

REFERAT fra møde i TSU/TAMU

- Tid:** Mandag d. 4. december 2023, kl. 13:00-14:30
- Sted:** Ellehammer og Zoom
- Deltagere:** Henrik Bindslev, Horst-Günter Rubahn, Kasper Hallenborg, Christian Veje, Martin Houmann Thygesen, Julie Bebe-Hempler, Marianne Stenger, Hanne Vestergaard Hemmingsen, Mogens Melskens Pedersen, Kirsten Præstegaard, Peder Thusgaard Ruhoff, Susanne Arnsted og Jonas Beermann.
Referent: Kirsten Præstegaard
- Afbud:** Jens Ejbye Schmidt, Birgitte Lilholt Sørensen, Maja Stade, Sanne Lefevre
- Mødeleder:** Henrik Bindslev

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Godkendelse af [referat fra d. 6. september 2023](#)

Godkendt

3. Økonomistatus v. Henrik Bindslev

Bilag 1: 3. budgetudkast

Dekanen indledte med at oplyse, at der var sket substantielle ændringer til det oprindelige udsendte bilag, hvorfor orienteringen om økonomi tog udgangspunkt i 3. budgetudkast, som findes på mødesitet til TSU/TAMU-mødet.

Ændringerne er foranlediget af et krav om en større fri beholdning på SDU, som bestyrelsen har sat et mål på 200 mio. kr. for. Det er en buffer til at modstå "dårlige tider".

Direktionen besluttede at udmønte kravet om en større beholdning ved at placere et større beholdningskrav på fakulteterne, fremfor at opbygge mere fri egenkapital centralt på SDU. Derved kunne man undgå at skulle skrue på mekanismen i den nye budgetmodel, der lige er blevet vedtaget.

På TEK har det betydet et krav til en større minimumsbeholdning på institutterne, hvor institutlederne har konsolideret beholdningerne. Det har ikke været svært at nå i mål for 2027 pga af øget optag i Sønderborg. 2024 er derimod sværere at nå i mål med. Men det er sket ved at aktiveringen af frie midler sker langsommere, og vi er lige ved at være på plads med det.

Der er en større stigning i forventningen til indtægten fra uddannelser. Der har siden 2021 været et opsving i optaget i Sønderborg. I Odense er den nedadgående trend erstattet af et mindre opsving. Den eksterne aktivitet forventes at stige, hvor tallet i år er påvirket af Large Structure Production (LSP). Ellers regnes med en stigning på 8 % om året.

Ordinær løn har fået en lidt mere naturlig og sund vækstrate. Den løn, der ikke er betalt af projekter, skal dække undervisning og hjemtag af nye midler, samt administration. Det mere realistiske budget, der nu er for løn, er især begrundet i den øgede basis med 15 mio. kr. Øvrig drift ser også realistisk ud.

Dekanen pegede på, at på TEK modsat nogle af de andre fakulteter, er den eksterne og ordinære økonomi tæt forbundne. Nogle steder er det to adskilte områder; på TEK er det sådan, at kan en lektors løn ikke konteres på et projekt, lander det 100% på ordinær økonomi.

Horst-Günter gjorde opmærksomt på, at uddannelsesindtægter stiger med omkring 30% og lønnen med omkring 10 %, og det forudsætter stigende effektivitet.

Peder spurgte ind til de frie midler, og om der er en forpligtigelse til at investere dem? Dekanen oplyste, at de kan investeres. Men der er både tab og gevinster.

Marianne spurgte, om der var indarbejdet midler til at dække lønstigningerne på baggrund af overenskomstforhandlingerne? Kirsten oplyste, at det er der ikke.

Dekanen oplyste på Christians spørgsmål, at donationer i Sønderborg er indarbejdet under ekstern virksomhed.

4. Det gode samarbejde på TEK v. Henrik Bindslev

Hvordan samarbejder vi på TEK?

Hvordan bevarer vi det gode samarbejde i pressede situationer?

Hvordan håndterer vi det, når der opstår friktioner?

Hvordan håndterer vi det, når der er friktioner med nogen uden for TEK?

Hvordan behandler vi hinanden godt?

Dekanen motiverede punktet med at gøre opmærksom på, at det gode samarbejde er vigtigt. Det er derfor vigtigt med en åben og god debat af dette. Det er en indledende drøftelse i dag, og der skal ikke nødvendigvis træffes beslutninger.

Der er fokus både på samarbejdet på tværs af universitetet og på tværs af TEK – mellem kolleger i en enhed og på tværs af enheder. Fx mellem FAK ADM og institutternes enheder. Vi har travlt, og der kan være pres på. Hvordan håndterer vi friktioner? Der er tænkt både i den enkelte enhed, hvor der er en nærværende leder og mellem forskellige enheder; mellem TAP – TAP og VIP – TAP.

Kasper pegede på, at der er forskel på, om man er i en relation, hvor man er afhængig af hinanden, eller om man er i en samskabelsessituation, hvor man ikke er afhængig af hinanden og kan vælge at forlade fællesskabet uden nogen konsekvens. De fællesskaber, hvor man er afhængig af hinanden, fordi nogen skal lave noget, før man selv kan komme videre, kan der nemt opstå friktioner, der kan være svære at løse. Fordi det netop går ud over ens egne interesser. Det værste er, når man ikke har mulighed for at gøre noget overhovedet.

Julie nævnte vigtigheden af at få forventningsafstemt, sådan at man er enige om det, der aftales.

Susanne sagde, at meget er strukturelt og meget er personligt relateret. Det er vigtigt at vi kan vi sætte nogle mål. De spørgsmål, der er nævnt under dagsordenspunktet, er gode arbejdsspørgsmål. Det vil være fint ved MUS-samtaler at få en god drøftelse om den gensidige forpligtelse. At et godt psykisk arbejdsmiljø er noget, vi er sammen om. IGT har både haft forløb med HR og med Susanne.

Jens har givet 2 eksempler på noget, der rykkede: 1) at lytte til hinanden (lytteniveauer) 2) stil nysgerrige spørgsmål. Når et samarbejde går galt, er det næsten altid fordi, at man ikke forstår hinanden. Og det sker især i pressede situationer.

Horst-Günter overvejede, hvad der kunne forstås ved en presset situation? Det er ikke altid klart, hvem man skal tale med? Hvem er den næste i ledelsesrækken, og taler man sammen i arbejdsmiljøgrupperne? Hvem taler man sammen med, når det handler om friktioner uden for TEK? Der er behov for at drøfte dette for ph.d.-området. Hvem løser friktioner på ph.d.-området? Ansvarligheden er ikke tydelig, da den er fordelt på flere.

Dekanen fokuserede på, at det bedste er, at vi undgår friktion, men det kan nok ikke helt lade sig gøre. Når der er fælles nærværende leder, er det måske nemt nok, men når man har forskellige ledere, hvad er så den gode måde at løse friktioner på?

Som eksempel nævnte Peder, når forskere ønsker at anvende IT på en måde, og SDU IT ønsker at gøre noget andet. Der har været eksempler på, at den gode tone kan forsvinde. Hvorfor er det sådan? Hvilke løsninger kan der være? Det opleves, at der er systemer, der er svære at påvirke. Det trigger omstændigheder. Meget handler om forventningsafstemning. Også meget handler om kultur. Hvilket system kommer man fra? Det kan tage tid at lære, og hvordan får vi nogle processer for, hvordan man løser tingene?

Christian mente, at der faktisk holdes en ret god tone. Der er overmåde forståelighed for, at andre er pressede i forhold til at give køb på egne opgaver og processer. Et andet eksempel er de problemer, der opleves med at få ansættelseskontrakter i tide og undgå at miste potentielle kandidater.

Det kan være svært at håndtere de krydspres, der opstår, når flere ønsker rammer oven i hinanden fra forskellige dele af de faglige miljøer, nævnte Martin.

Som et andet eksempel pegede Jonas på, at internationale post docs, som har et projekt, ikke involverer sig i det daglige. De har deres eget fokus.

Dekanen konstaterede, at det er frustrerende, når den, som skal levere, måske ikke kan. Det kan være, at der skal være nogle spilleregler. Vi kan ikke overlade det til medarbejdere imellem at løse det selv.

Der er behov for at arbejde med det. I vores værdier står der, at vi vil tage vare på hinanden. Der er steder, hvor dybt engagerede folk bliver frustrerede, og det må vi også arbejde med.

Går man til menig medarbejder, løses det ikke nødvendigvis. Så bør man hellere gå til en leder. Ofte vil man gerne drøfte det med en kollega.

De studerende er dog ikke særligt tilgivende. Man kan sidde i et pres, hvor man ikke kan løse det. Der kan komme et punkt, hvor det snarere tærer på relationen, frem for at man finder løsninger sammen.

Kasper fastslog, at det er ok at anvende ledelsesstrengen. Der kan anvendes unødigt meget tid på at løse uenigheder. Når man er ved at blive uvenner, må ledelsesstrengen anvendes. Det skal ikke opfattes som illoyalt. Det skubber bare på at afklare prioriteringen.

B-siden gav udtryk for, at holdningerne i Birgittes oplæg var blevet dækket af drøftelsen.

Dekanen pegede på hendes pointe om, at der skal være tid til relationsskabelse, fordi det er vigtigt. Det ligger os på sinde, når vi laver organisation. Sidder man i et arbejdsfællesskab, hvor fx VIP og TAP sidder tæt på hinanden, har man helt sikkert en god relation og indblik i hinandens opgaver. Men, det er sårbart fordi man ikke kan vide det hele, eller når der er fravær eller skift af medarbejdere osv., så er det hele væk.

Sårbarheden og kompetence tilsiger, at vi samler folk i passende arbejdsfællesskaber.

Der er ikke en perfekt organisation; med hver organisation følger der nogle kendte svagheder. Det er kendt, at der kommer friktioner på tværs af den type organisering, som vi har.

I forbindelse med at revidere vores strategi, skal vi genbesøge vores værdier. Hvordan sørger vi for, at vi bevarer de gode relationer, når vi er pressede og frustrerede. Det må gerne være tydeligt i vores værdier.

Det vil vi vende i Ledelsesgruppen og i HoU-gruppen, samt evt. i Institutråd og i FAK ADM, at det er vigtigt, at vi tager læring og udlever det.

5. MUS tema 2024 v. Henrik Bindslev

TSU/TAMU har tidligere besluttet, at der skal være et årligt tema for MUS på TEK, som alle skal berøre i MUS-samtaler. I 2022 og i 2023 var temaet work-life balance. Udvalget bør drøfte og beslutte et tema for 2024.

Forslag: Det gode samarbejde på TEK bliver tema for MUS i 2024

Det blev drøftet, om det var et godt emne for det kommende års MUS og LUS. Det blev drøftet, hvad vi gerne vil opnå med temaet.

Susanne sagde, at det var veldokumenteret, at et endnu bedre samarbejde medfører, at medarbejdere trives, opnår bedre resultater, og det øger sandsynligheden for at fastholde medarbejdere. Hun pegede også på, at vi kan ikke gøre noget ved rammen, men vi kan arbejde på vores relationer. Hun nævnte også IGLO- (Individ, gruppe, leder, organisation) modellen – at anbefalingen er, at der er indsatser på alle niveauer. Det kan tages på en MUS, og der er mulighed for GRUS. Eller seminar, hvor der kan tages fat i det. MUS er bare ét af redskaberne.

Peder pegede på, at der ikke kan være meget uenighed om værdierne. Skal man ændre noget, så skal man tage fat i det, når der sker. Vi skal blive bedre til at facilitere konflikter. Bedst at følge op, når der sker en konflikt.

Horst-Günter ser MUS som en mulighed for medarbejderne til at drøfte, hvordan de har det, der hvor de er. Temaet er rigtigt godt at arbejde med på MUS. Hvordan kan medarbejderne udvikles mere? Vi skal passe på, at MUS er praktisk og ikke teoretisk.

Dekanen gjorde opmærksom på, at en god MUS altid kredser omkring det relevante for en medarbejder. Masser af situationer hvor man kan give plads og anerkendelse til hinanden – give og få. Det skal man være i stand til som leder – at lede samtalen hen på det, der er relevant.

Han konkluderede, at der er liv i denne potentielle drøftelse. Samt at det er vigtigt i MUS, at de, som skal gennemføre dem, aktivt tænker på, hvad kan jeg gøre for den anden.

Vi arbejder med dette tema i 2024.

6. Opfølgning på KOP23 v. Susanne Arnsted

I foråret 2023 var TEK, som andre fakulteter på SDU, igennem en økonomisk tilpasningsproces, hvor kolleger blev afskediget og fratrådte, stillinger blev nedlagt, og opgaveomlægninger blev gennemført.

Vi har opnået erfaring med konsekvenserne af dette i en længere periode.

På den baggrund bør TSU/TAMU drøfte, hvad der er eller bør iværksættes af initiativer i enhederne.

Susanne indledte med, at vi har været igennem KOP23, der skabte nye samarbejdsnitflader og nogle steder ændringer i organisationen.

Arbejdsmiljøkontoret har udsendt nogle PP slides med vejledning til en vurdering af arbejdsmiljøet i forbindelse med større ændringer i de enheder, der er berørte. Opmærksomhed på, at man er forpligtet til at samle op på handlinger, da loven tilsiger, at man skal foretage en ny APV ved større ændringer.

Hvor langt er vi med processerne på TEK?

- FAK ADM: vil gerne drøfte med Susanne, om vi er kommet rundt om det hele?
- På IME: vi er godt med. Det, Christian hører fra arbejdsmiljørepræsentanterne i forhold til KOP23, er, at der er en generel oplevelse af, at nu kommer der sådanne besparelsesrunder hvert andet år
- På IGT: medarbejderseminar med bl.a. break out rooms
- På MCI: stillet skarpt på kultur mm

Der var enighed om, at det var meget uheldigt at navngive tilpasningsprocessen KOP23, da det netop kan indikere, at det er en tilbagevendende proces.

Kasper pointerede også, at der er behov for en anden gang at begrænse den periode, som det gennemføres i.

Susanne foreslog at se fremad i forhold til, at tilpasningen havde nogle konsekvenser. Hvordan samler vi det op?

Der er metodefrihed omkring APV, men handlingsplanen skal være på skrift; det behøves ikke at være meget. Kan være i et Excel-ark.

I de tilfælde, hvor et institut ikke har været en del af KOP23, er det også vigtigt at få dokumenteret, at der ikke har været noget at samle op på.

Det blev besluttet, at:

Instituttleder og arbejdsmiljørepræsentanten har til opgave, at følge op på, om der er noget at samle op på i forhold til KOP23 eller.

Susanne genfremsender de slides, som HR Arbejdsmiljø tidligere har fremsendt i juli om opsamling.

7. Opfølgning på kontorrokader v. Susanne Arnsted

Susanne mindede om, at der skal rundes en gang om året i kontorer og to gange årligt i laboratorer. Der skal være ekstra opmærksomhed på de steder, hvor der har været store kontorrokader/flytterokader. Evt. aktioner skal dokumenteres, da de store nylige flytterokader også er en større ændring, som kræver fornyet APV.

Hun opfordrede til at orientere medarbejdere om, hvornår man kommer rundt – så det sikres, at så mange som muligt får mulighed for at blive hørt under besøget. Susanne deltager også meget gerne i kontorrunderingerne – Institutledere kan sende en invitation til hende.

Susanne mindede om, at der også her skal være skriftlig dokumentation. Fx kan man tage en kopi af kontorlisten og tilføje kolonner med handlingspunkter og tidsplan. Kort og simpelt.

8. SDU strategi v. Niels Michael Petersen

Niels introducerede opgaven. Der er behov for perspektiver på SDUs strategi 2023. SDU strategi ligger fast, men der er behov for, at TEKs strategi opdateres. Det betyder, at TEKs strategi skal nærlæses og sammenlignes med SDU strategi. Hvad mangler, og hvad bør der lægges til? Målsætninger og actions? Det behandles i LG, Institutråd, Akademisk Råd, SIF, TSU/TAMU, på et Ledergruppeseminar, samt et HoU-seminar.

SDUs strategi er væsentligt mere omfattende end tidligere. Det er en rammestrategi, hvilket indebærer, at den kan ændres undervejs og suppleres af understrategier.

Dekanen inviterede TSU/TAMU til at komme med indspil. De kan sendes til dekanen eller til nærmeste leder. Vi kommer til at drøfte strategien igen, herunder fx i forhold til det gode samarbejde og arbejdsmiljø på TEK.

I TEKs strategi er både et værdisæt og en motivation for vores organisation med bl.a. nærværende ledelse.

TSU må gerne se sig selv som proaktiv i at spille noget ind. Det er muligt at komme med forslag et godt stykke ind i det nye år. Vi vil have det på dagsordenen indtil vi er færdige. Dette var en første orientering om, hvor vi er lige nu.

Materiale til strategiarbejdet placeres på SP sitet for TAU/TAMU.

9. Nyt fra HoAMU v. Jonas Beermann

Jonas gengav hovedpunkterne fra HoAMU mødet:

- Opsamling på stormødet. Emnet var "En attraktiv arbejdsplads". Der havde været et generelt godt fremmøde. Gode foredrag.
- APV 2024 – en styregruppe tager imod forslag til spørgsmål.
- Arbejdstilsynet kommer nu uanmeldt uden forudgående varsling, men i praksis betyder det ikke noget.

10. Status på nærved og arbejdsulykker v. Instituttlederne

Bilag 3: [Ulykker, nærved-ulykker og arbejdsskader](#)

Der var ingen bemærkninger til bilaget.

11. Status på APV - er vi ved at have gennemført opfølgningen på APV21?
Kan punktet tages af dagsordenen?

- a. **Mærsk McKinney Møller Instituttet** v. Kasper Hallenborg
- b. **Institut for Teknologi og Innovation** v. Peder Thusgaard Ruhoff
- c. **Mads Clausen Instituttet** v. Horst-Günter Rubahn
- d. **Institut for Mekanik og Elektronik** v. Christian Veje
- e. **Institut for Grøn Teknologi** v. Jens Ejbye Schmidt
- f. **Fakultetsadministrationen** v. Kirsten Præstegaard
- g. **Fælles fysisk APV** v. Susanne Arnsted

Punktet blev skudt til næste gang pga af tidsnød.

12. Evt.
lab.