

Referat møde i TSU/TAMU

Tid: Fredag d. 25. november 2022, kl. 10:00-12:00

Sted: Ellehammer og Zoom

Deltagere: Henrik Bindslev (via tlf.), Birgitte Lilholt Sørensen, Kirsten Præstegaard, Horst-Günter Rubahn, Jens Ejbye Schmidt, Kasper Hallenborg, Martin Houmann Thygesen, Julie Bebe-Hempler, Sanne Lefevre, Hanne Vestergaard Hemmingsen, Mogens Melskens Pedersen, Susanne Arnsted, Peder Thusgaard Ruhoff, Marianne Stenger, Christian Veje og Heidi Maglekær Jensen (referent)

Mødeleder: Birgitte Lilholt Sørensen

Afbud: Jonas Beermann

Gæst: Jane Thoning Callesen under pkt.11, kl. 11:30

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Godkendelse af [referat fra d. 12. oktober 2022](#)

Godkendt

3. Status på AVP

a. Mærsk McKinney Møller Institut v. Kasper Hallenborg

MMMI har arbejdet en del med det psykiske arbejdsmiljø særligt i to sektioner, hvor der er forløb med HR. Det er muligt, at det udbredes til andre sektioner.

b. Institut for Teknologi og Innovation v. Peder Thusgaard Ruhoff

ITI har fokus på sociale aktiviteter og sammenhængskraft. Der afholdes møder med intern vidensudveksling via zoom. Det er efterspurgt, men der skal arbejdes med at øge fremmødet.

Der afholdes en ph.d.-dag pr. semester med deltagelse af Institutleder og en sekretariatsmedarbejder. Der er et tema for møderne, men der er også god plads til fri snak.

Derudover har man arbejdet med transparens omkring økonomien, og det er et fast punkt på instituttmøder.

c. Mads Clausen Institut v. Horst-Günter Rubahn

Der har primært været fokus på røg, støj og varme. Røgproblematikken er løst. Der er opsat skilte om rygeforbud rundt om bygningen på Alsion. Støjproblemer i Odense er løst ved at flytte en medarbejder. I forhold til varmeproblematikken på Alsion, er der kommet en løsning til enkelte sekretærer med klimaanlæg. Det fungerer godt. Der skal findes en løsning for alle. Det skal løses i samarbejde med Bygningsstyrelsen.

Mht. det psykisk arbejdsmiljø er der en udfordring med krænkende adfærd. Vi ved dog ikke hvem, det drejer sig om og hvorfor. Der været afholdt en workshop til afhjælpning af problemet og det er aftalt med GET, at de kommer i 2023. Desværre er GET pt. udfordret på ressourcer.

- d. Institut for Mekanik og Elektronik** v. Christian Veje
IME er i gang med rundringer i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. IME har været ramt af samme varmemproblematikker i Sønderborg, som MCI nævner.
I forhold til det psykisk arbejdsmiljø har der været afholdt en session med HR. Der er en proces i gang med specifikke tiltag i sektionerne.
- e. Institut for Grøn Teknologi** v. Jens Ejbye Schmidt
Der har været fokus på lederskab, undervisning, samarbejde og det sociale. Der blev afholdt et institutseminar i marts, hvor alle ph.d.'er og postdocs lavede pitch og postersession. Der er udarbejdet strategiplan med action points. Der arbejdes med klare mål og feedback. Det skal være mere tydeligt for den enkelte, hvad der forventes af dem særligt i overgang fra en stillingskategori til den næste. Det har vist sig, at det er vigtigst, at der fokuseres på de yngre medarbejdere.
Der er indført fælles velkomst og farvel ved medarbejderudskiftning, der er øget fokus på orienteringer fra HoU og IL, der er lavet en ph.d. og postdoc klub, der holdes arrangementer med labbesøg og pizza.
Det fysiske arbejdsmiljø har været udfordret pga. varme i bygning 42 mod syd. De pågældende medarbejdere flytter nu fra lokalerne, som overtages af POLIMA.
- f. Fakultetsadministrationen** v. Kirsten Præstegaard
Opfølgning på den psykiske APV er centreret om 3 overordnede indsatsområder - transparens om økonomi, retning og rammer, samt trivsel. Der har været afholdt et kursus i game masteringer for afdelingslederne. Derudover arbejdes der med formen for 1-1 samtaler samt ledelsesgrundlag.
For at øge trivslen blev der i mandags afholdt et seminar med input til, hvordan man gerne vil have det i administrationen. Der har været positiv feedback på seminaret.
Den fysiske APV-opfølgning er stort set på plads.
- g. Fælles fysisk APV** v. Susanne Arnsted
Der er ikke mange punkter tilbage på listen. I forhold til undervisningslokaler er ansvaret rykket fra Teknisk Service (TS) til SDU IT vedr. APV-udstyr, lærreder o. lign., og de fleste punkter nu lukket.
Som tidligere nævnt er der problemer med varme i Sønderborg. Der følges op ift. Bygningsstyrelsen og på bygningsudvalgsmøder.
I Odense laves forsøg med solfilm mod blænding på tre kontorer.
Sølgardinerne kan ikke tåle sol og afgav lugtgener på østsiderne af bygning 42 og 44. Soldugene er nu skiftet i bygning 44. TEK presser på for løsning i bygning 42, inden det igen bliver varmt.
Der er kuldeproblematikker i bygning 42. Susanne Arnsted er i dialog med TS. Hvis der er særlige udfordringer, så kan Susanne Arnsted kontaktes.

Horst-Günter Rubahn bemærkede, at i Sønderborg indkøbes termometer, da følelse og fakta ikke altid er ens.

Susanne Arnsted orienterede om, at man kan bede TS tjekke temperatur via logger. Husk dog, at træk kan være udfordringen og ikke kun temperaturen.

Martin Houmann Thygesen gjorde opmærksom på, at det også kommer an på, hvor måleren sidder, hvad der måles.

4. **Økonomistatus** v. Kirsten Præstegaard

Der ses et fald på indtægtssiden, som skyldes en central rettelse til STÅ-indtægter. Der er status quo på ordinære indtægter, mens der er sket en nedjustering på kommercielle og forskningsindtægter. Indtægtsniveauet har ændret sig i nedadgående retning med 4 mio. Udgifter til ordinær drift er steget, men var forventet. Ekstern løn er også steget pga. re-budgettering. Lønniveauet på ordinære midler har ikke ændret sig. Driftsresultatet er steget i negativ retning med 2,8 mio. til resultat på minus 5 mio.

Der blev spurgt ind til, hvad fokus er nu og på sigt i forhold til at få økonomien til at hænge sammen.

Dekanen svarede, at forventningen er, at forskningsindtægterne vil stige. Men hvert år er bagud med at få arbejdet på forskningsprojekter, hvilket betyder lavere indtægt på projekter og deraf følgende højere udgift på ordinær løn. Det drejer sig om store beløb, da vi er meget bagefter. Der skal strammes op, så der arbejdes tilstrækkeligt på projekter, og der timeregistreres på projekter. Det er HoU og IL's ansvar. Det er samme tendens på tværs af FAK. Administrationen har også et ansvar. De skal minimere den tid, forskerne bruger på administration.

Birgitte Lilholt-Sørensen spurgte ind til, om det er, fordi målet er for ambitiøst, at vi gentagne gange har set samme tendens.

Dekanen svarede, at hvis vi er mindre ambitiøse, så skal vi være færre medarbejdere. For vi har ikke råd til, at de lønnes via ordinære midler. Derfor arbejdes der på øget samlæsning og fokuseret administration.

Horst-Günter Rubahn spurgte ind til tallene i lagkagediagrammer. Kirsten Præstegaard undersøger dette nærmere.

5. **SDUs forfremmelsesprogram** v. Peder Thusgaard Ruhoff

Birgitte Lilholt-Sørensen og Peder Thusgaard Ruhoff har siddet i SDUs arbejdsgruppe vedr. forfremmelsesprogrammet. Programmet er et resultat af de seneste overenskomstforhandlinger; Professor MSO-stillingen findes ikke længere. Programmet er kun målrettet lektorer med forskningsforpligtelse, og der vil ske bedømmelse på lige fod med opslåede stillinger. Forfremmelsesprogrammet er ikke den eneste vej til et professorat. Man kan stadig søge opslåede stillinger.

Nu skal programmet udmøntes på fakultetsniveau. I loven står 2-8 år, men som udgangspunkt forventes en 3-årsplan; der er dog mulighed for at lave planer af andre længder.

Det har været diskuteret, om man skal benytte H-indekset, men der er store forskelle fra felt til felt, så det vil ikke give mening. Der er desuden mange andre parametre udover H-indekset, som er væsentlige for, om man er en god forsker.

Akademisk Råd har nævnt, at de ønsker udfoldet, hvad det betyder, at en kandidat skal være ekstraordinært god inden for undervisning. Det blev drøftet, hvordan punktet omkring uddannelse og undervisning kan udfoldes, uden at det bliver for specifikke kriterier.

Christian Veje nævnte, at i IME's institutråd var de generelt positivt stemt over for programmet, men det blev nævnt, at man skal passe på med KPI'er.

Birgitte Lilholt-Sørensen nævnte, at kriteriet om, at kandidaten skal have tilvejebragt signifikante midler, er et kriterie, der kommer uden om det faglige, om end det kan være en indikator for faglighed.

Peder Thusgaard Ruhoff svarede, at signifikante bevillinger kan have meget forskellige størrelser. Programmet udelukker ikke, at man kan søge og få et professorat ad andre veje. Men bevillinger viser, at man også evner denne del.

Der ses på formuleringen omkring at skabe resultater alene, kontra i samarbejde. Det ses gerne, at man skaber resultater i samarbejde, men det udelukkes ikke, at det kan gøres alene.

Forfremmelsesprogrammet kan også bruges i rekrutteringsøjemed.

Det blev drøftet, at den strategiske rammesætning skal være tydelig, så det kan forklares, hvorfor nogen kan komme ind i programmet, og andre ikke kan. Kriterierne er en vigtig del af dette.

Tekstmæssige ændringer bedes fremsendt direkte til Peder Thusgaard Ruhoff eller Kirsten Præstegaard

5. **SDU som fleksibel arbejdsplads** v. Birgitte Lilholt Sørensen
HSU har vedtaget retningslinjer for TAP-ansatte, der træder i kraft 1. januar 2023. I regi af APV'en er der fremkommet et kraftigt ønske om at kunne arbejde hjemmefra. Derfor har SDU udarbejdet en række pejlemærker for, at SDU kan være en fleksibel arbejdsplads
Ved fast tilbagevendende hjemmearbejde, skal der indgås en individuel aftale. Ad hoc hjemmearbejde kan fortsætte uændret.
Man opfordres til at være opmærksom på skattereglerne for grænsegængere. Punktet drøftes på kommende ledelsesgruppemøde.
6. **Nyt fra HSU** V. Birgitte Lilholt Sørensen
Der har været foretaget en evaluering af medinddragelse og medbestemmelse. Det har vist, at der skal fokus på synliggørelse af strategien for medinddragelse og medbestemmelse. Særligt kommunikation med studerende har været nævnt, og der er nu nedsat en arbejdsgruppe. Udfordringen er særligt stor i forhold til de studerende, hvor Corona har haft en stor påvirkning. Der ses på en ny rejsepolitik for at reducere CO2-aftryk.
7. **Status på nærved- og arbejdsulykker** v. Institutlederne
Udskudt pga. tidsmangel.
8. **Evt.**
Udskudt pga. tidsmangel.

9. Oplæg om markedsføringstiltag samt drøftelse med udvalget v. Jane Thoning Callesen

Slides fra præsentationen: [TEK KOM 2022 TSU.pdf](#)

Der blev spurgt ind til, om TEK er de eneste på SDU, som er på TikTok. Jane Thoning Callesen svarede, at TEK var først, men siden er SDU KOM og SAMF også kommet på.

Der blev spurgt ind til, hvordan indhold eksponeres på TikTok - kommer det op som annoncer, eller skal man selv opsøge det? Jane Thoning Callesen svarede, at det bliver eksponeret, der hvor det deles.

Boost af uddannelser har eksisteret i mange år. Tidligere hed det MP2 projekter. Boost følger i modsætning til MP2 studieåret i stedet for kalenderåret og TEK Kommunikation styrer i højere grad end tidligere processen, så det bliver fagligt funderet.

Der blev spurgt ind til, hvilke følgere TEK har på TikTok. TEK Kommunikation analyserer på alder, geografi, interesser osv. Der trækkes alt den data, som er muligt. På Facebook har vi fat i en lidt ældre gruppe, som nok primært består af tidligere studerende og ansatte.

Der blev spurgt ind til, hvad der gøres for at ramme forældrene. De er en del af åbent hus. Trykte annoncer rammer også i højere grad forældrene, men det prioriteres at bruge pengene på at nå de unge. Der er også steder, hvor man kan ramme begge grupper - f.eks. i biografer.