

# Meeting minutes for TSU/TAMU

**Time:** Wednesday September 25th, 2024, 09:00 – 10:30 AM.

**Place:** Ellehammer and Zoom: <https://syddanskuni.zoom.us/j/62451109062>

**Participants:** Henrik Bindslev, Christian Veje, Martin Houmann Thygesen, Sanne Lefevre, Kirsten Præstegaard, Lars Duelund, Annika Skjødt, Susanne Arnsted, Mogens Petersen, Maja Stade (minutes)

**Apologies:** Horst-Günter Rubahn, Kasper Hallenborg, Julie Bebe-Hempler, Birgitte Lilholt Sørensen, Marianne Stenger, Jeroen Bergmann, Jens Ejbye Schmidt

**Meeting leader:** Henrik Bindslev

**Guests:** Henning Andersen (Item nr. 6)

## 1. Approval of agenda by Henrik Bindslev

Dagsordenen blev godkendt.

Henrik Bindslev orienterede om, at Birgitte Lilholt Sørensen træder tilbage fra sine poster, også sin post som tillidsrepræsentant.

## 2. Approval of minutes [2024-06-18 Minutes TSU TAMU.docx](#) by Henrik Bindslev

Referatet blev godkendt.

## 3. Welcome to the newly elected representatives in TAMU, Annika Skjødt and Lars Duelund by Henrik Bindslev

Henrik Bindslev bød velkommen til Annika og Lars, som kort præsenterede dem selv.

## 4. Results of the election of health and safety representatives briefing by Susanne P. Arnsted

Election for the health and safety organisation – election of health and safety representatives, for the election period 1 August 2024 to 31 July 2027.

### Appendix 1: [2024-08-01 TEKs Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg \(TSU-TAMU\).docx](#)

Susanne gennemgik oversigten i Appendix 1. Den nuværende valgperiode løber fra d. 1. august 2024-31. juli 2027. Oversigten er tilgængelig på TSU/TAMUs sharepoint site.

## 5. Financial status by Henrik Bindslev

### Appendix 2: [Financial status TEK August 2024.pdf](#)

The financial overview is presented and discussed.

Henrik Bindslev gennemgik den økonomiske status på TEK.

TEKs driftsresultat er på -10 millioner kr. Det var tidligere på -5 millioner kr., men en indtægt endte med at falde i 2023, og er kommet ind som en del af vores beholdning. Der er blevet givet 4 millioner kr. fra Uddannelses- og Forskningsministeriet til styrkelse af energiforskning på universiteterne. De er midlertidigt placeret centralt i SDUs beholdningskasse, men midlerne skal til næste år fordeles ud til dem, der kan lave myndighedsbetjening på området.

Der er større indtægter fra uddannelsesaktiviteter og driftsresultatet passer formentlig godt. Det dækker over store forskydninger i forventningen til den eksterne omsætning.

Forventningen til ekstern omsætning er behæftet med usikkerhed, da bottom-up budgetlægningen er meget optimistisk og hvert år overvurderer indtjeningen.

Denne optimisme er i omegnen af 60-80 millioner kr. Når der laves en stor overvurdering af vores eksterne omsætning, risikerer vi at ansætte for mange. Ved årets start var forventningen fx 290 millioner kr. Dette beløb troede man ikke på fra centralt hold, og der blev lagt dæmper på. For at mindske usikkerheden er det vigtigt, at der løbende kontoføres arbejdstimer. Der er brug for den løbende kontoføring af timerne for at kunne vurdere, hvad der er realistisk i forhold til de budgetterede forventninger. Forventningen til indtægter på ekstern virksomhed er nu sat til ca. 240 millioner kr.

Vi skal blive bedre til at budgetlægge, løbende tidsregistrere, samt få dette omkonteret. Det andet skaber uorden i vores regnskaber, og vi risikerer store underskud.

Beslutningskompetencen i forhold til budgetlægning ligger hos sektionsleder, som skal sørge for at udvise rettidig omhu i budgetlægning og rekruttering. Rekruttering til projekter starter ofte alt for sent. Det er en misforståelse, at sektioner kun må slå stillinger op, når de har en bevilling. Der skal være rum til risikovurdering, således man ikke venter til sidste øjeblik med at sætte gang i rekruttering til projekter. Vi ansætter på forventet økonomisk efterbevilling, og hvis der er en bevilling, man ikke får, så bør der være et råderum, der kan håndtere ansættelsen. Når man får opringningen fra fx Innovationsfonden om at bevillingen kommer, bør der sættes gang i rekrutteringen til projektet med det samme.

Timing i rekrutteringen er vigtig. Henrik Bindslev refererede til en rekrutteringssag med en ph.d.-studerende til et projekt, hvor man havde en lang søgningsperiode på det rigtige tidspunkt, hvilket var lige op til færdiggørelse af deres specialer. Dette sikrede mange gode ansøgere. Henrik Bindslev opfordrede til, at vores forskere og ledere husker at pleje forbindelsen til talentfulde unge samt kolleger uden for SDU, således man kan være foran, når der opstår en mulighed for at rekruttere.

Der er kraftige stigninger i antallet af studerende i Sønderborg. Der er i den forbindelse en risiko for, at vi løber ind i de politiske begrænsninger, der er på optag fra EU. I år er væksten i antal optagne studerende på 35% i forhold til sidste år. Væksten er dog ujævnt fordelt ift. nationaliteten på ansøgerne til uddannelserne. I overslagsårerne vil TEK lægge en buffer ind, så vi kan håndtere, hvis søgningen til uddannelserne svigter i Sønderborg. I Odense forventes søgningen at blive ved med at ligge fladt.

## 6. Status on the master's degrees reform by Henning Andersen

Henning Andersen gav et overblik over reformen af universitetsuddannelserne i Danmark. Den første del af reformen drejer sig om nedskæringer på BA-uddannelser. Der skal skæres ca. 10% af BA optaget på universiteterne. Grundlaget for at fastsætte de 10% er årtal, der ligger nogle år bagud i tid, hvorfor TEK ikke bliver så ramt af dimensioneringen.

Den anden del af reformen drejer sig om begrænsning i antallet EU-borgere man må optage på uddannelserne. Der er tale om udenlandske studerende, som studerer på samme vilkår som danske. Med reformen, lægges der 'låg' på, hvor mange udenlandske studerende, vi må optage fra EU. I Sønderborg har vi haft en politisk bestemt undtagelse, men nu kigger vi ind i, at vi bliver nødt til også at lægge låg på vores uddannelser i Sønderborg. Dette vil have en effekt på TEK, og vi kommer til at have en opmærksomhed på, hvor mange studerende vi optager fra EU-lande. Der er til gengæld ikke nogen begrænsning på oversøiske, selvbetalende studerende.

Den tredje del af reformen er Kandidatreformen. Den handler om at begrænse antallet af studerende på 2-årige 120 ECTS-kandidatuddannelser. Der er sat mål på, hvor stor en del af studiepladserne, der skal lægges om og for TEK er det 15%. Derudover skal der omlægges et antal uddannelser til erhvervs kandidatuddannelser til 75 ECTS. TEKs erfaring er, at ikke mange kommer igennem erhvervsuddannelserne. Det er for hårdt. Universiteter har lavet mange forskellige modeller, der er hældt ned af brættet. Et stigende antal erhvervsorganisationer støtter ikke længere reformen.

Sanne Lefevre spurgte ind til, hvilke kriterier, der har medført målsætningen. Henning Andersen forklarer, at det har behovet fra arbejdsmarkedet.

TEKs udfordring i den forbindelse er, at man ikke måler de 15%, men de 85% på et år. Når vi må optage 85% studerende af på 2-årige uddannelser, bliver tallet udfordringen. Hvis der kan laves en attraktiv form af erhvervs kandidaterne under denne reform, så er der en mulighed for at det kan lykkes at bevare studiepladser.

Emnet drøftes nu i samarbejdsudvalgene på SDU. På de enkelte fakulteter skal man over efteråret finde ud af, hvordan man lægger sine uddannelser om. På TEK kan vi ikke lægge om til andet en erhvervs kandidat-uddannelser.

Martin spurgte om der er dimensionering på diplomuddannelserne? Hennings oplyste, at det er der ikke.

Men, der er to andre reformer på vej. En som omhandler erhvervskandidater og diplomingeniører, som vi først kender indholdet af i slutningen i året. Og en anden er reformen af de gymnasiale uddannelser, der kan få indflydelse på længere sigt, da den primært vil kunne begrænse antallet af ansøgere til den almen gymnasiale uddannelse.

## **7. Status on registration of working hours** by Kirsten Præstegaard

On 1 July 2024, a new law amending the Working Hours Act entered into force. Among other things, the Act requires employers to introduce a working time registration system that makes it possible to measure the daily working hours of the individual employee. The purpose of the Act is for employers to ensure that rules regulating working hours and rest time are complied with.

Kirsten Præstegaard forklarede, at TEK er testpiloter på den nye tidsregistrering i mTime. Bianco Flexikon benyttes nu af medarbejdere, der har flexitid, men vil på et tidspunkt blive udfaset, og erstattet med mTime.

Martin Houmann Thygesen berettede om tidsregistrering på mange forskellige platforme, og efterlyste enklere muligheder for at tidsregistrere. Kirsten påpegede, at tidsregistrering i mTime ikke indeholder tidspunkter og derfor på nuværende tidspunkt ikke ville egne sig til opgørelse af tid på fakturaer. Henrik Bindslev vil meget gerne have information om, hvis der er arbejdsgange på SDU, der ikke er rationelle. Han opfordrede til, at han gøres opmærksom på problemstillinger, og eventuelle løsningsforslag.

## **8. New guidance on managements duty to provide information** by Kirsten Præstegaard

The secretariat for Cooperation and Joint Consultation Committees in the State has issued a new guidance on managements duty to provide information. The new guide has been circulated on the 19<sup>th</sup> of June 2024.

**Appendix 3:** [Guidance-on-managements-duty-to-provide-information\\_web.pdf](#)

**Appendix 4:** [Circular on the Agreement regarding cooperation.pdf](#)

Kirsten Præstegaard informerede om, at der er kommet en ny vejledning fra Samarbejdssekretariatet. Kirsten gjorde opmærksom på, at basis-aftalen fastlægger fire forhold som ledelsen skal informere om i samarbejdsudvalget.

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og forventede udvikling i aktiviteter samt den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.

#### 4. Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering.

Der skal informeres fra ledelsen så tidligt som muligt, og der skal være mulighed for at drøfte emnerne rettidigt og grundigt. B-siden skal kunne drøfte det videre med deres bagland. Medarbejderrepræsentanter har på TSU møder ret til at informere om de emner, der optager dem. Drift i sig selv er ikke dækket under pligten om information, der skal informeres om i TSU, undtagen, hvis der er tale om væsentlige ændringer i driften. Information, der videregives til TSU kan ske enten skriftligt og/eller mundtligt.

Christian T. Veje spurgte ind til, hvem der vurderer, hvornår beslutninger medfører væsentlige ændringer i vilkår for flere medarbejdere. Kirsten Præstegaard svarede, at det er institutleder/sekretariatschef, der laver denne vurdering.

Henrik Bindslev understregede, at det er vigtigt vi på SDU er afstemte omkring, hvad 'udbud' betyder. Vi risikerer at blive overvældet i information, og vi må være klare på, hvornår det er relevant at drøfte i TSU. Den danske version af appendix 3 og 4 vil blive placeret på SP.

#### 9. The establishment of SDU Joint Car fleet by Kirsten Præstegaard

In June 2024, the Executive Board approved the establishment of the joint car fleet: "Approved the revised implementation plan for the establishment of a joint car fleet at SDU as of 1 January 2025."

The Board of Directors adopted at the same time the ambition of zero CO2 emissions from Scope 1 by 2030 (net-zero). SDU's emissions associated with the university's cars are precisely the primary emission factor, accounting for 80% of Scope 1's emissions.

This ambition is anchored in the Climate Plan 2022-2024, C1:

"... development and implementation of the university's entire car fleet with a clear climate focus and through the involvement of employees."

SDU has 52 cars and vans divided into main academic areas and departments. 48 of the cars run on fossil fuels. The 52 cars drive an average of 13,000 km per year. At SDU, we can do better, both in terms of the number of electric cars and capacity utilization!

Kirsten Præstegaard informerede om, at TEK har meldt de af vores mulige TEK-biler ind i den fælles SDU-pulje fra den 1. januar 2025. Man har nu igangsat udbud ift. det bookingsystem, der skal bruges til booking af bilerne. Teknisk Service kommer til at overtage serviceringen af bilerne. SDU's fælles bilflåde vil blive udskiftet til el-biler, således at bilpuljen er CO<sub>2</sub> fri i 2030.

#### 10. APV 2024 by Susanne P. Arnsted Status on APV 2024.

**Appendix 5:** [APV-2024 - Message to employees.docx](#)

Susanne P. Arnsted opfordrede institutlederne til at motivere deres medarbejdere til at besvare APV'en når den kommer. Susanne P. Arnsted sendte mail ud 30. august med slides man kan bruge i denne sammenhæng. Der kom opdateret materiale fra SDU HR i går, og Susanne opfordrede til, at man plukker slides fra SDU HR's også, hvis man ønsker dette. Materialet kan med fordel gennemgås på institutmøder for at højne opmærksomheden på APV'en.

Den 8. oktober sendes link til spørgeskemaer ud til alle SDU-medarbejdere. Der er både et spørgeskema om fysiske forhold og trivsel. Alt er anonymt i den psykiske del af APV'en, men kommentarfejlterne i den fysiske APV er ikke anonyme, hvilket man med fordel kan gøre sine medarbejdere opmærksomme på.

#### **11. News from HoAMU by Lars Duelund**

Lars Duelund informerede om to emner fra seneste HoAMU. Det ene var evaluering af valget til arbejdsmiljøorganisationerne, hvor det blev drøftet hvorvidt processen skulle styres fra centralt hold eller decentralt. Der blev ikke truffet beslutninger på mødet. Derudover var der en drøftelse om, hvordan man sikrer at folk deltager i den kommende APV, og hvordan man får særligt udenlandske ansatte motiveret til at deltage i APV'en.

#### **12. Status of near misses and accidents at work including learning points from safety inspections by Heads of Department**

**Appendix 6:** [2024-09-25 Accidents, near-misses and occupational diseases.docx](#)

**Appendix 7:** [2024-09-25 Safety Inspections - TEK Learning Points.docx](#)

Ulykke på MMMI gav vigtig læring til alle. Det var en stor hjælp for de involverede, at alle informationsdatablade var opdaterede og fandtes både på engelsk og dansk.

Uheld på IME har ført til, at man nu kigger ind i andre måder at sikre de madrasser, som bruges til landing af droner, ikke kan bryde i brand. Det kan være man kan benytte sig af brandhæmmende tæpper.

På IGT drøfter man nu, hvordan man i fremtiden undgår en eksplosion i mikrobølgeovnene. Institutet har foreløbigt inddraget alle mikrobølgeovne, og er ved at undersøge, om man bør bruge beholdere uden skrueåbning, men med prop, der springer op. Eller om der er en helt anden måde at undgå eksplosionen på. Henrik Bindslev bad Lars Duelund sikre, at der bliver lavet en root-cause analyse, samt beskrivelse af, hvad vi har lært af ulykken og hvordan vi skal gøre fremover i stedet. Vi følger op på denne ulykke igen ved næste møde.

Henrik Bindslev understregede, at vi må sætte en ære i at tænke alle scenarier igennem. Men vi kan ikke skrive alle tænkelige scenarier ned, og huske dem i hovedet. Man må også huske at tænke sig

godt om i situationen, og overveje scenarier i den givne situation. Nogle kan en proces se meget anderledes ud, hvis man fx skifter lokation eller processen tages ud af de vante rammer.

Susanne P. Arnsted pointerede, at risikovurderinger skal opdateres, hvis der er forhold, der ændrer sig i en proces.

Kirsten Præstegaard bemærkede, at vi skal være opmærksomme på aktiviteter i forbindelse med brobygningsarrangementer, hvor der kan indgå forsøg og demonstrationer.

Sanne Lefevre kommenterede, at det er vigtigt at involvere andre i processer. Vi er bedre når vi taler sammen om det, og tænker hele processen igennem.

### **13. AoB**

Susanne P. Arnsted opfordrede til at lederne minder medarbejdere om, at de ikke behøver at vente 3 år på en ny APV for at melde evt. problemer ind. Man er altid velkommen til at melde sine problemer og udfordringer ind så snart de opstår.