

SAU - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (SAU-
møde)

18-09-2023 09:00 - 11:00

Kroghstræde 7, lokale 72

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Orientering om ny sammensætning af SAU.....	2
Punkt 4: Orientering om institutøkonomi.....	2
Punkt 5: Drøftelse vedr. tilstedeværelse.....	3
Punkt 6: Nyt fra Institutledelsen.....	3
Punkt 7: Orientering om flytteproces.....	4
Punkt 8: Drøftelse af indsats ift. diversitet og inklusion.....	4
Punkt 9: Hvordan håndteres rejseafregninger?.....	5
Punkt 10: Evt.....	5

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Godkendelse af referat

Godkendt referat er vedlagt.

**AALBORG
UNIVERSITET**

*Kan frit distribueres
Udkast*

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Palle Steen Hansen
Telefon: 2830 5774
Email: psh@id.aau.d

Dato: 27-06-2023

Referat af møde i SAU den 30. maj 2023

Deltagere: Jakob Skjøtt-Larsen, Mia Arp Fallov, Betinna Vinther, May-Britt Søndergaard Justesen, Jan Holm Ingemann, Bo Møller Lange, Annette Romani, Maja Lundemark Andersen, Berith Heien, Mette Rømer og Mikkel Bo Madsen

Afbud: Ingen

Øvrige deltagere: Marianne Morell under punkt 3 og Palle Steen Hansen (referent)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

Referatet fra 14. marts godkendt.

DC bemærkede, at hun nogle gange er anført med initialer og andre gange anonymiseret.

Ad 3. Orientering om instituttets økonomi

MM redegjorde for resultatet af 1. periodeopfølgning. Instituttet har et budgetteret underskud på 0,4 mio. kr. Som det ser ud nu, bliver underskuddet på 3,3 mio. kr. Årsagen er, at forventninger til besparelser på primært husleje ikke har kunnet realiseres. En forventet besparelse på TAP-området i 2023 får først effekt i 2024. I 2023 er der fundet besparelser ved at flytte flere stillinger på stillingsplanen til 2024. Etablering af Socialrådgiveruddannelsen i Hjørring er pillet ud. Det er et nulsumsspil, så der er ingen budgeteffekt i 2023.

MM skønner, at vi går ud af 2023 med et underskud på ca. 2,9 mio. kr. Men der er stadig en del spørgsmålstegn. STÅ-tallene for 2023/24 ser fornuftige ud. Vigtigt at opretholde. Optaget på ikke mindst socialrådgiveruddannelsen er centralt at opretholde. Der skal også arbejdes på at mindske frafald.

Vi har et samarbejde med UCN ift. den sociale diplomuddannelse med UCN. Det giver indtægter i 2023.

Vi er ikke begyndt at se på 2024 og 2025 endnu. Processen starter i juni og fortsætter efter sommerferien.

MM oplyser videre, at forskningsmiljøerne i 2023 har fået flere midler pr. årsværk. Det har øget forbruget. Medfinansieringen til talentprogram forsvinder efter 2023.



En medarbejder spørger, om vi kan skære nogle steder? MM oplyser, at det har vi allerede gjort. JSL supplerer med, at vi skal se nærmere på omfanget af undervisning. Vi kan allerede gøre noget i E23 med henblik på at reducere forbruget af D-VIP.

MM giver udtryk for, at problemet er, at underskud i år tages med over i de kommende år. Der er besparelser på 2024 budgettet. Huslejeudgiften er i år på ca. 10 mio. kr. Den reduceres til lidt under 7 mio. kr. i 2024. Der spares ca. 1,5 mio. kr. på sekretariatet i 2024. Et underskud i år skal dækkes i 2025 budgettet.

En medarbejder giver udtryk for, at budgetterne kan være lidt svære at gennemskue. Hvor er EVU-indtægter? Og overhead fra projekter?

MM: EVU-indtægterne fremgår under 1.2. Salg af varer og tjenesteydelser i "Økonomisk opgørelse". Overhead fra eksterne projekter fremgår af forbrugsoversigt.

I praksis giver dette en udfordring ift. CUBB, som skal afklares i forbindelse med opsplitning af FA. Som det er nu, er det en fremtidig DPS-medarbejder, som frikøbes. BML oplyser, at der er ift. administrationsomkostninger er en udfordring ift., hvad der kan søges hos fondene. Flere fonde vil ikke give institutbidrag, mens frikøb af TAP til konkrete opgaver generelt er nemmere.

En medarbejder spørger til, hvornår ved vi mere ift. fremtidige tal? MM: umiddelbart efter sommerferien/i august. Der er en husleje-kabale på SSH-niveau. Vi har tidligere haft en aftale med DPS ift. huslejen for FA.

MM oplyser videre, at prognosen for ekstern omsætning i 2023 er på ca. 24 mio. kr. Vi har projekter, som skal afsluttes i 2023. Vi bliver beskattet af vores eksterne omsætning. Erasmus Mundus projekt forsvinder, og dermed også indtægten, men beskatningen kommer senere. Det er forbruget, ikke bevillingerne, som tæller.

Vi afventer naturligvis også en beslutning vedr. reduktion af kandidatuddannelsernes længde.

En medarbejder spørger til risikoen for afskedigelser? JSL: forhåbningen er, at vi kan undgå afskedigelser, men kan desværre/selvfølgelig ikke stille garantier. Fremover bliver det vanskeligere med ansættelser. Ansøgninger om forskningsmidler skal ske med blik for talentpleje. Vi skal tænke i EVU-tilbud, gerne også i København. Vi har handlemuligheder. Vi skal have fyldt vores uddannelser op. Uddannelserne skal køre effektivt, nogle steder med færre undervisningstimer.

Medarbejderne har forskellige kommentarer til besparelspotentialer og mulighed for at generere flere midler.

Mindske frafald

Medarbejderne gjorde opmærksom på, at det kan være vanskeligt at mindske frafald på Socialrådgiver-uddannelsen, grundet de socialrådgiverstuderendes faglige kompetencer. Der gøres allerede meget for at mindske frafaldet. Måske har flere studerende reelt behov for specialpædagogisk støtte. Dog er der skepsis ift. Olivia, den private aktør, som har ansvaret for SPS. Der er bl.a. lange sagsbehandling. Kan vi gøre noget for at fremme processerne?

Ift. de studerendes baggrund foreligger data om bl.a. køn, alder, adganggrundlag, karakterer mv. Men ikke mere kvalitative data. Måske skal de formidles bedre og suppleres med mere kvalitative undersøgelser.

JHI giver udtryk for, at frafaldsproblemet er universelt og opfordrer derfor til, at vi bruger Institute for Advanced Studies. Pt. arbejder de mest med digitalisering af PBL, men frafaldsproblemet fylder mere.

JSL pointerer, at vi skal have fokus på social og faglig integration.

Tilrettelæggelse af undervisning

Ift. at reducere brug af DVIP gør en medarbejder opmærksom på, at der kan være andre, logistiske udfordringer ift. tilrettelæggelse af undervisningen, fordi vi mangler lokaler.

En anden medarbejder peger på undervisningen på kandidatuddannelserne, hvor vi ofte har små hold. Det er dyrt. Samtidig får de studerende ikke nødvendigvis de valgfag, de helst vil have.

En tredje medarbejder foreslår mere klyngevejledning.



Sikre optag

En medarbejder spørger, om vi kan intensivere gymnasiekontakten. Institutledelsen finder dette vigtigt, men der er også udfordringer forbundet med dette. Gymnasierne inviterer man ikke bare indenfor. Meget sker via AAU on Demand.

Ad 4. Orientering om ny studienævnsstruktur

Udgangspunktet var to studienævn. Institutledelsen har modtaget forskellige input. Og har på den baggrund besluttet at udsætte sammenlægningen af studienævnene for hhv. socialrådgiver og KSA til 2026. Sociologi og Kriminologi sammenlægges fra 1. februar 2024. Studienævnet for MBU er i første omgang ikke med i denne proces.

Vi vil i E23 arbejde for at få en erhvervskandidat i Socialt Arbejde, når der forhåbentlig åbnes for at søge. Det er svært at vide, hvor mange pladser vi i givet fald får lov til at lave.

Der skal arbejdes med uddannelseskoordinator-rolle. I første omgang ift. Kriminologi.

Det nye fælles studienævn for Sociologi og Kriminologi (SSK) bliver med en 4+2 repræsentation for både VIP og studerende til hhv. Sociologi og Kriminologi (12 i alt).

Der er valg til studienævnene i efteråret 2023.

Medarbejderne finder, at der skal sendes signaler fra ledelsen om vigtigheden af deltagelse i de demokratiske organer, herunder studienævn. Vi skal altid spare, men samtidig er der krav om at udvikle. Vi risikerer at blive bekymrede og handlingslammede i stedet for at arbejde fælles og være proaktive. Forskellen ved at gøre en indsats skal være synlig for den enkelte.

JSL medgiver, at vi står med flere udfordringer. Vi skal lukke ned i København, vi skal sikre optag og mindske frafald. En kommende kandidatreform er en ubekendt faktor. Vi arbejder med erhvervskandidat, som kan afbøde konsekvenser. Vi arbejder også med at øge vores EVU-udbud. Vi arbejder med mange håndtag. Vi skal bevare status på de store indtægtskilder. Det er en vigtig fortælling at få ud. Vi kan selv gøre en forskel.

Der arbejdes også med undervisningen. Vi ville gerne kunne arbejde mere med små hold, men økonomien er ikke til det. Vi skal sikre gode vilkår til så mange som muligt, både undervisere og studerende.

Men det er også et vilkår, vi har svært ved at gøre noget ved. Vi skal tale undervisningen op. Meriteringen ligger alene i forskningen. JSL supplerer med, at vi dog også kigger på undervisningsportfolio ved ansættelser.

Afslutningsvis konkluderer institutledelsen, at de store besvarelser ikke ligger ift. at sammenlægge studienævn.

Ad 5. Status på APV-handlingsplan

JSL: det store spørgsmål vil nok altid være, hvordan vi får skabt balance mellem forskning og undervisning. Vi skal se på omfanget af undervisning. Vi udbyder mere undervisning end vi har mandskab til. Vi skal ikke bare sætte timer i en timebank. Det kræver mere planlægning.

En medarbejder efterlyser konkrete besparelsesmål. JSL oplyser, at det kommer, lidt for efteråret, mere for de kommende år under indtryk af uddannelserne økonomi. MAF supplerer med, at der kommer differentierede mål. Det bliver et puslespil. Vi skal passe det ind ift. kvalitetskrav.

En medarbejder opfordrer til, at der differentieres på semestrene, så der ikke skæres på 1. semester. JSL ser det som en opgave for studienævnene at placere besparelser. Ledelsen vil levere rammer og principper.



Det skal ikke være grønthøster, men der er forskellige hensyn og parametre. Uddannelserne er meget forskellige. Og dermed er det også forskellige steder, der kan hentes besparelser.

Medarbejderne spørger til, hvornår der kommer en udmelding? F24 er ved at blive planlagt. Institutledelsen forventer udmelding inden studiestart.

JSL konstaterer, at vi som led i APV-handlingsplanen også arbejder med sekretariatet og med samarbejdet mellem VIP og TAP.

Det kvalificerede ansættelsesstop på SSH får indflydelse på vores hverdag. Især for de yngre, som står overfor overgang til næste stillingskategori. Institutledelsen inviterer inden sommerferien til samtaler med de, som udløber i år, og dermed risikerer at blive ramt.

En medarbejder spørger til, hvor langt besættelse af professorater er? JSL oplyser, at de er færdigbedømt, men er også underlagt rammerne for det kvalificerede ansættelsesstop.

Ad 6. Orientering om og første drøftelse af fortætning

JSL: vi har været vidt omkring i fakultetsledelsen. Ift. vores institut er vi tæt på at lande på, at vi skal være i KST7 plus en længe i KST3. Vi mister seminarrummene i Fib13, men der er seminarrum i KST3 plus seminarrum i Fib15. Når vi forlader Fib13, skal vi optimere vores planlægning og brug af seminarrum.

Vi har ikke lagt os fast på, hvem der skal sidde i KST3. Det kunne være sekretariatet eller en forskningsgruppe. Ikke alle skal have delekontorer.

Nogle af grupperummene bliver enten to-mandskontorer, stillerum eller flexible seating.

JSL ønsker at nedsætte arbejdsgruppe, som skal arbejde med principperne for fordeling af lokaler. Tilstedeværelse vil få en betydning for tildeling af kontor, anciennitet betyder også noget, men ikke ift. lokalestørrelse. Forskningsgrupperne skal så vidt muligt holdes samlet.

Medarbejderne peger på, at nogle måske gerne vil sidde sammen. Indsamles ønsker og præferencer?

En TAP-medarbejder gør opmærksom på, at sekretariatet ikke nødvendigvis skal ses som en samlet "klump". For nogle er nærhed væsentlig, for andre mindre væsentlig. Fortætningen skal italesættes så positivt som muligt. Vi undgår afskedigelser og kommer til at sidde sammen. Der kommer også gode ting ud af det.

JSL: oplever, at der er en bred forståelse og accept af, at der sker en fortætning. Og at medarbejderne bakker op. Der nedsættes en gruppe med repræsentanter fra både SAU og Institutråd. Fra SAU er det Jakob Skjøtt-Larsen, May-Britt Søndergaard Justesen, Bo Møller Lange og Mette Rømer.

Ad 7. Orientering om etablering af institutadministration

JSL: der er tale om en proces med både opsplitning og afskedigelser. Fokus er nu opbygning af et nyt institutsekretariat. Der er en positiv indstilling til at få et nyt sekretariat op og stå. Der er bekymring ift. tilstrækkeligt med hænder og hoveder og faglige kompetencer på konkrete områder.

Vi arbejder med sidemandsoplæring på mangelområder. På enkelte områder/arbejdsopgaver vil der være udveksling af ressourcer mellem institutterne.

MAF oplyser, at der afholdes kontormøder for de to "afdelinger" i institutadministrationen samt individuelle samtaler med alle kommende TAP-medarbejdere.

Der laves overleveringsforretning i august. E23 bliver også brugt til løbende overdragelse. Sekretariatet vil gerne sidde sammen og sammen med VIP.



Ad 8. Drøftelse af SAU's sammensætning

Pr. 1. september bliver institutsekretariatet en del af Institut for Sociologi og Socialt Arbejde. Det giver anledning til at drøfte sammensætningen af SAU.

Medarbejdersiden i SAU består på nuværende tidspunkt af tre VIP- arbejdsmiljørepræsentanter, tre organisationsudpegede repræsentanter (DM, DS og DJØF) samt en TAP-observatør fra Fællesadministrationen. Med integration af institutadministration med op mod 20 TAP-medarbejdere er det relevant at foreslå en sammensætning af SAU, som tager højde for, at TAP-gruppen også skal være behørigt repræsenteret.

Fællesadministrationens SAU har indstillet, at der fremadrettet skal være en arbejdsmiljørepræsentant og to organisationsrepræsentanter, hvor organisationsrepræsentanterne fordeles med en HK- og en AC-repræsentant, hvor DM og DJØF må blive enige om, hvem der skal have opgaven.

SAU bakker op om indstilling fra Fællesadministrationens SAU.

Ad 9. Nyt fra Institutledelsen

Der er mange kvalificerede ansøgninger til sekretariatschef-stillingen. Stillingen har ved en fejl kun været opslået som en AC-stilling. Hvis det bliver et reelt problem, vil stillingen blive genopslået.

På EVU-området har der været en arbejdsgruppe på SSH-niveau. EVU samles på fakultetsniveau. Den økonomiske model er ikke faldet på plads endnu. Behandles på FSU d. 20. juni. Beslutning forventes udmeldt herefter.

Katrine Vitus og Mølholt har fået flotte bevillinger. Der er post doc og ph.d. samt frikøb i bevillingerne.

Ad 9. Evt.

Berith Heien efterlyser, at dagsorden kommer ud tidligere. JSL tager dette til efterretning.

Punkt 3: Orientering om ny sammensætning af SAU

I forlængelse af beslutning om nedlæggelse af Fællesadministrationen har SAU drøftet, hvordan administrationens medarbejdere skulle repræsenteres ind i instituttets SAU.

Beslutningen blev, at administrationen skulle repræsenteres af dels arbejdsmiljørepræsentanten (Betinna Vinther) og to organisationsrepræsentanter. Efterfølgende er Cirkeline Kappel blev udpeget som organisationsrepræsentant. Den anden plads er vakant.

Indstilling

Det indstilles, at SAU tager orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Orientering om institutøkonomi

Marianne Morell orienterer om instituttets økonomi.

Bilag med bruttoliste over forslag til besparelsesområder er vedlagt.

**AALBORG
UNIVERSITET****Det Humanistiske og
Samfundsvidenskabelige Fakultet**
Fibigerstræde 5
Postboks 159
9220 Aalborg ØstSagsbehandler:
[Marie Louise Gram [Navn 2]]
Telefon: 9940 7920
Email: mgm@adm.aau.dk

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Arbejdet med at sikre en økonomi i balance på SSH

Baggrund

SSH står i en økonomisk presset situation, både ift. indeværende år, og også når vi ser fremad på de kommende år. Dette skyldes forskellige faktorer. For 2023 særligt en nedgang i STÅ, en nedjustering af takst 1 forhøjelsen samt en række interne beslutninger på universitetet om prioritering af ressourcer til bl.a. et nyt studieadministrativt system, øget datasikkerhed, digitalisering mv. For de kommende år er der derudover udfordringer pba. en rammereduktion, som er besluttet af bestyrelsen for at sikre opbygning af AAU's disponible egenkapital i 2024 og 2025, nedgang i uddannelsesindtægter på grund af lukning af uddannelser i København og allerede besluttede dimensioneringer.

På nuværende tidspunkt ser det ud til, at SSH kommer til at mangle omkring 25 mio. kr. allerede i 2023. Det forventede resultat for 2025 er i øjeblikket et underskud på ca. 40 mio. kr. med de rammer, vi kender nu. Det kan dog ikke udelukkes, at beløbet kan blive større, når vi kender optaget, resultatet af kandidatreformen mv.

For at skabe en økonomi i balance på fakultetet i 2024 og derefter, er der igangsat et arbejde med en genopretningsplan, hvor der bl.a. arbejdes med fortætning, reduktion af forbrugsudgifter samt et kvalificeret ansættelsesstop på fakultetet. Disse tiltag er dog ikke nok til at imødegå de økonomiske udfordringer, og der igangsættes derfor nu et arbejde ift. at identificere og prioritere øvrige besparesestiltag på fakultetet.

Fakultetets institutter står forskellige steder, når det kommer til de økonomiske udfordringer. Nogle institutter ser ind i større udfordringer end andre, og besparelsesbehovene falder på forskellige tidspunkter over de kommende år. Der kan derfor ikke laves én fælles proces for gennemførelse af besparelser på tværs af fakultetet. Udover beslutning om tværgående besparesestiltag er det derfor vigtigt, at der på det enkelte institut udarbejdes konkrete procesplaner for, hvordan det sikres, at instituttets økonomi kommer i balance i 2024, 2025 og 2026.

Åbenhed og inddragelse

På SSH-fakultetet ønskes en høj grad af gennemsigtighed og rettidighed i vores interne kommunikation¹, og det er derfor vigtigt, at det fra starten indtænkes, hvordan det sikres, at de rette medarbejdere og udvalg inddrages og orienteres på de mest hensigtsmæssige tidspunkter. Inddragelsen skal ske på både institut- og fakultetsniveau, via både institutråd, institutternes samarbejdsudvalg, Akademisk Råd, FSU samt mere generelle medarbejderorienteringer via nyhedsbreve og medarbejdermøder.

¹ SSH Kommunikationsstrategi 2023-2026



Bruttoliste over forslag til besparelsesområder

Allerede besluttet:

- Ansættelsesstop på tværs af fakultetet (Til udgangen af 2023)
- Fortætning af fakultetets medarbejdere og studerende
- Reduktion af forbrugsomkostninger (I 2023)

Forslag til yderligere besparelsesaktiviteter:

Uddannelsesportefølje:

- Gennemgang af fakultetets uddannelsesportefølje med udgangspunkt i økonomisk bæredygtighed
- Færre specialiseringer, færre valgfag

Timer og VIP/DVIP:

- Mere helhedsorienteret tilgang til timeudmelding per STÅ, eksempelvis således at der tildeles forskelligt timeantal til uddannelser bl.a. på baggrund af størrelse.
- Forøgelse af undervisningsnorm for VIP
- Justering af forberedelsesnormer/Generel justering af normer
- Gennemgang af VIP/DVIP balance på uddannelserne
- Mindre ambitiøs grænseværdi for VIP/DVIP, da dette vil give større fleksibilitet, bl.a. i form af mulighed for frikøb i en situation med mere ekstern funding.

Undervisning/vejledning:

- Større undervisningshold/reduktion af individuel vejledning
- Projektfri semester
- Billigere eksamensformer
- Kortere projekter og specialer
- Større projektgrupper
- Øget samlæsning
- Flere studenterdrevne øvelsestimer
- Undervisning i ydertimer
- Klyngevejledning

Censur:

- Ekstern censur på 1/3 af ECTS
- Mindsket honorar for censur af specialer

Forskning:

- Styrkelse af eksternt hjemtag af projekter

Ph.d:

- Afskaffelse af timereduktion i undervisningsforpligtigelsen ved ph.d.-vejledning
- Begrænsning i antal af ph.d.-programmer.

Marianne Morell, 13. september 2023

Forbrugsoversigt år 2023**Økonomisk forbrug pr. august 2023****Indtægter:**

	Forventede indtægter	Indtægter pr. dd.	
Forventet indtægt	kr 9.845.463,00	kr 0,00	FOR AT RESULTAT = 0
Overhead (projektmidler)	kr 3.790.346,00	kr. 2.362.985,04	
Taxameter og Institutbidrag - projekter	kr 1.033.534,00	kr. 801.314,90	Incl. splitbeløb til DPS tkr. 200
Salgs- & øvrige indtægter	kr 0,00	kr. 37.475,82	
I alt:	kr 14.669.343,00	kr. 3.201.775,76	

Udgifter:

Område:	Forbrug år 2022	Budget 2023	Forbrug pr. dd
Rejser/kurser/konferencer	kr 304.870,22	kr 400.000,00	kr 383.587,10
Inventarkøb	kr 17.613,92	kr 25.000,00	kr 2.920,14
Repræsentation/møder	kr 138.711,80	kr 75.000,00	kr 113.889,44
Konsulentonorar & gæstelærer	kr 83.091,73	kr 50.000,00	kr 227.010,00
Institutseminar/faglig dag	kr 0,00	kr 300.000,00	kr 0,00
Mobiltelefoni	kr 11.968,99	kr 100.000,00	kr 16.421,73
Fragt/porto	kr 0,00	kr 0,00	kr 97,60
Stillingsannoncering	kr 0,00	kr 0,00	kr 0,00
Trykkeudgifter	kr 26.045,38	kr 25.000,00	kr 23.738,60
Bøger/aviser/tidsskrifter/foreningskontigent	kr 50.029,82	kr 40.000,00	kr 31.424,13
Kontorartikler	kr 67.641,04	kr 40.000,00	kr 21.972,51
Ombygning + flytning	kr 0,00	kr 40.000,00	kr 1.751,76
IT-udstyr - incl. skærmbiller	kr 311.770,98	kr 150.000,00	kr 35.848,50
Forskningsmiljøerne	kr 59.777,07	kr 210.273,00	kr 18.148,91
Ph.D.-rådighedsbeløb	kr 247.462,33	kr 285.000,00	kr 119.969,99
Sydhavnen - 41005	kr 318.845,77	kr 350.000,00	kr 168.412,00
Strategisk Forskningspulje - 41003	kr 22.038,00	kr 100.000,00	kr 8.703,00
Institutederens rådighedsum - 41002	kr 134.528,89	kr 110.000,00	kr 5.169,00
Medfinansiering - talentplejeprogrammet	kr 160.563,98	kr 0,00	kr 0,00
Scholarship - Stipendiebevilling - Friplads		kr 73.500,00	kr 49.800,00
Trivselsmidler - Analyse 42070 - Sluttede dec-22	kr 28.318,63	kr 0,00	kr 0,00
Målaftale SSH-strategi - yngre forskere - 41055	kr 0,00	kr 50.000,00	kr 5.119,00
Gæsteforskere & VIP-løn & Løntilskud & Studenter	kr 789,71	kr 50.000,00	kr 105.791,20
I alt:	kr 1.984.068,26	kr 2.473.773,00	kr 1.339.774,61

Årsresultat år 2023:

Driftsmidler	kr 14.669.343,00	kr 2.473.773,00	kr 12.195.570,00
Bidrag til Fællesadministrationen			kr 12.195.570,00
Resultat			kr. 0,00

Økonomisk opgørelse - IR & SAU - september 2023 - Marianne Morell, 15.09.23

		Ankerbudget for året				
ART5	ART1	ART2	UK 10	UK 90	UK 95	UK 97
A. Indtægter i alt	1. Eksterne Indtægter	1.1 Statstilskud	-96.721.316			
		1.2 Salg af varer og tj. ydelser	-6.262.000			
		1.3 Tilskudsfin. Aktiviteter			-24.980.380	
		Total	-102.983.316		-24.980.380	
	2. Interne Indtægter	2.1 Interne Projektindtægter	-4.693.380		-842.618	
		2.3 Bidrag Fak/Inst	-1.599.466			
		2.4 Intern Handel	-668.041			
		2.5 Intern Institut	0			
		Total	-6.960.887		-842.618	
	Total	-109.944.202		-25.822.999		
B. Omkostninger i alt	3. Eksterne Omkostninger	3.1 Forbrugsomkostninger	2.377.550	0	2.885.101	
		3.2 Personaleomkostninger	53.313.901	0	17.082.366	
		3.3 Andre driftsomkostninger			1.162.152	
		Total	55.691.451	0	21.129.619	
	4. Interne Omkostninger	4.1 Interne Projektomkostninger	842.618	0	4.693.380	
		4.2 Interne Bidrag	46.664.380			
		4.3 Bidrag Fak/Inst	4.153.738			
		4.4 Intern Handel	3.592.269			
		Total	55.253.004	0	4.693.380	
	Total	110.944.455	0	25.822.999		
C. Øvrige	6. Finansielle Poster	6.1 Finansielle poster				
		Total				
Total			1.000.253	0	0	

Flydende budget for året			
UK 10	UK 90	UK 95	UK 97
-96.515.466			
-6.384.991			
		-24.531.416	
-102.900.457		-24.531.416	
-4.926.968		-971.839	
-2.042.368			
-382.833			
0			
-7.352.169		-971.839	
-110.252.625		-25.503.256	
4.492.866	0	1.861.180	
53.951.517	155.230	17.548.979	
		1.162.152	
58.444.382	155.230	20.572.311	
971.829	258.464	4.930.945	
47.476.740			
3.069.639			
2.994.344			
54.512.551	258.464	4.930.945	
112.956.934	413.694	25.503.256	
2.704.308	413.694	0	

Realisering pr. august 2023			
UK 10	UK 90	UK 95	UK 97
-64.343.644			
-4.408.476		-501.000	
			-12.664.123
-68.752.119	-501.000		-1.162.500
-3.165.727			-536.678
-1.474.244			
5.510			
-4.634.461			-536.678
-73.386.581	-501.000		-1.162.500
2.211.559			1.014.976
37.507.964	154.688		9.690.544
12.788			
39.732.311	154.688		10.705.519
769.188	288.795		2.641.176
31.741.279			
1.899.120			
22.037			
34.431.624	288.795		2.641.176
74.163.936	443.483		13.346.695
39.448			
39.448			
39.448			
816.803	-57.517		145.894
			0

Oversigt studierne & FA

OmkostningsstedNr	OmkostningsstedNavn	Flydende Budget	Realiseret	Afvigelse budget - realiseret
Studierne:				
32411	Master i udvikling af socialt arbejde m	262.500	152.960	109.540
32420	Tværgående studieaktiviteter	215.000	86.711	128.289
32421	SN for Sociologi	1.080.894	637.356	443.538
32422	SN for Socialrådgiveruddannelsen	1.194.900	927.542	267.358
32423	SN for Kandidatuddannelsen i Social	766.892	557.939	208.953
32424	SN for Kriminologi	269.298	150.956	118.342
32425	Nordisk Master i Socialt arbejde og ve	53.500		53.500
32426	Master i Advanced Development in sc	112.000	21.884	90.116
32439	Hjørring - Socialrådgiver	0	0	0
FA:				
32401	Sekretariat	12.195.571	8.459.613	3.735.957
32402	Til fordeling/split - ISSA/DPS (splittes til 32201 og 32401)		70.644	-70.644

Punkt 5: Drøftelse vedr. tilstedeværelse

Opfølgning på drøftelser på institutseminar.

Punkt 6: Nyt fra Institutledelsen

Status på stillingsplan

Orientering om og status på proces for sammenlægning af Studienævnet for Sociologi og Studienævnet for Kriminologi

Kort orientering om kandidatreform

Kort orientering om målaftale 2024 (se bilag).
Institutledelsen forventer at SAU (og RI) involveres via skriftlig i høring i nærmeste fremtid.

Nyt fra institutadministrationen

Prioriterede mål for 2024

1. Uddannelse

- 1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser
- 1.2 EVU

2. Forskning

- 2.1 Missionsdrevet forskning
- 2.3 Forskertalentprogram (NYT MÅL)

3. Vidensamarbejde

Ingen mål i 2024

4. Kommunikation og profilering

Ingen mål i 2024

5. Organisation og ledelse

Ingen mål i 2024

6. Administration og service

- 6.1 En samlet administrativ organisation
- 6.3 Stærk sikkerhedskultur på AAU (NYT MÅL)



Punkt 7: Orientering om flytteproces

Instituttets medarbejdere i Aalborg samles i KST7 og dele af KST3. D. 1. december skal Fib13 og Fib5 være fraflyttet.

Der er nedsat et flytteudvalg, som skal drøfte principperne bag en flytning, hvor flere skal dele kontor, og hvor studenterarealerne bliver væsentligt reduceret.

Overordnet forventes en proces hvor alle medarbejdere får mulighed for at komme med input til egen placering med afsæt i de principper som institutledelsen beslutter i samråd med flytteudvalget. Institutledelsen foretager den endelige fordeling af kontorer.

Indstilling

Det indstilles, at orientering tages til efterretning.

Punkt 8: Drøftelse af indsats ift. diversitet og inklusion

Udvalget for ligestilling og diversitet (ULD) har pålagt alle AAU's institutter og fakulteter at udarbejde koordinerede indsatser for inklusion og diversitet. På SSH er det besluttet, at der udarbejdes én koordineret indsats for inklusion og diversitet på fakultetsniveau med fokus på "Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere".

På Institut for Sociologi og Socialt Arbejde er der kun enkelte internationale medarbejdere.

Instituttets ledelse ser følgende som mulige dele af en løsning:

1. Skriftlig kommunikation fra ledelsen udsendes på engelsk (evt. engelsk og dansk).
2. Medarbejdermøder afholdes på engelsk, hvis der er engelsk-sprogede kolleger til stede.
3. En repræsentant fra ledelsen afholder løbende møder med engelsk-sprogede kolleger for at orientere om relevante sager.
4. Forskningsgruppemøder foregår på engelsk ved deltagelse af internationale medarbejdere

Hvis Instituttet oplever en vækst i antallet af internationale medarbejdere, ønsker ledelsen at benytte sig af punkt 1.

Indstilling

Det indstilles, at indsats for diversitet og inklusion drøftes.



AALBORG UNIVERSITET

KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL FAKULTETET

1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Udfyld evt. felterne nedenfor først for at komme nærmere, hvad den koordineret indsats er.

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

2.1 Hvad er udfordringen?

På Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet reflekterer data fra inklusionsmålingen, at den primært ikke-inkluderede/ekskluderede gruppe er de internationale medarbejdere. Dette skyldes at de internationale medarbejdere føler sig inkluderet fra situationer hvor: der træffes beslutninger blandt indflydelsesrige kollegaer/ledere, de ikke inviteres til projekter og uformelle netværk, følelse af mangel på generel anerkendelse, m.m.

En af grundene til denne eksklusion af de internationale medarbejdere skyldes sprogbarrierer mellem dem og danske medarbejdere. Inklusionsmålingen viser, at 46 % af internationale medarbejdere oplever sprogudfordringer på SSH. Sprogbarrierer leder til en følelse af distance fra ens kollegaer, både ift. formelle og uformelle netværk. Desuden leder sprogbarrierer til, at de internationale medarbejdere ikke bliver bekendt med vigtige oplysninger om organisationen, mulighederne omkring karrieremuligheder og sociale begivenheder.

2.2 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet vil indføre et fokus på de udfordringer som internationale medarbejdere oplever omkring sprog. Institutterne har valgfrihed til at vælge, hvilke konkrete aktiviteter de vil arbejde med.

Den konkrete løsning kan findes både gennem at organisationen i højere grad tager højde for de manglende danskkompetencer hos internationale medarbejdere, i form af at møder og skriftlig kommunikation tager højde for parallelsproglighed. Derudover kan organisationen også i højere grad sætte fokus på at give de internationale medarbejdere bedre muligheder for at lære det danske sprog, ved at tilbyde dem sprogkurser som en del af deres onboarding. Da udfordringen omkring manglende danskkompetencer primært forekommer hos VIP medarbejdere, kan institutterne også vælge at sætte fokus på TAP medarbejderens engelskkompetencer. Hvis man som institut ønsker at mere kommunikation skal foregå på engelsk, er det vigtigt at TAP medarbejderne har sprogkompetencer til at kunne begå sig, således de ikke bliver ekskluderede som resultat af et øget fokus på internationale VIP.

2.3 Hvad er succeskriteriet?

Der skal inden for 2 år ske en forbedring på 10 procentpoint i forhold til andelen af internationale medarbejdere, der ikke oplever sprogudfordringer (dvs. fra 46% til 36%)

2.4 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?

December 2024 / kunne se effekten i den kommende inklusionsmåling.

2.5 Hvem er ansvarlig?

Dekansekretariatet på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige fakultetet er ansvarlig for, at der følges op på den koordinerede indsats i fakultære fora.

2.6 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?

Der vil følges op i fakultetssamarbejdsudvalget og i fakultetsledelsen/sekretariatscheferne minimum årligt, hvor der vil drøftes hvordan arbejdes med institutternes aktiviteter fremskrider.



AALBORG UNIVERSITET

KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL INSTITUTTET

1.1 Navn på fakultet:

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

1.2 Fakultetets koordineret indsats:

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

1.3 Navn på instituttet:

2.1 Aktivitet for diversitet:

2.2 Hvad er udfordringen?

2.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

2.4 Hvad er succeskriteriet?

2.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?

2.6 Hvem er ansvarlig?

2.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?

3.1 Aktivitet for inklusion

3.2 Hvad er udfordringen?

3.3 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?

3.4 Hvad er succeskriteriet?

3.5 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?

3.6 Hvem er ansvarlig?

3.7 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?

Punkt 9: Hvordan håndteres rejseafregninger?

På ISSA i København har der været en drøftelse af udfordringer vedr. rejseafregninger. Konkret opleves opgaven med rejseafregninger som vanskelig og der efterspørges mere og bedre information og kommunikation om hvordan rejseafregninger skal laves.

Flere ansatte har store udlæg og derfor kan afviste rejseafregninger føre til frustration.

For at komme lidt tættere på en forståelse af de oplevede udfordringer foreslås som en første skridt, at et par repræsentanter fra ISSA-København indgår i en afklarende dialog med repræsentanter fra ISSA-administrationen.

SAU drøfter kort de oplevede udfordringer samt forslaget om afklarende dialog som et næste konkret skridt.

Punkt 10: Evt.