

Referat af Institutrådsmøde den 15.05.2024, SLV 249, 12.01.054

Til stede:

Kim Dremstrup (KD)

Louise Pape-Haugaard (LPH)

Tina Buus Andersen (TBA)

Winnie Jensen (WJ)

Henrik Bøggild (HB)

Hiva Alipour (HA)

Jacek Lichota (JL)

Mark de Zee (MdZ)

Ole Hejlesen (OKH)

Rogério Hirata (RPH)

Heidi Rothborg Ejlersen (HRE)

Karina Stendahl Jensen (KSJ)

Louise Juvoll Madsen (LJM)

Bertil Veis Jørgensen (BWJ), Studienævnet for Medicin

Annemarie Nødgaard (AMN)

John Hurup Andersen (JHA)

Fraværende med afbud:

Aparna Banerjee (AB) Studienævnet for Sundhed og Teknologi

Referent:

Vita Kammersgaard

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden (5 min.)
2. Godkendelse af referat fra institutrådsmødet d. 14. februar 2024 (5 min.)
- 3A. Status for årets økonomi (30 min.) - bilag
 - Status for perioden januar – marts 2024, herunder funding (AMN og JHA)
 - Status på besparelsesproces 2025 og 2026
- 3B. Årshjul for stillinger og budgettering – bilag

3C. Budgetprincipper – bilag

4. Drøftelse af kommissorium for laboratorieudvalg

5. Studiemiljø – kvalitetssikring (LPH) (30 min.) – bilag

6. Nyt fra udvalg (15 min.)

A. SU/ULD, herunder punkt om sexisme og karriereforløb. Det Nationale Forskning og analyse Center har udgivet en rapport, der belyser sexisme blandt ph.d.-studerende

B. AMiU

- Orientering om arbejdet med AAU's trivselsbarometer
- Orientering om besøg fra Arbejdstilsynet

7. Meddelelser (5 min.)

8. Eventuelt (5 min.)

1. Dagsorden blev godkendt.

2. Der er en rettelse til referatet fra IR-mødet d. 14. februar 2024. HST har ikke tre, men fire bacheloruddannelser med retskrav til kandidatuddannelse. Rettelsen er indsat i det endelige referat fra mødet d. 14. februar 2024.

3. A. I ankerbudgettet for 2024 var resultatmålet minus 5,5 mio. kr. Der er nu indleveret et nyt resultatmål på minus 6,9 mio. kr. Dette skyldes primært lønreguleringen ifm. OK24. Lønstigninger på ca. 6 % i gennemsnit i 2024 er større end budgetteret, svarende til en ekstra udgift på ca. 1,8 mio. kr. for HST. Rektor kompenserer for halvdelen af lønstigningerne via AAU's egenkapital, svarende til 0,9 mio. kr. for HST. Størrelsen på lønreguleringen var ikke kendt, da der blev budgetteret, så det har været nødvendigt at justere resultatmålet for 2024. Der var kalkuleret med et nyt resultatmål på minus 6,4 mio. kr., men efter første periodeopfølgning er resultatet estimeret til minus 6,9 mio. kr.

KSJ oplyser, at flere fagforeninger har oplyst, at arbejdsgiverne kompenseres for lønstigningerne.

Ledelsen svarer, at det ikke sker på nuværende tidspunkt, men måske kommer der delvis kompensation på et senere tidspunkt.

OKH spørger, om det kan forventes at taxameter på uddannelserne opjusteres i takt med

lønreguleringen? KD og LPH oplyser at dette ikke er tilfældet, i hvert fald ikke på nuværende tidspunkt.

Taxameter er pt. ca. 50.000 kr. for takst 2 uddannelser og ca. 80.000 kr. for takst 3 uddannelser.

AMN oplyser, at udgifter til flytning af laboratorier fra FRB 3B og indretning af laboratorier på SUND, SLV 249, er blevet lidt billigere end forventet.

Der er en positiv udvikling i hjemtag af projekter og ekstern omsætning. Budgettet for hjemtag af projekter er opjusteret fra 65 mio. til 80. mio. kr. Der er allerede realiseret et eksternt hjemtag på ca. 54 mio. kr. i 2024. HRE spørger, hvilken betydning det har for instituttets økonomi? KD svarer, at der ikke er et entydigt svar, da det er et kompliceret regnestykke med mange faktorer, men det vurderes, at det forbedrer instituttets økonomi og at netto effekten er positiv. JHA supplerer med, at det er forbundne kar, men at der forventes en positiv udvikling. Påvirkningen i den stigende eksterne omsætning grundlægges i år og vil være stigende de kommende år, når projekterne er kommet godt i gang og dermed øger omsætningen.

HST står overfor betydelige besparelser i 2025 og 2026 som situationen er nu. I 2025 er der et budgetteret underskud på 7,5 mio. kr. og i 2026 på 9 mio. kr. Vi ser ind i en fremtid med faldende

indtægter, dels på grund af færre studerende og dels på grund af øgede udgifter internt på AAU, til fx digitalisering, IT-sikkerhed og huslejestigninger. Processen med at undersøge potentielle besparelser begyndte allerede i februar. Der har bl.a. været en grundig undersøgelse af den nye forskningsindikatorns betydning og den er desværre ikke så positiv som forventet. Alle aftaler om fx ekstern husleje og aftaler vedr. undervisning gennemgås for at identificere mulige besparelser. Der arbejdes også på at ændre modellen for forskerskolebidraget, så det bliver et institutanliggende. Med den nuværende model betaler HST en stor del af de samlede udgifter til forskerskolen, selv om kun ca. 35 % af de ph.d.-studerende tilhører HST.

B. HST-ledelsen udarbejdede i 2021 et årshjul for de forskellige processer i den strategiske stillingsplanlægning for VIP. Stillingsplanlægningen starter i februar måned, hvor forskningsgruppelederne ifm. LUS indleverer ønsker til stillinger i det kommende år. Når indtægtsrammen meldes ud, sammenholdes det med ønskerne fra forskningsgruppelederne inden det endelige budget fastfryses i december måned. Stillinger kvalificeres bl.a. ud fra behov for undervisningsressourcer, fastholdelse og tiltrækning af talenter. Formålet med strategisk planlægning er bl.a. at sikre Work-life balance og robusthed i instituttet. MdZ vil gerne vide, hvad der menes med robusthed. HST-ledelsen oplyser, at det bl.a. betyder at sygdom og barsel i et vist omfang kan dækkes internt. MdZ mener at stillingsplanlægningen er domineret af økonomiske forhold. KD konkluderer, at der helt sikkert er et økonomisk aspekt med en meget begrænset ramme samtidig med at der er vigtige opgaver, der skal varetages, fx undervisning. WJ supplerer med at det er vigtigt med transparens i forhold til hvilke kriterier, der har indflydelse på ledelsens stillingtagen omkring ansættelser.

Årshjulet for budgettering og økonomi starter med at det foregående år afsluttes de første dage i det nye år. Den første opfølgning på økonomien kommer efter 3 måneder og den anden opfølgning er i august/september. Indtægtsrammen reguleres på baggrund af opfølgningerne.

Budget for anlægsinvesteringer påbegyndes allerede nu og det endelige budget skal indleveres lige efter sommerferien. Huslejbudgettet skal afleveres i november måned. Budgettering på eksterne projekter (UK 95) afsluttes i september måned. Allerede nu holdes der samtaler med projektejerne, vedr. økonomien på de enkelte projekter.

Budgettering af driftsomkostninger påbegyndes efter sommerferien og indleveres derefter til ledelsen. De forventede udgifter kan budgetteres, men indtægtsrammen er ikke kendt før oktober måned. Kandidatreformen kommer først i spil fra omkring år 2030, men får betydning for vores handlinger på et tidligere tidspunkt.

C. Der er udarbejdet er notat vedr. bærende budgetprincipper ved HST. Et vigtigt punkt er VIP timenormeringen, der på nuværende tidspunkt er 60/40 for lektorer og professorer og 50/50 for adjunkter. KD oplyser, at der ønskes fastholdelse af denne norm og at der forsøges med aftaler om 20 % undervisning fra eksternt finansierede postdoc.

SU ønsker mere transparens ifm. undervisning, så alle har mulighed for at se, hvor meget der undervises. AMN oplyser at der på nuværende tidspunkt ikke findes et centralt system på AAU, der kan fremvise disse data for alle. Der arbejdes på en lokal løsning, der måske kan baseres på oplysninger fra EVITA.

Dækningsbidrag for eksterne projekter er et andet vigtigt punkt. Der er store forskelle mht. OH og dermed dækningsbidrag til instituttet til drift og indlejring af projekterne. Det er vigtigt, at der maksimeres med. fx overhead og evt. frikøb af fastansatte medarbejdere.

Der har i nogle år været 10 klip med op til 25 % medfinansiering af ph.d.-studerende. Dette sættes sandsynligvis i bero de kommende år pga. den økonomiske situation.

Annuum-puljen ønskes bevaret, så det stadig er muligt at deltage i konferencer etc. Flere har nævnt, at en max bevilling på 10.000 kr. betyder at det kan være svært at komme til fx konference, da dette beløb sjældent er tilstrækkeligt til at dække rejseudgifterne til en konference. Der arbejdes på en model for dette.

4. HST's laboratorier var tidligere gruppeopdelte. Fremover vil laboratorierne være funktionsopdelte, fx protein-lab og lab for massespektrometri etc. Laboratorierne bruges af flere grupper, hvilket sparer både kvadratmeter og udstyr. Der bliver således en optimering af driften og både medarbejdere og studerende samles nu i SUND bygningen.

JL er udpeget som laboratorieleder for samtlige laboratorier ved HST, inkl. gnaverstalden FRB 7H. Der nedsættes et laboratorieudvalg, bestående af alle laboratorieansvarlige. Da laboratorieudvalget vil bestå af mere end 20 personer, nedsættes der et forretningsudvalg (LU-F), der varetager den daglige drift af HST's laboratorier. JL har indkaldt både laboratorieansvarlige og semesterkoordinatorer til møde i juni måned. Målet er at få en optimal og ensartet brug af laboratorier. Der kræves planlægning og koordinering, når flere grupper skal bruge de samme laboratorier. AMN gjorde opmærksom på, at den optimerede drift også er gavnlige for økonomien.

LPH mener, der er behov for jævnlige informationer til institutrådet, fx i form af en årsberetning.

5. Studiemiljø skal minimum én gang årligt behandles på et institutrådsmøde. Studiemiljøundersøgelsen udsendes hvert andet år. Svarprocenten for de studerende på AAU er 29% samt 9%, der har delvis gennemført, hvilket kunne tyde på, at der enten er for mange spørgsmål eller at den studerende ikke oplever spørgsmålene som relevante. Det skal være simple spørgsmål og besvarelsen skal kunne klares på kort tid. Det er meget generelle spørgsmål og AAU har kun lidt indflydelse på spørgsmålene, men det er lykkedes at få tilføjet ekstra spørgsmål, fx vedr. PBL. Svarprocenten er trods alt stigende ift. de tidligere år og SUND klarer sig bedre end de andre fakulteter. OKH mener, det er vigtigt med opfølgning og udmeldinger til de studerende, så de oplever, at der sker noget. JL nævner, at det ville være fint at afsætte tid til det, fx ifm. semesterstart. WJ tror også, at det vil være godt, hvis der afsættes tid, mens de studerende opholder sig på AAU.

Overordnet er de studerende, der har deltaget i undersøgelsen, godt tilfredse. De fleste svarer, at der er et godt både fagligt, socialt og fysisk miljø og for Idræt er det positivt at have undervisning på SUND, hvor de føler sig som en del af et større fællesskab. Der er nogen, der føler sig ensomme og stressede. De hyppigste årsager, der nævnes, er forventninger til sig selv, faktorer udenfor AAU og personlige udfordringer, fx med familie.

Ved semesterstart udsendes der materiale om trivsel. 25% af de studerende svarer, at de ikke ved, hvor de skal gå hen med evt. symptomer/udfordringer. WJ mener ikke, at 25% nødvendigvis er dårligt, da der trods alt er 75%, der ved, hvor de kan henvende sig. HRE mener, at det skal serveres bedre for de studerende da ikke alle kigger i Moodle.

BWJ tilføjer, at de studerende får tilsendt alt for mange mails, både fra AAU's trivselsvejledning og AAU Karriere.

MDZ er enig i at det er vigtigt at melde tilbage til de studerende, så de får feedback på deres indmeldinger.

LPH afrunder punktet med at det helt sikkert er vigtigt med feedback til de studerende, men hvordan gør vi det bedst? Undersøgelsen er anonym – kan vi sende det ud til alle på semestret?

6. A. SU/ULD: Det Nationale Forsknings- og analysecenter har udgivet en [rapport](#), der belyser sexisme blandt ph.d.-studerende. Der er fokus på ph.d.-studerendes oplevelser med sexisme, der er udbredt på danske universiteter og påvirker karrierer. JL oplyser at Ph.d.-udvalget har behandlet rapporten og der afholdes en workshop for ph.d.-studerende inden sommerferien. LPH nævner at der også kommer information fra HSU.

B. AMiU og SU arbejder med trivselsmålinger. Der er nedsat et udvalg, bestående af repræsentanter fra AMiU og SU. Der fokuseres på mobning (10 indmeldinger) og på stress. En tredjedel af alle medarbejdere angiver at de har symptomer på stress.

Arbejdstilsynet kom som tidligere nævnt på uanmeldt besøg d. 6. februar i år. JL, KD og yderligere et medlem af AMiU blev involveret. Derefter blev der holdt fortrolige samtaler med flere medlemmer af AMiU. Der var ingen påtaler. Arbejdstilsynet holdt efterfølgende møder med KI og dekanat. KD kender ikke udfaldet af disse møder.

Den 9. februar kom Arbejdstilsynet igen på besøg. Denne gang var det vedr. klassificering af laboratorier.

7. A. TBA oplyser, at kantinen har svært ved at få sit porcelæn og bestik retur efter brug. Det står rundt omkring i bygningen og kantinen har ikke personale til at samle det ind. Det er blevet undersøgt, om det er muligt at bruge pap/papir, men det er for dyrt og ikke bæredygtigt. Det er derfor besluttet, at der kommer pant på tallerkner, bestik etc. Der opkræves pant, hvis servicet ikke er afleveret inden for en fastsat periode.

B. Den øverste p-plads ud mod Selma Lagerlöfs Vej bliver inddraget pga. byggeri. P-huset ved Steno forventes at åbne d. 17. juni. Der bliver adgang fra Hadsund Landevej. Plusbussen kører helt op til koblingszonen fra d. 11. august 2024. Det forventes, at koblingszonen, inkl. auditorie og seminarrum, står færdigt til 1. september.

8. Flere spørger til den varslede arbejdstidsregistrering, som forventes at skulle omfatte alle AAU-ansatte. Fra den 1. juli er AAU som arbejdsgiver forpligtet til at sikre, at de ansattes daglige arbejdstid registreres. Der arbejdes på en enkel og digital minimumsløsning, formentlig med forhåndsudfyldte normtider. AAU mangler fortsat svar på, om nogle medarbejdergrupper (VIP) kan fritages fra registreringen. Der er enighed om, at AAU kan få en udfordring, hvis VIP-medarbejdere arbejder efter "reglerne".

RPH er bekymret for at antallet af ph.d.-studerende ved HST er faldende, mens det stiger på KI. Der er flere, der budgetterer med postdoc i stedet for ph.d. ifm. eksterne ansøgninger. WJ mener, at HST's andel under alle omstændigheder vil falde efter at KI selv kan ansætte ph.d. studerende, men hun pointerer, at det er vigtigt med et "vækstlag" i instituttet.

Evt. opmærksomheds-/opfølgingspunkter:

- A. Model for tildeling af midler fra annuum-puljen, da der er udfordringer med at få dækket conferenceudgifter, idet der pt. max kan tildeles kr. 10.000 kr. pr. formål.
- B. Feedback til studerende ifm. studiemiljøundersøgelser. LPH efterlyser gode ideer for at undgå udsendelse af (for mange) mails.

C. Status på arbejdstidsregistrering.

D. Har vi et tilstrækkeligt "vækstlag" ift. stillinger i instituttet? Bekymring fra RPH vedr. antallet af ph.d.-studerende i instituttet