



Mødeindkaldelse

Akademisk Råd møde nr. 88

Mødedeltagere

Stud.polyt. Abu Bakar Ali
Professor Anders Kristensen, DTU Sundhedsteknolog
Professor Bo Friis Nielsen, DTU Compute
Seniorforsker Christoph Köhn, DTU Space
Lektor Gabriel Zsurzsan, DTU Electro
Professor Karsten Wedel Jacobsen, DTU Fysik
Stud.polyt. Kristian Kielsgaard
Professor Marcel A. J. Somers, DTU Construct
Stud.polyt. Mikkel Berrig Rasmussen
Professor Lisbeth M. Ottosen, DTU Sustain
Professor Thomas Ostenfeld Larsen, DTU Bioengineering
Rektor Anders Overgaard Bjarklev

22. april 2024

ditkan

Observatør

Observatør fra Ph.d.-foreningen Siv Sørensen
Sekretær Ditte Kirstine Andersen, Policy/APR
Camilla Mørk, Policy/APR Kontorchef

Gæster

Universitetsdirektør Claus Nielsen
Deniz Atan (AHR)
Christina Colding Nedergaard (AHR)

Afbud



Møde nr. 88

April 2024

Dagsorden

- 1) Godkendelse af dagsorden
- 2) Godkendelse af referat fra sidste møde
- 3) Rektors mundtlige meddelelser, herunder professorudnævnelser
- 4) Skriftlige sager* v. dekan Christine Nellemann
- 5) DTU's årsrapport og -regnskab 2023 v. universitetsdirektør Claus Nielsen
- 6) Oplæg: 100 dage som bæredygtighedsdekan v. dekan Christine Nellemann
- 7) Temadrøftelse: Diversitet og inklusion på DTU v. Deniz Atan (AHR)
- 8) Evt. herunder temadrøftelse ved næste møde

*materialet er ikke offentligt tilgængeligt pga. personoplysninger

1) Godkendelse af dagsorden v. rektor /approval of agenda

Rektor byder velkommen til møde nr. 88 i Akademisk Råd og opsummere dagsordenen, som efterfølgende vedtages.

2) Godkendelse af referat fra sidste møde v. rektor /approval of minutes from last meeting.

Referatet fra møde nr. 87 blev udsendt d. 23. februar 2024 og modtog ingen kommentarer inden for fristen. Referatet godkendes.

3) Rektors mundtlige meddelelser, herunder professorudnævnelser/ president's announcements

a. Professorudnævnelser siden sidst

Rektor meddeler, at der er ansat fire nye professorer ved DTU siden sidste møde i Akademisk Råd.

b. Aftale om fondsfinansieret forskning

Rektor orienterer om, at seks danske, private fonde er gået sammen om en finansieringsmodel, som skal sikre midler til overhead i forbindelse med forskningsprojekter. Danske Universiteter har sammen med fondene arbejdet på dette i en år-række. Det er en god løsning, da den vil betyde mindre administration fra universiteternes side og forhåbentlig også en bedre dækning af universitetets udgifter i forbindelse med forskningsprojekter.

Det aftales, at artikel fra Danske Universiteter om aftalen rundsendes efter mødet.

c. VIVE undersøgelse om seksisme på danske universiteter

Rektor og dekan beretter om VIVE-undersøgelse om seksisme på danske universiteter. Undersøgelsen baserer sig på et spørgeskema udsendt til 5000 ph.d.-studerende på tværs af de danske universiteter. Det er trist læsning og DTU indtager en anden plads på listen blandt de universiteter, hvor flest ph.d.'er har oplevet seksisme i et eller anden omfang.

Både rektor og dekan adresserer rapporten i alle forum og understreger, at det er vigtigt at blive ved med at have fokus på for at skabe en ændring. Dekan Christine Nellemann har nedsat en seksisme arbejdsgruppe og ønsker at invitere 1-2 medlemmer fra Akademisk Råd til at deltage i denne. DTU skal undergå en forandring på dette område. Vi skal have diversitet for at sænke barrieren for de nysgerrige spørgsmål og innovative ideer inden for alle områder. For at opnå diversitet skal alle have et godt og trygt studie- og arbejdsmiljø.

Der spørges ind til rektors fornemmelse forud for rapporten i forhold til omfanget af sexisme på DTU. Rektor forklarer, at ledelsen vidste, at der var et problem, men ikke at omfanget var så udstrakt. Ledelsens handlede på dette bl.a. ved at opslå et nyt dekanat med bl.a. fokus på diversitet og ligestilling

Der spørges ind til data på området. Har DTU eget data i dag, lige som det tidligere fremgik af medarbejdertrivselsundersøgelsen? Rektor forklarer, at det har DTU ikke i samme grad, men at der er mange muligheder for at anmelde sexisme og herigennem får man et indtryk af omfanget. Ph.d.-foreningen henviser til deres egen trivselsrapport og tilbyder dialog med ledelsen og HR om deling af deres data og institutionsspecifikke kvalitative eksempler. Det modtages positivt. Ph.d.-foreningen vil også gerne gå i dialog med DTU om at forbedre spørgsmål, så de af-dækker problemet bedre.

d. Analyse af mangel på ingeniørarbejdskraft i Østdanmark

IRIS Group har udarbejdet en analyse, bestilt af DTU, der afdækker ingeniørmangel i Østdanmark frem mod 2030. Analysen viser, at der i 2030 vil mangle mellem 17-23.000 ingeniører i Østdanmark. Det kan medføre en række konsekvenser som lavere vækst, en langsommere teknologisk udvikling og tab af konkurrencekraft for virksomhederne, samt vil det skabe et stort lønpres og en u hensigtsmæssig konkurrence om ingeniører. Analysen viser samtidig, at DTU kommer til at uddanne cirka 4.200 mindre ingeniører frem mod 2035 som konsekvens af udflytningsreformen.

Rektor forventer ydermere, at regeringen vil annoncere en reduktion på ca. 7 % af DTU's optag af bachelorstuderende. Dette er top-up på de eksisterende reformer i den nære fremtid.

Der spørges ind til frafald på DTU. DIR-medlemmer forklarer, at det er ca. 30 %, men dette inkl. også de studerende, som skifter studieretning.

Rektor håber til stadighed, at nedskæringerne vil blive rullet tilbage. Rektor forklarer sin lobbystrategi med kaffemøder hos store virksomheder og politikere. De fleste kan se meningen med det, men det er sværere at se handling.

e. Kvote 2 ansøgninger 15. marts /quota 2 applications

Rektor beretter, at DTU ved kvote 2 ansøgningsfrist modtog et rekordhøjt antal ansøgninger; 14 % højere end året før.

Drøftelsen cirkler tilbage til problemet med at møde arbejdsmarkedets behov for ingeniørarbejdskraft og rektor fremhæver, at reduktionen i ingeniøroptag vil have en



meget minimal effekt på, hvor mange der søger optagelse på f.eks. sygeplejerskeuddannelsen.

4) DTU's årsrapport og regnskab 2023 v. universitetsdirektør Claus Nielsen

Universitetsdirektør Claus Nielsen præsenterer DTU's årsrapport for 2023. Rapporten er godkendt af bestyrelsen d. 8.4. og har derfor ikke været rundsendt inden mødet.

Claus Nielsen beretter, at året startede med underskud grundet høje energipriser i 2022, som resulterede i en afskedigelsesrunde. Året endte dog med meget fine resultater for DTU samlet set. Dette skyldes dels, at institutterne har taget deres ansvar alvorligt og sparet og dels at energipriserne stabiliserede sig. Dertil kommer høje indtægter gennem patent salg o.a. Universitetsdirektøren fremhæver eksempler inden for DTU's fire kerneopgaver; Uddannelse, Forskning, Innovation og Rådgivning, samt campus- og infrastrukturudvikling

Spg. til budgettet for 2024 om overenskomst forhandlingerne. CNI bekræfter, at det er meget højere end de forventede reguleringer af lønninger. Det er meget usædvanligt og det betyder, at DTU bliver nødt til at tilpasse budgettet. CNI håber, det kun har effekter i 2024, men forventer, at det vil have effekter de næste år. DIR er i dialog med institutledelserne omkring det. Drøftelse af udregninger og lønreguleringsprincipper. Universitetsdirektøren understreger, at det er en unik situation og et problem, som skal løses uden fyringer.

Der spørges om bliver DTU nødt til at flytte penge fra forskning til lønninger og om DTU kan bede de private fonde om at øge deres bevillinger, så de modsvarer lønstigningen. Dette drøftes kort uden nogen egentlig konklusion.

5) Skriftlige sager v. dekan Christine Nellemann

****udgår af offentligt referat pga. personoplysninger***

Input til bedømmelsesudvalg

Dekanen forelægger et forslag om at ændre bilag 3 til forretningsordenen ang. *Metode til indstilling til rektor om sammensætning af sagkyndige udvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger (uddybning af §1, stk. 1, c).*

Dekanen ønsker, at kravet om kvindelig deltagelse i udvalg bortfalder eller omformuleres til en bredere forståelse af diversitet. Reglen blev indført dels for at sikre kvinder plads i udvalg og dels ud fra en antagelse om, at flere kvinder ville søge og blive ansat som følge af repræsentation i bedømmelsesudvalg. Forskning på området viser dog, at det ingen effekt har på ansøgere og ansættelser. Motivationen for ændringen skyldes, at kvindelige VIP'er grundet kravet er nødsaget til at påtage sig flere administrative opgaver end mange af deres mandlige kollegaer og det tager tid fra forskning mv.



Rådet nikker genkendende til denne problematik. Samtidig understreges det også, at det var en god og nødvendig regel, da den blev indført, men at nu er tiden inde til at revidere reglen.

Der spørges ind til om det overvejes at føre statistik over sammensætningen af udvalg efter reglen bortfalder. Dekanen vil overveje dette sammen med HR.

Et medlem, som har siddet i bedømmelsesudvalg flere gange fremhæver, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis bedømmelsesudvalgene i det hele taget bliver trænet i at forstå og blive bevidst om egne bias. Dekanen noterer kommentaren.

c) Oversigten over skriftlige sager

Der var ingen kommentarer til skriftlige sager.

6) Oplæg: 100 dage som bæredygtighedsdekan v. dekan Christine Nellemann

DTU mener og arbejder på at skabe en mere bæredygtig fremtid gennem handling. Vi tager ansvar for bæredygtighed gennem uddannelse, forskning, innovation og rådgivning. Det er også vigtigt at understrege, at der også er forskning på DTU, som ikke har et bæredygtigt formål.

Der er foretaget en midtvejsevaluering af DTU's strategi, hvori det bl.a. blev fremhævet at vi bør have mere impact i samfundet inden for bæredygtighed. Det vil vi arbejde på.

DTU har mange samarbejdspartnere og det er værd at kigge mod bl.a. EuroTech og blive inspireret af deres måde at arbejde med sustainability på. MIT har et *climate project*, som er værd at kigge mod. Her fremhæver de missioner.

DTU har en arbejdsgruppe på området. Det er indstillet medlemmer fra stort set alle institutter. Udvalget vil kigge på det på tværs af forskning, innovation og rådgivning samt uddannelse og i administrationen.

Bæredygtighed har mange facetter; den grønne klimadagsorden, men også sociale aspekter og ledelse. Dekanen er blevet spurgt om bæredygtighed på DTU, handler om DTU's image eller handler det om at gøre en forskel? Til det var svaret, at DTU bliver nødt til at kommunikere om bæredygtighed for ellers får vi ikke den impact, vi fortjener og gerne vil have, da vores output bliver overset, hvis vi ikke har en klar kommunikation af vores ESG (Environmental, Social and Governance) områder.

Dekanen pointerer andre opgaver under dekanatet: diversitet, inklusion, talentudvikling, internationalt samarbejde, rådgivning og HR, og uddyber kort de enkelte.

Noget helt nyt er et netværk om internationale rådgivningsopgaver f.eks. i EU både for at skabe opmærksomhed omkring det og for at de, der rådgiver kan have gavn af hinanden

Det drøftes kort, at bæredygtighed er blevet en politisk sag i USA og det betyder, at nogle steder bliver det ekskluderende. Dekanen understreger, at det skal DTU stå imod. Behovet for en omstilling mod en mere bæredygtig fremtid står på fakta, og vi skal kunne levere data og løsninger til dette.

7) Temadrøftelse: Diversitet og inklusion på DTU v. specialkonsulent Deniz Atan (AHR)

Deniz Atan introducerer DE&I (Diversity, Equity, Inclusion) på DTU og de mange forskellige facetter og initiativer. Fremhæver motivationen for at have fokus på diversitet, lige muligheder og inklusion. Deniz Atan giver eksempler på, hvordan en gruppes arbejdskultur kan påvirke medlemmer af denne gruppes dagligdag, f.eks. "dansk er bedst" eller "lange arbejdsuger skaber resultater", så vi det sætte hhv. internationale medarbejdere eller medarbejdere med små børn i en dårligere situation end deres kollegaer. Der kan arbejdes med disse kulturer. Akademisk Råd kan arbejde med dette gennem nogle af sine opgaver.

Atan hiver AR frem som et eksempel og stiller spørgsmålet: Hvilke betingelser er der for at høre til i Akademisk Råd? Rådet drøfter parvis og efterfølgende i plenum.

Det fremhæves, at rådsmedlemmers eneste forudsætning for at sidde i Rådet er, at de er blevet indvalgt, men at der er meget lidt kamp om pladserne. Det er et problem, at for få kender til Rådet og dets arbejde. Mange er blevet opfordret af ledelse eller kollegaer til at stille op. En del føler sandsynligvis ikke, at de har kunnet stille op pga. sprogbarriere. Drøftelse af sprogbarriere og manglende synlighed på DTU. For at synliggøre Rådet kan det fremhæves, at Rådet giver rådgivning til rektor og har en kulturskabende og –bevarende funktion.

Det drøftes, at AR-medlemmer er respekterede og kunne udtale sig offentligt i medier om akademiske drøftelser, som finder sted i Rådet ang. f.eks. internationale stud. og VIP'er eller reformer. Dette møder både anerkendelse og kontraargumenter, bl.a. at Rådet er et rådgivende organ og rådgiver igennem drøftelser. Det er ikke i Rådets natur eller opgave at være konsensusøgende. Konsensus er derimod nødvendigt, hvis der skal udgives meningsfulde artikler/udtalelser fra Rådet.

8) Evt. herunder temadrøftelse ved næste møde

Der bedes om en status på "Ny studiestart" ved næste møde i september.

Rådet ønsker en temadrøftelse om sikring af fremtidens forskningshøjde på DTU. Fortidens satsninger ligger til grund for DTU's gode resultater i dag. Hvad skal DTU



gøre for at fremtidssikre sin forskning? Gør DTU det rette i forhold til at pleje talenter, give plads til fri og idedrevet forskning, tager de fornødne risici osv. Kommer kandidatreformen til at være en hæmsko?