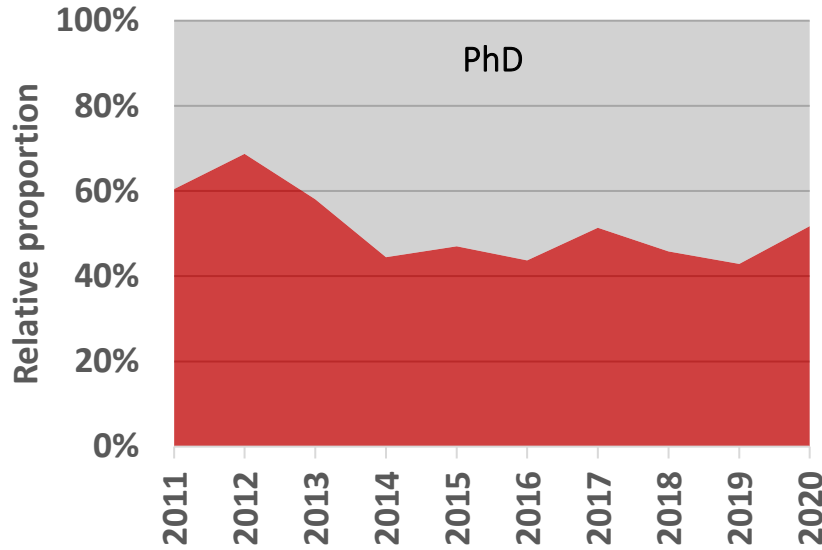
Bilag til punkt 4

# GEP – arbejdet med ligestilling på IOB

- Nedsat ligestillingsudvalg bestående af 6 medlemmer – tre kvinder/tre mænd - tre TAP / tre VIP
  - Karen Søgaard, Rikke Berg, Amanda Tegllhus, Jonas Havelund, Thomas Skovgaard og Jens T. (formand)
- Arbejdet har været rettet på:
  - Stillingsopslag appellerende til diversitet
  - Sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg
  - Undersøgelse af udvælgelsesprocessen af ansøgere
  - Lønforskelle
  - Bearbejdning af data for visualisering
- Fremadrettet fokus
  - Fra annoncering til rekruttering og onboarding i et ligestillings- og diversitetsperspektiv
  - Kortlægning af proces ved vurdering og udvælgelsen af kvalificerede ansøgere til videnskabelige stillinger
  - Større diversitet i sammensætningen af udvalg, komitéer og øvrige prestigefyldte poster i bestyrelser, råd og arbejdsgrupper
  - Gennemgang af løn og undervisning fordeling på køn i forskellige stillingskategorier.

**Fig. 1:** Employment status by year, shown as proportion of the total number of people in the IOB department. The areas colored in red show the percent of women at the given year with the respective employment status.

■ All people ■ Women



Bilag til punkt 5



# Udvikling i ansøgninger til bacheloruddannelsen i Idræt og Sundhed

Fakultet	Prioritet	2022 dd.	2021 dd.	Diff. (n)	Diff. (%)
Sundhedsvidenskab	1. prio.	61	84	-23	-27%
Sundhedsvidenskab	Alle prio.	146	205	-59	-29%

# Udvikling i ansøgninger til kandidatuddannelserne på SUND

Rækkemærkater	2021	2022	Udvikl.	Udvikl.
Esbjerg	210	310	100	48%
Folkesundhedsvidenskab	210	217	7	3%
Medicin		93	-	-
Odense	1432	1364	-68	-5%
Audiologi	28	23	-5	-18%
Biomekanik	42	45	3	7%
Ergoterapi	19	16	-3	-16%
Ergoterapi, erhvervskandidat	7	2	-5	-71%
Farmaceut	81	92	11	14%
Fysioterapi	31	19	-12	-39%
Fysioterapi, erhvervskandidat	9	4	-5	-56%
<b>Idræt og sundhed</b>	210	167	-43	-20%
Jordemodervidenskab	6	7	1	17%
Jordemodervidenskab, erhvervskandidat	1	3	2	200%
Klinisk sygepleje	69	55	-14	-20%
Klinisk sygepleje, erhvervskandidat	16	10	-6	-38%
Medicin	288	337	49	17%
Psykologi	414	413	-1	0%
Sundhedsfaglig kandidatuddannelse	186	148	-38	-20%
Sundhedsfaglig kandidatuddannelse, erhvervskandidat	25	23	-2	-8%
<b>Hovedtotal</b>	<b>1642</b>	<b>1674</b>	<b>32</b>	<b>2%</b>

Bilag til punkt 6

# Behov for mailpolitik på IOB?

## Case

### Dag 1:

- 14.57 Medarbejder 1 modtager opgave fra opgavestiller
- 15.27 Medarbejder 1 forwarder opgaven til medarbejder 2
- 15.30 Medarbejder 2 forwarder opgaven til medarbejder 3

### Dag 2:

- 08.44 Opgavestiller anmoder om hjælp hos medarbejder 3 til samme opgave, uden at lade medarbejder 3 vide, at opgaven allerede er sat i gang hos anden medarbejder i gruppen dagen før.
- 10.49 Opgavestiller kontakter medarbejder 4 om hjælp til samme opgave, uden at lade medarbejder 4 vide, at opgaven allerede er sat i gang hos 2 andre medarbejdere (medarbejder 1 og 3)
- 10.57 Medarbejder 4 sender opgave videre til medarbejder 3 (opgavestiller sættes cc på mailen)
- 10.58 Medarbejder 3 beder om tålmodighed – er midt i opgaven (på trods af særlig feriedag)
- 11.02 Opgaven afleveres til opgavestiller med cc. til alle andre involverede medarbejdere
- 13.21 Opgavestiller kvitterer for modtagelse af løsningen