

SSH AR (SSH AR)

31-10-2024 09:00 - 12:00

KST5-03

Information:Sagsnummer: 2023-017-03307

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Til stede: Thomas Duus, Rasmus Antoft, Torben Kjersgaard Nielsen, Bo Allesøe Christensen, Mogens Sparre, Magnus Kjeldgaard Nørholm, Anna Katrine Bommer Christensen, Ole Ertløv Hansen, Stine Faber, Birgit Feldtmann, Marie Møller Jensen, Carina Ren, Lasse Baagøe Thomsen, Anna Katrine Bommer Christensen

Gæster: Rasmus Tekko Pedersen (punkt 3)

Observatører: Lea Fransson, Malene Gram, Andrea Werner Iversen

Fraværende: Niels Dechow, Klara Bendix Otzen

Indhold

Referat 1

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Bordet rundt (20 minutter)

Alle rådets institutter præsenterer en status fra deres institut.

IKP: Det bemærkes, at organisationen er træt, da man fokuserer på både udvikling og drift. Man drøfter meget, at man hellere bruge penge på uddannelse, end transport frem og tilbage, ift. at finde løsninger på de aktiviteter som skal lukkes i København.

IKL: De studerende forsvinder i København, og det kræver en positiv indstilling at starte nye aktiviteter. Det er en blandet oplevelse med både op- og nedture. Der er behov for markedsføringshjælp tættere på, da det skaber utryghed, når man ikke kan få rekrutteringshjælp til uddannelserne. Ydermere opleves det vanskeligt at få undervisningen dækket med den rette faglighed, særlig på de små uddannelser.

Jura: Forskningsevalueringen på instituttet giver anledning til at overveje forskningsorganiseringen. Hele spørgsmålet om, om man skal satse på missioner, signaturer eller forskningsgruppen, er vigtigt stadigvæk og kan skabe tvivl. Institutet er desuden fokuseret på work-life balance og afventer Kandidatreformen.

DPS: Skift af institutlederen er ikke landet helt endnu, hvilket sætter nogle begrænsninger, da man endnu ikke har en ledelsesmæssig retning. Der er fortsat noget silotænkning, særligt under den pressede økonomi. Erfaringer fra fortætningen har måske ændret stemningen, så nogle folk bliver hjemme.

Særligt yngre kollegaer har sværere ved at finde tid, til den nødvendige opkvalificering, for at kunne sætte sig ind i deres undervisning. Man er presset på studenteroptag, og har brug for hjælp til dette.

ISSA: De nye administrative systemer har forskellige problematikker ift. indberetning, og det fylder på instituttet.

Diskussion:

Dekanen kommenterer, at det svært at balance mellem både drift og udvikling, men økonomien desværre er enormt kompleks og nedadgående. Det kommenteres, at man kan overveje hvor man skal placere adjustment cost i arbejdet med at skabe aktiviteter i København.

Dekanen kommenterer, at man skal kunne levere forskellige typer af uddannelse, særligt inden for sin grundfaglighed. Det kommenteres, at vi skal undervise bredt, men professorer vil ikke undervise bredt. Arbejdsbyrden er en helt anden når uddannelserne er meget små, da man skal sætte sig ind i mange forskellige faglige emner.

Det kommenteres, at lektorstillingen er en stilling i langtidsplanlægning, og her kan man tage sabbaticals. Det er en mulighed, alt for få anvender, som giver et afbræk fra undervisningsbyrden.

Det kommenteres ift. markedsføring af uddannelser, at man ikke længere laver film mere, da de ikke virker. Det, der virker bedst, er at bruge studerende som ambassadører. De studerende kommenterer hertil, at man bruger studerende til dette arbejde, men det virker ikke så strategisk, som det er på andre fakulteter.

Punkt 3: Budget og indtægtsramme på SSH (60 minutter)

Oplæg v. dekanen:

Budgettet godkendes først af bestyrelsen i januar, og der afholdes lige nu budgetmøder på institutterne. For at få indflydelse skal man involvere sig nu, derfor præsenteres AR for det midlertidige budget, og så præsenteres det endelige i december.

Den primære indtægt er fortsat uddannelse, som udgør omkring 900 millioner kroner. SSH er uddannelsesstunge og hårdt ramt af reformer og dimensioneringer. Kandidatoptaget i København stopper i 2029, mens bacheloruddannelserne havde deres sidste optag i 2023. Der er mange uddannelser med vigende søgende, og konkurrencen om de unge vil blive behård i fremtiden. På den positive side er der mange udenlandske selvbetalere.

Det er vigtigt for økonomien og kvaliteten, at de studerende får den undervisning, de er berettiget til, hverken mere eller mindre. Fortætning af kvadratmeter for VIP arbejdspladser er en proces, der fortsat er i gang.

Øget ekstern finansiering er en del af løsningen på vores problematikker, og det går godt med dette. Generelt er der en bevægelse mod øget privat finansiering. Vi skal begynde at tænke på os selv som et forskningstungt universitet for at vedligeholde vores aktivitetsniveau. Vi er blevet bedre til at tiltrække midler fra EU og private danske fonde. Det er vigtigt at bruge de penge, der hentes hjem, da de først indgår i økonomien, når de bruges.

Der skal foretages mange investeringer på IT-fronten for at øge effektiviteten og sikkerheden, men uden at skabe flere årsværk i Fællesservice. Bygningsbidrag og husleje er meget dyrt og er steget igen.

I forhold til EVU er timeprisen steget, fordi man har taget den fulde pris for følgeomkostninger. Huslejestigningen omhandler den omkostning der følger med, når man bruger på det eksterne sted, hvor uddannelsen holdes.

Diskussion:

Det påpeges, at hvis man har mange eksterne ansat som forsker, så skabes der et skel mellem dem, der laver grundforskning, og dem, der laver divergerende forskning. Når man hjemtager forskning, skal det fremgå af ansøgningen, hvordan det understøtter uddannelserne der er tilknyttet forskningsmiljøet.

Det bemærkes, at faldet fra 2026-2027 ser voldsomt ud, og der spørges, om man kan gøre noget ved det? Dekanen svarer, at fakultetet kan få hjælp fra rektoratet fra egenkapitalen, da faldet også skyldes diverse reformer.

Der spørges, om der er gjort overvejelser eller udregninger omkring kandidatformen. Dekanen kommenterer at det afhænger af udfaldet og hvilke uddannelser det bliver. Kandidatformen kan bedst bæres af de store uddannelser med stordriftsfordele, men hvis disse udvælges, så mister man samtidigt også det overskud de genererer.

Det bemærkes, at når pengene er knappe, lukker man sig om sig selv, hvilket kan føre til silotænkning, hvor man ikke tør flytte pengene fra eget institut til andres. Dekanen pointerer, at uddannelsernes kvalitet aldrig må blive et økonomisk spørgsmål. Det understreges, at man ikke skal opbygge små parallelle miljøer på universitetet, men købe sine timer der, hvor den bedste undervisning udbydes.

Punkt 4: Drøftelse af Viden for verden mål 2025 på SSH (30 minutter)

Idéen bag strategiparadigmet var, at det skulle være relativt smalt, og der arbejdes med etårige mål. Institutterne har i høj grad mulighed for selv at beslutte, hvor mange økonomiske ressourcer der skal lægges i de enkelte mål.

EVU: SSH har 85% af alt efter- og videreuddannelse på SSH. På SSH er det meget vigtigt at tiltrække og udvikle nye tilbud, som er tilpasset efterspørgslen. Der skal laves bedre afsøgning af, hvilke udbud der efterspørges på EVU området.

Missionsdrevet forskning: Der arbejdes på at løfte missionerne på AAU-niveau. På SSH er der fokus på vores signaturer og bidrag til de centrale missioner.

Forskermobilitet: Internationale forskerophold er noget, som virkelig kan løfte ens karriere, og der skal sættes mere fokus på at komme ud over landegrænsen, allerede når man er ung forsker.

Organiseringen af AI: Organiseringen af den strategiske ramme for AI er endnu ikke langt fremme. Forhåbentlig kan man løse opgaver i administrationen nemmere i fremtiden.

AI: Der skal arbejdes med at udvikle AI labs, men det er endnu ikke afklaret i direktionen, hvordan disse skal konstrueres. Man ved, at der skal være i alt 4 Ph.d.-studerende på SSH, som skal arbejde på tværs af institutter og fakulteter.

Sikkerhedskultur: Dette omfatter både IT-sikkerhed og evakueringsberedskab. Dette mål kører mest af alt som en centralt styret indsats, som handler om implementering af URIS-retningslinjerne.

Diskussion:

Det blev påpeget, at AI Labs også skal være synlige ude på uddannelserne med det samme. Der blev også nævnt, at det er en udfordring, at personer med kompetencer indenfor data og digitalisering er så svære at fastholde.

Punkt 5: Evaluering af AAU's politik for brug af undervisningsmateriale (20 minutter)

Det bemærkes, at politikken fremstår meget omfattende. Som underviser føler man sig tryk ved denne, og det vurderes, at den dækker de nødvendige faglige områder.

Der opfordres til, at der iværksættes en oplysningskampagne om politikens eksistens. Der mangler information om politikken på institutterne, og de fleste medlemmer af rådet var ikke klar over, at politikken eksisterede.

Punkt 6: Nyt om Kandidatreformen (15 minutter)

Dekanen har mødtes med dekanerne fra HUM og SAMF på danske universiteter. Man har forsøgt at pege på bestemte uddannelsesområder, der kunne være relevante at omlægge, og har meldt disse ind til styrelsen.

Man ved, at der kommer en institutionsplan til januar.

Kommentarer:

Der spørges ind til, hvordan er situationen i Aarhus? Dekanen svarer, at situationen er vanskeligere her, på grund af tidligere politiske beslutninger, som endnu ikke er blevet implementeret.

Det pointeres, at CBS allerede har tænkt på at lave helt nye uddannelser, hvilket vi måske også skal overveje. Det kan blive et helt nyt kandidatlandskab, som vi desværre ikke rigtigt har tid til at arbejde med, hvis vi først går i gang, når institutionsplanen meldes ud, da bacheloruddannelserne også gerne skal tilrettes. Dekanen svarer, at vi gerne vil vidensdele og inddrage de relevante parter, når vi kan, men vi skal have noget sikker viden først.

Punkt 7: Orienteringspunkter (15 minutter)

- Man er ved at finde en kvinde fra det gamle SAMF til at blive named person på fakultetet. ordningen, og der skal føres en kommunikationskampagne omkring dette, når personen er fundet.
- Stiltiende godkendelse af bedømmelsesudvalg til nogle stillinger er nu en mulighed, der kan tages i brug. Bedømmelsesarbejdet er meget omfattende, og der er mulighed for dispensation fra den afsatte tid til dette

Punkt 8: Eventuelt (5 minutter)

Det påpeges, at man på fakultetet indenfor AI har flere dobbeltansættelser. Det sender lidt blandede signaler og udhuler betydningen af at være professor, når man kan være det på 10%. Kunne man indføre professor 1 og professor 2 ordningen, som i andre nordiske lande? Dekanen svarer, at man lever op til kvalifikationerne, hvis man ansættes som professor. Man overvejer at indføre industriprofessorer.