

18. december 2020

J.nr. 20/523

ANRA

REFERAT

Emne: Møde i Universitetsrådet

Dato og tidspunkt: Tirsdag den 15. december 2020 kl. 13.00-15.00

Sted: Microsoft teams

Referent: Anne Rasmussen

Dagsorden:

Punkter:	
1.	Præsentation af forskningskvalitetsmodellen v/ analysechef Jacob Jensen
2.	Nyt optagelsessystem, nyt karaktersystem og international dimensionering v/ Henrik Dam
3.	Drøftelse af Direktionens Strategiske Pulje (DSP) v/ Henrik Dam
4.	Høring af Universitetsrådet om stillingsstruktur v/ Thomas Buchvald Vind
5.	Orientering og eventuel drøftelse v/ Kaare Christensen <ol style="list-style-type: none">a. Velkommen til nye medlemmerb. Opsamling på efterårets arbejde med fempunktsplanenc. Tak til Universitetsrådet
6.	Eventuelt

Referat:

Pkt.	Referat
1.	Præsentation af forskningskvalitetsmodellen v/ analysechef Jacob Jensen Kaare Christensen indledte med, at Universitetsrådet på to tidligere møder havde drøftet forskningskvalitetsmodellen og nu havde inviteret Jacob Jensen til at præsentere modellen.

Pkt.	Referat
	<p>Jacob Jensen fortalte kort om den strategiske rammekontrakt, som hvert universitet har indgået med ministeriet for perioden 2018-2021. Tidligere hed det en udviklingskontrakt, og det er første generation af strategiske rammekontrakter, som universiteterne arbejder med. Kontrakterne sætter fokus på fremdrift og resultater. Hver institution har individuelle mål, og der følges op med et årligt styringsdialogmøde mellem universitetsledelsen og ministeriet. De strategiske rammekontrakter er præget af skiftende politiske vinde; siden kontraktens indgåelse er sat et nyt hold med ny minister, ny departementschef og ny styrelseschef med andre prioriteter end deres forgængere.</p> <p>SDU's strategiske rammekontrakt består af 22 mål og adskiller sig ikke væsentligt fra de andre universiteters. Jacob Jensen viste i den forbindelse, at stort set alle universiteter efter aftale med ministeriet har fastsat forskelligartede data for målingen af forskningens kvalitet.</p> <p>SDU har sammensat data for akademisk impact, samarbejde og anden excellence til en model, som kan give et perspektiv på, hvordan forskningskvalitet kan måles. Akademisk impact omfatter andelen af artikler på BFI; andelen af bøger på BFI; et normaliseret gennemsnit af <i>field weighted citation impact</i> (FWCI); og andelen af værker blandt de 25 % højest citerede inden for deres felt. Samarbejde omfatter andelen af publikationer med mindst en international samarbejdspartner; andelen af publikationer med mindst en samarbejdspartner fra Global South; og antallet af kontrakter om samarbejde. Anden excellence omfatter eksterne midler per krone i basistilskud til forskning; antal redaktørskaber på BFI (data fra PURE); og positiv medieomtale målt i antal artikler. Jacob Jensen understregede, at modellen ikke er et endegyldigt udtryk for forskningens kvalitet, men at den indeholder en række parametre, som var genkendelige. Der kunne være mange andre relevante indikatorer, som man også kunne bruge, og som blev brugt på andre universiteter. SDU Analytics har lavet en applikation, hvor SDU kan sammenlignes med andre universiteter.</p> <p>Casper Sylvest takkede Jacob Jensen for et interessant oplæg. Han hæftede sig ved, at forskningskvalitet opgøres forskelligt på universiteterne. Han spurgte til citationer som datakilde og til, at SDU's model lader til at være outputfokuseret, mens andres er mere procesorienterede.</p> <p>Jacob Jensen svarede, at forskningskvalitet bliver opgjort ganske forskelligt på universiteterne, selvom ministeriets udgangspunkt var at gøre det mere målbart på tværs. SDU holder sine data på et samlet niveau fremfor på fakultetsniveau. Ministeriet vil hellere, at vi ser på impact. Det er primært en drøftelse mellem universitetsledelse og ministeriet, hvad forskningskvalitet er. SDU Analytics er meget modtagelig for forslag til indikatorer. Web of science havde også været et godt bud fremfor Scopus.</p> <p>Casper Sylvest kommenterede, at det lyder fornuftigt at blive på universitetsniveau givet datakilder og forskelle.</p> <p>Henrik Dam tilføjede, at Casper havde udtrykt det meget fint ved at sige, at der er forskelle på universiteterne. Forskellene viser, at der ikke findes entydige tal for forskningens kvalitet, hvilket er årsagen til, at vi i academia primært anvender peer review i form af bedømmelsesudvalg. Systemerne er interessante, fordi de sætter fokus på nogle bestemte perspektiver, men de kan ikke bruges som et præcist udtryk for forskningens kvalitet.</p> <p>Mette Præst Knudsen spurgte til det videre arbejde med forskningskvalitetsmodellen.</p>

Pkt.	Referat
	<p>Jacob Jensen svarede, at SDU holder øje med, hvad andre universiteter gør, og forholder sig nysgerrigt, men SDU har ikke fast plan om at skulle udvide modellen.</p> <p>Henrik Dam supplerede, at det bliver interessant at se, om ministeriet vil holde kravet om modellen i hævd. Universiteternes nye kontrakter med ministeriet skal forhandles næste år.</p> <p>Casper Sylvest spurgte, hvordan modellen er blevet modtaget i ministeriet.</p> <p>Jacob Jensen og Henrik Dam svarede, at der er sat flueben ved, at modellen er lavet. Ministeriet har ikke udvist større interesse for de enkelte tal i systemet.</p> <p>Præsentationen fra Jacob Jensen blev efter mødet rundsendt til Universitetsrådet.</p>
<p>2.</p>	<p>Nyt optagelsessystem, nyt karaktersystem og international dimensionering v/ Henrik Dam</p> <p>Henrik Dam orienterede om nyt optagelsessystem, hvor ministeriet ikke lægger op til større omkalfatringer af det nuværende. Der er fokus på, at nogle af de uhensigtsmæssige konsekvenser ved et rent karakterdrevet system skal afbødes, men alt tyder på, at kvote 1 og karakterer fortsat bliver det bærende element i optaget.</p> <p>Henrik Dam orienterede om, at et nyt karaktersystem er til forhandling blandt ordførerne. Der er så vidt ses enighed om, at karakterer skal kunne konverteres internationalt. Den nuværende karakter-skala har fungeret i meget kort tid. Forhåbentlig kan en ny skala holde i længere tid.</p> <p>Henrik Dam orienterede om planerne om en fornyet international dimensionering, der kan blive stærkt problematisk for SDU og den øvrige videregående uddannelsessektor. I den seneste dimensionering af engelsksprogede studiepladser slap SDU relativt helskindet gennem processen. Men udgifterne til SU ligger stadig betragteligt over det politiske loft, og der er derfor lagt op til større nedskæringer. For SDU's vedkommende vil en international dimensionering alt andet lige ramme Sønderborg og Esbjerg rigtig hårdt. Rektorkollegiet havde opfordret regeringen til at søge problemstillingen løst ved forhandlinger med EU, idet yderligere begrænsninger i antallet af internationale studerende ville være en alvorlig trussel mod universiteternes evne til at rekruttere internationalt og fastholde det internationale samarbejde.</p> <p>Mette Præst Knudsen var enig i rektors opfattelse. Fagmiljøerne påvirker forskningsmiljøerne, og det vil være katastrofalt med international dimensionering. Det handler ikke kun om studerende, men om kvalitet hele vejen rundt.</p>
<p>3.</p>	<p>Drøftelse af Direktionens Strategiske Pulje (DSP) v/ Henrik Dam</p> <p>Kaare Christensen indledte, at Universitetsrådet nu havde lejlighed til åbent at drøfte fordelingen af midler fra DSP. Universitetsrådet havde erfaringer fra 2018 i forhold til tildelingen af midler til stra-</p>

Pkt.	Referat
	<p>tegiske indsatser og kunne på den baggrund give sit input til ledelsen om kommende udmøntninger af DSP.</p> <p>Henrik Dam supplerede, at der i direktionen er enighed om, at det er praktisk at have midler til at gøre noget i fællesskabet. Universitetsrådets drøftelse her ville være helt indledende. Der var ikke endnu udarbejdet et skriftligt materiale om DSP. HSU og De Studerende i Centrum (DSiC) skal også inddrages i processen. Processen for DSP skal gerne være færdig i september 2021.</p> <p>Rolf Fagerberg nævnte to aspekter ved en færdig model for DSP: (1) Excellence (fyrtårnsprojekter) og (2) flere mindre portioner øremærket til små projekter. SDU kan med fordel sætte fokus på talentudvikling med mindre portioner af midler til bottom-up-satsninger. DSP skal ikke præsenteres som en pulje på 50 mio. kr., hvis de 45 mio. kr. allerede er båndlagt. Rolf understregede, at man skal være åben om, hvad der reelt er til rådighed, og at man ikke skal spille organisationens tid med at bede folk om at skrive ansøgninger.</p> <p>Casper Sylvest støttede Rolfs synspunkter: Vi må finde en balance mellem at støtte store projekter og at støtte små projekter med potentiale. Drøftelserne er ofte startet og sluttet med, at der skal være gennemsigtighed og adgang til midlerne. Der skal være en afvejning mellem tilgængelighed, transparens og klarhed i kriterier og midler på den ene side og effektivitet og minimalt bureaukrati på den anden side. Det vil give et legitimt og godt udgangspunkt. Der skal være bedre tid. Resultatet bærer præg af, at der ikke er tid nok. Casper påpegede, at han i flere ombæring har talt for økosystemer, og her skal måske være hovedpuljer af midler med et genererende formål. Det bør overvejes at skitsere nogle typer af virkemidler.</p> <p>Mette Præst Knudsen fremhævede to ting: (1) Formål og anvendelsesområde (forskning eller administration?) var uklart og forvirrende i seneste runde. Dernæst foreslog hun (2) at lægge vurderingen ud i et separat udvalg, som kan træffe valg på baggrund af afgrænsningen fra direktionen.</p> <p>Kaare Christensen bemærkede, at Rolfs forslag om bottom-up-satsninger fungerer rigtig godt i nogle forskningsmiljøer. Andre steder er der brug for, at det skal gro sammen med andre. Der er enorm forskellighed mellem forskningsmiljøer, og det er individuelt, hvad der virker. Han pegede på, at skal man være opmærksom på den meget blandede skare af forskningsmiljøer på SDU i forhold til satsninger.</p> <p>Casper Sylvest fremhævede, at midtvejsevalueringen af igangværende projekter bør spille ind i den model, der bliver lagt til rette. Han tilsluttede sig Mettes forslag om, at der skal indgå en egentlig faglig bedømmelse i processen. Han pegede desuden på, at det er værd igen at overveje, om vi fortsat skal allokere så mange midler til DSP i en tid, hvor der er smalhals på flere områder?</p> <p>Henrik Karring støttede også Rolfs idé og pegede på en adgang til, at adjunkter og postdocs kan søge midler. Netop på det sted i ens forskerkarriere er man følsom og villig til at søge i det private, hvis ikke det lykkes at hente midler til sin forskning. Han foreslog, at der kan være puljer til faciliteter og mindre puljer til andre formål.</p>

Pkt.	Referat
	<p>Henrik Dam takkede for Universitetsrådets input. Andre kollegiale organer skal ligeledes have mulighed for at give input. Der skal forelægges bestyrelsen en indstilling om DSP til december 2021, og en opsamling af input skal derfor være klar i efteråret 2021.</p>
4.	<p>Høring af Universitetsrådet om stillingsstruktur v/ Thomas Buchvald Vind</p> <p>Thomas Buchvald Vind indledte med at oplyse, at nye stillingsstrukturer er trådt i kraft fra januar 2020, og HR-Service har givet et forslag til, hvordan det skal implementeres. Nu foreligger så en rapport med anbefalinger, som netop er sendt i høring. Fristen for at indgive høringssvar rykket fra den 8. januar til den 15. februar 2021.</p> <p>Rolf Fagerberg roste rapporten, som var en fornøjelse af læse. Han bed særligt mærke i det at liggestille meritering af undervisning med forskning. Der var ikke kommenteret på, at ledelsen dermed har en opgave i at finde tid til medarbejdere til at undervise.</p> <p>Thomas Buchvald Vind anerkendte, at rammerne rundt om stillingsstrukturen skal være på plads.</p> <p>Casper Sylvest var enig med Rolf. Det var spændende læsning. Han havde et par indledende kommentarer: Umiddelbart er anbefalingerne i forhold til karrierevejledning til postdocs og begrænsningen i ansættelser af studieadjunkter og studielektorer fornuftige; det samme gælder i de principper, som direktionen har formuleret for sidstnævnte. Han mente også, at den adskillelse, der ligger i postdoc- og adjunktkategorien er håndteret fornuftigt, selvom der ligger en række vigtige detaljer her i forhold til længden af adjunkturer og muligheden for, at postdoc-stillingen fortsat er attraktiv i en situation, hvor adgangen til faste stillinger er begrænset. Casper kommenterede dernæst på to forhold, som han mente, er helt afgørende for rekruttering, fastholdelse og karriereveje: forfremmelsesprogrammet og professorer:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Ad forfremmelsesprogrammet: Vi skal arbejde videre med den idé, som arbejdsgruppen anbefaler. Casper anbefalede imidlertid, at man koncentrerer sig om at lave en god model på SDU, der kan finde anvendelse på nyansatte og evt. meget nyligt ansatte lektorer. På den anden side er det også klart, at vi står med en stor udfordring for eksisterende lektorer. Han så gerne, at man anerkender denne udfordring og forsøger at løse den på anden vis. Det vil skabe rod at blande den udfordring sammen med forfremmelsesprogrammet for lektorer, der i praksis har vist eller måske endda har papir på, at de er kvalificerede til en professorstilling. Hvordan sikrer vi, at vi ikke taber denne generation på gulvet, og at de fortsat er motiverede i en tid, hvor der mange steder er pres på? (2) Ad professorer. Casper havde forventet, at der stod mere herom i anbefalingerne. Det er et helt afgørende område både i forhold til udvikling og fastholdelse af medarbejdere. Han undrede sig over det ledelsessynspunkt, der var gengivet i rapporten; nemlig at det ikke i sig selv er en målsætning, at lektor-professor ratioen skal ændres. Det er klart, at lektorstillingen skal gøres attraktiv også som slutstilling, og det er også klart, at ikke alle kan blive professorer – det ville være absurd. På den anden side er det også klart, at der i denne sammenhæng som så mange andre er stor diversitet på universitetet. Det fremgår tydeligt af fakta-ark IV hvor store forskelle, der er på universitetet. Der er meget uens erfaringer på de forskellige fakulteter, og når det diskuteres blandt videnskabelige kolleger, er der man-

Pkt.	Referat
	<p>ge forskellige hensyn på spil (en frygt for "devaluering af professorater" versus et ønske om en stærkere meritokratisk tilgang samt en erkendelse af, hvilke muligheder for at skaffe ekstern finansiering, der følger med professorater osv.). I det lys anbefalede Casper, at spørgsmålet i højere grad lægges ud på fakulteterne og ikke i en central arbejdsgruppe, så fakulteterne får mulighed for at beskrive deres niveau og hvilke udfordringer, de oplever, og så kan agere derefter.</p> <p>Thomas Buchvald Vind takkede for kommentarerne. Der er forskelle på tværs af fagområder, og vi skal være påpasselige med at tænke, at samme instrument kan fungere alle steder. Det er en udmærket ide, at det drøftes lokalt.</p> <p>Mette Præst Knudsen roste også rapporten. Hun henstillede til, at de skabeloner, der skal laves, bør være i overensstemmelse med de eksisterende retningslinjer. Dernæst pegede hun på tre forhold:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mht. delen om professorer og det at tage MSO ud nævnte hun, at der skal tages en vigtig diskussion af, hvor de, der allerede sidder i MSO-stillingerne, skal inddrages; og skal professorniveauet skal sænkes til MSO-niveau eller være som hidtil? Stillingsbekendtgørelsen går på tværs af institutioner, så der skal være en national ensretning. Vi skal ikke have professorater på gule plader. 2. Man må ikke glemme gruppen af lektorer, der har arbejdet sig hen imod et MSO. Der er den lange bane, men også en bane for de, der har været klar et stykke tid. 3. Hvis ikke vores udenlandske kolleger kan se sig i Danmark, kan vi få et problem, fordi danske kolleger vil ikke kunne dække de nødvendige stillinger. Hun opfordrede til derfor at være forsigtig med at udelukke stillingsbetegnelser som studielektorer. <p>Thomas Buchvald Vind takkede for bemærkningerne. Angående studielektorer er hensynet at sikre, at vi er forskningsbaserede. Omfanget af MSO'er skal afdækkes.</p> <p>Lisbeth Møller, afdelingschef i HR-Service deltog under punktet og uddybede, at i den indledende proces, hvor universiteterne kom med input, viste SDU sig at have en forholdsvis stor andel af MSO'er. De andre universiteter anvender i mindre omfang MSO.</p> <p>Simon Møberg Torp betonedede, at SDU er blevet til i flere fusionsprocesser med professionshøjskoler. Han var enig i at sikre karriereveje for de medarbejdere, vi allerede har, og som måske er professorable.</p> <p>Casper Sylvest kommenterede på en formulering i rapporten om den gruppe, der besidder en positiv faglig bedømmelse af professor-egnethed. Det er nok en for snæver betragtning. Mange dygtige videnskabelige medarbejdere, som vi bør arbejde for at fastholde, kan være egnede uden at have papir herpå. Motivation bliver central i de kommende år og derfor bør fokus på karriereveje være en prioritet.</p> <p>Kaare Christensen bemærkede, at det er problematisk at have en midlertidig MSO-professorstilling og gå tilbage til lektorniveau; en tilsyneladende degradering i det akademiske system er farlig for en karriere. Det er en udfordring, at kriterierne for hvad der skal til for at være kvalificeret til et professorat kan variere betydeligt fra område til område og selv inden for fakulteter.</p>

Pkt.	Referat
	<p>Lisbeth Møller nævnte, at tidsbegrænsede lektorater og professorater stadig kan opslås.</p> <p>Mette Præst Knudsen tilføjede, at udfoldningen af karriereprogrammer er en hjørnesten i høringsrunden. Det er den vigtigste ændring. Det bliver interessant at se arbejdsgruppens sammensætning og arbejde.</p> <p>Universitetsrådets ovenstående bemærkninger til høringen om stillingsstruktur sendes til HR-Service som høringssvar.</p>
9.	<p>Orientering og eventuel drøftelse v/ Kaare Christensen</p> <p>a. Velkommen til nye medlemmer v/ Kaare Christensen</p> <p>De nyvalgte TAP-medlemmer Simon Kleinschmidt Salling, Michelle Pedersen og Tina Ellehuus Larsen præsenterede kort sig selv. Johanne Nielsen er genvalgt for de studerende. De nye medlemmer Christian Juul Sass-Petersen og Anders Müller valgt for og blandt de studerende var ikke til stede.</p> <p>b. Opsamling på efterårets arbejde med fempunktsplanen <i>Hvordan har inddragelsen af Universitetsrådet fungeret?</i> <i>Kort orientering fra rektoratet om det videre forløb med fempunktsplanens indsatser:</i> <i>1. Beskæftigelse, 2. Studieintensitet, 3. Administration. 4. Lokaler og 5. Budgetmodel</i> v/ Henrik Dam</p> <p>Kaare Christensen indledte, at der har været gode diskussioner af fempunktsplanen, og han oplevede en stor lydhørhed for Universitetsrådets input.</p> <p>Casper Sylvest var enig med Kaare. Der har været episoder med fælles opklaring; overordnet har Universitetsrådet haft nogle gode og konstruktive drøftelser, og mødematerialet har generelt været godt. Han havde dertil tre bemærkninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Før mødet: I nogle tilfælde har der været tale om emner, der har været drøftet i direktionen noget tid forud for mødet, men hvor udkommet ikke er kendt eller oplyst. Det kan give anledning til noget forvirring. Det kan være nyttigt at have åbne drøftelser af et mødeoplæg, men tilsvarende er det også væsentligt at vide, hvis en diskussion har flyttet sig væsentligt. 2. Efter mødet: Vi skylder Anne en stor tak for arbejdet med referaterne. Han var glad for, at de synspunkter, der fremsættes i Universitetsrådet er tilgængelige både for organisationen i det hele taget, og at de bliver taget med til bestyrelsen. Nogle gange kunne det være rart med en tilbagemelding om, hvordan sagerne stiller sig. 3. Endelig: Det er ikke altid nemt at navigere i eller gennemskue processerne og forholdet mellem direktion og bestyrelse. Oplægget til fempunktsplanen er udarbejdet af rektoratet og/eller direktionen, og efter det blev godkendt af bestyrelsen, er der blevet henvist til, at forskellige dele af planen er en prioritet i bestyrelsens arbejde. Det kan være vanskeligt at navigere i –

Pkt.	Referat
	<p>også når man som medlem af Universitetsrådet forsøger at kommunikere det videre ud i organisationen.</p> <p>Thomas Buchvald Vind takkede for bemærkningerne om processen i arbejdet med fempunktsplanen. Mange af temaerne har taget afsæt i drøftelser i bestyrelsen. På den baggrund har direktionen behandlet sager og sendt sagerne tilbage som indstilling til bestyrelsen. Bestyrelsen kvitterede netop på december-mødet for godt materiale.</p> <p>Mads Lildholdt takkede for en god proces. Der har været nogle rigtig gode drøftelser. I forbindelse med drøftelserne om medbestemmelse og medinddragelse har vi vendt, hvordan vi får klædt medlemmer af de kollegiale organer bedst på. Der er meget stor forskel på at sidde til bestyrelsesmøde og universitetsrådsmøde. Diskussionerne pågår anderledes i bestyrelsen. Det kan være, at medlemmerne i Universitetsrådet kan få indblik i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsesmøder er som udgangspunkt åbne.</p> <p style="text-align: center;">c. Tak til Universitetsrådet v/ Kaare Christensen</p> <p>Kaare Christensen takkede Universitetsrådet for samarbejdet i denne valgperiode.</p>
10.	<p>Eventuelt</p> <p>Thomas Buchvald Vind nævnte, at magasinet Ny Viden omlægges fra en fysisk publikation til en elektronisk fra årsskiftet. Orienteringen blev taget til efterretning.</p>

Næste ordinære møde i Universitetsrådet er tirsdag den 9. marts 2021 kl. 9-11 i O77.

Følgende deltog i mødet:

Formand, professor Kaare Christensen
Næstformand, studerende Marius Folden Pedersen
Rektor Henrik Dam
Lektor Casper Sylvest
Professor Mette Præst Knudsen
Professor Henrik Karring
Professor Rolf Fagerberg
Laborant Tanja Christensen
Chefkonsulent Mads Lildholdt
Studerende René Gyldenlund Pedersen
Studerende Johanne Nielsen

Følgende observatører deltog i mødet:

Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind
Dekan Marianne Holmer
Dekan Henrik Bindslev
Dekan Jens Ringsmose

Dekan Simon Møberg Torp
Dekan Ole Skøtt
Souschef Nisrin Adel Hamad

Afbud:

Specialkonsulent Christian Grud

Gæster:

Pkt. 1

Analysechef Jacob Jensen fra SDU Analytics

Pkt. 4

Afdelingschef i HR-service Lisbeth Møller

Nyvalgte medlemmer af Universitetsrådet for TAP og de studerende var inviteret med til mødet:

Studerende Anders Müller

Studerende Christian Juul Sass-Petersen

AC-fuldmægtig Simon Kleinschmidt Salling

Projektøkonom Michelle Pedersen

Specialkonsulent Tina Ellehuus Larsen