

# Referat TSU/TAMU

**Tid:** Fredag d. 19. marts 2021 kl. 8:30 - 10:00

**Sted:** Zoom - link i mødeindkaldelse

**Deltagere:** Henrik Bindslev, Birgitte Lilholt Sørensen, Kirsten Præstegaard, Kasper Hallenborg, Thomas Buhl, Horst-Günter Rubahn, Jens Ejbye Schmidt, Peder Thusgaard Ruhoff, Martin Houmann Thygesen, Hanne Skjoldemose, Marianne Stenger, Sanne Lefevre, Hanne Vestergaard Hemmingsen, Jonas Beermann, Mogens Melskens Pedersen, Susanne Arnsted og Heidi Maglekær Jensen (referent)

**Afbud:** Ingen

## 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

## 2. Godkendelse af [referat fra d. 7. december 2020](#)

Godkendt

## 3. Status for tilpasningsprocessen v. Henrik Bindslev

Dekanen orienterede om, at der skal spares 15 mio. kr. De 5 mio. hentes via afskedigelser, mens de 10 mio. hentes af anden vej. Det betyder 11 afskedigelser, 10 fuldtidsstillinger samt en deltidsstilling. Der er lavet fratrædelsesaftaler med 10 af de 11 medarbejdere. Den 22. marts tages den endelige beslutning fra rektor. Der er lavet 3 yderligere fratrædelsesaftaler med ansatte, som selv har henvendt sig.

Det svarer i alt til en forbedring af resultatet på 1,5 % på SDU som helhed og 3 % på TEK.

Der venter et arbejde med at få opgaveløsningen op på niveau igen efter, at der er sagt farvel til gode kollegaer. Der er behov for effektivisering, samtidig med at der værnes om arbejdsmiljøet.

Der tages en drøftelse her på mødet af processen. Det er også muligt at give input via TR, Kirsten eller dekanen. Evaluering skal fremsendes inden d. 25. marts.

### Input til evaluering:

Birgitte Lilholt Sørensen: Har talt med flere medarbejdere, som oplevede det voldsomt, at man skulle sidde klar ved tlf. d. 2. marts.

Der er også nogle, som synes at det var et ekstra pres, at beskeden om reduktioner kom i januar, hvor de var optaget af eksamen. Januar er u hensigtsmæssigt. Det bør overvejes, om man kan gøre det anderledes en anden gang.

Afværgefasen er ikke oplevet helt så positivt på TEK som f.eks. i Fællesadministrationen, hvor den har betydet, at man har kunnet undgå afskedigelser. Til gengæld har afværgefasen måske bevirket, at dem, der er blevet indkaldt til sindtsamtaler, har været mentalt forberedt og har nået at bearbejde det før tlf. samtalen.

Martin Houman Thygesen: Nogle havde undervisning eller møder med eksterne samarbejdspartnere på det tidspunkt, hvor tlf. samtalerne skulle finde sted. De vidste ikke, hvordan de skulle forholde sig – skulle de tage tlf. eller lade den vente.

Dekanen spurgte ind til, hvordan man tidligere har gjort.

Det har f.eks. tidligere været gennemført ved, at de berørte blev orienteret umiddelbart efter informationen blev givet på et afdelingsmøde. En mulighed er også at lave anonyme mødeindkaldelser til samtaler. Tidligere er det også sket ved udlevering af fysiske breve, hvilket med online arbejde pt er en udfordring. Måske kan man orientere sig i folks kalender, om hvornår det er passende at ringe?

Horst-Günter Rubahn: Vi bør undgå en "Russisk roulette" situation, som tlf. samtalerne er blevet opfattet af nogle.

Vi er stadig i en situation, hvor medarbejderne ikke ved, hvem der er berørt, det giver rygter. Kunne vi informere mere?

Sanne Lefevre: Nærheden har manglet. Skulle man have haft institutmøder i stedet for fælles mail? Skulle ledere have spurgt medarbejderne mere ind til deres bekymringer? Processen kunne have været tydeligere inkl. den bagvedliggende lovgivning.

Dekanen: Man ville gerne have informeret om, hvem der blev berørt. Det blev drøftet, om man kunne informere institutter/sektioner om, at de ikke ville blive berørt, men man nåede frem til, at det ikke var hensigtsmæssigt.

Peder Thusgaard Ruhoff: Uanset processen så sidder vi i en situation, hvor nogen bliver ramt mere end andre. Det kan vi ikke komme udenom. ITI har holdt møder og forklaret, men da man ikke kan dele ret meget, så er hjælper det ikke så meget.

Det kan også diskuteres, om man skulle have meldt antallet ud, da det har bevirket, at nogle er begyndt at gætte og lave lister over, hvem de mener er ramt.

Jens Ejbye Schmidt: Timing var ikke så god. Beskeden kom første uge i marts, hvor der samtidig var nyansættelser, hvilket er uhensigtsmæssigt. Det kunne have været forskudt.

Dekanen: Der sendes kommunikation ud senest d. 26. marts. Det bliver en nærmere forklaring om, at vi er på vej ud af krisen, men det er ikke let og lige til. Der er ikke fare for yderligere reduktion.

Kirsten Præstegaard: Der arbejder på at kunne udsende mailen d. 25. marts.

Thomas Buhl: Hvorfor skal vi vente en uge yderligere på, at mailen kommer ud?

Kirsten Præstegaard: Der bliver først taget endelig beslutning af rektor d. 22/3. Derfor kan det ikke meldes ud før.

Horst-Günter Rubahn: MCI har institutmøde den 25/3 kl. 10. Kan jeg informere her?

Dekan: Mailen er klar, så hvis det kan lade sig gøre, så kan den godt komme ud kl. 8.

Kirsten Præstegaard arbejder for, at mailen kommer ud så tidligt som muligt.

Birgitte Lilholt Sørensen: Der er også et HSU møde, der skal afholdes først.

Jens Ejbye Schmidt: Husk en engelsk version.

Ud over outplacement-tilbuddet hjælper ledere gerne gennem deres netværk med at få fratrådte medarbejdere i arbejde igen. TEKs medarbejdere har gode muligheder for at komme i arbejde igen.

#### 4. Status på TEKs Økonomi v. Henrik Bindslev

Prognosen for regnskabsåret 2020 lød i efteråret på et underskud på mellem 9-20 mio. kr. Det endte med et positivt driftsresultat på 11,7 mio. kr. Besparelsen på drift var på 17 mio. kr. i forhold til normalåret 2019. Det er en meget stor besparelse på driften. I 2020 oplevede vi den højeste omsætning på ekstern virksomhed til dato. Siden 2016 har der været en vækst på 223% på ekstern virksomhed, hvilket er usædvanligt flot. Hen over årene har den årlige stigning været meget varieret, og der er blevet ryddet op i konteringen. Arbejde, som blev udført, kom ikke ind på vores konti. Det gør det nu. I 2020 vedrørte 8,3 mio. kr. således arbejde, der var gennemført i tidligere år. Havde vi regnskabsført korrekt i 2018 og 2019, burde indtjeningen i disse år have været højere. Indtjeningsmulighederne i 2019 har været overvurderet, hvilket gjorde, at vi havde for store udgifter. Der er budgetteret med en stigning på 10% i 2021, hvilket er realistisk. Budgetteringen er mere forsigtige i budgetoverslagsårene.

De store driftsbesparelser er ikke mulige fremadrettet. Det er urealistisk at kunne holde en drift på 26 mio. kr. om året, når normalen er 42 mio. kr. i 2019. Forventninger til driftsomkostninger i budgetoverslagsårene er et sted mellem den lave drift i 2020 og normalåret 2019. Der skal fortsat være fokus på at spare på driften, det inkluderer også udgifter til den nye MÆRSK II bygning. I 2023 falder forskningsbevillingen fra SDU, og der vil være dobbelt husleje pga. nyt SUND. Derfor er resultat negativt. Overskuddet er til gengæld større i 2024, hvor bestyrelsens krav om en positiv beholdning på 10 mio. kr. opfyldes.

Løn til ordinær virksomhed udvikler sig ikke meget over årene på trods af, at der kommer flere studerende. Uddannelsesindtægten modsvarer i et vist mål omfanget af opgaver, og den stiger. For at holde dette budget, skal der leveres undervisning med et mindre forbrug af lønmidler. En anden ting, som er værd at bemærke, er, at tidligere var uddannelsesindtægter den største indtægt. Nu er forskningsindtægter og uddannelsesindtægter på næsten samme niveau.

Birgitte Lilholt Sørensen: Skal vi indhente underskuddet fra 2019?

Dekan: Ja, overskuddene for de kommende år skal øge beholdningen, som lige nu er negativ. Der var en positiv beholdning inden flytning fra NBA. SDU kræver en positiv beholdning på min. 10 mio. kr. i 2024.

Horst-Günter Rubahn: Der er brug for en beholdning til fornyelse af forældet udstyr. Det er svært at hente midler til udskiftning af udstyr eksternt. F.eks. er renrumsfaciliteterne i Sønderborg fra 2006.

Marianne Stenger: For den enkelte medarbejder vil det være rart med dette overblik over økonomien og den medfølgende forklaring. Er det muligt at brede det ud?

Dekanen tilkendegav at ville invitere til et online møde for medarbejdere, når vi er igennem tilpasningsprocessen.

Dekanen præsenterede, hvad TEK har i "ordrebogen". Det vil sige, hvor mange eksterne bevillinger er allerede hjemtaget. I 2021 er der en forventning om, at TEK kan nå at få 181 mio. kr. hjem i eksterne midler. Allerede i februar 2021 havde TEK 169 mio. kr. hjemme "på bogen". Det ser rigtigt god ud, og for 2022 er der også allerede meget i ordrebogen. Det er sundt.

Peder Thusgaard Ruhoff: Hvilken betydning har Corona haft på STÅ indtægten?

Dekanen: Der har været et tab på udveksling. Der er derfor budgetlagt konservativt. Det tager flere år, før vi har normaliserede indtægter på uddannelsesområdet. Det antages, at stigningstakten vil være faldende. Der kommer adgangskrav på kvote 1 og der har været færre kvote 2 ansøgninger end håbet.

## 5. Årlig arbejdsmiljødrøftelse v. Henrik Bindslev

Der er en fælles selvpåfattelse af, man på TEK er lykkedes med arbejdsmiljøarbejdet på trods af Coronasituationen. Arbejdet har været positivt og man har fået mange erfaringer.

Arbejdsmiljøarbejdet i 2020 oplevedes også at have været mere fokuseret, mere målrettet og mere intenst med et større ejerskab end tidligere. Det skal ses i lyset af de alvorlige arbejdsulykker, der har været i 2020.

TEK har velfungerende arbejdsmiljøgrupper, hvilket har hjulpet os under Corona.

Planlægning af 2021 er i gang, og man ser på, hvordan vi skal arbejde post Corona. Der er nedsat en arbejdsgruppe på SDU, hvor Per Æbelø deltager.

Der gennemføres APV til efteråret.

Jens Ejbye Schmidt: Kan du fortælle mere om Pers arbejde i arbejdsgruppen?

Kirsten Præstegaard: Initiativet kommer fra områdecheferne i Fællesadministrationen, som har fokus på at sikre, at vi både kan være online og fysisk til stede samt se på, hvordan man kan optimere udnyttelsen af lokalerne. Derudover vil gruppen have fokus på, hvordan vi sikrer sammenhængskraft, når nogle medarbejdere trives bedst online og nogle bedst med fysisk tilstedeværelse. Gruppen kommer med anbefaling. Per Æbelø repræsenterer hele TEK og indhenter viden fra institutterne.

Jens Ejbye Schmidt: Der er stor forskel på, om man er administrativ medarbejder, forsker eller underviser. Husker man at tænke denne forskel med? Burde der ikke sidde nogen med fra andre faggrupper?

Kirsten Præstegaard: Ja, det er man opmærksom på – det er derfor, at der indhentes viden fra institutterne.

Horst-Günter Rubahn: Vil der være tale om dobbelt arbejdsplads? Følger der midler med?

Kirsten Præstegaard: Der følger ikke midler med; dem skal sektioner og institutter selv finde.

Yderligere bemærkninger til arbejdsmiljøopgørelsen kan evt. eftersendes.

## 6. Status på gennemførelse af MUS v. Kirsten Præstegaard

Punktet er med, da HSU har besluttet, at de lokale samarbejdsudvalg en gang årligt skal have fremlagt en oversigt over afholdelse af MUS på fakultetet.

Birgitte Lilholt Sørensen: Der er nogle steder, hvor der er lidt huller. Næste pkt. udspringer måske af, at der skal øget fokus på, at MUS afholdes.

## 7. Nyt MUS materiale v. Kirsten Præstegaard

Materialet er udarbejdet på initiativ fra LiMU, som ønsker større systematik omkring MUS. Der lægges op til et gennemgående tema årligt. Dette besluttet af TSU. Ved alle MUS drøftes de temaer, der står i materialet.

En af ændringerne i forhold til tidligere er, at ph.d. studerende fremover kan vælge mellem MUS med vejleder, HoU eller en ph.d. ansvarlig på instituttet.

Jens Ejbye Schmidt: Skulle man splitte det op, så ph.d.-studerende har både en MUS med vejleder og en PUS (ph.d. udviklingssamtale) med en institutvejleder. Hvis man har to samtaler, så er der bedre mulighed for at komme frem med evt. problemer med vejleder. Det fungerede godt på DTU. Der er behov for at denne institutvejleder også har et ledelsesmæssigt fokus, således at der er mulighed for at tale udvikling og karriere.

Medarbejdere vil gerne have feed back. Det fremgår ikke tydeligt, at man får feed back. Dette skal tydeliggøres i materialet. Det er god praksis, at indlede MUS-samtalen med at se tilbage på året der gik, og hvilke aftaler man har fra sidste år, der skal følges op på.

**8. Høring vedr. ytringsfrihed v. Henrik Bindslev**

Grundpræmissen er, at universitetsansatte har udvidet ytringsfrihed. Eneste begrænsning er landets love, og at man holder det sobert, hvis man udtaler sig med sin akademiske vægt. Universitetet beskytter sine forskere, selvom det kan have en pris. Ytringsfriheden gælder naturligvis ikke ved fortrolighedsaftaler. Kommentarer m.m. sendes skriftligt til Heidi Maglekær Jensen senest 25. marts 2021.

Horst-Günter Rubahn: Der kommer input fra institutråd.

Dekan: Der har også været en god diskussion i AR.

**9. Nyt fra HSU v. Birgitte Lilholt Sørensen**

Da tiden var fremskredet, blev det kun en meget kort gennemgang. Der afholdes et ekstraordinært møde i TSU d. 8. april 2021, kl. 14:15-15:45, hvor dette og efterfølgende punkter tages op.

Det er i øvrigt muligt at orientere sig om HSU her:

<https://sdunet.dk/da/administration/raadnaevnudvalg/samarbejdsudvalg/hovedsamarbejdsudvalget/dagsordener+og+referater>

Der er indgået ny overenskomst på AC området, som bl.a. indebærer, at barselsvilkårene for løstansatte er blevet bedre. Overenskomsten gælder fra 1. april, men er ikke fuldt udfoldet endnu.

Der pågår en diskussion om lektorlønninger, som er lave på SDU. NAT, TEK og SAMF ligger ens. HUM og SUND har lidt lavere lønninger. Det arbejdes der videre med.

**10. Nyt fra HoAMU v. Jonas Beermann**

Udsat til næste møde

**11. Status på nærved-ulykker og arbejdsskader**

Udsat til næste møde

**12. Kort orientering om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen v. Susanne Arnsted**

Udsat til næste møde

**13. Emner til kommende møde v. Henrik Bindslev**

Udsat til næste møde

**14. Evt.**

Udsat til næste møde

