

Referat

Emne	Møde i Institutråd for Idræt og Biomekanik
Dato og tidspunkt	Torsdag d. 22. september kl. 13.00-15.00
Sted	Mødelokale 2
Til stede	Sanne Becher, Stine Duch, Jonas Havelund (ref.), Evald Bundgård Iversen, Merete Møller (online), Annemari Munk Svendsen, Joachim Nielsen (næstformand), Lars Elbæk
Mødeleder	Jens Troelsen

-
1. Godkendelse af dagsorden
 2. Meddelelser
 3. Politik for Intern kommunikation
 4. Uddannelser – status nu og fremover
 5. Økonomisk status
 6. Medinddragelse i IOBs strategiproces
 7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd
 8. Eventuelt

Bilag

Slides fra mødet

Pkt. 3: Udkast til politik for intern kommunikation

Pkt. 5: Kataloget "IOB i økonomisk balance".

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Meddelelser

Se bilag

3. Politik for Intern kommunikation

Jonas Havelund gennemgik nogle af de overvejelser, der ligger til grund for udkastet til intern kommunikation.

Udkastet blev drøftet og der blev diskuteret forskellige muligheder i forhold til implementering.

Jens Troelsen tager udkastet med på kommende ledelsesmøde og indstiller til, at det implementeres efterfølgende.

4. Uddannelser – status nu og fremover

Søgningen på bacheloruddannelsen i Idræt og Sundhed har været dalende over de seneste år. Med 140 studiepladser til rådighed og et optag på ca. 75 studerende er der således tale om et markant indtægtstab for instituttet. Der arbejdes på forskellige tiltag både hvad angår rekruttering (b.la. SDU Takeover og vores lokale højskoleambassadørkorps), ligesom der ses på selve uddannelsens indhold.

Der blev drøftet hvorledes tilretninger af bacheloruddannelsen kunne ske og i hvor høj grad ændringer kan baseres på aftageranalyser.

Det blev ligeledes drøftet, hvad det rette niveau for antallet af studiepladser på bacheloruddannelsen i Idræt og Sundhed er.

Søgning på kandidatuddannelserne i Fysioterapi har ligeledes set en reduktion i antal ansøgere. Merete Møller redegjorde for nogle af de tiltag, som man i den forbindelse har overvejet, herunder at styrke rekrutteringsindsatsen f.eks. via arrangementer på fysioterapeutuddannelserne og opslag på LinkedIn.

Se desuden bilag

5. Økonomisk status

Slides for instituttets økonomi i år og fremover blev præsenteret (se bilag). Instituttet ser ud til at komme ud med et lille overskud i indeværende år, mens de kommende år ser mindre gode ud med underskud på mellem 7.1 og 8.9 mio. kr.

Der er på den baggrund udarbejdet et katalog over greb, der kan bidrage til at skabe balance i instituttets økonomi (fremsendt som bilag til mødet).

Kataloget blev gennemgået og der blev udtrykt en forståelse for, at der iværksættes initiativer, der kan bringe instituttet i økonomisk balance.

6. Medinddragelse i IOBs strategiproces

Jens Troelsen fremlagde et foreløbigt program for Institutforum, der i år har fokus på forsknings- og undervisningsstrategi. Der var bred opbakning til programmet.

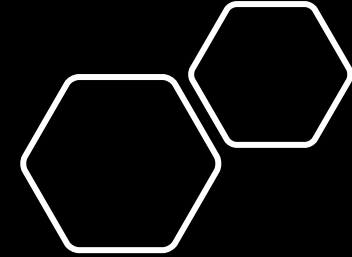
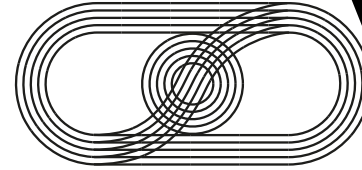
7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd

Institutrådet har tre vakante stillinger til studerende.

Der er valg til de studerendes pladser i Institutrådet. Derfor lød en opfordring til at få de studerende til at stille op, så institutrådet kan suppleres med studenterrepræsentanter.

8. Eventuelt

Intet til eventuelt.



Institutrådsmøde 22. september 2022

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Politik for Intern kommunikation
4. Uddannelser – status nu og fremover
5. Økonomisk status
6. Medinddragelse i IOBs strategiproces
7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd
8. Eventuelt

Meddelelser

- Helle Waagepetersen, ny prorektor kommer på besøg d. 27. september
- Transparens med oversigt over råds- og udvalgsmedlemmer
- IOB's Forskningsstrategiske Udvalg

Kommissorium for IOB's Forskningsstrategiske Udvalg

I bestræbelser på at sikre og udbrede ansvaret for IOB's fortsatte udvikling nedsættes et forskningsstrategisk udvalg. For at klarlægge udvalgets formål, organisering og legitimitet er dette kommissorium udarbejdet i et samråd mellem forskningsledere, sekretariatsleder og institutleder. Dette kommissorium danner grundlaget for det forskningsstrategiske udvalgsarbejde.

Formål

IOB's Forskningsstrategiske Udvalg har til formål at identificere og udpege forskningsstrategiske retninger, der tager afsæt IOB's overordnede strategi og bygger videre på igangværende forskningsinitiativer. Det Forskningsstrategiske Udvalg skal understøtte udviklingen af instituttet, herunder udviklingen af forskningsprojekter, der afspejler og understøtter instituttets arbejde med at sikre ligestilling, diversitet og langsigtet karriereplanlægning.

IOB's Forskningsstrategiske Udvalg vil have fokus på at udvikle tværfaglige forskningsprojekter med afsæt i to eller flere forskningsenheders forskningsområder. Det udmønter sig konkret i form af ansøgninger rettet mod eksisterende calls fra fonde, EU, interesseorganisationer, forskningsråd m.m. eller uopfordrede ansøgninger til fonde gerne på baggrund af en forudgående dialog med den potentielle bevillingsgiver. Udviklingen af forskningsprojekter skal afspejle og understøtte instituttets arbejde med at sikre ligestilling, diversitet og langsigtet karriereplanlægning.

Organisering

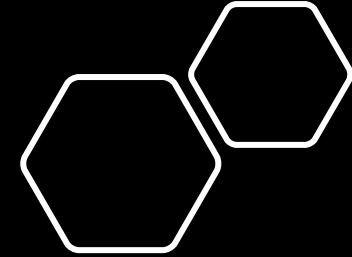
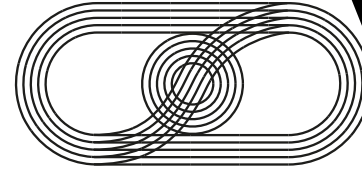
IOB's Forskningsstrategiske Udvalg består af en repræsentant fra hver forskningsenhed, der i henhold til sin enhedens strategiske målsætning varetager enhedens interesser. I dialog med sin forskningsleder kan repræsentanten udpege kvalificerede enhedsmedlemmer eller selv indgå i det konkrete arbejde med at udvikle og udfærdige ansøgninger til tværfaglige forskningsprojekter.

IOB's Forskningsstrategiske Udvalg er organiseret med 10 medlemmer. En repræsentant fra hver af de 9 forskningsenheder med institutlederen som formand for udvalgsarbejdet. For at sikre kontinuitet og repræsentation af alle forskningsinteresser skal hver forskningsleder sørge for, at enheden er repræsenteret ved indkaldte møder.

IOB's Forskningsstrategiske Udvalg afholder 4-6 møder ligeligt fordelt over året. Der kan blive tale om ad hoc møder i tilfælde af calls med kort deadline eller universitets- og fakultetsstrategiske initiativer, der kræver instituttets hurtige indsats.

Meddelelser

- Helle Waagepetersen, ny prorektor kommer på besøg d. 27. september
- Transparens med oversigt over råds- og udvalgsmedlemmer
- IOB's Forskningsstrategiske Udvalg
- Appel om at støtte op på ECR's initiativ til fyraftensarrangementer
- SDU Bevægelsesdag – torsdag d. 13. oktober kl. 13 - 15



Institutrådsmøde 22. september 2022

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Politik for Intern kommunikation
4. Uddannelser – status nu og fremover
5. Økonomisk status
6. Medinddragelse i IOBs strategiproces
7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd
8. Eventuelt

Udkast til politik for intern kommunikation

- Udkastet inspireret af
 - Mailpolitik på Juridisk Institut
 - Personalepolitiske retningslinjer på Syddansk Universitet
 - Retningslinje for brug af IT på SDU
 - Den populære fremstilling ”Frigiv 150 timer” skrevet af Anne Riber Jarvad og Morten Münster.
 - Forskning på området af Tom Jackson, Loughborough University, UK

Politikkens overordnede temaer

- Emails
- Intra
- Månedsmøder
- Kalenderinvitationer

Påstande om emails

- Vi lader os forstyrre unødigt
 - checker email for ofte (og mailikonet ændres, så vi kan se, at der er kommet ny email)
 - modtager for mange irrelevante mails
 - modtager for mange nyhedsbreve
 - overspringshandlinger (f.eks. ny fane åbner med nyt fra verden)
- Vi forstyrrer hinanden unødigt
 - sender for mange og for dårlige mails
 - følger op på emails med nye emails eller telefonopringninger efter et vilkårligt tidsrum (alt fra sekunder til dage)
 - forstyrrer af og til en anden i jagten på et hurtigere svar

Pendulering mellem igangværende arbejde og mailboks koster tid og fokus

- Baseret på 25 mails om dagen

150 TIMER ER ET KONSERVATIVT BUD

Regnestykket med de 150 spildte timer tager udgangspunkt i forskning, der har undersøgt den spildtid, der er forbundet med at pendulere frem og tilbage mellem indbakken og andre opgaver. Altså spildtiden ved at tjekke og svare på mails, mens man er i gang med andet arbejde. I denne proces er der nemlig et markant spild:

“The time it takes the employees to recover from an email interrupt, and to return to their work at the same work rate at which they left it, was found to be on average 64 seconds.¹”

Det tager altså tid, når man skal vende tilbage til arbejdet, efter man har tjekket og eventuelt svaret på en mail. Både selve den fysiske tid, men endnu vigtigere den mentale tid, det tager at komme tilbage til opgaven på samme niveau, som da man forlod den.



For hvis man virkelig vil nå det fulde potentiale på minimum 150 timer om året, bør man se på de tre andre discipliner i ligningen:

1. Den ineffektive mailhåndtering
2. Den formidlingsmæssige kvalitet af de mails, der bliver sendt
3. Muligheden for at strømline mailkommunikationen med en effektiv mailpolitik.

1 TJEK MAKSIMALT DIN MAIL TRE GANGE OM DAGEN

VI ER IKKE SÅ VIGTIGE, SOM VI TROR

Bare rolig. Der sker ikke noget ved at nedsætte antallet af gange, du tjekker mails – ud over at du får langt mere tid til rådighed.

Vi har mødt mange medarbejdere, der er tilbageholdende med at følge rådet. 'Man skal da kunne få fat på mig', 'Hvad hvis der opstår en nødsituation'...

Så må de ringe! Eller vente! Eller møde op!

Du går jo også til møder, ikke? Du er jo også til frokost, ikke? Der er masser af tidspunkter, hvor du ikke er tilgængelig. Og der sker ikke noget.

Én af de væsentligste stressfaktorer for den moderne medarbejder er manglen på kontrol over arbejdsdagen. Vejen ud af denne misere er at finde redskaber til at tage kontrollen tilbage. Rådet om at tjekke sin mail færre gange er det første simple skridt.

Dette simple skridt vil give dig et sted mellem 15 og 30 minutter ekstra om dagen.

2 HÅNDTER DIN INDBAKKE

DE 4 D'ER

De 4 D'er er endnu et simpelt redskab, du kan bruge for at frigøre de 150 timer. Den tager udgangspunkt i denne betragtning:

Der er 4 og kun 4 ting, du kan gøre med en mail (og sjovt nok begynder de alle med d...)

1. Delete

Du kan slette en mail.

2. Delegate

Du kan videresende en mail.

3. Defer

Du kan lægge en mail til side. Enten i en mappe eller på en todoliste.

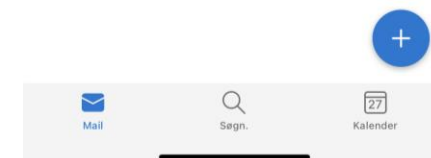
4. Do it

Du kan svare på en mail med det samme.

Ja, det er ikke raketvidenskab.



Der er ikke mere at læse
Nyd din tomme indbakke.



Og så lige et par snusfornuftige råd:

1. MELD DIG FRA NYHEDSBREVE OG ANDRE FORSTYRRELSER

Du læser dem ikke, så meld dig fra. Nu. Hvis det er så vigtigt, så sørg for at få dem på din private mail, så de ikke kæmper for meget om din opmærksomhed på arbejdet.

2. SEND. FÆRRE. MAILS

Her er lidt simpel matematik til dig: Jo færre mails, du sender, desto færre mails får du.

3. RING!

Folk trækker altid lidt overbærende på skuldrene af dette råd, men mailen er rigtig dårlig til mange typer af information. En kompleks sag, der vil tage 4-5 misforståelser og 17 udvekslinger af mails frem og tilbage, kan oftest løses i telefonen på 10 minutter. Ring.

3 SKRIV MAILS, DER BLIVER LÆST – OG BESVARET

Problem: Vi skriver for **dårlige og ineffektive mails**. Undersøgelser viser, at tonefaldet misforstås i 44 % af alle mails⁶, at 70 % mener, at de får irrelevante mails⁷, og at lange og uklare mails ofte ikke bliver besvaret⁸.

Det betyder dobbeltarbejde og tidsspilde, når vi skal udrede spørgsmål, afkode ønsker, rykke for svar og opklare misforståelser.

Løsning: Skriv mails, der bliver besvaret ved at sørge for:

- at de er klare
- at de er direkte
- at de har en tydelig handlingsanvisning.

Der findes grundlæggende tre typer af mails: dem, der giver information, dem, der beder om information, og dem, der kræver handling.

Din læser må ikke være i tvivl om, hvilken type mail han eller hun er i gang med at læse, og hvad mailen forventer. Hver gang du skriver en mail, skal du derfor tjekke den for det, der i reklameverdenen hedder Call To Action – på dansk en handlingsanvisning.

Hvad forventer du, at din læser skal gøre? Skriv det helt eksplicit, og sørg for, at handlingsanvisningerne ikke ligger gemt midt i afsnit tre. Handlingsanvisningen skal have sin helt egen linje. Gerne både i indledningen og i afslutningen.

4 BESTEM JER FOR EN MAILPOLITIK

1. HVOR HYPPIGT SKAL VI TJEKKE VORES INDBAKKE?
2. HVORNÅR SKAL VI GRIBE TIL ANDRE KOMMUNIKATIONSFORMER END MAILEN?
3. SKAL VI SÆTTE BEGRÆNSNINGER PÅ ANTALLET AF MODTAGERE AF EN MAIL ELLER AF DENS KOPIER?
4. ER EN KOPI AF EN MAIL KUN ET TILBUD OM INFORMATION? ELLER KAN MAN FORVENTE, AT MODTAGEREN REAGERER OG EVT. HANDLER PÅ KOPIEN?
5. MÅ VI BRUGE MARKERINGEN AF PRIORITET I VORES MAILS? OG HVAD BETYDER DET?
6. ER DET I ORDEN AT BRUGE SMILEYS, STORE BOGSTAVER, UDRÅBSTEGN OG LIGNENDE?
7. HVORDAN SIKRER VI OS, AT MAILPOLITIKKEN BLIVER EFTERLEVET?

Intra

- Før intra: udpræget demens i organisationen.
- Etableret for at samle information om, hvordan vi griber tingene an på IOB og for at minimere udsendelse af fællesmails (som få læser og ingen husker).
- Forventning om at intra bruges.

IOB50 IOB-intra Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Home + New Page details Analytics

News // Nyheder + Add

Councils and Committees at IOB
The Department of Sports Science and Clinical Biomechanics has established a number of councils and committee...

Graphics assistance for research dissemination
SDU Communications has developed a number of templates for research dissemination, including scientific...

Relevant og GRATIS kursus for alle forskere: Budgetlægning f...
Kurset afholdes d. 3. november 2022. Det tager kun to timer og giver svar på de fleste af dine spørgsmål.

Forthcoming events
September 22 : Institutrådsmøde // Department council (13:00-15:00) September 29 : Monthly meeting // Månedsmøde v/ Jens Troelsen (12:30-13:00)...

Events + Add event

SEP 22 Institutrådsmøde // Department Council
Thu, Sep 22, 1:00 PM
Mødelokale 2

SEP 29 Monthly meeting // Månedsmøde v/ Jens Troelsen (12:30-13:00)
Thu, Sep 29, 12:30 PM
Mødelokale 1

OCT 4 Den Statslige Kompetencefonds puljer tilføres midler
Tue, Oct 4, 8:00 AM

IOB-intra - English version
Undervisningskataloget
IOB-intra as extra homepage - Microsoft Edge
Arbejds miljø på IOB
GEP - Gender Equality Plan
Obligatorisk onlinekursus på SDU: Databeskyttelse
OPEN SCIENCE POLICY AT IOB 2021-2022
SDU bevæger sig - bedre sundhed og trivsel på SDU

Twitter

Idræt og Biomekanik Retweeted
Nikos Nto... @Nikos... · Sep 20
New paper in BMJ Open, led by @KnudRyom and with great collaborators: "Self-reported measurements of physical literacy in adults: a scoping review"; Full text is here: bmjopen.bmj.com/content/12/9/e...

Idræt og Biomekanik Retweeted
Søren T. Skou @STSkou · Sep 19

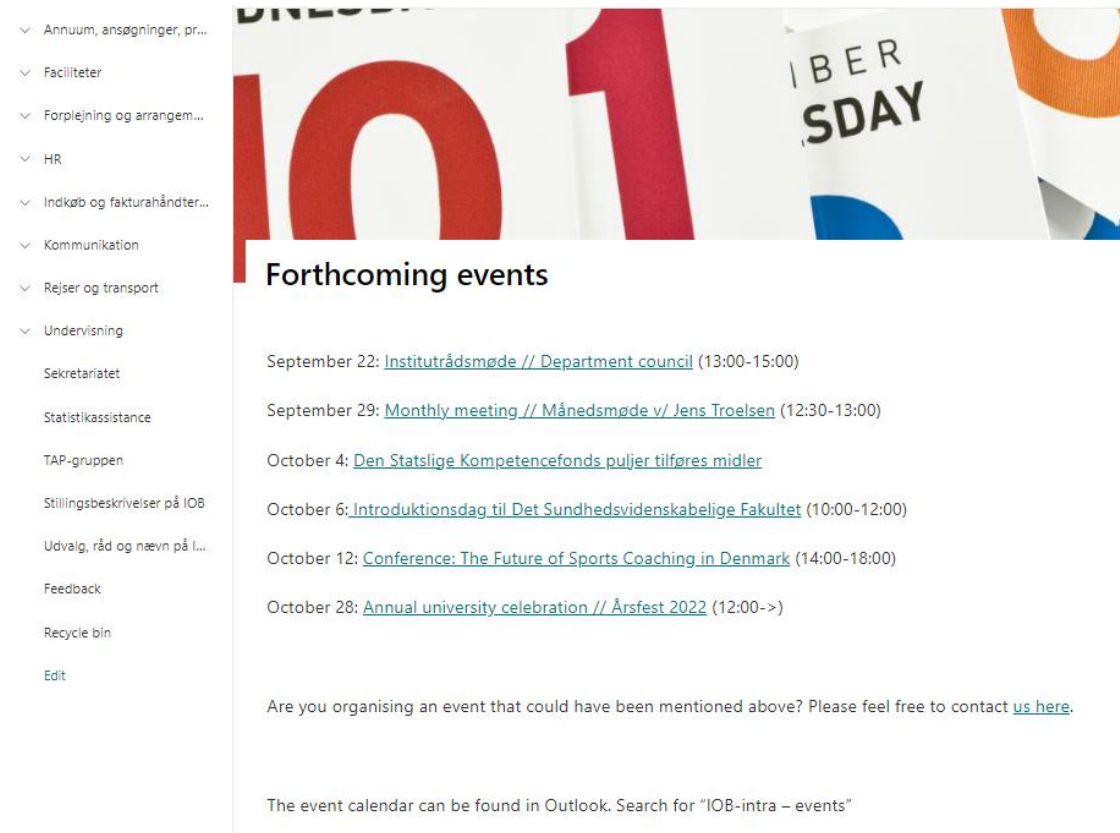
Are you organising an event that could be mentioned above? Please feel free to contact us [here](#)

Månedsmøder

- Institutleder præsenterer seneste udviklinger
- Mulighed for at gå i dialog og stille spørgsmål
- *Alle enheder forventes at være repræsenteret*

Kalenderinvitation

- I en travl hverdag er det godt med mødeindkaldelser. Politikken regulerer kun de mødeindkaldelser, der går til **alle** ansatte.



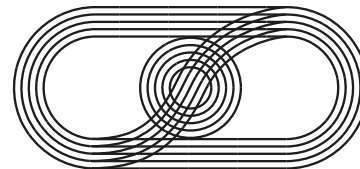
▼ Annuum, ansøgninger, pr...
▼ Faciliteter
▼ Forplejning og arrangem...
▼ HR
▼ Indkøb og fakturahåndter...
▼ Kommunikation
▼ Rejser og transport
▼ Undervisning
Sekretariatet
Statistikassistance
TAP-gruppen
Stillingsbeskrivelser på IOB
Udvalg, råd og nævn på l...
Feedback
Recycle bin
Edit

Forthcoming events

September 22: [Institutrådsmøde // Department council](#) (13:00-15:00)
September 29: [Monthly meeting // Månedsmøde v/ Jens Troelsen](#) (12:30-13:00)
October 4: [Den Statslige Kompetencefonds puljer tilføres midler](#)
October 6: [Introduktionsdag til Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet](#) (10:00-12:00)
October 12: [Conference: The Future of Sports Coaching in Denmark](#) (14:00-18:00)
October 28: [Annual university celebration // Årsfest 2022](#) (12:00->)

Are you organising an event that could have been mentioned above? Please feel free to contact [us here](#).

The event calendar can be found in Outlook. Search for "IOB-intra – events"



Institutrådsmøde 22. september 2022

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Politik for Intern kommunikation
4. Uddannelser – status nu og fremover
5. Økonomisk status
6. Medinddragelse i IOBs strategiproces
7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd
8. Eventuelt

Udvikling i ansøgninger til bacheloruddannelsen i Idræt og Sundhed

Uddannelse	Studieretning	År	Alle prio. dd.	1. prio. dd.	Alle prio. 5. juli	1. prio. 5. juli
Idræt og sundhed	Idræt og sundhed	2022	213	91	213	91
Idræt og sundhed	Idræt og sundhed	2021	280	116	280	116
Idræt og sundhed	Idræt og sundhed	2020	392	146	392	146
Idræt og sundhed	Idræt og sundhed	2019	298	122	298	122
Idræt og sundhed	Idræt og sundhed	2018	369	157	369	157

Udvikling i ansøgninger til kandidatuddannelserne på SUND

Rækkemærkater	2021	2022	Udvikl.	Udvikl.
Esbjerg	210	310	100	48%
Folkesundhedsvidenskab	210	217	7	3%
Medicin		93	-	-
Odense	1432	1364	-68	-5%
Audiologi	28	23	-5	-18%
Biomekanik	42	45	3	7%
Ergoterapi	19	16	-3	-16%
Ergoterapi, erhvervskandidat	7	2	-5	-71%
Farmaceut	81	92	11	14%
Fysioterapi	31	19	-12	-39%
Fysioterapi, erhvervskandidat	9	4	-5	-56%
Idræt og sundhed	210	167	-43	-20%
Jordemodervidenskab	6	7	1	17%
Jordemodervidenskab, erhvervskandidat	1	3	2	200%
Klinisk sygepleje	69	55	-14	-20%
Klinisk sygepleje, erhvervskandidat	16	10	-6	-38%
Medicin	288	337	49	17%
Psykologi	414	413	-1	0%
Sundhedsfaglig kandidatuddannelse	186	148	-38	-20%
Sundhedsfaglig kandidatuddannelse, erhvervskandidat	25	23	-2	-8%
Hovedtotal	1642	1674	32	2%

Økonomi – overordnet set

QlikView pr. 26/08-2022 - alle tal i 1.000 kr.

STÅ-prognose pr. okt. 2021				
	2023	2024	2025	2026
SUND	205.944	209.578	211.358	211.358
NAT	95.605	100.732	104.475	104.475
TEK	157.042	164.378	168.143	168.143
SAMF	159.829	160.793	162.749	162.749
HUM	101.038	100.170	101.295	101.295
RES	88.922	90.923	92.452	92.452
	808.380	826.574	840.472	840.472

August prognose 2022				
	2023	2024	2025	2026
SUND	197.771	199.393	201.888	200.502
NAT	87.014	89.977	94.415	97.040
TEK	145.806	152.216	159.204	163.230
SAMF	151.630	148.027	147.091	147.796
HUM	94.554	92.798	93.995	95.755
RES	83.646	84.343	86.096	87.051
	760.421	766.754	782.689	791.375

Ændringer i forhold til okt. 2021					
	2023	2024	2025	2026	
SUND	-8.173	-10.185	-9.470	-10.856	-4%
NAT	-8.591	-10.755	-10.060	-7.435	-9%
TEK	-11.236	-12.162	-8.939	-4.913	-7%
SAMF	-8.199	-12.766	-15.658	-14.953	-5%
HUM	-6.484	-7.372	-7.300	-5.540	-8%
RES	-5.276	-6.580	-6.356	-5.401	-6%
	-47.959	-59.820	-57.783	-49.097	-6%

Ændringer heraf:

Fejl i bestandsdata				
	2023	2024	2025	2026
SUND	- 2.266	- 1.057	- 557	- 270
NAT	- 1.200	- 465	- 22	- 88
TEK	- 930	- 98	- 16	- 12
SAMF	- 1.725	- 1.347	- 243	- 98
HUM	- 951	- 313	- 70	- 79
RES	- 874	- 405	- 112	- 68
	- 7.946	- 3.685	- 1.019	- 615

Ændringer i optag samt forventet optag				
	2023	2024	2025	2026
SUND	- 5.906	- 9.128	- 8.913	- 10.586
NAT	- 7.392	- 10.290	- 10.038	- 7.347
TEK	- 10.306	- 12.064	- 8.923	- 4.901
SAMF	- 6.474	- 11.419	- 15.415	- 14.855
HUM	- 5.533	- 7.058	- 7.230	- 5.461
RES	- 4.402	- 6.175	- 6.244	- 5.333
	- 40.013	- 56.134	- 56.764	- 48.483

Økonomi – studiepladser

Område	By	Bachelor_kandidat	Uddannelse	Forventet optag 2022	Realiseret + forv 2022		
Sund	Odense	Bachelor	Biomekanik	105	110	5	5%
Sund	Odense	Bachelor	Idræt	140	75	-65	-46%
Sund	Odense	Erhvervskandidat	Fysioterapi	10	4	-6	-60%
Sund	Odense	Kandidat	Biomekanik	85	69	-16	-19%
Sund	Odense	Kandidat	Fysioterapi	35	15	-20	-57%
Sund	Odense	Kandidat	Idræt	140	126	-14	-10%
Hovedtotal				515	399	-116	-23%

Økonomi - konsekvensberegning

Uddannelse	Type	Periode	Forventet	Faktisk	Difference	Prc	Takst	Ændring - Budget 2023		
			2022	2022	2022	2022		SDU	FAK	INST.
Idræt	Bachelor	Optag indtil 1.10	140	75	-65	-46,4%	46.758	-3.039.270	-2.704.950	-1.893.465
	Kandidat	Optag indtil 1.10	140	128	-12	-8,6%	46.758	-561.096	-499.375	-349.563
De 5:										
Fysioterapi	Erhvervskandidat	Optag indtil 1.10	10	4	-6	-60,0%	68.348	-410.088	-364.978	-255.485
	Kandidat	Optag indtil 1.10	35	13	-22	-62,9%	68.348	-1.503.656	-1.338.254	-936.778

Det er forudsat, at hver studerende optjener 1 STÅ pr. år (hvilket ikke er tilfældet) - det vil sige, at estimatet er mere negativt end forventet.

Der er ikke taget hensyn til frafald - det vil sige, at estimatet er mere positivt end forventet.

Nedjustering af forventet optag

Uddannelse	Type	2019	2020	2021	2022	Forventet	2023	2024	2025	2026	2027	
						vinteroptag						
Biomekanik	Bachelor	53	50	53	58		53	53	53	53	53	
		50	51	50		52	52	52	52	52	52	
	Kandidat	31	33	38	44		43	43	43	43	43	
		27	32	21		25	42	42	42	42	42	42 2022: skøn ud fra de seneste års optag
Fysioterapi	Erhvervskandidat		8	9	4		10	10	10	10	10	
	Kandidat	26	25	19	15		25	25	25	25	25	Nedjusteres fra 35 til 25 fra 2023
Idræt	Bachelor	126	137	121	75		80	80	80	80	80	Nedjusteres fra 140 til 80 pr. år
	Kandidat	146	143	164	126		125	119	98	98		Nedjusteres fra 140 til 125 i 2023, 2024-27 fastholdes på 98 dimensionering (optag udefra)

Drift	Artstype	Artskategori	Artsinddeling	Primo budget 2022	ØR2	Budget-overslag 2023	Budget-overslag 2024	Budget-overslag 2025	Budget-overslag 2026
Drift	Indtægter	1. Uddannelse	1.0 Heltidsuddannelse	0	0	-3.352	-4.903	-5.065	-5.065
Drift	Indtægter	1. Uddannelse	1.9 Decentral rammefordeling	28.361	28.361	27.745	28.550	28.389	28.389
Drift	Indtægter	1. Uddannelse	Total	28.361	28.361	24.393	23.647	23.324	23.324
Drift	Indtægter	2. Forskning	2.9 Decentral rammefordeling	10.211	10.211	7.824	8.524	8.572	8.572
Drift	Indtægter	2. Forskning	Total	10.211	10.211	7.824	8.524	8.572	8.572
Drift	Indtægter	3. Øvrige indtægter	3.3 Interne overførsler	0	167	0	0	0	0
			3.3 Interne overførsler		279	-125	0	0	0
Drift	Indtægter	3. Øvrige indtægter	3.4 Overførsler til centrale poster	2.523	4.587	1.568	802	170	0
Drift	Indtægter	3. Øvrige indtægter	3.9 Decentral rammefordeling	1.648	1.648	295	0	0	0
Drift	Indtægter	3. Øvrige indtægter	Total	4.171	6.681	1.738	802	170	0
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.0 Indtægter fra eksterne midler	0	137	0	0	0	0
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.1 Eksterne Ph.d-taksametre	83	83	0	0	0	0
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.2 Diverse indtægter	1.750	2.092	2.250	2.250	2.250	2.250
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.3 Projektafgift	-3.663	-3.640	-4.457	-4.598	-4.641	-4.502
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.4 Overhead indtægt	3.150	3.418	3.250	3.250	3.250	3.250
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.5 Intern handel	50	50	50	50	50	50
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.8 Renteindtægter/-udgifter	0		0	0	0	0
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	4.9 Decentral rammefordeling	14.843	14.843	19.109	17.000	16.500	16.500
Drift	Indtægter	4. Andre indtægter	Total	16.213	16.983	20.202	17.952	17.409	17.548
Drift	Indtægter	Total		58.956	62.236	54.157	50.925	49.475	49.444
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	01 VIP med forskningspligt	37.000	39.849	40.567	38.676	38.541	36.617
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	02 VIP uden forskningspligt	5.396	3.308	3.202	3.543	3.574	3.344
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	03 Forskeruddannelse	3.035	4.772	2.321	1.532	255	0
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	04 TAP	11.415	11.827	10.803	10.772	10.755	10.902
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	06 Refusioner	-180	-1.250	-1.249	-1.249	-1.241	-1.224
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	10 Omkontering	-4.476	-5.924	-3.883	-2.554	-2.412	-916
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	11 Andre fastlønsposter	7	26	30	15	0	0
Drift	Omkostninger	1. Fastløn	Total	52.197	52.608	51.791	50.735	49.472	48.723
Drift	Omkostninger	2. Øvrig løn	07 Bedømmer	200	200	100	100	100	100
Drift	Omkostninger	2. Øvrig løn	07 DVIP	2.714	1.948	2.614	2.614	2.614	2.614
Drift	Omkostninger	2. Øvrig løn	07 Gæsteforelæser	900	930	800	700	700	700
Drift	Omkostninger	2. Øvrig løn	08 Studentermedhjælp	200	350	200	200	200	200
Drift	Omkostninger	2. Øvrig løn	09 Diverse lønposter	25	25	25	25	25	25
Drift	Omkostninger	2. Øvrig løn	Total	4.039	3.453	3.739	3.639	3.639	3.639
Drift	Omkostninger	3. Øvrig drift		5.238	5.281	5.238	5.038	4.838	4.838
Drift	Omkostninger	4. Afskrivninger		508	571	494	446	426	426
Drift	Omkostninger	Total		61.982	61.913	61.262	59.858	58.375	57.626
		Grand total		-3.026	323	-7.105	-8.933	-8.900	-8.182

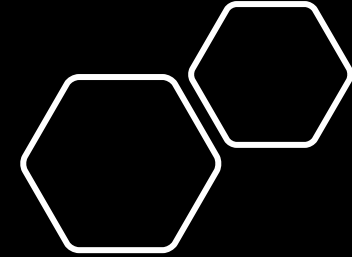
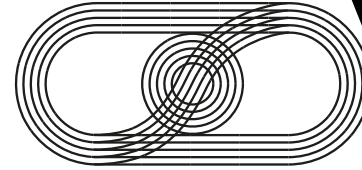
IOB i økonomisk balance

– katalog over greb til besparelser og effektiviseringer

19. september 2022

Indhold

Introduktion	2
Besparelser gennemført siden ØR2 2021 med virkning i 2022 og frem.....	2
Undervisning	2
Undervisningskompetencekataloget	2
Dispositionsskemaer	3
Inddatering.dk [Webloftet]	3
Studierevision af kandidatuddannelsen i Idræt og Sundhed.....	4
Granskning af bachelorudd. i Idræt og Sundhed samt kandidatudd. i Fysioterapi	4
Styrkelse af rekrutteringsindsatsen.....	5
Bedre udnyttelse af VIP-ressourcer på tværs af SUND med sigte på at reducere det samlede DVIP-forbrug.....	5
Efter- og videreuddannelse – en mulig indtægtskilde	5
Forholdet mellem eksterne projekter, eksterne aktiviteter og rammen	5
Reduktion i rammens medfinansiering af primært eksternt finansierede stillinger	6
Forøgelse af omfanget af fastansatte dækket af eksterne midler	6
Revision af overheadmodel.....	6
Eksterne aktiviteter	7
Driftsmidler	7
Reduktion i driftsmidler.....	7
Reduktion i investeringer og udskiftninger betalt af rammen.....	7
Personalemæssige konsekvenser	7
Tilpasning af eksisterende stillinger	7
Annullering eller tilpasning af planlagte stillinger.....	8
Opsigelser og pensioneringer uden fuld erstatningsstillinger	8
Uansøgt afsked	8



Institutrådsmøde 22. september 2022

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Politik for Intern kommunikation
4. Uddannelser – status nu og fremover
5. Økonomisk status
6. Medinddragelse i IOBs strategiproces
7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd
8. Eventuelt

Velkommen til Instituttforum 2022

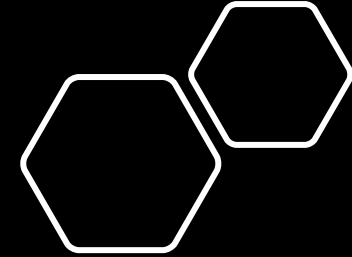
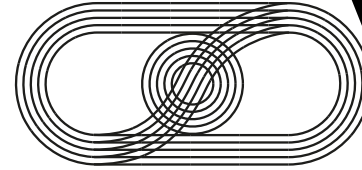


Program

Institutforum 17 November – O100

- 10.00 – 10.10: Welcome
How to develop IOB as the most promising place to be
- 10.10 – 10.30: How are we performing? v/ Jens Troelsen
- 10.30 – 10.50: What characterize is a good strategy? v/ ???
- 10.50 – 11.15: What is SUND's strategy v/ Simon Høffding & ??
- 11.15 – 12.15: Group work I – identify strategy focus
(10 groups across units, TAP, VIP)
- 12.15 – 13.00: Lunch
- 13.00 – 14.00: Group work II – identify causal relations and solutions
- 14.00 – 14.15: Find new group and location
- 14.15 – 15.15: Group work III - in new groups comment on strategies
- 15.15 – 15.40: Coffee break
- 15.40 – 16.00: Wrap up – and next move v/Jens Troelsen - O100
- 16.00 – 18.00: Activities in the gym





Institutrådsmøde 22. september 2022

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Politik for Intern kommunikation
4. Uddannelser – status nu og fremover
5. Økonomisk status
6. Medinddragelse i IOBs strategiproces
7. Studenterrepræsentant(er) i Institutråd
8. Eventuelt

Udkast: Politik for intern kommunikation på IOB

14. september 2022

jhavelund@health.sdu.dk
T +4565509612
M +4521379712

Titel: Udkast til: Politik for intern kommunikation på IOB

Notat sendt til: Medlemmer af Institutrådet

Status: Til drøftelse

Introduktion

Institutrådet på Institut for Idræt og Biomekanik har udformet en politik for intern kommunikation, der har til hensigt at sikre, at kommunikationen og arbejdsgangene er effektive. Derudover tjener politikken som en forventningsafstemning mellem medarbejderne.

Formålet med retningslinjerne er bl.a. at:

- sikre medarbejdernes ret til et privatliv.
- sikre, at både videnskabelige og administrative medarbejdere får gode forudsætninger for at udføre deres arbejdsopgaver.
- sikre, at oplysninger fremsendes i rimelig tid, så andre, der har behov for dem, kan komme videre med deres arbejde.

Denne politik tjener således det formål at skabe klarhed over de forventninger, vi kan have til hinanden i vores dagligdag på IOB.

E-mails

E-mails er et helt centralt kommunikationsredskab både internt og eksternt, som alle forventes fortrolige med at bruge med udgangspunkt i nedenstående råd og retningslinjer:

Private e-mails

- Du må gerne benytte din arbejdsmail til private anliggende, men jf. SDU's informationssikkerhedshåndbog og de personalepolitiske retningslinjer må du ikke anvende IT og herunder din mail på en måde så brugen kan skade SDU og ej heller til kommercielle formål, herunder reklamer. Du skal desuden være opmærksom på, at SDU opfatter al data, dvs. også mails, som universitetets ejendom og derfor kan der i yderst sjældne tilfælde blive tale om, at en betroet medarbejder får adgang til dine mails i forbindelse med f.eks. længevarende sygefravær, ophørt ansættelsesforhold eller død, hvor en bestemt mail ikke er at skaffe på anden vis. Det kan derfor være en god idé at mærke mails, mapper eller filer med "Privat", idet der således kun i yderste nødstilfælde søges i disse filer eller mapper.

Svartider

- E-mails forventes læst indenfor almindelig arbejdstid og forventes besvaret indenfor tre arbejdsdage. Der er ingen forventning om, at e-mails læses eller besvares udenfor almindelig arbejdstid. Omvendt er der intet til hinder for, at e-mails afsendes udenfor almindelig arbejdstid. Men overvej gerne om afsendelsen kan udskydes, så mailen afsendes indenfor almindelig arbejdstid.
- E-mails forventes ikke læst i forbindelse med fravær (ferie, sygedag, barns sygedag). Brug så vidt muligt autosvar i de perioder, hvor der er fravær, der kan forhindre, at e-mails besvares.

Generel adfærd

- "Alle-mails" begrænses så vidt muligt og "svar-alle" på en alle-mail bør kun i yderst sjældne tilfælde tages i brug. Afsendelse af alle-mails må kun ske efter aftale med institutleder eller sekretariatsleder.
- E-mails kan markeres som højt prioriteret, hvormed modtageren må forventes at læse den hurtigt og senest indenfor otte arbejdstimer. Men i tilfælde hvor der forventes hurtigt svar, bør man kontakte vedkommende på anden vis.
- Overvej nøje hvem der sættes som modtager og cc på en mail. Personer, der er sat på som cc, forventes ikke at svare eller reagere på e-mailen. Er der konkrete opgaver til en person, bør mailen enten sendes direkte til personen eller også kan man benytte sig af at nævne personen ved at bruge @-funktionen (på den måde får mailen en særlig markering, der viser, at vedkommende er direkte nævnt i mailen).
- Er en e-mail med en forespørgsel eller en opgave sendt til én person, skal den ikke sendes videre til en anden uden at gøre både den første og den anden modtager af mailen opmærksom på, at mailen og dermed forespørgslen/opgaven er sendt til flere personer.

Intra

IOB-intra er stedet, hvor procedurebeskrivelser og ressourcepersoner oplistet, informationer om arrangementer spredes og nyheder af relevans for instituttet deles. IOB-intra holdes opdateret af de personer, der sidder med den administrative support på de pågældende områder, men arrangører og andre er velkomne til at komme med input.

- Der er en forventning om, at medarbejderne orienterer sig på IOB-intra for at sætte sig ind i arbejdsgange og identificere den rette ressourceperson forud for kontakt til den administrative support.
- Det forventes, at den enkelte medarbejder orienterer sig i de udsendte nyhedsopdateringer.

Månedsmøder

Månedsmøder bruges til information fra institutleder, tillidsmand og andre. Møderne lægger op til spørgsmål og dialog og er således et godt forum i forhold til at følge med i, hvad der sker på og omkring instituttet.

- Det forventes, at alle enheder er repræsenteret ved månedsmøderne og at deltagerne sikrer, at særlig relevant information tilgår alle i enheder.

Kalenderinvitationer

- Arrangementer af relevans for alle instituttets medarbejdere kan indkaldes via kalenderinvitation til de to medarbejderlister (VIP og TAP) efter aftale med institutleder eller sekretariatsleder. Arrangementer af denne type er f.eks. månedsmøder, institutforum og enkelte sociale arrangementer, hvor alle er inviterede og/eller forventes at deltage.
- Arrangementer af relevans for dele af instituttet kan meddeles på forsiden af IOB-intra. Arrangementer oplyst på forsiden af IOB kan desuden findes i Outlook-kalenderen "IOB-intra – Events".

IOB i økonomisk balance

– katalog over greb til besparelser og effektiviseringer

19. september 2022

Indhold

Introduktion	2
Besparelser gennemført siden ØR2 2021 med virkning i 2022 og frem.....	2
Undervisning	2
Undervisningskompetencekataloget	2
Dispositionsskemaer	3
Inddatering.dk [Webloftet]	3
Studierevision af kandidatuddannelsen i Idræt og Sundhed	4
Granskning af bachelorudd. i Idræt og Sundhed samt kandidatudd. i Fysioterapi	4
Styrkelse af rekrutteringsindsatsen.....	5
Bedre udnyttelse af VIP-ressourcer på tværs af SUND med sigte på at reducere det samlede DVIP-forbrug.....	5
Efter- og videreuddannelse – en mulig indtægtskilde	5
Forholdet mellem eksterne projekter, eksterne aktiviteter og rammen	5
Reduktion i rammens medfinansiering af primært eksternt finansierede stillinger	6
Forøgelse af omfanget af fastansatte dækket af eksterne midler.....	6
Revision af overheadmodel.....	6
Eksterne aktiviteter	7
Driftsmidler	7
Reduktion i driftsmidler.....	7
Reduktion i investeringer og udskiftninger betalt af rammen.....	7
Personalemæssige konsekvenser	7
Tilpasning af eksisterende stillinger	7
Annullering eller tilpasning af planlagte stillinger.....	8
Opsigelser og pensioneringer uden fuld erstatningsstillinger	8
Uansøgt afsked	8

Introduktion

Dette dokument gennemgår indledningsvist de allerede gennemførte og planlagte besparelser og effektiviseringer ved Institut for Idræt og Biomekanik (IOB). Herefter følger en opstilling af de greb, som vi kan og om nødvendigt vil bringe i spil for at få skabt økonomisk balance primært forårsaget af et reduceret optag og udsigten til en ledighedsbaseret dimensionering af kandidatuddannelsen i Idræt og Sundhed. Her er det vigtigt at pointere, at der skal ses på instituttets samlede økonomi.

Besparelser gennemført siden ØR2 2021 med virkning i 2022 og frem

Det er værd at notere sig, at der siden ØR2 2021 (august/september) allerede er foretaget flere justeringer, der har betydning for den varige fastløn i 2022 og fremefter. Tre lektorer er efter eget ønske reguleret ned i tid og en enkelt er gået på pension. Sidstnævnte forventes dog erstattet med en adjunkt, men der vil i en flerårig periode være en besparelse på rammen som følgende af differencen mellem adjunktlønnen og en lektorløn. Samlet løber disse reguleringer op i en besparelse på knap 1 mio. kr. pr. år i perioden 2023-2026.

Undervisning

IOB er et institut, der har sin undervisning spredt ud på et meget højt antal moduler. Samtidig undervises der i et bredt spektrum af fag, der reelt spreder sig over discipliner fra alle fem fakulteter. Det er således ikke overraskende, at der er behov for ansættelse af DVIP til nogle af de mindre, og forskningsmæssigt perifere, fagområder. Dette til trods er der iværksat en række initiativer, der har til formål at reducere DVIP-forbruget:

Undervisningskompetencekataloget

IOB har i 2022 indført et undervisningskompetencekatalog, hvor alle fastansatte og tidsbegrænsede ansatte har skulle anføre, hvilke moduler de har kompetencer til at undervise i. Der er i første omgang taget udgangspunkt i de cirka 190 STÅ-udløsende aktiviteter, som IOB's ansatte i dag er engageret i.

Formålet med undervisningskompetencekataloget er:

- at skabe et bedre overblik over, hvilke kompetencer, der allerede befinder sig i huset. Med kataloget får vi ikke blot overblik over, hvad den enkelte underviser i (det får vi via inddatering.dk) men også hvad vedkommende har kompetencer til at undervise i.
- at fungere som pejlemærke i rekrutteringsindsatsen, så vi allerede i forbindelse med opslag har en klar forventning til, hvordan en nyansat kan passe ind undervisningsmæssigt. Der investeres ikke rammemidler i ansættelser uden en oversigt over, hvad den ansatte forventes at undervise i (og hvorledes det kan medføre en besparelse på DVIP-forbruget). Alle nye medarbejdere får således som en af sine første opgave at melde ind, hvor vedkommende kan undervise.

Med undervisningskompetencekataloget som nyt værktøj arbejdes der lige nu målrettet mod at reducere DVIP-forbruget. Det gøres ved at identificere mulige frie ressourcer hos eksisterende personale (via inddatering.dk), sammenholde dette med undervisningskompetencekataloget og viden om, hvilke moduler der bruger DVIP til undervisning.

Dispositionsskemaer

Som del af undervisningsplanlægningen udfyldes der idrætsuddannelsen dispositionsskemaer for hvert undervisningsmodul for at sikre dels at antallet af tildelte arbejdstimer ikke overskrides, og dels at bemanningen er på plads til at varetage den planlagte undervisning, vejledning og eksamination. I teorien skal dispositionsskemaet være udfyldt i god tid inden det pågældende modul påbegyndes. I praksis har det desværre vist sig vanskeligt, hvor skemaerne enten afleveres i sidste øjeblik, er mangelfulde eller slet ikke afleveres. Modultovholderne har desuden den udfordring, at de ikke altid har overblikket over, hvem der har ledig kapacitet til at varetage dele af undervisningen. De har desuden ikke ledelsesretten, medmindre de er forskningsledere, og derfor ingen direkte beføjelser til at pålægge kolleger undervisning. Der er derfor risiko for, at DVIP anses som en nemmere og mindre ubekvem løsning end at skulle bede kolleger om at påtage sig mere undervisning. Institutleder, forskningsledere og studieledere kommer til at intensivere arbejdet med undervisningspåsatning med sigte på at gøre brug af de undervisningskompetencer, der allerede er i huset, før der laves aftaler med DVIP'ere.

Mens vi venter på SUND-Freja (skemaplanlægning- og arbejdstimeværktøj) er dispositionsskemaerne den eneste måde, vi kan foretage en prospektiv undervisningsplanlægning på. Her er det afgørende, at modultovholderne er indforstået med, at det har en økonomisk konsekvens hver gang en fastansat fravælges og modulet i stedet bemannes af videnskabelige assistenter, instruktører, eksterne lektorer og øvrige eksterne gæsteundervisere. Dispositionsskemaerne skal udfyldes i bedre tid, og viser det sig vanskeligt at bemanne modulet med fastansatte og ph.d.-studerende, skal det give anledning til en justering af modulets faglige indhold, så det kan varetages af IOB's professorer, lektorer, adjunkter og ph.d.-studerende med overskydende timer i Inddatering.dk.

Inddatering.dk [Webloftet]

Modsat disponeringskemaerne er IOBs arbejdstimeregistreringsværktøj retrospektivt. Der er derfor en indbygget fejlkilde forbundet med dobbelt- og underregistreringer, der skyldes forglemmelser, men også fejlkilder forbundet med systemets mange kategorier af undervisnings- og vejledningsformer. Det er den enkelte medarbejders ansvar, at det samlede antal erlagte arbejdstimer knyttet til undervisning og vejledning opfylder den arbejdstimenorm, som hver stilling er tildelt. Enhedslederen har ansvar for, at enheden samlet leverer de fornødne antal arbejdstimer, så der kan være kalenderår, hvor medarbejdere kompenserer for hinanden.

For at bruge Inddatering.dk som et reelt ressourceværktøj til at kunne udfylde dispositionsskemaer med afsæt i undervisningskompetencekataloget, er det afgørende vigtigt, at hver enkelt medarbejder regelmæssigt ajourfører sit timeregnskab. Studielederne har adgang til samtlige medarbejders arbejdstimeregnskab for at de kan vejlede modulovholderne i, hvordan dispositionsskemaerne bemannes med fastansatte og ph.d.-studerende, der har overskydende arbejdstimer til undervisning og vejledning.

Studierevision af kandidatuddannelsen i Idræt og Sundhed

Kandidatuddannelsen i Idræt og Sundhed står overfor en ledighedsbaseret dimensionering, der fordrer en revision af den studieordning med fem specialiseringer, der blev implementeret i 2021. For SUND kommer reduktionen til at koste cirka 3 mio. kr. i tabt indtægt, når dimensionen er slået fuldt igennem i 2028/2029, hvoraf de ca. 2.1 mio. kr. i indtægtstab rammer institutterne og hermed langt overvejende IOB.

Der er således igangsat proces, der har til formål at se på en revision af kandidatuddannelsen, der tager højde for nedgangen i antal studerende. Der er i den forbindelse flere muligheder for en reduktion i timeforbruget på en ny kandidatuddannelse:

- Der kan udbydes færre ECTS.
- Der kan reduceres i antal udbudte moduler.
- Der kan reduceres (til en vis grad) i antal konfrontationstimer og dermed i antal disponerede arbejdstimer pr. modul.
- Der kan reduceres i de disponerede arbejdstimer pr. modul.

Granskning af bachelorudd. i Idræt og Sundhed samt kandidatudd. i Fysioterapi

Det vigende optag er særligt markant på bacheloruddannelsen i Idræt og Sundhed samt Kandidatuddannelsen i Fysioterapi, hvorfor de to uddannelser står overfor en granskning af, hvordan vi kan gøre disse to uddannelser mere attraktive.

Kandidatuddannelsen i Fysioterapi har behov for at gentænke sin profil på uddannelsen, hvor bl.a. et øges fokus på sportsfysioterapi er bragt i spil.

Bacheloruddannelsen i Idræt og Sundhed har i år oplevet et markant fald i antal studerende, og med 65 ledige pladser er der derfor et akut behov for at handle. Ud over en styrket rekrutteringsindsats arbejdes der på at lave en specialisering på 45 ECTS målrettet den sportslige sektor. Specialiseringen vil være særlig attraktiv for de personer, der ser sig selv som f.eks. fuldtidstrænere eller sportslige ansvarlige i klubber eller forbund. Team Danmark og flere forbund, herunder DBU og Divisionsforeningen, har ytret ønske om at indgå i samarbejde omkring udvikling af en decideret linje. Kan vi brande denne linje i samarbejde med disse organisationer, vil vi kunne stå med en unik specialisering, der er særdeles attraktiv for kommende studerende. Det kan både være nyudklækkede studenter, der tager bacheloruddannelsen med denne linje. Det kan også være atleter i slutningen af deres karrierer eller folk i job, der går ind særskilt og tager linjen. Det er derfor

en pointe at overveje, hvorledes disse linjemoduler kan udbydes, så de er mulige at tage på tompladsordning, så de kan kombineres med f.eks. karriere eller arbejde. Linjen vil være forskningsdækket af eksisterende personale, der også i vid udstrækning vil kunne dække undervisningen.

Styrkelse af rekrutteringsindsatsen

Der er et åbenlyst behov for en bedre og mere koordineret indsats på rekrutteringsområdet. På IOB kan og vil vi prioritere en kommunikationsindsats de kommende år, men det bør koordineres med indsatsen på såvel SUND som fællesområdet. Vi vil desuden overveje, hvorledes evt. ledige undervisningsressourcer kan bringes i spil i forhold til at styrke rekrutteringsindsatsen.

Bedre udnyttelse af VIP-ressourcer på tværs af SUND med sigte på at reducere det samlede DVIP-forbrug

På SUND som helhed er der givet et besparelspotentiale i at forsøge i endnu højere grad at se på tværs af institutterne, når der skal dækkes undervisning. SUND-Freja kan muligvis understøtte dette.

Efter- og videreuddannelse – en mulig indtægtskilde

IOB vil afsøge mulighederne for at byde ind på markedet for efter- og videreuddannelse og kurser. Dette vil kræve en analyse af mulighederne for at tiltrække aftagere med de kompetencer vi har i huset. Det skal også afsøges, om det er muligt at opstarte nye tidssvarende kandidatuddannelser i samarbejde med SUND og de øvrige fakulteter.

Forholdet mellem eksterne projekter, eksterne aktiviteter og rammen

IOB har alene i 2022 opstartet eksterne projekter med et samlet beløb på mere end 70 mio. kr., hvilket med længder er ny rekord for instituttet. IOB har samtidig eksisterende ordninger, der på forskellig vis understøtter ansattes muligheder for at søge eksterne midler til og indgå i eksternt finansierede projekter. Der er fokus på at sikre, at der søges den nødvendige overhead i forhold til at kunne afregning projektafgift med fællesadministrationen. Derfor sendes kun undtagelsesvis ansøgninger afsted, hvor der ikke er afsat tilstrækkelige midler til afregning af projektafgift enten i form af direkte overhead eller anden form for bidrag til infrastruktur. Med dette menes udgifter, der ellers ville have været taget fra rammen. Typisk vil der være tale om, at dele af fastansattes løn flyttes til eksterne projekter for derved at frigive midler til afregning af projektafgift. I det omfang der søges yderligere midler til fastansatte løn, bringes instituttets frikøbsmodel i spil. Modellen indeholder en incitamentsstruktur, hvor den ansatte reduceres i undervisningsforpligtelse og får 10 % af frikøbsmidlerne ind på sit annum, enheden får 20 % af frikøbsmidlerne ind på enhedens annum og de resterende 70 % bliver på instituttet til generelt bidrag og evt. indkøb af DVIP til at

varetage undervisningen. Modellen er konstrueret på en måde, så instituttet altid vil have overskud, når den bringes i spil.

Trods velfungerende arbejdsgange er der behov for at se på, hvorvidt eksterne projekter fremover kan bidrage yderligere til rammen. Til dette er der bl.a. følgende greb:

Reduktion i rammens medfinansiering af primært eksternt finansierede stillinger

Ved given bevilling følger ofte et ønske om rammens medfinansiering af særligt post.doc- og adjunktstillinger, så de også inkluderer undervisning. Dette er helt i tråd med ønsket om at gøre ansættelserne så lange som muligt med så mange timer som muligt og sikre en god kobling mellem den aktuelle forskning og den forskningsbaserede undervisning. Men qua vores implementering af undervisningskompetencekataloget har IOB fået bedre overblik over eksisterende ressourcer. Følgelig heraf vil der forventeligt være færre undervisningsopgaver, der skal dækkes af tidsbegrænsede ansættelser og samtidig et mere nøjagtigt billede af, hvilket omfang det drejer sig om. Der vil derfor være et besparelspotentiale i at tilpasse ansættelserne i enten længde eller omfang, så rammen får fuld valuta for medfinansieringen i form af undervisning.

Forøgelse af omfanget af fastansatte dækket af eksterne midler

Som nævnt ovenfor har IOB en frikøbsmodel, der indeholder et incitament for VIP'ere til at søge midler til egen løn. Modellen er brugt i et vist omfang, men der er et potentiale i at sætte fokus på, hvorledes også TAP'eres løn i højere grad kan være noget, der søges midler til i ansøgninger. Det sker i et begrænset omfang i dag og stort set udelukkende økonomimedarbejderes løn med henblik på at få dækket projektafgiften i form af bidrag til infrastruktur.

Der er et potentiale i i højere grad at søge midler til f.eks. bioanalytikere, ingeniører og kommunikationsmedarbejdere.

Revision af overheadmodel

IOB's nuværende overheadmodel har ikke været væsentligt revideret i årsviis. Den startede ud på 10 %, dengang projektafgiften var på 5 %. Da projektafgiften blev hævet til 10 %, foretog IOB blot en mindre tilpasning, således at vi pt. kører med 11,12 % af de direkte omkostninger (enten som direkte overhead eller bidrag til infrastruktur), hvormed vi er i balance – men kun lige - i forhold til afregning af projektafgiften på de 10 % af det fulde beløb. Der er pt. ingen entydig model for håndtering af bevillinger med mere 11,12 % i overhead, herunder indtægtsdækket virksomhed. Typisk sker der en ikke uvæsentlig geninvestering i de projekter, der har skaffet overheadmidlerne.

Der er igangsat et arbejde med revision af overheadmodellen. Revisionen er ikke bundet til alene at omhandle overheadsatsen men kan også inkludere en gentænkning af frikøbsmodellen. En klar ambition for arbejdet er dog, at modellen skal have opbakning blandt personale og at den skal tilgodese instituttet i højere grad end den nuværende basismodel med de 11,12 % og ad hoc-løsningerne på bevillinger med mere end 11,12 % i overhead.

Eksterne aktiviteter

IOB er ofte vært for en række eksterne aktiviteter, der genererer indtægter. Eksempler på dette er afholdelse af større konferencer og kursusaktivitet. Disse aktiviteter trækker på en række interne ressourcer uden at der pt. bidrages til finansiering af den fælles infrastruktur. Der er i dag ikke en model for, hvorledes disse eksterne aktiviteter bidrager til den fælles infrastruktur. Derfor kunne det være en idé at se på dette område.

Driftsmidler

Reduktion i driftsmidler

Driftsmidler er i dag budgetteret ud på en lang række analysenumre og dækker personlige annum (max 8.000 kr.), forskningsenhedernes enhedsannum (50.000 kr. pr. år), udgifter forbundet med uddannelserne samt udgifter til fælles infrastruktur.

En grundig gennemgang af driftsbudgettet og dets forudsætninger i indeværende år og fremover vil være formålstjenstligt.

Reduktion i investeringer og udskiftninger betalt af rammen

Det vil formentlig være muligt at bremse for investeringer i IT- og laboratorieudstyr og undlade at foretage udskiftning af ældre bedaget udstyr. Det vil i dette tilfælde dog være hensigtsmæssigt med klare retningslinjer i forhold til, hvad der defineres som kritisk infrastruktur og hvornår noget trods opbremsningen alligevel skal skiftes.

Der er ligeledes mulighed for i et vist omfang at lade eksterne projekter finansiere udskiftning og investeringer, hvilket allerede sker i dag.

Personalemæssige konsekvenser

Instituttets langt største udgiftspost er løn. Det er derfor nødvendigt at afsøge mulighederne for at finde besparelser på lønsiden. Dette kan ske på forskellige vis.

Tilpasning af eksisterende stillinger

Der kan dels afklares, om der blandt det eksisterende personale er personer, der ønsker at gå ned i tid og dermed spare rammen for lønudgiften. En variant af denne mulighed er nævnt under afsnittet om muligheden for, at fast personale i højere grad finansieres af eksterne projekter eller overgå til delvis aflønning fra andet institut. Dette vil have indflydelse på den enkelte stillings indhold og instituttets ressourcer til rådighed til at løse undervisningsopgaver og fælles understøttende funktioner, men det rummer et besparelsepotentiale for rammen.

Annulering eller tilpasning af planlagte stillinger

Der er stillinger i opslag, der principielt vil kunne annulleres eller reduceres i omfang begrundet i den økonomiske situation. Tilsvarende er der stillinger i lønprognose, som det kan blive nødvendigt at annullere, hvilket kan være med til at sikre en gradvis tilpasning.

For både stillinger i opslag og eventuelle annulleringer af stillinger er det centralt at have gjort sig klart, hvad IOB og SDU som helhed mister af kompetencer og arbejdskraft ved disse tilpasninger.

Opsigelser og pensioneringer uden fuld erstatningsstillinger

I de tilfælde, hvor en person helt eller delvist finansieret af rammemidler opsiger sin stilling og/eller går på pension ved IOB overvejes behovet for en erstatning, ligesom det vurderes om en sådan stilling skal have samme omfang og være af samme type som den oprindelige stilling.

Uansøgt afsked

Endelig er der muligheden for at afskedige en eller flere medarbejdere om nødvendigt. Det er formelt kun rektor, der kan afskedige en medarbejder og processen kan være lang. Men manglende finansiering er en saglig begrundelse for uansøgt afsked.