

# Kick-off i SDU's Verdensmålsforum

*Afrapportering fra gruppearbejde*



**VERDENSMÅL**  
for bæredygtig udvikling

# Kick-off i SDU's Verdensmålsforum

Den 17. juni 2019 besluttede SDU's bestyrelse, at SDU med udgangspunkt i den frie, uafhængige og kritiske forskning og uddannelse fremadrettet skal arbejde ambitiøst og helhjertet med FN's 17 verdensmål for bæredygtighed.

I forbindelse med denne beslutning besluttede direktionen at oprette SDU's Verdensmålsforum som et åbent forum for ansatte og studerende, hvor initiativer og idéer til arbejdet med verdensmålene kan udvikle sig og tage form.

Den 24. september 2019 var der kick-off i SDU's Verdensmålsforum, hvor over 300 studerende og ansatte deltog. En væsentlig del af kick-off bestod i gruppearbejde omkring konkrete udfordringer knyttet til SDU's arbejde med verdensmålene.

I det følgende kan du læse nærmere om de udfordringer, som grupperne arbejdede med og de løsningsforslag, som blev udviklet på dagen. Men først følger en kort introduktion til den metode, som blev anvendt i forbindelse med kick-off i SDU's Verdensmålsforum.

## Fremgangsmåde

En væsentlig del af arbejdet op til og på kick-off samt den efterfølgende proces bygger på challenge-metoden.

Challenge-metoden er en crowdsourcing proces, som organisationer kan bruge til at dele en eller flere problemstillinger (challenges) med mange forskellige interessenter (crowd) og bede dem bidrage med deres løsningsforslag.

Figur 1: Crowdsourcing som fremgangsmåde



De challenges, som blev anvendt på kick-off, er identificeret og beskrevet af fagmiljøer på fakulteter og fællesområdet i SDU. Denne proces førte til, at der blev identificeret 14 challenges. Som nævnt henvender forummet sig til ansatte og studerende på SDU, der således i denne sammenhæng udgjorde crowden.

Deltagerne i kick-off blev i forbindelse med tilmeldingen bedt om at vælge den challenge, som de ville arbejde med på dagen og blev på den måde inddelt i grupper alt efter, hvilken challenge de skulle arbejde med.

Hver gruppe af rapporterede deres gruppearbejde gennem udarbejdelse af konceptplakat og produktion af en kort video, hvor de pitcher deres løsningsforslag. Dette materiale har udgjort datagrundlaget for denne rapport. Samlet set er der udarbejdet 37 løsningsforslag til de 13 challenges, som kom i spil på kick-off.

# Kick-off i SDU's Verdensmålsforum

## Det videre arbejde

Formålet med denne rapport er at skabe grundlaget for næste trin, der jf. ovenstående figur består i en evaluering af løsningsforslagene fra kick-off. Denne evaluering foregår i flere trin:

1. Challengeejere evaluerer de udarbejdede løsningsforslag inden for egen challenge og udpeger det (ét) løsningsforslag, som rummer det største potentiale i forhold til fastlagte kriterier.
2. De løsningsforslag, som challengeejere vælger, sendes til afstemning blandt samtlige ansatte og studerende i SDU.
3. De tre løsningsforslag med flest stemmer præsenteres for bestyrelsen på et seminar i december og det indstilles, at der igangsættes et videre arbejde, der vil involvere udvikling af prototyper og test.

Udover ovenstående proces vil direktionen have mulighed for at tildele 'wild card' til to løsningsforslag, som også vil blive præsenteret for bestyrelsen.

Herudover vil denne afrapportering blive offentliggjort på [sdunet.dk](http://sdunet.dk). Det betyder, at det for ansatte og enheder på SDU vil være muligt at lade sig inspirere og måske arbejde videre med ideerne fra kick-off. Samtidig vil løsningsforslag, der ikke i første omgang arbejdes videre med, fortsat kunne komme til at spille en rolle i det videre arbejde med verdensmålene på SDU.

Den resterende del af rapporten er struktureret efter de challenges, som der blev arbejdet med på kick-off. Hvert afsnit indledes med en kort beskrivelse af challengeen og herefter følger de løsningsforslag, som blev udarbejdet på dagen.

**Figur 2: Gruppearbejde på kick-off**



## Challenge # 1:

# Hvordan kan vi på SDU booste det tværvidenskabelige samarbejde omkring verdensmålene?

## Hvorfor er det vigtigt?

Verdensmålene er komplekse og kræver, at problemstillingerne bliver angrebet fra mange vinkler og belyst ud fra forskellige discipliner. Hvis vi virkelig skal rykke ift. at påvirke verdensmålene skal vi udnytte, at vi har en masse forskellige forskningsfagligheder samlet på et sted. Særligt skal det tværdisciplinære samarbejde på tværs af de våde og tørre discipliner dyrkes og styrkes.

Løsningsforslaget må gerne rumme fx ideer til videndelingsplatforme og fremtidig fælles idegenerering, bud på hvordan barrierer kan overkommes ift. tværfagligt forsknings- og udviklingssamarbejde samt forslag til hvordan de studerende kan tænkes ind som en vigtig ressource i det tværfaglige forskningssamarbejde.

## Verdensmål:



# TEAM SDG

## Beskrivelse

Et team der skal sikre rammerne for værdiskabende tværvideenskabeligt samarbejde i forskning og uddannelse.

Online portal med præsentation af uddannelse og forskning relateret til verdensmålene.

'På tværs-panel' bestående af VIP og studerende fra andre fagområder med kærlig/kritisk feedback.

## Målgrupper

Alle forskere, undervisere og studerende ved SDU, der kan og vil.

## Behov

Strategiske midler.

Organisatorisk nytænkning og ledelse.

## Hvem skal være med?

I teamet: x antal TAP og VIP.

## Hvad er det nye?

Et sådant team findes ikke.

# LIGEVÆRDIGT OG TVÆRVIDENSKABELIGT

## Beskrivelse

Hvordan kan SDU understøtte ligeværdigt og tværvidenskabeligt samarbejde, der relaterer sig til verdensmålene? SDU har kræfter og muligheder til at komme hele vejen rundt om forskningen fordi vi er tværfakultære. Men – der er barrierer for, at det kan lykkes:

- Kredit (BFI, H-indeks).
- Anerkendelse.
- Udfordringer med at få viden om hinanden.

## Målgrupper

Forskere, ph.d.- og kandidatstuderende.

Ledelsen.

## Behov

- En incitamentstruktur, der honorerer – fremfor modarbejder – tværvidenskabeligt samarbejde.
- Videnbank.
- PURE.

## Hvem skal være med?

Ledelse, forskere, studerende og ph.d.-skolen.

## Hvad er det nye?

Det skal kunne betale sig at arbejde tværfagligt (motivation):

- Faglig gevinst.
- Kredit.
- Anerkendelse.

→ Holdbare projekter.

# SDG PARTNERSKABS HUB

## Beskrivelse

Skabe en platform som fremmer samarbejdet på tværs af forskere, studerende og samarbejdspartnere samt på tværs af discipliner.

Platform med et fysisk sted og en digital løsning. En mødeplads, match-making, events, 'forsker-tinder', sand-pits mv.

## Målgrupper

Forskere og interessenter, studerende på alle niveauer, som har interesse for verdensmålene.

Åbent universitet – vi inviterer inden for.

## Hvem skal være med?

Alle med interesse og vilje til at bidrage, inkl. offentlige og private eksterne aktører.

## Behov

- En gruppe som udvikler ideen.
- Et fysisk sted de kan mødes / mødested.
- Digital kommunikationsplatform.
- Seed money.
- Drifts- og udviklingsmidler.
- Indsjæle og ledelse (drift).

## Hvad er det nye?

Skarpt fokus på partnerskaber mellem SDU og eksterne og mellem forskere på tværs af discipliner.

Inddrager eksterne aktører i processer og beslutninger.

# VERDENSMÅLSFORUM FOR FORSKERE

## Beskrivelse

### FØR

- En planlægningsgruppe.
- Matchmaking mellem deltagere.
- Afdække mulighed for strategiske midler.

### UNDER

- Fortsat matchmaking.
- Drøftelse af forskningsprojekter (tværvideenskabelige).
- Partnerskaber (forskere, erhvervsliv på tværs af typer og geografi).
- Fonde/finansiering.

### EFTER

- Opfølgning.
- Projektqualificering.
- Uddeling af midler (DSP).

## Målgrupper

SDU's seniorforskere.

## Behov

- Skabe lyst til tværvideenskabeligt engagement.
- Skabe mødested på tværs af fagligheder.
- Opstarte forskningsprojekter med udgangspunkt i verdensmålene.
- Fokus på samfundsrelevans, herunder partnerskaber og ekstern finansiering.

## Hvem skal være med?

Ledelse, RIO, administrationen, (eksterne) oplægsholdere og stakeholders (skal kvalificeres).

## Hvad er det nye?

Struktureret, faciliteret proces for tværfagligt samarbejde.

Prioritering af DSP via denne proces.



# SDU SDG HUB

## Beskrivelse

Match-making (+tool).	"Bank of expressed interest" + Idea Bank – looking for investors.	Meeting for developing collaborations (physical + online).  SDG Support Team.  Process Facilitators.  RIO + Research Support.	Interdisciplinary SDG Specialist Panel.  Workshops, talks, meetings (physical + online).	Outcome-oriented (networks, publishing, applications).  Self-initiated funding from foundations.
-----------------------	--	--	--	--

## Målgrupper

"Ildsjæle"  
SDG-passionerede (og nysgerrige) forskere.

## Behov

Bæredygtige forskningssamarbejder på tværs og med SDG-fokus.  
Nedbryde barrierer.

## Hvem skal være med?

RIO, forskningsstøtteenheder, professionelle procesfacilitatorer og tværdisciplinære SDG-mentorer.

## Hvad er det nye?

Struktur og facilitering af tværgående SDG-samarbejde.

## Challenge # 2:

# Hvordan kan vi som individer leve op til verdensmålene?

## Verdensmål:



## Hvorfor er det vigtigt?

Som individ (ansat, studerende) på SDU kan det være en udfordring at navigere i verdensmålene, i forhold til at leve og forbruge bæredygtigt i hverdagen på SDU, fordi den enkelte individs handling kan indeholde en række dilemmaer, samtidig med at der kan være uoverskueligt mange tilgange. I denne challenge leder vi efter løsninger der gør det lettere at træffe individuelle bæredygtige valg. I løsningsforslaget kunne udviklingen af en bæredygtighedsberegningsmodel for aktiviteter på SDU være en målbar tilgang.

# ACTIONKNAPPEN – FRA VIDEN TIL HANDLING

## Beskrivelse

Valg af månedens verdensmålsindsats (eller kvartal)

Viden om denne indsats (fx forskning og gode historier i korte videoer).

Challenges sættes i gang (actionknappen aktiveres).

Eksempelvis: antal km. cyklet, antal stående arbejdstimer, antal print osv.

## Målgrupper

Alle ansatte og studerende.

Sekundært: branding.

## Behov

- Udbrede viden.
- Skabe konkrete handlinger.
- Synliggøre SDU's arbejde med verdensmålene.

## Hvem skal være med?

IT-Service, SDU Analytics, SDU Kommunikation og forskere.

## Hvad er det nye?

"Logger" vores resultater og skaber synlighed om fælles resultater.

# GØR VERDENSMÅL TIL HVERDAGSMÅL

## Beskrivelse

Mål: Motivere og engagere.

Hvordan:

”Oversætte” verdensmål til egen hverdag.

Ansættelse af SDG-coach, som motiverer på individniveau og fællesskab / ambassadører.

## Målgrupper

Ansatte.

Indirekte: studerende, partnere, leverandører, gæster m.fl.

## Behov

- SDG-pulje/midler til at understøtte lokale initiativer.
- Kompetenceudvikling.
- Medarbejderressourcer og prioritering
- Organisering.

## Hvem skal være med?

Alle ansatte.

Skal drives/faciliteres af ambassadører/andre nøglepersoner.

## Hvad er det nye?

- Konkretisering og kontekstualisering.
- Skabe fælles SDU-fortælling.
- Ny stilling/fokus.
- Pulje.

# REDUCERING AF KØDFORBRUG

## Beskrivelse

Mål: Få individer til at spise mindre kød. Det er for at mindske CO<sub>2</sub> og vandforbrug.

Ideer:

QR-kode til opskrifter – så man også tager det med hjem.

Kødfrie retter skal fremhæves – tænk over hvordan det bliver præsenteret, så det ser inspirerende ud.

Brug af SoMe til at fremhæve plantebaseret retter.

## Målgrupper

Dem der motiveret, men mangler det sidste skub til at begynde at vælge kød fra eller alternativt spise mere plantebaseret.

## Behov

For at give et skub, så føler vi, der er behov for at inspirere til at vælge mere plantebaseret kost. Én af de mest effektive måder at reducere CO<sub>2</sub> som individ.

## Hvem skal være med?

Kantinen, SDU's ledelse og studenterorganisationer.

## Hvad er det nye?

Få brugerne til at tage inspiration hjem fra kantinen, så de tager nye vaner med hjem.

### Challenge # 3:

# Hvordan kan vi gøre vores arbejds- og studiested sundere, når 'sitting is the new smoking'?

### Verdensmål:



### Hvorfor er det vigtigt

Det er skadeligt for kroppen at sidde stille på en stol mange timer dagligt. Selvom SDU har denne forskningsviden, har mange medarbejdere jobfunktioner, hvor de stadig sidder stille mange timer om dagen – og det samme gælder for mange studerende i forbindelse med undervisning og forberedelse.

Det skal vi gøre bedre! Det handler ikke om motion i arbejdstiden – det handler om at integrere bevægelse og fysisk aktivitet i hverdagen. Og ikke blot til og fra arbejde/studiet, men også i løbet af arbejdsdagen. Det er usundt for kroppen at forholde sig i ro mange timer om dagen, og det gavner ikke produktivitet, motivation eller glæde.

Udfordringen for os er at skabe en kultur, som understøtter bevægelse i løbet af arbejds- og studiedagen. Vi skal øge mobiliteten og bruge kontorpladsen, hele bygningen og udearealerne mere fleksibelt end i dag.

Vær med til at beskrive en kontor- og undervisningskultur, der integrerer bevægelse i løbet af dagen: Hvordan kan der skabes en naturlig bevægelse? Hvad skal der til? Hvad skal ændres? Hvem skal gå forrest? Kom med dine idéer og løsningsforslag.

Et godt løsningsforslag rummer forslag til at få mere bevægelse ind i arbejdsdagen og forslag, der skaber mere fysisk aktive læringsituationer. Mange har allerede fokus på undervisningsformer, der aktiverer studerende gennem indlagt gruppearbejder – nu skal kroppen også med.

# SDU BEVÆGER SIG!

## Beskrivelse

Vi vil skabe en kulturændring, så fysisk aktivitet i arbejdsdagen prioriteres og værdsættes af både ledelse og medarbejdere.

Dette skal ske gennem bevægelser på mange måder niveauer: små bevægelser, madbevægelse, arbejdsbevægelse, social bevægelse og bevidst bevægelse.

## Målgrupper

Alle ansatte og studerende.

## Behov

Der er behov for at modvirke de skadelige følger af en stillesiddende studie- og arbejdskultur.

## Hvem skal være med?

Studerende, ansatte og ledelse.

## Hvad er det nye?

At fysisk bevægelse / aktivitet indarbejdes bevidst og aktivt i arbejdsdagen for at fremme sundhed, trivsel, produktivitet og samarbejde samt lavere sygefravær.

# CAMPUS-STIERNE: DET NYE MØDELOKALE

## Beskrivelse

- Opmærkede stier (MUS-stien, 15 minutter-stien, 30-minutter-stien osv. ...)
- Bookbart i Outlook ressourcefinder
- Stierne kan med tiden udvikles (fitness-redskaber, overdæk, mødefaciliteter osv.)
- Medtænkes på ledelsesplaner i mødeplanlægningen.
- Indtænkes i undervisningsplanlægningen.
- Alternativ anvendelse (løb, rekreativ mv.)

## Målgrupper

Alle ansatte og studerende samt lokalsamfundet.

## Hvem skal være med?

Alle.

## Behov

Bevægelse i hverdagen og reminder.

- Anlæggelse af stier.
- Tids- og længdeopmåling.
- Ledelses- og underviserforpligtelser.

## Hvad er det nye?

- Ændringer af rutiner.
- Synliggørelse af muligheder for bevægelse.
- Både 'top-down' og 'bottom-up'.



# BEVÆGELSESFÆLLESSKABET

## Beskrivelse

Et fællesskab på tværs af SDU, der understøtter et aktivt arbejdsliv. Det gør de ved at:

- Informere og skabe kendskab til et aktivt arbejdsliv.
- Fungere som tænketank for nye initiativer og indsatser.
- Organisere alt lige fra løbeture til walks & talks-møder.
- Være sparringspartner.
- Hjælpe til med den praktiske og daglige udførelse'.
- Være en kulturbærer.

## Målgrupper

Alle ansatte på SDU.

## Behov

Rammer, ressourcer og ildsjæle.

## Hvem skal være med?

- Ledelsen i form af prioritering og ressourcer.
- Lokale aktører på tværs af SDU, der skal drive det.
- En styregruppe, hvor det forankres (tovholder).
- Eksterne aktører?

## Hvad er det nye?

- Et fællesskab der kan få alle med.
- Sundhed og trivsel for alle ansatte på SDU.
- Det går på tværs af hele SDU.

# SDU ON THE MOVE

## Beskrivelse

Ledelse: strategi, analyse og politik.

Handling: lokale handlingsplaner og bevægelsesambassadører.

Værktøjer: walk & talk, gå-makker, væk med kontorstole, powermøder, kontorcykler, bevægelsestid hver dag, gratis cykler, sundhed i MUS, gratis motionshold, sundhedsmålinger, motionstid kl. 12 – 13 og hæve-sænke-borde i høj position.

## Målgrupper

Alle ansatte på SDU.

## Behov

- En vedtaget strategi og politik på SDU.
- Investering.
- Ressourcer.
- Kollegial opbakning.

## Hvem skal være med?

ALLE og med en ledelse, der går foran med et godt eksempel.

## Hvad er det nye?

Det er et fælles problem, som skal løses – og ikke kun den enkelte medarbejders!

## Challenge # 4:

# Hvordan kan vi arbejde med verdensmålene i vores uddannelser?

## Verdensmål:



## Hvorfor er det vigtigt?

Med en vision om at arbejde ambitiøst og helhjertet med alle FN's 17 verdensmål er der behov for at diskutere, hvordan man på tværs af uddannelserne kan forholde sig til verdensmålsdagsordenen.

I denne challenge leder vi efter principper og aktiviteter for hvordan verdensmålene kan implementeres i eksisterende og kommende uddannelser, herunder dilemmaet ved at adressere flere mål samtidig, på tværs af fagligheder. Det kan både være helt konkrete forslag, eller mere generelle betragtninger omkring hvordan verdensmålene bedst bør virkeliggøres i uddannelserne.

Det naturlige spørgsmål er, hvordan vi kan arbejde med verdensmålene i uddannelserne, således at det beriger det faglige indhold og ikke bliver på bekostning af samme? Et andet spørgsmål kunne være, hvordan vi kan gøre verdensmålene mere konkrete og interessante i uddannelserne?

# SDG-IKUM

## Beskrivelse

Alle studerende deltager i et obligatorisk forløb, som giver en grundlæggende indføring i verdensmålene. De studerende sammensættes i grupper på tværs af uddannelser, hvor de udarbejder et projekt, hvor de forholder sig til verdensmålene. Fokus i projektet er, at den studerende bringer sin faglighed i spil i forhold til verdensmålene, ligesom de skal kunne forholde sig kritisk til muligheder og trade-off.

## Målgrupper

Alle studerende på fx 3. semester, hvor grundfagligheden er forankret.

## Behov

At alle studieordninger "afkræver" den studerende at forholde sig kritisk fagligt til verdensmålene.

## Hvem skal være med?

Alle studerende på BA + KA.

## Hvad er det nye?

Det er obligatorisk og på tværs af fakulteterne.

# FRA VERDENSMÅL TIL LÆRINGSMÅL I PRAKSIS

## Beskrivelse

Hvordan kan vi sikre, at verdensmål bliver et aktivt element i alle uddannelser (dvs. integreret, balanceret og forankret)?

- Verdensmålene indarbejdes i alle uddannelsers læringsmål med beskrivelse af hvilke læringsaktiviteter, der understøtter det og hvor det udprøves.
- Verdensmålene indarbejdes i fagbeskrivelserne i alle fag, men i starten i en væsentligt del af en uddannelses fag.
- Fagbeskrivelserne står i relation til studieordningen.

Det gør det muligt at skabe en SDG-profil for den enkelte studerende og den enkelte uddannelse.

## Målgrupper

Studerende, undervisere, uddannelsen i sig selv og aftagere.

## Behov

Ledelsesbeslutningen, -opbakning og -opfølgning.

Understøttende struktur, fx videndeling og kompetenceudvikling om de og enkelte verdensmål.

## Hvem skal være med?

Undervisere, uddannelsesledere, studienævn / uddannelsesudvalg og SDUUP..

## Hvad er det nye?

SDG-profilering af den enkelte studerende (via fx badges) fører til, at studerende stiller krav til studiet.

# VERDENMÅLENE I UDDANNELSERNE NU!

## Beskrivelse

Der er en berettiget forventning om at møde verdensmålene i uddannelserne allerede nu. Hvordan synliggør vi SDU's arbejde med verdensmålene for studerende allerede i år?

- Dialog med studerende.
- Inddrage verdensmålene i møder med aftagerpaneler.
- Foredragsrække om verdensmålene på alle campi.
- Inddrage verdensmålene i kursusevalueringer.
- Lade studentprojekter forholde sig til verdensmålene.

## Målgrupper

Studerende, undervisere og aftagere.

## Behov

Synlighed og udvikling.

## Hvem skal være med?

Studienævnene og alle ledelsesniveauer.

## Hvad er det nye?

Handling på uddannelsesområdet nu.

# UDDANNELSERNES KOMPETENCEPROFILER

## Beskrivelse

Alle uddannelser reflekterer over, hvilke verdensmål som kan indarbejdes i kompetenceprofilen og på hvilken måde.

Derved oversættes verdensmålene fra det globale til det lokale.

## Målgrupper

De studerende.

## Behov

Værktøjskasse: Læringsaktiviteter, arbejdsformer, refleksions-kit og workshops om verdensmålene.

Individuelle projekter med indhold af verdensmålene.

Pilotprojekt: 1-2 uddannelser arbejder med udvikling af kompetenceprofiler.

## Hvem skal være med?

Direktionen, uddannelsesrådet, institutter, studienævn (inkl. studerende) og undervisere.

## Hvad er det nye?

Alle studerende er bekendt med sammenhængen mellem kompetenceprofil og verdensmålene på deres uddannelser.

# SDU's VERDENSMÅLSAKADEMI

## Beskrivelse

Hvordan kan vi kombinere bred integration af verdensmålene i de enkelte uddannelser med fokus på høj faglighed og employabilitet?

Et tværfagligt team af undervisere med ekspertise i verdensmålene. Teamet kan understøtte og/eller udbyde målrettet undervisning på forskellige fag og fakulteter. Teamet kan også efteruddanne vores undervisere.

Alle mål skal inkluderes, men – efter ønske – kan faggrupper selv bestemme, hvilke mål der skal vægtes.

Alle på SDU skal ikke være eksperter i alle mål, men SDU skal samlet set være ekspert / bannerfører på verdensmålene.

## Målgrupper

Undervisere og uddannelsesledere.

## Behov

Verdensmålene bliver integreret i uddannelser på et forskningsbaseret og højt niveau.

## Hvem skal være med?

Identificerede SDU-eksperter som samlet dækker alle verdensmål.

Eksperter er afstemt efter aftagernes behov.

## Hvad er det nye?

Inklusion af verdensmål med høj faglighed i alle uddannelser på SDU.



## Challenge # 5:

# Hvordan kan vi skabe lige muligheder for kvalitetsuddannelse og livslang læring?

## Verdensmål:



## Hvorfor er det vigtigt?

Selvom alle verdensmålene er vigtige og hænger sammen, er verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse til alle måske alligevel ét af de allervigtigste. Vi tror på, at uddannelse er én af de mest kraftfulde og gennembrøvede motorer for en bæredygtig udvikling.

Delmålene slår fast, at inden 2030 skal alle kvinder og mænd sikres lige adgang til videregående uddannelse. Tilsvarende skal der sikres lige adgang til alle niveauer af uddannelser for udsatte grupper, herunder mennesker med handicap. I Danmark har alle adgang til uddannelse. Men oplever alle, at det er lige tilgængeligt? Er det lige for alle? Og hvad med kvalitet – hvordan defineres det? Hvad med adgang til universitetsuddannelse senere i livet, når man har brug for ny viden?

Hvordan kan vi gøre adgangen til og kvaliteten af uddannelse på SDU mere lige for alle...

Når nu vi ikke lærer på samme måde?

Når nu vi ikke allesammen er født ens eller har samme forudsætninger?

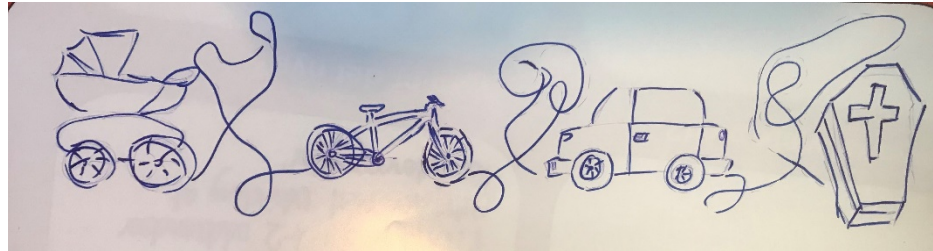
Når nu vi har behov for forskellige uddannelser på forskellige tidspunkter i livet – hele livet?

Et godt løsningsforslag kunne rumme overvejelser om, hvordan vi også kan anvende digitale løsninger til at skabe lige muligheder for kvalitetsuddannelse og livslang læring; hvordan SDU kan gentænke adgangen til forskellige niveauer af viden og uddannelsesstilbud – ud over de eksisterende rammer og hvordan SDU hele tiden kan være responsiv ift. samfundets og fremtidens behov for lige adgang til forskningsbaseret undervisning.

# SUSTAINABLE CURIOSITY.

## Beskrivelse

Ensure sustained curiosity & lifelong learning:



## Målgrupper

Content: SDU + partners.

Outcome: Global society.

## Behov

Ensure quality education through participatory research, cognitive elaboration, story telling, multimedia platforms, digitalisation and boardgames.

## Hvem skal være med?

Create a department of sustainable curiosity (DSC) including all faculties within SDU.

DSC facilitates sustainable curiosity programs at SDU.

## Hvad er det nye?

A paradigm shift in how we perceive learning.

# LIGE MULIGHEDER OG KVALITET GENNEM BLENDED LEARNING

## Beskrivelse

Blended learning (BL)\* giver større fleksibilitet og tilgængelig læring til studerende med forskelligartede behov. Det kræver et samarbejde mellem mange aktører og en villighed til at nytænke undervisning på universitetet. Vi kan gøre det gennem en fagligt velfunderet BL-strategi med konkrete 'actionable' adfærdsmål, som fagmiljøerne let kan implementere

\*: Hensigtsmæssigt mix af face to face og online læringsaktiviteter.

## Målgrupper

Studerende - både fuld- og deltidsstuderende OG både ressourcestærke og dem med særlige udfordringer og forudsætninger.

## Hvem skal være med?

- Ledelsen på alle niveauer.
- Studiemiljøerne (både VIP og TAP).
- De centrale enheder.
- De studerende (brugerne)..

## Behov

- Fleksibilitet.
- Forskellige måder at lære på.
- Individualiseret læring.
- Læring på tværs af tid og sted.
- Uddannelse i en digital tid.
- Sociale og faglige fællesskaber.

## Hvad er det nye?

Strategi for BL:

- Tænke blended learning ind i hele uddannelser frem for enkeltstående elementer.
- Større tilgængelighed for andre typer af studerende (alder, ressourcer, arbejdssituation mv.)

# UDDANNELSE ER OGSÅ FOR DIG

## Beskrivelse

En kommunikationskampagne der skal formidle budskabet, at uddannelse er for alle på alle tidspunkter i livet.

## Målgrupper

Individet som er faldet ud af uddannelsessystemet.

Individet som har behov for efteruddannelse.

Ressourcepersoner omkring individet, fx folkeskolelærere, UU-vejledere, sportstrænere, jobkonsulenter og arbejdsgivere.

## Hvem skal være med?

- Studerende og forskere på SDU
- Kommunikationseksperter.
- Politikere.
- Relevante enheder på SDU.

## Behov

Behov for uddannelse som er vedkommende, fleksibelt (tid, sted og økonomi) og accepteret.

Let og men adgang tilpasset éns niveau og behov..

## Hvad er det nye?

Ressourcetilgang i stedet for mangeltilgang.

Udgangspunktet er DIG i stedet for os.

Kommunikation i øjenhøjde.

## Challenge # 6:

# Hvordan kan vi uddanne studerende med stærk kernefaglighed og som også er eksperter i tværfagligt samarbejde, innovation osv.?

## Verdensmål:



## Hvorfor er det vigtigt?

Fordi mange af verdensmålene er gensidigt afhængige samtidig med at udfordringerne bag de enkelte verdensmålene er komplekse.

Vi har stadig brug for eksperterne indenfor alle fagdisciplinerne, men de skal kunne noget mere. Sagt på en anden måde, er der brug for mennesker, der har en stærk kernefaglighed og samtidig bliver eksperter i tværdisciplinært arbejde, kreativitet og håndtering af komplekse problemstillinger. Mennesker, som har kompetencerne til at anvende deres kernefaglighed i helt nye konstellationer. Mennesker som forstår sammenhænge mellem de forskellige verdensmål, fordi en genial innovation i et regi kan skabe bæredygtige udfordringer i et andet – eller måske en løsning, der rækker bredere end den enkelte udfordring.

Hvordan trækker vi verdensmålene helt tæt på den studerendes egen faglighed på en meningsfuld måde, samtidig med at vi booster tværfaglig kreativitet og samarbejde?

Når nu de forskellige videnskabelige grene skal inkorporere verdensmålene endnu mere (eller måske for første gang)?

Når nu tværfaglighed kan ende med blot at være noget man møder enten kun i teori eller måske i praksis i et enkelt fag?

Når nu vi skal kunne tænke de forskellige videnskabelige grene sammen på nye måder i hverdagen?

Et godt løsningsforslag kunne rumme overvejelser om, hvordan vi kan uddanne dimittender, der både er eksperter i tværdisciplinært arbejde og samtidig har en stærk fagfaglighed; hvordan verdensmålene integreres i alle uddannelser uden at blive "påklisset" det eksisterende tilbud og overvejelser om, hvad "de nye tværdisciplinære kompetencer" betyder for den faglige uddannelse.

# TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE

## Beskrivelse

### Now:

- Tour de Institut.
- Problemorienterede forskningsseminarer og –projekter.
- Tværfaglige specialeprojekter.

### Wow

- Tværfaglighed som meriteringskriterium.
- Økonomiske incitamenter til tværfaglighed, fx forskningspulje.
- Oprettelse af (flere) tværfaglige centre/institutter.

## Målgrupper

Forskere og undervisere.

## Behov

At få forskere/undervisere til i højere grad at samarbejde på tværs af fagligheder.

## Hvem skal være med?

- Forskere/undervisere.
- Ledelsen.
- Aftagere.

## Hvad er det nye?

- Afsæt i problemstillinger fremfor traditionelle fagligheder.
- Kulturændring.
- Øget respekt for andre fagligheder.

# SUSTAINABLE MATCH

## Beskrivelse

Dating-APP om verdensmålene:

- Verdensmål fungerer som tags.
- Deltagere indmelder problemer, kompetencer, interesser og teknikker.
- Maskinlæring sikrer match.

## Målgrupper

Studerende og forskere på SDU.

Alle som arbejder med verdensmålsproblemstillinger.

Eks.: Tredjeårsstuderende, der skal lave et tværfagligt projekt.

## Behov

Motivere for tværfaglighed.

Finde relevante samarbejdsflader.

Katalysere løsningsorienteret arbejde.

## Hvem skal være med?

- Ekspertter (findes der en brugbar APP inden for match-making?)
- Studerende (og rådgivning).

## Hvad er det nye?

En platform der inviterer alle ind.

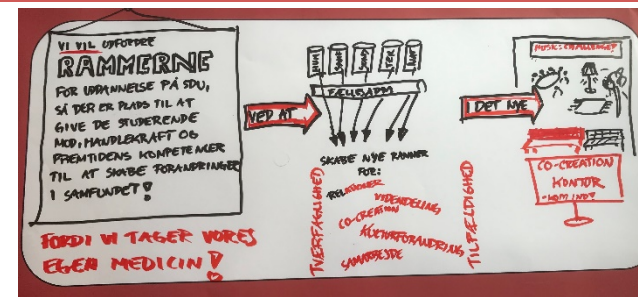
Bryder med silotænkning.

# INTERN DISRUPTION – CO-CREATION OG KULTURFORANDING

## Beskrivelse

Vi vil udfordre **RAMMERNE** for uddannelse på SDU, så der er plads til at give de studerende mod, handlekraft og fremtidens kompetencer til at skabe forandringer i samfundet!

Fordi vi tager vores egen medicin! Ved at skabe nye rammer for tværfaglighed og tilfældighed, relationer, videndeling, co-creation, kulturforandring og samarbejde.



## Målgrupper

Medarbejdere på hele SDU. Alle campusser. Alle medarbejdere.

## Behov

- At få innovation, tværfaglighed og samarbejdsevne ind i alle uddannelser.
- Give plads og rum.

## Hvem skal være med?

Vi starter med ildsjælene!

Men alle skal/kan deltage. Rotation – fx hver måned.

## Hvad er det nye?

Co-creation hvor vi lever med usikkerheden, men tror på at ansatte på SDU kan bryde rammerne og skabe nye.

Ledelsen beslutter, at innovation, eksternt samarbejde mv. er nødvendigt i alle uddannelser.



## Challenge # 7:

# Hvordan kan vi sikre en bedre mangfoldighed og en mere lige kønsbalance på SDU?

### Verdensmål:



### Hvorfor er det vigtigt?

Beslutninger, problemløsning og udvikling har højere kvalitet, er mere bæredygtige og har større og mere udbredt relevans og anvendelighed, når flere perspektiver er aktivt involveret i tilblivelsen. Én af måderne at sikre, at en flæthed af synspunkter, hensyn og viden indgår i den daglige opgaveløsning, er at sikre, at der sidder repræsentanter fra flere forskellige opfattelser med om alle borde.

En sidegevinst ved innovativ og produktiv opgaveløsning er, at arbejdsklimaet også bliver bedre. Ikke bare er opgaveløsningen dårligere stillet, men arbejdsklimaet og kulturen lider også ofte under at være for unuanceret og ekskluderende, hvis forskellighed og mangfoldighed ikke har mulighed for at folde sig ud.

Imidlertid er der mange eksempler på, at der stadig er (alt for) mange områder, fag og stillingsniveauer, hvor kun ét køn dominerer – med den risiko det indebærer for ensidighed og blinde vinkler i beslutninger, opgaveløsning og daglige handlinger. Fx vertikalt, hvor mænd dominerer på professor- og ledelsesniveau; eller horisontalt fx blandt TAP-personale, hvor der er langt flere kvindelige laboranter, sekretærer, bibliotekarer end mænd, hvorimod der er langt flere mandlige IT-folk, betjente og håndværkere.

Samme tendens ses inden for forskellige faglige discipliner, fx fysik, matematik, datalogi, ingeniørvidenskaber, filosofi, økonomi, politiske videnskaber, hvor mænd dominerer, og omvendt inden for kommunikation, sprog, kliniske specialer inden for medicin, biologi, sygepleje, omsorg og pædagogik.

Og så er der også tit en ekstra krølle på problemstillingen: kvindefag har ofte lavere status end mandefag. Hvilket også medvirker til, at det kan være svært at tiltrække og fastholde medarbejdere, der falder uden for normen, til fag, stillinger eller miljøer, der for tydeligt følger stereotype normer eller er for ensidige.

# HUMANS OF SDU

## Beskrivelse

Starten på en kulturforandring på SDU.

Udarbejdelse af videoportrætter af diversiteten blandt os på SDU.

Storytelling ind i uddannelse og forskning.

(Inspiration: Humans of New York)

## Målgrupper

Alle ansatte og studerende

Kommende studerende og samarbejdspartnere.

## Behov

Skabe en ny fortælling om SDU:

- Vi er alle værdifulde, talentfulde og unikke.
- Vi bidrager alle afgørende.
- Vi skaber i vores mangfoldighed værdi.
- Vi skaber ejerskab.

## Hvem skal være med?

Mange studerende og ansatte.

Filmhold.

## Hvad er det nye?

- Forankring hos den enkelte.
- Udvidelse af talentmassen på SDU.
- Man kan spejle sig i fællesskabet.
- Generel værdi i samfundet.

# STØRRE MANGFOLDIGHED I LEDELSEN

## Beskrivelse

Balance i mangfoldigheden i ledelsen vil afspejles i resten af organisationen. Denne balance kan bl.a. imødekommes ved:

- Differentierede stillingsopslag.
- Bruge SDU GET.
- Turde ansatte nogle, som ikke ligner resten af feltet.
- Intern mangfoldighedskampagne.

## Målgrupper

Rekrutterings- og ansættelsesudvalget.

For hele kampagnen: hele SDU.

## Behov

Behovet for mangfoldighed gives ved et balanceret, nuanceret arbejdsmiljø.

## Hvem skal være med?

Ledelsen, TR, SDU GET og SDU Kommunikation.

## Hvad er det nye?

At det skal bevæge sig fra opmærksomhedspunkt til at komme på agendaen.

# SKABE EN BALANCE MELLEM FEMININE OG MASKULINE VÆRDIER PÅ ALLE NIVEAUER PÅ SDU

## Beskrivelse

Bevidstgørelse af feminine og maskuline værdier.

Udarbejde en værktøjskasse til at fremme bedre kønsbalance, fx kvoter, kønsneutrale stillingsopslag og nedbryde kønnede stillingsbetegnelser (eks. betjent og sekretær).

Målbar opfølgning.

## Målgrupper

Ledelseslaget: bestyrelse, rektorat, direktion og linjeledelse.

## Behov

Sikre en kønsbalance på SDU.

## Hvem skal være med?

Kønsforskere, ledelsesrepræsentanter, VIP, TAP og HR.

## Hvad er det nye?

Erkendelse af at kønsbalance ikke kommer af sig selv.

Tage ansvar for at opfylde kønsbalancen..

## Challenge # 8:

# How can we sustain the current society and assist its green transition with only limited natural resource?

### SDG:



### Why is it important?

Both the current dependence on the existing fossil fuel infrastructure and the revolutionary transition from the fossil fuel to renewable energy require a substantial use of natural resource, which are largely classified as critical raw materials (CRMs) due to their economic importance and supply risk. CRMs are naturally born materials, a limited resource, the supply of which is often dominated by small number of countries, are crucial for certain industries with a growing demand, vulnerable to geopolitical influence and well-recognized societal challenges. CRMs are important and linked to all industries, modern technology and environment. A few examples in our everyday lives are:

- Platinum group metals (PGMs) for clean technology (emission control catalytic converters) serving internal combustion engines and hydrogen economy electrocatalysis (electrolyzers and fuel cells).
- Cobalt and natural graphite for high performance rechargeable batteries.
- Rare earth elements (REEs) for permanent magnet in wind mills and cell phones.

Recycling of spent products containing those CRMs is an inevitable and highly attractive solution to the societal challenge. CRM recovery slows down natural resource depletion, provides a continuous access to the material, reduces the dependence of imports, improves industrial, social and political stability. Compared to primary production, recycling (secondary production) has significantly reduced energy consumption and environment impact. Sustainable recycling of CRMs is often challenged by: diffuse sources (urban or industrial mining versus primary mining), lack of efficient collection and sorting systems and large investment / maintenance cost and CO<sub>2</sub> footprint (e.g. big challenge for pyrometallurgical process and incineration). At SDU, we develop sustainable and environmentally friendly technologies and processes to recover and resuse CRMs, e.g. platinum group metals.

# CIRCULAR RAIN WATER

## Beskrivelse

Alt vand – bortset fra drikkevand – opsamles til brug i toiletter og rengøring. Opsamling af regnvand på SDU til alt andet end drikkevand.

## Målgrupper

Alle på SDU.

## Behov

Drikkevand bruges til at drikke. Til alt andet bruges regnvand for at beskytte begrænsede ressourcer af drikkevand.

## Hvem skal være med?

SDU's bestyrelse og TEK Water Research Teams..

## Hvad er det nye?

SDU passer på ressourcerne. Og sparer tusinder af liter drikkevand ved toiletskyl.

## Challenge # 9:

# How can we solve the challenge Electrification?

## Why is it important?

Without a consequent and radical change towards an electrified society we will not solve climate and resource challenges, health and prosperity of the society will go down and we will lose social stability. This has significant effects on a variety of SDGs and is relevant for most of the human population.

Key challenges for an implementation of electrification:

- We need a mind change of society (perception, habits) including all levels from general population to industry.
- We need a more targeted education towards competences within electrification.
- We need a stable and reliable grid that can handle a largely increased energy usage and a partially delocalized energy generation.
- We need to replace combustion engines by e-motors.
- We need suitable and reliable EV charging infrastructures.
- We need reliable power electronics components which can handle dramatically increased power levels, switching frequencies and harsh environmental conditions.
- We need highly integrated power electronic systems.

## SDG:



# EFFICIENT USE OF E-CAR FLEET

## Beskrivelse

Change of behavior among students and employees.

Installing an optimum infrastructure (charging stations, car-sharing APP, lean administration, incentives and easy acces to green energy)

Multiplier effect (→ privat electrical cars)

## Målgrupper

Faculty and staff, students and surrounding society.

## Behov

Why? Need to reduce CO<sub>2</sub>-emissions!

Who? Especially staff. Need support of faculty!

What? Commitment from investors and users!

## Hvem skal være med?

Committed senior admin., users, faculty, staff and students.

## Hvad er det nye?

- New behavior.
- New infrastructure /solutions system.
- Involvement og students.
- Create behavioral change beyond campus sites.



## Challenge # 10:

# Hvordan kan tænke vi mere cirkulær økonomi ind i driften af SDU?

## Verdensmål:



## Hvorfor er det vigtigt?

Cirkulær økonomi gør op med den lineære tankegang, hvor vi udvinder råstoffer, fremstiller produkter, forbruger for så at smide det hele ud igen. Dette forsager et enormt ressourcetab herhjemme men især på globalt plan. Ved at omlægge til cirkulær økonomi sikres der, at vi også i fremtiden har adgang til værdifulde ressourcer.

Cirkulær økonomi handler også om at drive organisationen smartere, så ressourcerne udnyttes bedre ved at gentænke design, produktion, salg og forbrug, så materialer kan indgå i nye produkter, bruges igen, deles eller måske sælges som en service. Det vil sige, at udover ressource-, materialebrug og genanvendelse er deleøkonomi også en del af den cirkulære økonomi.

Det er vigtigt at understrege, at cirkulær økonomi ikke kun berører virksomhederne. Skal målet nås, skal hele samfundet spille sammen. Borgerne, byerne, virksomhederne og ikke mindst de offentlige institutioner.

Et godt løsningsforslag kunne rumme forslag til, hvorledes SDU kan arbejde med cirkulær økonomi i forhold til fx udbud, kantinedrift, indkøb, affald osv., men også gerne andre områder.

# GENBRUGSGULD

## Beskrivelse

Mindset foreslås ændret ved dannelse af SDG-netværk. Der udpeges en række ambassadører, som indgår i et netværk, som har til formål at formidle de gode historier om cirkulær økonomi på SDU. Formålet er, at ideer formidles og at der påvirkes på alle niveauer, så genbrug er det naturlige valg.

## Målgrupper

Alle ansatte og studerende.

## Behov

Ressourceallokering og administrativ understøttelse.

## Hvem skal være med?

Ansatte og studerende via ambassadører på alle niveauer i organisationen.

## Hvad er det nye?

Koordineret indsats.

Ændret indkøbsadfærd → mere genbrug.

# BÆREDYGTIGT INDKØB OG UDBUD

## Beskrivelse

Indsatsområder:

- Køb lokalt (+ bæredygtigt produceret) og mindst mulig transport.
- Ingen plastik
- Mindske indkøb af oksekød.
- Sætte bæredygtige standarder i forbindelse med udbud og indkøb.
- "Bygningsudbud" skal være bæredygtigt certificeret.

## Målgrupper

- Ledelsen: fastsættelse af standarder.
- Indkøb/udbudskontor.
- Kantine og Centrallager
- Studenterboghandel

## Hvem skal være med?

Alle ansatte på SDU.

## Behov

- Lovgivning/jura.
- Fysiske rammer.
- Beslutningstagen og støtte fra ledelsen.
- Synliggørelse af beslutninger → kommunikation om hvorfor, vi gør, som vi gør.

## Hvad er det nye?

Første prioritet er bæredygtighed – ikke økonomi.

# SDU SHARE

## Beskrivelse

Udvikling af platform/APP der faciliterer cirkulær økonomi på tværs af SDU. App'en skal hænge sammen med eksisterende indkøbssystem. Genanvendelse/deling af:

- Møbler.
- Laboratorie-udstyr.
- IT-udstyr.
- Konference-merchandise
- Deleordning af SDU-biler.
- Samkørsel for ansatte og studerende.

## Målgrupper

Ansatte og studerende på SDU.

## Behov

Der mangler en platform for koordinering for deleøkonomi og genanvendelse.

For mange ressourcer går tabt.

## Hvem skal være med?

Udbudskontoret, Teknisk Service, udviklere, brugerrepræsentanter og koordinatore.

## Hvad er det nye?

Kulturændring.

Brugervenlig og APP.

# FRA AFFALD TIL RESSORCER

## Beskrivelse

- Kildesortering – tilpasset kommunen.
- Grønt regnskab (effektmåling).
- Genbruge e-skrot, møbler, udstyr mv.
- Craddle to craddle (også ved udbud).
- Recirkulere i stedet for at skrotte (politisk beslutning om salg)

## Målgrupper

SDU beslutningstagere, Teknisk Service, Udbudskontoret, studerende og ansatte.

## Hvem skal være med?

Udbudskontoret, Teknisk Service, ansatte, studerende og leverandører.

## Behov

- Minimere affald.
- Forhøje genbrug.
- Effektmålinger.

## Hvad er det nye?

Kildesortering på SDU.  
Grønt regnskab.  
Større ansvarlighed for affald.  
Ny infrastruktur.

## Challenge # 11:

# Hvordan kan vi ændre transportadfærd på SDU?

## Verdensmål:



## Hvorfor er det vigtigt?

Transport er en betydelig faktor i vores klimaaftryk, og som et internationalt universitet, et flercampusuniversitet og et regionalt universitet har vi måske større udfordringer end andre typer institutioner på dette område.

Det er en udfordring, som vi lokalt, studerende såvel som ansatte, ved ændringer af adfærd og kultur allerede på den korte bane kan gøre noget ved.

Indtil vi har bæredygtige løsninger på transportområdet, er det mest effektive greb muligvis at reducere og omlægge transportaktiviteter. Men det rejser bl.a. følgende spørgsmål:

- Hvordan når vi ambitionen om at blive et endnu mere internationalt universitet, når vi samtidigt skal forfølge en bæredygtig dagsorden?
- Hvordan understøtter vi et endnu stærkere samarbejde på tværs af SDU's campusser på en mere klimavenlig måde?
- Hvordan fremmer vi en udvikling med grønnere mobilitet blandt medarbejdere og studerende generelt givet, at vi som regionalt universitet typisk har ringere adgang til kollektiv trafik end storbyuniversiteterne?

Alle spørgsmål som et godt løsningsforslag kunne overvejelser om.

# TRANSPORT DER DUR

## Beskrivelse

Vi vil igangsætte en række initiativer til fremme af logistikken mellem campusbyerne:

- Samkørsels-APP.
- Housingmulighed.
- 'Flyverpladser' / lounge.
- Shuttlebusser mellem byerne.

## Målgrupper

Ansatte, studerende og gæster.

## Hvem skal være med?

IT-Service, Plan og Byg, Regnskabskontoret, Udbudskontoret og naboinstitutioner.

## Behov

- Reduktion af CO<sub>2</sub>-aftryk.
- Nedbrydning af geografiske barrierer.
- Bekvemmelighed.
- Effektivitet.

## Hvad er det nye?

- Holistisk tænkning om transport.
- Partnerskaber
- Teknologi.
- Regelsæt.
- Ombygninger.

# MINDRE OG GRØNNERE TRANSPORT

## Beskrivelse

- Fælles transport.
- Betalingsparkering.
- Mere hjemmearbejde.
- Flere Skype-møder.
- Mulighed for virtuel undervisning.
- El-bil-forkælelse.

## Målgrupper

Ansatte og studerende.

## Behov

- Små investeringer.
- Større adfærdsændringer.

## Hvem skal være med?

Målgruppen, ledelsen og kollegiale organer.

## Hvad er det nye?

Kobling af reduceret transport, work-life-balance, teknologiske løsninger og bedre lokaleudnyttelse.



## Challenge # 12:

# Hvordan kan vi skabe flere anstændige jobs gennem robotteknologi?

## Hvorfor er det vigtigt?

Avanceret og kollaborativ robotteknologi kan være med til at skabe flere anstændige job, hvor den faglærtes viden bringes i spil. Mange virksomheder er vendt retur til Danmark efter år i udlandet, fordi automatisering udligner lønomkostninger, hvilket bidrager til fuld og produktiv beskæftigelse samt økonomisk vækst.

Der er mange opgaver i f.eks. industrien, som ikke er nemme at automatisere, fordi der kræves specielle kompetencer. Derfor er det afgørende, at robotter bliver fleksible og hurtigere at omstille. Der er fortsat et stort behov for udvikling af robotteknologien for at løse udfordringerne med:

- At gøre opstillingerne tilpas fleksible.
- Sikre at faglærte medarbejdere indgår i den rigtige samarbejdsrelation med robotten og nemt kan programmere denne,
- Desuden at virksomheder får indsigt i muligheder for anvendelse af teknologien og omstiller produktionen.

## Verdensmål:



# AUGMENTED CAPABILITIES IN THE GLOBAL SOUTH

## Beskrivelse

### NOW

Vis robotteknologiens evne til at skabe anstændige jobs gennem 2 – 3 eksempelcases i The Global South.

Opbyg en klyngestruktur i Indien, der kan understøtte kontekstbaseret videns- og teknologiudveksling.

### WOW

## Målgrupper

Underbetalte arbejdere.

## Behov

Adressere verdensmål på den helt store klinge ved hjælp af robotteknologi og derved skabe anstændige jobs.

## Hvem skal være med?

SDU og lokale universiteter med adgang til et lokalt iværksættermiljø, investorer og relevante interesseorganisationer.

## Hvad er det nye?

Purpose: At give arbejdere bedre indtjeningsmuligheder ved hjælp af nye redskaber (augmented capabilities).

## Challenge # 13:

# Hvordan kan vi på SDU bidrage til fred, stabilitet, menneskerettigheder og effektiv regeringsførelse baseret på retsstatsprincipper?

## Hvorfor er det vigtigt?

Fred, stabilitet, menneskerettigheder og effektiv regeringsførelse baseret på retsstatsprincipper er vigtige betingelser for en bæredygtig udvikling. Det er svært at forestille sig et godt og effektivt arbejde om eks. afskaffelse af fattigdom (verdensmål 1), fremme af sundhed og trivsel (verdensmål 3) og fremme af bæredygtige byer og lokalsamfund (verdensmål 11) uden at fundamentet i verdensmål 16 er på plads eller at arbejdet med de øvrige verdensmål også inddrager indsatsen ift. verdensmål 16.

Så hvordan kan vi på SDU bringe vores forskning, uddannelse og videnudveksling i spil ift. at fremme fred, stabilitet, menneskerettigheder og effektiv regeringsførelse baseret på retsstatsprincipper (verdensmål 16)?

Et godt løsningsforslag kunne rumme forslag til konkrete indsatsen i forhold til verdensmål 16, bud på forskningsmiljøer, der kan være med til at løfte SDU's arbejde med verdensmål 16 og bidrage til videndeling om indsatsen, der allerede findes ift. verdensmål 16.

## Verdensmål:



# VIDENUDVEKSLING MED PARTNERE I TREDJEVERDENSLANDE OMKRING VERDENSMÅLENE

## Beskrivelse

Hvordan kan vi på SDU være en inspirationskilde for både studerende, ansatte og eksterne parter, der kan bidrage til yderligere fokus på fred og retfærdighed på internationalt plan?

Videndeling med partnere:

- Konkurrencer mellem gode specialer.
- Ph.d.-udveksling.
- Summer schools.
- Samarbejde med eksterne partnere og institutioner.
- Specialekatalog med fokus på verdensmålene.

## Målgrupper

- Studerende og forskere/vejledere på kandidat eller ph.d.
- SDU.
- Partneruniversiteter.

## Hvem skal være med?

Studerende, forskere, vejledere og eksterne partnere.

## Behov

Uddanne aktører i tredjeverdenslande.

Ressourcer: Finansiering og administration.

## Hvad er det nye?

Videndeling på disse mål.

Specialekatalog på SDU om verdensmål.

# SDU SOM DET GODE EKSEMPEL

## Beskrivelse

Hvordan kan vi som organisation, arbejdsplads og forsknings- og uddannelsesinstitution demonstrere vores fælles forpligtelse til at arbejde for og med FN's verdensmål og de idealer og den ånd, der ligger bag?

1. Foretage et 360 graders eftersyn af SDU som institution: Hvordan arbejder vi for eller imod at fremme hvert enkelt verdensmål (i organisationen).
2. Specifikt i forhold til verdensmål 16: arbejde aktivt for dannelse til dialog og deltagelse samt sikre inddragelse, lydhørhed og gennemsigtighed på alle niveauer.

## Målgrupper

SDU's medarbejdere, studerende og interessenter.

## Behov

Synliggøre SDU's engagement i og forpligtelse på at arbejde for og med FN's verdensmål. Det gode eksempels magt.

## Hvem skal være med?

Ideelt set en stor del af målgruppen, især medarbejdere og studerende.

## Hvad er det nye?

At SDU aktivt og åbent kigger fordomsfrit på, hvad verdensmålene betyder for eget virke som institution – og løbende udfordrer sig selv.