

FSU Tech møde den 6. oktober 2020 kl. 12.30-14.30

Lokation: Videomøde på Zoom

Deltagere: Dekan Eskild Holm Nielsen, Jens Peder Ulfkjær, Stig Vilsgaard Ravn, Steen Henrik Møller, Charlotte Elisabeth Kler, Uffe Pilegård Larsen, Johannes Ravn Jørgensen, Jens Bøgestrand, Peter René Kithler (væk fra 13.00 til 13.30), Anders Branth Pedersen, Mogens Sandø Lund, Hanne Vester Rasmussen, Hanne Bach, Conni Simonson og Mie Lundgaard, Pia Thystrup (ref.), Ida Marie Gerdes (ref. pkt. 2,3,6).

Gæster: Peder Damgaard under punkt 2

Afbud fra: Pia Grewy, Jens Barfod

Deltagende suppleanter:

Referat

1. Kl. 12.30-12.35 (5 min) (v/EHN)

Godkendelse af dagsorden

Godkendelse af dagsorden og kommentarer til referatet fra 7. september 2020.

2. Kl. 12.35-13.05 (30 min) (Bilag) (v/Peder Damgaard)

Økonomi – ØR3

Peder Damgaard gennemgik ØR3 og budgettet:

- Fælles budget med NAT i 2020
- Der har været covid-relaterede opbremsninger i forbruget
- Vi skal bruge flere midler resten af året
- Vi må have et overskud på 2,5% af indtægterne, svarende til ca. 72 mio., øvrigt overskud går retur til rektor
- I resten af året er det i forhold til driften, at vi kan justere op og ned

Spørgsmål og kommentarer:

FSU syntes, at det så fornuftigt ud, og spurgte til, om der var besparelser i sigte. I 2021 har vi eget budget, og der er umiddelbart ikke besparelser i sigte i 2021. Vi er pressede på indtægtssiden på et par af institutterne med myndighedsbetjening. En af udfordringerne er at få en tilstrækkelig høj gennemsnitlig overhead. FSU efterspurgte i den forbindelse en oversigt, der viser hvilke udgiftstyper, de forskellige fonde dækker.

3. Kl. 13.05-13.20 (15 min) (v/EHN)

Status på corona

Der er relativt højt smittetal, men stabilt. Dispensation for 1 meter krav gælder kun værksteder, klinik og laboratorier. Siden august: 9 smittetilfælde blandt de studerende, 15 blandt medarbejdere, alle fra udefrakommende begivenheder. Vi skal være opmærksomme på det psykiske arbejdsmiljø, der kan være samtaler og andet, der gør, at man kan tage på arbejde. Vores studenterforeninger

udviser stor ansvarlighed og vi skal huske, at for nogle studerende er deres medstuderende den eneste relation, de har i hverdagen. VIP og ansatte skal være rollemodeller. Vi skal huske at, der er nogle, der bor alene, og udenlandske medarbejdere, der er kommet hertil under corona, som har været meget isolerede i hele perioden. Lav langsigtede planer – det giver forudsigelighed.

Spørgsmål og kommentarer:

FSU spurgte til, om vi skal lade os influenza-vaccinere. Dette er ikke et krav fra myndighederne. Der blev gjort opmærksom på det psykiske arbejdsmiljø og Hanne Vester fortalte, at en lille undersøgelse viste, at ca. 1/3 har det psykisk værre end under nedlukningen, 1/3 har det på samme måde og 1/3 har det bedre. Det er vigtigt, at vi taler sammen, da det er noget, der kommer til at tage lang tid. FSU gjorde opmærksom på hjemsendelsens betydning for u hensigtsmæssige arbejdsforhold og behovet for at understøtte bøvlede arbejdsforhold i hjemmet. EHN og ledelsen har fokus på dette, og det er vigtigt, at vi opnår en form for normalitet. Der ligger en opgave i at få medarbejderne til at være fornuftige i deres adfærd, langt hen ad vejen er det mere sikkert at tage på arbejde end at tage ud at handle. Der skal være mulighed for at tilbyde udstyr til hjemmearbejdsplads, f.eks. ekstra skærm el. lign (EHN).

4. Kl. 13.20-13.35 (15 min) (Bilag) (v/EHN/PT)

Drøftelse: Lønforhandling: Resultater og evaluering - lønforhandling 2020

Der var med dagsordenen udsendt oversigter over de midler på institutter og centre, der er indgået løn aftaler for.

Medarbejdersiden kommenterede i forhold til statistikken, at TAP mænd får færre tillæg og flere engangsvederlag. Dekanen var af den opfattelse, at det kan være et spørgsmål om, at der er ved at ske en udligning af lønforskelle.

Dekanen vil gerne have, at der gives flere engangsvederlag. Medarbejdersiden kan tilslutte sig, at der gives flere engangsvederlag, hvis de midler, der bruges hertil, går tilbage i budgettet næste år. Den nuværende økonomiske ramme er ikke befordrende for medarbejdersidens støtte til, at lønforhandlingsbudgettet i stor stil udmøntes i engangsvederlag.

Efterfølgende har medlemmer fra B-siden gjort opmærksom på, at ikke alle var enige i det synspunkt, og at man kan overveje at tage emnet op i lønudvalget.

FSU efterspørger mere statistik over tid, hvilket vil give et bedre billede af udviklingen.

Drøftelse af lønkriterier for lønforhandling 2020

Fakultetsledelsen på både NAT og TECH har foreslået følgende ændringer:

- Forskningsindsats - ændres til: Forsknings- og udviklingsindsats
- Undervisning
- Videnudveksling – ændres til: Videnudveksling og erhvervssamarbejde
- Talentudvikling
- Forskningsledelse og internationalisering – ændres til: Forskningsledelse, herunder medvirken til internationalisering og diversitet
- Hjemtagelse af eksterne midler
- Ledelse

FSU drøftede de foreslåede ændringer og tilslutter sig disse.

5. Kl. 13.35-13.55 (20 min.) (Bilag) (v/EHN/PT) Drøftelse: ABC-kriterier

I forlængelse af at den nye stillingsstruktur trådte i kraft 1. januar 2020, er der stillet øgede krav til undervisning, også for forskere og seniorforskere.

Fakultetsledelserne har derfor været nødt til at se på en tilpasning kriterierne for varig ansættelse (ABC-kriterierne), så kravene i den nye stillingsstruktur bliver afspejlet i disse. Opgaven er søgt løst ved at udvide undervisningsbegrebet til også at omfatte efter- og videreuddannelse, og det betyder implicit også udfærdigelse af materialer hertil. Det er også præciseret, at vejledning af studerende også omfatter PhD studerende.

For så vidt angår populærvidenskabelig outreach, så er kravene også her blevet ens, hvilket har betydet et øget krav til lektorer på dette område.

FSU tilslutter sig de foreslåede ændringer, som under de givne vilkår er den bedst mulige løsning. Medarbejdersiden opfordrede til at overveje, om man kunne tage eksamination og censorgerning med i undervisningsbegrebet. Eskild præciserede, at dette er inkluderet i forståelsen af det nuværende forslag til formulering af det brede undervisningsbegreb.

6. Kl. 13.55-14.25 (30 min) (Bilag) (v/EHN/ML) Strategi

TECH har igangsat en strategiproces, der skal gøre os til det samarbejdende og grønne fakultet. TECH er et nyt fakultet, som har brug for en fælles retning og identitet, og skal TECH have omsat AU-strategien. Vi har igangsat en tresporet strategiproces, der på den ene side skal omsætte AU strategien til TECH, og på

den anden side give vores nye fakultet en fælles identitet indadtil og en stærk profil udadtil. Strategiprocesen understøttes af konsulentbureauet Mobilize.

De tre spor i strategiprocesen er:

- Ledelsesudvikling i fakultetsledelsen
- Fire fokusgrupper med fire strategiske temaer:
 - Kultur og identitet
 - Grøn omstilling
 - Entreprenørskab
 - Digitalisering
- Administrativt samarbejde, koordinering og prioritering

Strategiprocesen pågår i efteråret 2020 og det tidlige forår 2021. Empowerment er centralt i processen. Empowerment skal gøre institutterne til herre i eget hus.

Ingeniørdelingen er ikke en del af strategiprocesen, da den blev sat i værk tidligere. Der følger en implementeringsproces. Implementeringsprocessen vil blive udarbejdet med inddragelse af AU HR og FSU. Arbejdet bygger videre på institutternes strategiarbejde, f.eks. i forhold til FNs klimamål.

Spørgsmål og kommentarer:

FSU kommenterede, at det er svært at få folk til at blive entusiastiske; vi oplever, at der sker et skred, og at der er flere og flere administrative opgaver, der tilflyder institutadministrationerne fra centralt hold. EHN gjorde opmærksom på, at det er vigtigt, at den administrative understøttelse afspejler opgaverne, og at medarbejderne oplever, at deres arbejde støtter den faglige ledelse. I processen skal det sikres, at det administrative arbejde understøtter ledelsen. Der pågår en dialog med institutsekretariatslederne, der skal sikre samarbejde og synkronisering på tværs (HVR).

FSU påpegede, at strategien skal være kortfattet, men langsigtet. EHN henviste til den illustrative, kortfattede sekskantmodel i strategien og de langsigtede, vigtige og spændende mål, herunder de interdisciplinære samarbejder

7. Skriftlige meddelelser (bilag)

- Tenure track politik og administrationsgrundlag vedtaget
- Forretningsorden for samarbejdsudvalg
- Den statslige kompetencefond

Der blev spurgt til AU's hjemmesides anvendelighed som overbliksskabende. På hjemmesiden er der en **kort** intro til statens kompetencefond, og så er der link videre. <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/kompetenceudvikling/kompetencemidler/>

Så det bedste er at henvise direkte til kompetenceudvikling.dk for at skabe overblik over frister.

8. Kl. 14.25-14.30 (5 min)

Eventuelt

Eskild orienterede kort om ingeniørprocessen.

Bestyrelsen forventes at tage den endelig beslutning den 8. oktober. Derefter vil der komme nyhedsmail ud til alle medarbejdere. Der har været tilfredshed med, at processen har været kort.

Tak til alle de bidrag, der er kommet. Der har været arbejdet meget konstruktivt og loyalt alle steder i organisationen.

Medarbejdersiden spurgte til de forespørgsler om sexismen og krænkende adfærd, der har været på institutterne. Dette er sket på baggrund af forespørgsel fra en journalist, der med meget kort frist har stillet spørgsmål om dette.

Næste møde:

Næste ordinære møde i FSU Tech er d. 26. november 2020.

Der udover er der ekstraordinært møde om omstruktureringen af ingeniørområdet den 19. oktober 2020.