

Referat

Emne: Ekstraordinært møde i Samarbejdsudvalget, SUND
Dato og tidspunkt: Tirsdag den 20. april 2021, kl. 12:00-13:00
Sted: Zoom-møde
Referent: Christian Grud (CG)

Mødedeltagere:

Formand, dekan Ole Skøtt (OS)
Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund (3F) Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium
Tillidsrepræsentant Foreningen af Speciallæger John Chemnitz (JC) – Institut for Molekylær Medicin
Tillidsrepræsentant VIP-gruppen Anja Hvidtfeldt Stanek (AHS) – Institut for Psykologi
Tillidsrepræsentant Dansk Magisterforening Lars Elbæk (LE) – Institut for Idræt og Biomekanik
Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB) – Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet
Institutleder Uffe Holmskov (UH) – Institut for Molekylær Medicin
Institutleder Kirsten Ohm Kyvik (KOK) – Klinisk Institut (deltog frem til kl. 12:30)
Institutleder Peter Mygind Leth (PML) – Retsmedicinsk Institut
Institutleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Institut for Regional Sundhedsforskning
Institutleder Jesper Bo Nielsen (JBN) – Institut for Sundhedstjenesteforskning
Institutleder Susanne S. Pedersen (SSP) – Institut for Psykologi
Institutleder Jens Troelsen (JT) – Institut for Idræt og Biomekanik
Sekretariatschef Merete Munk (MM) – Fakultetssekretariatet

Afbud fra:

Næstformand, tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening (HK) Birgitte Damby Sørensen (BDS) – Institut for Sundhedstjenesteforskning
Institutleder Morten Grønbæk (MG) – Statens Institut for Folkesundhed
Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Bente Haugaard Kristensen (BHK) – Samfundsvidenskabs Mastersekretariat

Punkter til drøftelser:**1. Godkendelse af referat fra sidste møde** Kommentarer til og godkendelse af

- a. Referat fra [SU-møde den 16. marts 2021](#)
- b. Dagsorden til dagens møde

Referat og dagsorden blev godkendt uden kommentarer.

2. Lederudviklingsværktøj OUH-SDU
v. KOK
(kl. 12:00)

Orientering: KOK præsenterer OUH og Klinisk Instituts samarbejdet om et strategisk lederudviklingsværktøj til vurdering af adfærd og præstation som grundlag for forskningslederudviklingssamtaler.

- Bilag 2.1 Lederudviklingsværktøj OUH-SDU
- Bilag 2.2 Bæredygtig forskningsledelse

KOK gennemgik "Lederudviklingsværktøj – Et strategisk værktøj til vurdering af adfærd og præstation som grundlag for forskningslederudviklingssamtaler". Værktøjet anvendes på tværs af OUH og SDU og fungerer som en tillæg til SDUs MUS-redskab. Den enkelte forskningsleder indplaceres i en matrice på baggrund af en vurdering af vedkommendes adfærd og performance. Den endelige indplacering fastlægges i en kalibreringsdrøftelse for at sikre en ensartet vurdering. KI har gennemført én runde samtaler med værktøjet og tilbagemeldingen fra forskningslederne er, at de er glade for det, da de oplever det meningsfuldt at få en samlet tilbagemelding på deres arbejde fra deres ledere på både SDU og OUH i fællesskab.

OS spurgte, hvordan forskningslederne har reageret på at blive målt og vejlet på denne måde.

KOK svarede, at man forud for samtalerne forklarede på et indledende møde, hvordan vurderingen ville foregå. Forskningslederne har været imødekommende over for den viden, som værktøjet giver dem om, hvordan deres ledere vurderer deres indsats.

JBN ønskede at vide, om der kan blive mulighed for at de kurser som er udviklet kan åbnes for deltagelse fra andre institutter.

KOK svarede, at det kan man sagtens forestille sig. Det kan

drøftes med OUH, hvilke dele der kan åbnes for deltagelse og for hvem. Specielt kurset med Carsten Salling er det meningen skal åbnes op for bred deltagelse.

MM fandt det interessant, at værktøjet bidrager til at det er gennemsigtige kriterier, man som forskningsleder bliver bedømt på. MM spurgte derefter om det kan passe, at undervisning ikke indgår som et kriterium i vurderingen. Hvis ikke, er der et potentiale for at inddrage studenterevalueringer til vurdering af dette aspekt.

KOK svarede, at det er korrekt at undervisning ikke er et vurderingskriterie i værktøjet, men at undervisning altid indgår i hendes egen MUS med den enkelte, og at det derfor kunne være interessant med et dybere kendskab til studenterevalueringernes resultater i denne sammenhæng.

AHS var nysgerrig efter at vide lidt nærmere hvad vurderingskriteriet "adfærd" dækkede over.

KOK svarede, at vurderingen af adfærd fx på den kliniske side kan være, om man passer sine patienter, og på SDU-siden kan det være, at man taget hånd om sine ph.d.-studerende og at man er en god rollemodel for yngre forskere. Nogle ting ser afdelingsledelsen, andre dele ser man som institutleder. Vurderingen af adfærd handler dybest set om ordentlighed omkring jobvaretagelsen.

LE spurgte, om der er en kobling fra dette værktøj og dets tilhørende kurser til det arbejde omkring kompetenceudvikling som sker i regi af Udvalg for kompetenceudvikling på SDU. Klinisk Institut har en anseelig størrelse, så udbredelsen af disse kurser kan have stor indflydelse på den samlede kompetenceudvikling på SDU.

KOK svarende, at dette værktøj er specielt opbygget af KI og OUH omkring det særlige forhold, at de ansatte har to tilhørsforhold, hvilket ikke adresseres i SDU kompetenceudvikling ellers.

OS tilføjede, at det kan anskues som komplementære systemer til kompetenceudvikling. Det er fint, at der i tillæg til SDU overordnede kompetenceudviklingstilbud også er mulighed for at sætte tilbud i gang nedefra. Hvis det bliver godt, kan det udbredes, så flere får glæde af det.

RLL tilføjede, at man på IRS har kigget på det samlede udbud af kompetenceudvikling, herunder fra SDU og Region Syddanmark. Det fremstår som en samlet pakke af tilbud, uden overlap, men i tæt samarbejde, hvor der er tilbud til alle i forskellige karrierestadier.

3. Strategier på SUND

v. dekan

(kl. 12:20)

Drøftelse af materiale fra lederseminar i efteråret (november 2020)

- Bilag 3.1 SUND Strategiseminar 2020 – samlet materiale

OS indledet punktet med at henvise til det vedhæftede materiale fra SUNDs Strategiseminar 2020, hvor tanken var at fremvise materialet i sin helhed for derefter at fremlægge til drøftelse, hvad der kom ud af det.

På strategiseminaret var de vigtigste drøftelser

- *En fælles strategi på forskningsområdet og aftale elementerne i en proces herfor. Det udsprang af et ønske blandt institutlederkredsen om at være klarere på udviklingen af en forskningsstrategi. Der blev drøftet praktiske forhold, som fx forskerstøtte, og der blev aftalt at der skal arbejdes med den langsigtede forskningsstrategi i en arbejdsgruppe med deltagelse af dekan og institutledere sammen med Torben Durck Johansen og Anne Kathrine Overgaard. Arbejdsgruppen udarbejder et oplæg til en langsigtet forskningsstrategi til videre drøftelse.*
- *Justering af budskabet i SUNDs grundfortælling. Den eksisterende vision "at bidrage til at forbedre menneskers sundhed" fastholdes, da den har vist sig meget langtidsholdbar, relevant, og nem at formidle. Der blev drøftet mindre justeringer. Der er stadig fokus på, at der ikke blot skabes ny viden, men at vi arbejder med hele økosystemet, dvs. der arbejdes fortsat med en translational tilgang til forskning med patienten i centrum. Vi arbejder for at føre forskningen ud i virkeligheden, så den gør en forskel for den enkelte borger. Det sker fx på de fem kandidatuddannelser, hvor studerende optages fra en professionsbachelorbaggrund. Uddannelserne er med til at sikre forskningsopbygning og evidensbaseret praksis på områder der tidligere var overvejende praksisorienterede.*

Vi står i fremtiden over for en strategisk udfordring med fallende ungdomsårgange i vores region, så vi er nødt til at tænke på uddannelse med et større fokus på kontinuerlig

efter-videreuddannelse.

- *Input til en projektbeskrivelse for ledelses-og visionsprojektet i NYT SUND-programmet. Dette emne adresseres løbende i SU/FAMU med faste besøg af Torben Durck Johansen og Anne Kathrine Overgaard. Det nye byggeri bliver en fysisk manifestation af at SUND er overgangen fra forskning til klinisk praksis, koblingen mellem SDU og OUH.*
- *Drøfte arbejdsformen i SUNDs nyoprettede SDG-gruppe. De strategisk intentioner bag arbejdet med FNs Verdensmål blev drøftet. Implementeringen er i fuld gang, men skal stadig udbredes i nogle områder.*

OS lagde herefter op til drøftelse af det fremlagte. Hvor er det meningsfuldt at blive inddraget? Vi skal finde en fælles vej.

LE mente, at medarbejdere bør være en vigtig del af strategiudviklingen på fakultetet, så når der nedsættes et udvalg som det omtalte vedr. forskningsstrategi, så kunne man med fordel overveje, om der skulle en eller flere medarbejderrepræsentant med.

UH svarede, at inddragelse af medarbejdere blev diskuteret. Deri ligger også en vurdering af, hvornår inddragelsen er betimelig. Man kan vælge at involvere fra starten, eller man kan vælge at vente til der er udarbejdet et skelet at diskutere ud fra, og det var det sidste der blev valgt. Det er en fortløbende proces.

OS konkluderede, at forskningsstrategi kan tages op på et kommende SU.

- 4. Rammevilkår - fempunktsplan for indsatser 2020-2021. Fokus på punkterne "Beskæftigelse" og "Studieintensitet"**
v. MM
(kl. 12:40)

Drøftelse: Bestyrelsens fempunktsplans pkt. 1) Beskæftigelse og pkt. 2) Studieintensitet i et SUND perspektiv.

De forsknings- og uddannelsespolitiske, økonomiske, sociokulturelle, og teknologiske rammevilkår påvirker løbende SDU's muligheder for at bedrive forskning, udbyde uddannelser, samarbejde med omverdenen og drive universitetet.

Til at imødegå en række af disse rammevilkår har bestyrelsen den 14. maj 2020 besluttet, at SDU skal gennemføre fem indsatser i 2020-2021. Indsatserne er nærmere beskrevet i vedhæftede bilag. Denne drøftelse vedrører indsats 1) Beskæftigelser og 2) Studieintensitet.

- Bilag 4.1 Rammevilkår – fempunktsplan for indsatser i 2020-2021
- Bilag 4.2 Bestyrelsesmøde den 5. oktober 2020 – Dagsordenens punkt 7.1.1 – Fempunktsplanen: Beskæftigelse
- Bilag 4.3 Baggrundsnotat og afrapportering vedr. styrket indsats for dimittenders beskæftigelse

MM redegjorde for hvordan SUND de seneste måneder har arbejdet med de to punkter, beskæftigelse og studieintensitet, fra SDUs bestyrelses vedtagne fempunktsplan. Som en del af opfølgningen har hvert fakultet indleveret måltal og virkemidler for de to indsatser for alle uddannelser. Studielederne har været inddraget i denne proces. Generelt har dimittender fra de sundhedsvidenskabelige uddannelser lav ledighed, men enkelte uddannelser ligger dog over landsgennemsnittet for alle videregående uddannelser. Studieintensitet er et begreb for de studerendes selvrapporterede tidsforbrug på uddannelsen. Ved seneste ministerielle måling fra efteråret 2020 havde lidt over halvdelen af de sundhedsvidenskabelige uddannelser en studieintensitet under 37 timer/uge, hvilket er minimumsmåltallet for de sundhedsvidenskabelige uddannelser, så her skal der på en del uddannelser arbejdes med virkemidler til at bringe studieintensiteten op. Studieintensitet er et fokusområdet fra Uddannelses- og Forskningsministeriet og dermed også for SDU.

OS kommenterede, at for de uddannelser, hvor de studerende selv rapporterer, at de bruger for lidt tid på uddannelsen, kan man i studienævnet drøfte, om der er plads til at fylde noget mere indhold på. Det kan også være en kulturændring der kræves.

LE var på idrætsuddannelsens vegne bekymret for, om der er udsigt til dimensionering.

OS svarede, at det kan se ud som om dimensionering af idrætsuddannelserne på landsplan kan blive en realitet og bad MM redegøre nærmere.

MM uddybede, at SDU har modtaget en udmelding vedr. dimensionering, men at der er rejst en række spørgsmål omkring beregningsgrundlaget som i øjeblikket søges afklaret af SDUs Studieservice. Vi arbejder sammen med de andre universiteter og deler information. Der er ingen tvivl om, at ledighed er noget af det man i ministeriet kigger stift på ift. hvor mange studerende der optages. Det må vi vænne os til at indtænke.

5. Evt.

MM bemærkede, at SDU Fællesadministration har implementeret besparelser og at der derfor i den kommende tid kan være opgaver/services som ikke løses på den måde vi har været vant til. Hvad det helt præcist betyder for den egentlige opgaveglidning, har vi endnu ikke overblik over, men det skal vi løbende holde øje med.

MM bemærkede, at der på baggrund af drøftelser i bl.a. dette udvalg er indledt et arbejde med at opgøre omfanget af kompromitterende kommentarer mod undervisere i studenterevalueringer på SUND.

CG uddybede, at der i første omgang er lagt op til en gennemgang af undervisningsevalueringernes fritekstkommentarer mhp. at opgøre mængden af kommentarer, der kan opfattes som krænkende/diskriminerende, fordi kommentarens indhold fremstår som personlig (ikke faglig) kritik eller anden negativ omtale henvendt mod navngivne eller identificerbare personer.

Beskrivelsen af opgørelsens metode blev efterspurgt. CG rundsender mhp. kommentering.

Ole Skøtt
Formand

Birgitte Damby Sørensen
Næstformand