

Referat

8. november 2022

Emne: Ekstraordinært møde i Samarbejdsudvalget
Dato og tidspunkt: 26. oktober 2022, kl. 10.00 – 11.30
Sted: Online – Microsoft Teams
Deltagere: Peter Møllgaard, Klaus Hollmann, Hanne Søndergaard Birkmose, Simon Jebsen, Charlotte Flyvbjerg, og Karsten Boye Rasmussen,
Afbud fra: Mads Lildholdt, Ann Skovly og Gitte Storgaard Klausen
Referent: Klaus Hollmann

Dagsorden:

1. **Drøftelse: Institutternes udkast til meriteringsretningslinjer v/Peter Møllgaard**

Peter Møllgaard redegjorde indledningsvis for REEAD-konceptet som ramme for institutterne meriteringsretningslinjer. REEAD skal bidrage til at bringe alle talenter i spil og eksplicite forventningerne til de videnskabelige stillingskategorier. Dette både i forhold til a) "Entry Criterias" og b) "Job Description".

Der blev fra Samarbejdsudvalgets side efterlyst et tværgående overblik over meriteringsretningslinjerne. Peter Møllgaard noterede sig dette, og muligheden for en fælles "indramning" overvejes. Der blev endvidere spurgt til omfang af brug af studielektorer på fakultetet. Peter Møllgaard oplyste, at der pt. arbejdes med planer om at udrulle et nyt koncept vedrørende strategiske personaleplaner, hvor også studielektorer vil være indtænkt.

Der blev på mødet udtrykt bekymring for om opfyldelse af de mange eksplicite krav i meriteringsretningslinjerne kan medføre stress. Peter Møllgaard understregede, at der ikke mindst i forbindelse med MUS er en god anledning til at forventningsafstemme den enkelte medarbejders konkrete prioriteringer de kommende år.

Peter Møllgaard oplyste afsluttende, at der tidligt i det nye år fra fakultetets side vil blive udarbejdet et rammesættende notat med afsæt i ovenstående. Det blev aftalt, at eventuelle tekstmæssige bemærkninger til det fremsendte materiale kan tilstilles sekretariatet.

2. **Orientering og drøftelse: SDU's nye forfremmelsesprogram**

v/Peter Møllgaard

Peter Møllgaard indledte med at nævne, at det - jvf. drøftelsen under punkt 1 – er klart, hvilke krav der stilles i forbindelse med meritering til et professorat.

Den store udfordring i forfremmelsesprogrammet ligger i at definere de krav, der skal stilles til medarbejdere, der skal indgå i forfremmelsesprogrammet.

Dette i forbindelse med rekruttering udefra samt internt fastholdelse af talentfulde lektorer.

Samarbejdsudvalget drøftede på baggrund af ovenstående, hvor omfattende brugen af programmet skulle være. Der var tilslutning til et forslag om, at maksimalt 15-20 % af lektorgruppen på et institut er et passende niveau.

Der blev udtrykt ønske om at der fra fakultetet blev kommunikeret klart til de nuværende ansatte om mulighederne i forfremmelsesprogrammet.

Der var med ovenstående bemærkninger tilslutning til det fremsendte notat om de fakultæts rammer for forfremmelsesprogrammet.

3. **Drøftelse: Internationaliseringsstrategi v/Peter Møllgaard**

Peter Møllgaard redegjorde for ønsket om en styrket internationaliseringsindsats på fakultetet og udbad sig Samarbejdsudvalgets bemærkninger hertil med afsæt i det udsendte bilag til punktet.

Følgende bemærkninger faldt fra udvalgets medlemmer:

- Stort potentiale i Tyskland for så vidt angår rekruttering af både studerende og medarbejdere. Forskningsområdet er mere komplekst, idet der ikke er meget ekstern funding rettet mod det tyske område alene – fokus er oftest på EU som helhed
- Skal vi satse mere på engelsksprogede uddannelser ved campus Esbjerg?
- De internationale medarbejdere kan bruges til at "trække" nyttige forskningsnetværk tættere ind på institutterne
- Internationale medarbejdere kan med fordel søge ekstern funding i eget hjemland
- Vi er på SAMF godt med vedrørende internationalisering: på de fleste institutter er en stor andel af medarbejderne internationalt rekrutteret

4. **Drøftelse: Pejlemærker for SDU som fleksibel arbejdsplads og lokalaftale om fast tilbagevendende distancearbejde for TAP v/Klaus Hollmann**

Klaus Hollmann redegjorde med afsæt i erfaringer med hjemmearbejde under Covid for ønsket om på SDU at udarbejde pejlemærker i den forbindelse. Han nævnte, at det ikke stod klart om pejlemærkerne alene gjaldt TAP eller om disse også omfattede VIP. Der var i Samarbejdsudvalget enighed om at det alene gav mening, at pejlemærkerne var rettet mod de TAP-ansatte på universitetet.

De arbejdsmiljømæssige udfordringer blev drøftet. Der blev i den forbindelse opfordret til at involvere de lokale arbejdsmiljøgrupper med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø ved distancearbejde.

Det blev endvidere fra Samarbejdsudvalget præciseret, at det er vigtigt at undgå alt for rigide regler, idet der skal være plads til at tage hensyn til lokale traditioner og forskelle i arbejdsvilkår.

Det blev aftalt, at Klaus Hollmann særskilt skal høre HK og AC-medlemmer i Samarbejdsudvalget, idet disse alle havde meldt afbud til dages møde.

Ovenstående bemærkninger fremsendes til HR som et formelt høringssvar fra Samarbejdsudvalget.

5. **Eventuelt**

Peter Møllgaard orienterede om forventet regnskab 2022, hvor der på fakultetet samlet kalkuleres med et underskud på ca. 15. mio. kroner mod minus 8. mio. kroner i budgettet. Der er fra ledelsesside fokus på, at fakultetet i 2023 forventer et fald i uddannelsesindtægterne. Mulighederne for at kompensere for dette fald gennem øget optag skal afdækkes.

Udviklingen i de faldende indtægter følges tæt, men der er på nuværende tidspunkt ikke grundlag for at iværksætte en drastisk budgettilpasning.

Peter Møllgaard orienterede også kort om baggrund for rektors udmelding i medierne om de økonomiske udfordringer ved at drive uddannelser i de mindre campusbyer.