



MØDEREFERAT

24. APRIL 2023

Forum Akademisk Råd på SCIENCE
Møde afholdt Fredag den 21. april kl. 12.30-15.30
Sted A126, Bülowvej 17, Frederiksberg
Referent Susanne Weibel

SCIENCE SEKRETARIAT,
KOMMUNIKATION OG POLICY

BÜLOWSVEJ 17
1870 FREDERIKSBERG C

DIR 35 33 30 56
MOB 40 71 80 64

swe@science.ku.dk
www.science.ku.dk

Til stede

Dekan: Katrine Krogh Andersen (til kl. 15.15)

VIP-repræsentanter: Fritz Henglein, Lasse Gliemann, Martin Willemoës, Christian Kapel (til kl. 14.00) og Marina Bergen

Studenterrepræsentanter: Sune Halkjær, Caroline Juelsholt og Amalie Bundgaard Thams

TAP-observatører: Lene Mariager, Casper Elo Christensen og Philipp Lorenzen

Afbud: Mogens Høgh Jensen

Øvrige deltagere:

Pkt. 2: Named Persons Jørgen Wojtaszewski og Barbara Ann Halkier, prodekan Lise Arleth og Pia Fredberg, SCI-FI

Pkt. 6: Nele Høgsbro, SCIENCE SKP

Hele mødet: Henrik Zobbe og Susanne Weibel

Forperson Martin Willemoës bød velkommen til mødet med en særlig velkomst til Named Persons Jørgen Wojtaszewski og Barbara Ann Halkier.

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsordenen
2. Årsrapport 2022 fra Named Persons (drøftelse)
3. Administrativ reform (drøftelse)
4. Forslag til afvikling af punkter på rådets bruttoliste (beslutning)

5. Projektkultur (drøftelse))
6. Input til strategiske ambitioner i KU Strategi 2030 (drøftelse)
7. Publicerings- og citationsregler for bachelorprojekter og kandidatspecialer (drøftelse)
8. KU Senat
9. Kommunikation fra dette og foregående møde (beslutning)
10. Eventuelt

Ad 1) Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2) Årsrapport 2022 fra Named Persons

Martin gav ordet til Named Persons Jørgen Wojtaszewski og Barbara Ann Halkier for en orientering om årsrapport 2022. Der var i 2022 ni henvendelser, hvilket er færre end året før. I gennemsnit er der på SCIENCE ca. 20 henvendelser om året, der kommer fra såvel yngre som seniormedarbejdere. Til sammenligning er der på SUND 100-150 årlige henvendelser. Der er stor tilfredshed med ordningen fra 'brugerne', der er glade for at kunne tale med nogle uden for ledelseslaget. Med reference til artikel i Weekendavisen specifikt og til den politiske bevågenhed i almindelighed opfordrede Barbara til at kæmpe imod indførelse af et ekstra lag. En del konflikter udspringer af dårlige personlige relationer og kan med en Named Person, der trækker på en bred erfaringsbase, løses mindeligt. Lise Arleth oplyste supplerende, at der formelt er og skal være armslængde mellem ledelseslaget og Named Persons, og at hun og Named Persons mødes til to årlige kaffemøder for gensidig pejling og koordinering.

Anonymitetsproblematikken, der blev drøftet ved sidste års afrapportering for rådet, skulle have været drøftet på et fællesmøde med Named Persons fra alle fakulteterne, men udgik af personalemæssige årsager.

Marina Bergen Jensen spurgte ind til, i hvilket omfang konflikter lader sig løse mindeligt. Jørgen vurderede, at de fleste konflikter løses mindeligt, og at relativt få konflikter går videre til Praksisudvalget, hvor det ikke er muligt at følge sagernes videre forløb. Named Persons efterlyste feedback fra Praksisudvalget, herunder om sager udvalget afviser. Lasse Gliemann fremhævede – med eksempel i eget virke som tillidsrepræsentant – vigtigheden af Named Persons arbejde og foreslog, at Akademisk Råd støtter op om en øget sparring mellem Named Persons og Praksisudvalget.

'Don't steel my work'-kampagnen har ikke ført til en stigning i antal sager, men til øget bevågenhed. Barbara oplyste med henvisning til mediernes interesse, at Named Persons kraftigt opfordrer til, at tvister om medforfatterskaber håndteres i de rette strukturer og ikke i pressen. Jørgen fremhævede de to obligatoriske RCR-kurser for yngre VIP som bidragende til at godt kendskab til reglerne og til Named Persons ordningen.

Adspurgt af Martin vurderede Jørgen, at to personer er et fornuftigt antal til at håndtere opståede sager. Der er typisk en større sag årligt, medens en række mindre sager kan klares over 'kaffemøder'. Adspurgt af Fritz vurderede Barbara, at der ikke opleves tendens til, at folk holder sig tilbage. Der kommer henvendelser fra yngre og ældre og fra både mænd og kvinder. Jørgen oplyste supplerende, at fakultetsdirektionen har opfordret institutlederne til at invitere Named Persons til at deltage på institutmøder.

Katrine Krogh Andersen anførte, at det ikke er hendes indtryk, at der er sager, der burde have været forbi Named Person, og takkede afslutningsvist Jørgen og Barbara for det gode arbejde.

Ad 3) Administrativ reform

Katrine orienterede om status for administrativ reform siden seneste møde. Primo marts var der faseovergang til analysefasen. Der er gennemført spørgeskemaundersøgelse blandt alle TAP med en besvarelsesprocent på 45-50%. TAP'erne er blevet opfordret til at benytte fritekstfelterne til at beskrive forhold, der ikke var medtaget i spørgerammen, hvilket har ført til, at der er kommet mange fritekstsvar, der nu skal analyseres. Der har været en del kritik af spørgeskemaet, som bl.a. er blevet kritiseret for at lægge sig tæt op ad APV-spørgeskemaerne.

VIP-spørgeskemaerne er sendt ud efter en foregående kvalificering i flere led. Spørgeskemaer til de studerende er på vej. I løbet af analysefasen vil der blive set på designkriterier forud for designfasen, der forventes igangsat efter sommerferien.

Lasse udtrykte en kraftig kritik af udformningen af VIP-spørgeskemaet og opfordrede rådet til at tage problematikken op. VIP'erne kritiserer spørgerammen for at stille spørgsmål, fx om antal timer brugt på administration pr. semester, der ikke er til at svare meningsfuldt på, og som ikke afdækker de væsentlige forhold, nemlig hvad der fylder for meget. Henrik Zobbe tilsluttede sig kritikken, men påpegede at manglende svar kan tolkes som enighed. Philipp Lorenzen kritiserede spørgsmålene til TAP for at være for ukonkrete til at kunne give tilstrækkeligt gode svar. Philipp udtrykte en stærk bekymring for et forhastet analysearbejde, ikke mindst på uddannelsesområdet, og vurderede tillige, at skemaet til de studerende, som han har haft mulighed for at se, er af tilsvarende ringe kvalitet.

Lene Mariager plæderede for, at spørgeskemaerne ikke kommer til at stå alene, men følges op af brugergruppeinterviews med mere detaljerede spørgsmål. Lene mindede tillige om, at TAP også kan have en myndighedsrolle i forhold til overholdelse af rammer og regler.

Martin fandt det kritisabelt, at de input, som en gruppe VIP har bidraget med ved et tidligere arrangement, angående udformning af spørgeskemaer og proces ikke er blevet afspejlet, og kaldte datagrundlaget for et

utryghedsskabende fundament for at finde besparelser for 300 mio. kr. årligt.

SIDE 4 AF 9

Fritz Henglein kaldte projektmetoden for højrisikabel og opfordrede til en alternativ, mere agil metode, der tillader justeringer undervejs.

Lene anførte, at der blandt TAP har været stor velvilje over for projektet, men at der nu udtrykkes nervøsitet i forhold til proces og inddragelse, og man derfor risikerer at miste den administrative velvilje. Elo anførte supplerende, at der blandt TAP er stor frustration over administrative benspænd, og at der er et stort potentiale for forbedringer, men tilsluttede sig metodekritikken med en opfordring til at skabe strukturer i organisationen for løbende opsamling og forbedringer.

Marina var ikke enig i det problematiske i at se på alt på en gang og anførte, at der er meget, der kan gøres bedre, bl.a. i forhold til digitalisering og systemer, men stillede spørgsmål ved, om det er nødvendigt at udsende spørgeskemaer til *alle* medarbejdere og studerende. Marina stillede også spørgsmålstejn ved anvendelse af konsulentfirmaer med argument om, at der på KU er langt større viden end i konsulentfirmaet.

Katrine replicerede, at der i en så stor organisation som KU er et behov for en vis grad af disruption for at kunne ændre noget. Der vil blive behov for fælles iterative processer for at opnå en bedre administrativ organisering, hvilket er et overordnet mål. Katrine fandt det ærgerligt, at medarbejdernes input ikke var afspejlet i spørgeskemaerne til VIP og TAP, udtrykte håb om en fintuning af skemaet til de studerende og opfordrede til at benytte fritekstfelterne. Forslaget om gruppeinterviews bæres ind i programstyregruppen.

Philipp fandt, at der bør afsættes yderligere ressourcer til at analysere resultater, og Elo opfordrede til, at analysen af spørgeskemaerne kommer til at foregå på fakultetsniveau og ikke på universitetsniveau.

Akademisk Råd besluttede at udarbejde en skrivelse med afsæt i dagens drøftelse, der udtrykker bekymring og kritik, men tillige anviser konstruktive alternativer, fx i form af gruppeinterviews. Martin og rådssekretæren udarbejder et første udkast.

Ad 4) Forslag til afvikling af punkter på rådets bruttoliste

Efter en kort motivation ved Martin godkendte rådet forslag til afvikling af punkter på rådets bruttoliste hen over 2-3 møder afhængigt af omfang som anført i det udsendte bilag.

Ad 5) Projektkultur

Efter en introduktion af punktet ved Martin blev ordet givet til Katrine for en orientering om arbejdet med SCIENCES strategiske projektportefølje. Fakultetsdirektionen udgør projektporteføljestyregruppe. Katrine gennemgik formål med projektporteføljen, afgrænsning af projekter, igangværende projekter pr. december 2022 samt årshjul for porteføljemøderne, herunder sammenhæng med mål- og handleplan. Henrik orienterede herefter kort om porteføljeledelse på KU. Porteføljeledelsen på KU, som Henrik indgår i, forhandler strategiske projekter og digitaliseringsprojekter til rektoratet. Der henvises til bilagte præsentation.

I den efterfølgende drøftelse var særligt evalueringen af projekter og feedback fra organisationen genstand for drøftelse. Henrik gennemgik kort tilgangen i KU's projektmodel, der bl.a. bygger på principper om roller, gevinstrealisering samt inddragelse af såvel de formelle råd og fora (ledelseslag, samarbejdsorganisation og kollegiale organer) som af specifikke interessenter. Elo anførte, at nogle medarbejdere ikke oplever at blive inddraget og spurgte ind til, hvorvidt man i forbindelse med gevinstrealisering sikrer, at der måles på det rigtige punkter. Katrine replicerede, at der særligt i forbindelse med organisatoriske forandringsprojekter opleves utilfredshed samt efterspørgsel på evaluering, og at der ofte vil være behov for mindre justeringer. Philipp fandt det væsentligt at være opmærksom på, hvornår man evaluerer på større projekter, fx Ph.d. Visionsprojektet, der deles i hhv. et visions- og et implementeringsprojekt. Katrine fremhævede, at det er vigtigt, at projekterne bliver bestykket rigtigt fra start.

Martin opsummerede afslutningsvist, at det væsentlige er afdække om, der er strukturer, der sikrer, at forandringer rammer rigtigt, hvordan der kan rettes op, hvis det ikke lykkedes, og for hvor man som medarbejder kan henvende sig.

Philipp opfordrede til at have rettidig kommunikation til interessenter in mente.

Med afsæt i det udsendte bilag drøftede rådet en case til den opfølgende drøftelse den 13. juni og besluttede på forslag fra Henrik at indlede punktet med en præsentation af fakultetets IT-udvalgs arbejde med kvalificering af SCIENCE resultaterne fra IT-brugertilfredshedsundersøgelsen på KU fra 2022.

Ad 6) Input til strategiske ambitioner i KU Strategi 2030

I sin introduktion af punktet orienterede Katrine om bestyrelsesstrategiseminar i marts, hvor der bl.a. havde været oplæg fra Uddannelses- og Forskningsminister Christina Egelund, tidl. direktør i Uddannelses- og Forskningsstyrelsen Hans Müller Pedersen samt

iværksætter og tidligere minister Tommy Ahlers. Det ligger bestyrelsen meget på sinde, at den nye strategi får et udefra og ind-perspektiv med fokus på interaktion med samfundet. Dagens drøftelse er en del af den formelle inddragelse af råd og fora.

Katrine gennemgik herefter kort den strategiske arkitektur som illustreret i det udsendte materiale, bestående af en kernefortælling: KU er et excellence universitet, fire forudsætninger: et fælles universitet, mangfoldighed, akademisk frihed samt god ledelse og trivsel og endeligt de tre strategiske ambitioner: Det bedste sted for talent og nye idéer, et innovativt og entreprenant universitet samt livslang læringspartner.

Hvor den tidligere strategi i høj grad fokuserede på kernefortællingen, er der med denne strategi defineret ovenstående tre særlige fokusområder, der skal drøftes og kvalificeres i råd og fora. Katrine afsluttede sit oplæg med at betone, at det er hele KU's strategi.

Herefter fulgte en udveksling af de overordnede betragtninger over strategien, hvor særligt forudsætningen 'et fælles universitet' gav anledning til drøftelse af, hvordan 'et fælles universitet' kan tolkes. Sune anførte, at et fælles kan tolkes fra eksternt perspektiv i retning af, at alumner også skal føle sig som en del af KU. Martin advarede mod øget ensretning, hvilket Elo tilsluttede sig. Elo anførte, at medarbejderne i forvejen føler sig som - og er stolte af – at være en del af KU, og at det er krampagtigt at have 'et fælles universitet' som del af en strategi. Mangfoldigheden er en del af KU's styrke og en større værdi at kæmpe for.

Amalie udtrykte på den ene side en bekymring for, at one size fits none, bl.a. i forhold til antal undervisningstimer, og på den anden side at der fra studenterperspektiv er stor interesse i, at det bliver nemmere at tage kurser på tværs af fakulteter. Amalie opfordrede til at fokusere på, hvor det giver mening at være fælles, og hvor det giver mening at give plads til mangfoldighed. Fritz mindede om, at ordet universitet udspringer af 'universitas', der betyder helhed (og dermed omfatter alt). KU er som multifakultært universitet i modsætning til monofakultære universiteter som fx IT-universitetet af natur en divers institution. Fritz efterlyste en større grad af følelse af at være en del af KU.

Philipp anførte, bl.a. med henvisning til de herskende politiske vinde, at det kan være fordelagtigt, hvis KU i højere grad fremstår med en fælles identitet udadtil.

Herefter fulgte en gruppedrøftelse af de tre strategiske ambitioner med en efterfølgende kort opsamling i plenum. De fulde noter blev givet til Nele Høgsbro for tilbagemelding til Rektorsekretariatet.

Livslang læringspartner

Blandt pointerne var:

- der er stort potentiale og behov for udbredelse. Der bør tænkes internationalt, fx i form af engelsksprogede onlinekurser
- de rigtige netværk er vigtige. Har vi kontakt til de rigtige virksomheder?
- målretning af efter- og videreuddannelse til områder, hvor der er mangel på arbejdskraft.
- incitamentsstrukturer vigtige. Det er en stor opgave at udbyde mere undervisning. Fokus på muligheder for at tilbyde post docs permanente stillinger.

Et innovativt og entreprenant universitet

Blandt pointerne var:

- udvikling af (dele af) kurser
- konsortietankegang, herunder både eksisterende og indgåelse af nye konsortier
- personbaserede netværk og samarbejder
- behov for ledelsesmæssig synliggørelse af, at arbejde med innovation og entreprenørskab er en del af hvervet som forsker, bl.a. gennem brug af alle KU's seks meriteringskriterier ved ansættelser
- behov for incitamenter.

Elo påpegede, at ambitionerne om inddragelse/uddannelse af studerende fremstår uklare i oplægget, og at patenter kan blokere for samarbejdet med virksomheder.

Det bedste sted for talent og nye idéer

Blandt pointerne var:

- excellence bør gælde for *alle* områder og dermed også ved opfølgning på APV'er og studiemiljøundersøgelser
- fleksible økonomiske rammer er nødvendige for at udvikle talenter, og der er behov for fleksibilitet på tværs
- behov for flere fuldt finansierede ph.d.-stillinger
- værne om de studerende og om gode arbejdsforhold
- sørge for gode rammer og for at løfte folk
- finansielle forhold og politiske forhold er en udfordring
- trivsel burde være en strategisk satsning.

Sune påpegede, at der generelt i strategien er meget lidt fokus på undervisning. Katrine oplyste, at der opereres med en sætning, der desværre ikke indgår i materialet på nuværende tidspunkt, men forventeligt indarbejdes, nemlig at 'KU skal være til gavn for flere'.

Elo opfordrede til at have vigtigheden af at løfte medarbejderne in mente og til at dele ambitionen i to. Katrine replicerede, at det handler om talent og udvikling af idéer over en bred kam, og at fokus på udvikling af medarbejdere er indeholdt.

Ad 7) Publicerings- og citationsregler for bachelorprojekter og kandidatspecialer

Martin rammesatte kort drøftelsen, der er dagsordenssat efter ønske fra Mogens og Fritz, og som udspringer af debatindlæg i Uniavisen ved hhv. studerende Albert Sneppen og vicedirektør for Uddannelse og Studerende Rie Snekkerup. I det udsendte bilagsmateriale har chefkonsulent, cand.jur. Kim Fredtoft Søchting, SCIENCE Uddannelse, bidraget med yderligere information om regler og rammer.

Ordet blev givet til Fritz, der motiverede punktet yderligere med udgangspunkt i en række eksempler angående kandidatspecialer, hvor der synes at kunne være uklarhed om grundlaget for, at specialerne tilsyneladende er blevet afvist.

Efter en længere drøftelse om lovmedholdeligheden af ovenstående eksempler, der af hensyn til personer og evt. genkendelige eksempler ikke er gengivet i nærværende referat, samt rådets muligheder for ageren, besluttede Akademisk Råd at bemyndige forretningsudvalget til at tage sagen op på førstkommende forretningsudvalgsmøde med henblik på evt. yderligere drøftelse.

Ad 8) KU Senat

Philipp orienterede fra senatsmøde den 27. februar, hvor der havde været to større drøftelser af hhv. implementering af KU's arbejde med implementering af URIS-anbefalingerne og en opfølgning på KU's uddannelsesstrategiske pejlemærker.

Angående implementering af URIS-anbefalingerne indgik bl.a. pointer om behovet for et tværgående blik og for lokalt tilpassede retningslinjer. Retningslinjer for CSC blev tillige efterspurgt.

I forbindelse med opfølgningen på de uddannelsesstrategiske pejlemærker var holdbarheden af pejlemærkerne, behovet for bedre meritering af undervisningsopgaven og øget fokus på undervisningskompetence i rekrutteringer blandt pointerne.

Ad 9) Kommunikation fra dette og foregående møde

Akademisk Råd bad forretningsudvalget udpege drøftelser fra dette og foregående møde til bruttolisten over emner, der kan indgå i årspamflet 2023.

Ad 10) Eventuelt

Sune roste første brug af den nye struktur til afvikling af punkter på bruttolisten med en opfordring til at søge tiden til rammesætning begrænset.

Akademisk Råd bakkede op om forslag fra SCIENCE HR om at undlade at sende institutleders, viceinstitutleders og studieleders CV og publikationslister med til Akademisk Råd ved final appraisals, da det er interne obligatoriske medlemmer af bedømmelsesudvalget i den type sager.

SIDE 9 AF 9