

Dagsorden

Emne:	Institutrådsmøde
Dato og tidspunkt:	5. marts 2026 kl. 13.00-14.30
Sted:	OD SUN M-2.22
³Deltagere:	Pernille Tanggaard Andersen (PTA), Institutleder Birgitte Nørgaard (BN), Forskningsleder, Brugerperspektiver og Borgernære Indsatser Ulrich Halekoh, Lektor, Epidemiologi, Biostatistik og biodemografi Jacob von Bornemann Hjelmberg, Professor, Epidemiologi, Biostatistik og biodemografi Elisabeth Assing Hvidt, Lektor, Forskningsenheden for Almen Praksis Helle Hansen Søht, Koordinator for Specialeuddannelsen, Forskningsenheden for Almen Praksis Jan Beyer, Miljøtekniker, Klinisk Farmakologi, Farmaci og Miljømedicin
Afbud fra:	Trine Kjær, Professor, DaCHE – Dansk Center for Sundhedsøkonomi Ngaio Ustrup, Web & Kommunikation, IST Staben
Referent:	Christina Therese Brøkker-Knudsen

PTA/CBK

ctbknudsen@health.sdu.dk

Dagsorden:

1. 13.00 - 13.05
Velkommen og godkendelse af dagsorden
2. 13.05 – 13.35
Ny Personalepolitik på SDU (Bilag 1 og 2)
3. 13.35 – 14.20
Arbejdstidsaftale på SUND (Bilag 3)
4. 14.20 - 14-30
Eventuelt
 - Herunder opsamling på hørings svar sendt på mail 5. februar ifm.:
Høringsmateriale vedr. studiestruktur for SDU's kandidatuddannelser fra Prorektor til videreformidling og behandling i jeres respektive institutråd.

Ad. 1

Godkendt

Ad.2

PTA præsenterer ny personalepolitik, der skal ses som en ramme omkring vores arbejde. Den er udkommet i et nemt og brugbart format. Personalepolitikken har været til høring i flere organer og er herefter trådt i kraft 1. januar 2026. Den er især gjort tydeligere i forhold til forrige politik ift. rekruttering og karriereveje. Der er som sådan ikke nye tiltag, men nærmere en uddybning.

HHS: det er gjort mere værdibaseret med mere vægt på, at SDU skal være et rart sted at være, at der skal være stor tolerance o.l.

PTA: dokumentet er især godt, hvis der skulle opstå situationer, hvor der nødvendigvis skal adfældsreguleres, her kan der henvises til personalepolitikken.

EAH: i forlængelse af de reorganiseringer, der har været, sætter personalepolitikken lys på, at der bør være en enhed/område, der skal være ansvarlig for f.eks. karriereveje.

Personalepolitikken bedes deles i enhederne.

Ad.3

PTA indleder med en præsentation af arbejdstidsaftalen, der er en aftale lavet mellem TR og Dekan. BN: den har også været i Akademisk Råd, hvor man undres over, at den ikke har været i høring, inden den blev underskrevet. HHS: stiller sig også kritisk over for de normer, der er præsenteret i dokumentet ift. "refusion" af timer for forskelligt roller, hvor antallet af timer ikke stemmer overens med virkeligheden. PTA: det skal ses som en norm, der kan tilpasses på instituttet. Der skal være en vis autonomi i arbejdet. Samtidig skal den ses som forløber for SUND-FREJA systemet, hvor normen indføres. UH: det bliver spændende med FREJA-systemet, hvis arbejdstidsaftalen ikke stemmer overens med det, der sidenhen noteres i systemet. BN: det er vigtigt, hvem der har adgang til FREJA, og skal det ses som et ledelsesværktøj. Er der konsekvenser ved, at man ikke lever op til arbejdstidsnormen? Hvem kigger på data? Er det en kontrolinstans? PTA: Rektor har længe lagt op til en tyngdeforskydning fra undervisning mod forskning. BN: det udfordrer derfor også arbejdstidsnormen. Normen har sådan set altid været der, men det at den nu er nedfældet og underskrevet, gør det mere konkret. Dog er det utydeligt, hvad og hvordan det skal bruges. PTA: FREJA kommer i pilottest på IP og IOB. BN er ligeledes meldt ind med BBI i projektet. Der følger ikke ressourcer med til registrering. Det kommer til at ligge på den enkelte ansatte. BN: tager med videre fra mødet, at utydeligheden af udmøntningen giver utryghed i personalegruppen.

JBH: en af knasterne ved FREJA lyder til at være, at det går ned på individniveau. Måske det vil give mere mening, at det er på gruppeniveau. BN: man har også en forpligtelse til at have et overblik over det som leder, men det må ikke blive et redskab, som kan bruges til at så splid mellem kolleger. UH: kommer der til at

være en evaluering af systemet efter pilottesten? PTA: ja, der vil ske justeringer på baggrund af pilotprojektet. PTA: arbejdstidsaftalen tages også op i arbejdsmiljøgruppen og kan deles med kolleger, da den er trådt i kraft.

Ad 4.

BN: ift. høringen er udfordringen ved 75 ECTS-kandidatuddannelser, at det kan være vanskeligt at få sommerferie afhændet. CBK: høringen er sendt ud via andre kanaler. Konklusionen er, at institutrådet ikke har kommentarer, men udtrykker bekymring for medarbejdertrivslen, hvis der ikke længere er mulighed for sommerferie i de typiske ferieuger.

Rundt om bordet:

JBH: vi oplever stor tilslutning til vores kurser både på DataScience, hvor der vælges sundhedsvidenskab, og vores udbudte Ph.D kurser. DFF-sæsonen for ansøgninger er i gang, og fylder en del i enheden.

EAH: der har været en del Ph.D forsvar, og samtidig også tilgang af nye Ph.D-studerende. Der er god stemning i enheden

JB: laboratoriet har fået et nyt massespektrometer, som for første gang i SDU's historie er leaset. Det er et meget avanceret apparat. Laboratoriet er også i fuld gang med at blive certificeret som Green Lab. Vi er igennem baseline på fornemmeste vis. Derudover er der lavet en flyer, som beskriver, hvad enheden laver.

BN: der er kommet nye folk og Ph.D-studerende, som bidrager med ny og god energi. Horizon-projekt har modtaget 75 millioner, hvor BN er med ift. perspektivet på brugerinddragelse.

UH: der er flere forskellige AI-politikker fra de enkelte fakulteter, de studerende skal forholde sig til den politik, der gælder for det enkelte kursus. Vi arbejder fortsat med, hvordan f.eks. eksaminer skal afholdes ift. brugen af AI

BN: der er ikke en egentlig AI-politik fra Ph.D-skolen, det tages op i BBI på enhedsmøde. BN bringer det med på forskningsledermøde samt til IST repræsentanter i Ph.D-udvalget.

Med venlig hilsen

Christina Brøkker-Knudsen

Chefkonsulent, IST