

## Til medlemmerne af samarbejdsudvalget

Thomas Bak (formand)  
Gitte Lyng (ledelsesrepræsentant)  
Patrick Eggers (IDA /APMS)  
Troels Pedersen (IDA og DM /WCN)  
Kirsten Mølgaard Nielsen (IDA og DM /Automation)  
Lars Bo Larsen (IDA og DM /SIP)  
Morten Falch (IDA, DM og DJØF /CMI)  
Allan S. Faber (HK, KS og DJØF /A-TAP)  
Heidi Sørensen (HK, KS og DJØF /A-TAP)  
Simon Jensen (Metal /T-TAP)

## Referat af Samarbejdsudvalgsmøde den 11/12 2019

---

---

### Dagsorden:

#### 1. Godkendelse af dagsordenen

Dagsorden blev godkendt.

#### 2. Temaer for MUS 2020

*Ledergruppen har ønsket at metrikkerne indarbejdes som et værkstøj i MUS 2020. Et tema kan være: "Hvordan strategien for ES kan realiseres for den enkelte medarbejder– og hvad den enkelte kan bidrage med for at strategien realiseres".*

Der var på mødet enighed om, at metrikkerne er vigtige at berøre ifm. MUS. De er dog alene relevante for VIP.

Der var en diskussion af, om institutledelsen skal udarbejde datamaterialet, eller om man som VIP selv indsamler data. Aftalen blev, at datamaterialet ikke præsenteres for medarbejderne. Forslag om at lave "trafiklys" på datasættet blev også afvist.

Det blev understreget, at metrikkerne er kun noget, man kan støtte sig til i forbindelse med MUS, men de kan ikke være styrende for en MU-samtale.

I forhold til at inddrage strategiarbejdet i MUS var der ligeledes enighed om, at vi, for de fire punkter, der er arbejdet med på institutseminaret, vil inddrage disse i MUS. Hvis tidsplanen for det videre arbejde holder, passer det med, at vi har et udkast til strategi for de fire punkter klar inden MUS i 2020.

LBL foreslog, at man for A-TAPs vedkommende inddrager konsekvenser af den nye teamstruktur med teamledere i MUS. GL oplyste, at der vil ske en evaluering af A-TAP organiseringen i løbet af februar

2020. På baggrund af denne evaluering, vil der evt. blive foretaget mindre justeringer i måden, arbejdet udføres.

### 3. Metrikker - se bilag

*Metrikker – opsamling og bilag. Herudover har medarbejdersiden stillet forslag om, at det evt. vil være en idé at formulere nogle forskellige måder, man kan leve op til kravene i metrikkerne på – noget i retningen af de arketyper, vi tidligere har beskrevet.*

Dokumentet omhandlende metrikker har tidligere været behandlet. Siden sidste behandling har dokumentet har været i høring hos ledere og medarbejdere.

Medarbejdersiden oplyste, at man generelt er positivt indstillet til metrikkerne. De mangler dog information om, hvem der skal sørge for at udarbejde datamaterialet (lave excel-løsningen) samt hvad metrikkerne skal anvendes til. Der er bekymring over, at man med metrikkerne bevæger sig fra sektionsniveau til individniveau, og man kan opfatte metrikkerne som en form for kontrol af medarbejderne.

TBA henviste til, at formålet med metrikkerne er beskrevet øverst i metrik-dokumentet (kopieret ind herunder).

*This document aims*

- *to provide a shared framework for discussion of scientific staff expertise, achievements and goals*
- *to help scientific staff evaluate and plan their professional development*
- *to serve as a guide in the promotion and appointment of staff*
- *to clarify expectations for individual scientific staff*

Mange medarbejdere har efterspurgt en forventningsafstemning i form af metrikker. Metrikkerne er selvfølgelig en form for kontrol. Denne kontrol har imidlertid hele tiden fundet sted, men nu er den samlet i dataene, der indgår i metrikkerne.

Herefter blev beskrivelsen af metrikkerne gennemgået og specifikke spørgsmål afklaret.

Side 1

Under overskriften 'Working with others' præciseres 'Supervision and mentoring' til 'Supervision and mentoring of colleagues'.

Der blev spurgt til, om de nævnte underpunkter er eksempler eller om det er udtømmende lister. TBA svarede, at det bør være udtømmende lister.

Der blev foreslået en femte kategori, som dækker bl.a. gymnasiebesøg, råds- og udvalgsdeltagelse o.l.. TBA oplyste, at dette er dækket af de fire nuværende kategorier.

Side 2

På side 2 mangler medarbejdersiden alt det, der på side 1 ligger under 'Working with others'. TBAs svar var, at de ting, der ligger her er svære at sætte tal på, men at opgaverne ikke desto mindre er værdifulde og tæller med i det samlede overblik.

Der blev spurgt til, hvordan vi matcher den undervisning, der rekvireres. TBA svarede, at vi bruger ca. 90% af undervisningskapaciteten. Vi rekvirerer pænt fordelt på tværs af sektioner. Internt i sektionerne kan der dog være ubalance ned på de enkelte medarbejdere. Ledelsens arbejder med at sikre at undervisning er fordelt ligeligt. I sektionerne skal der mere fokus på, at fordelingen blandt sektionens medarbejdere bliver ligeligt og at alle VIP skal deltage i undervisning.

Der var et spørgsmål angående økonomien i forhold til minimumsnormer. Er det ikke sådan, at hvis alle leverer minimumsnormer, hænger økonomien ikke sammen? Det er korrekt, at minimumsnormerne ikke leverer tilstrækkelige indtægter til at sikre økonomien. Der blev spurgt til, om minimumsnormerne kan sættes ned. TBA svarede at han godt vil være med til at kigge på en nedsættelse på 10% på baggrund af reduktion af betalingen for undervisning.

KMN vurderer, at minimumsnormerne er høje. Minimumsnormerne bør fastsættes ud fra hvad medarbejdere kan udføre på en 37 timers arbejdsuge og ikke ud fra de nuværende tal, hvor den gennemsnitlige arbejdstid ifølge medarbejdernes opgivelser er højere end 37 timer. Hvis der skal være fleksibilitet bør minimumskravene fastsættes så medarbejderne kan over-performe på en eller flere parametre med 37 timers arbejdsuge.

Der blev spurgt til, om alle institutter på TECH har de samme minimumsnormer. Dette kunne TBA afkræfte, da normerne er forskellige alt afhængig af, hvordan sammensætningen af opgaver er i institutterne.

Det ser ud til, at der kan være et problem i forhold til undervisning på bacheloruddannelserne, hvor undervisningen skal foregå på dansk. Dette kan føre til, at især dansktalende medarbejdere kommer til at undervise meget og at det samtidig kan være svært for ikke dansktalende undervisere at få tilstrækkelig undervisning. TBA oplyste, at vi i forbindelse med ansættelser ikke må have lov til at foretrække dansktalende ansøgere, og at vi dermed ikke kan forhindre problemet. Der skal dog arbejdes med danske sprogkompetencer for fastansatte medarbejdere.

Der var også uklarhed om begrebet 'fractioned'. TBA forklarede ved hjælp af et eksempel, at fraktionere skal forstås i forhold til ansættelsesgraden. En 50% ansættelse vil betyde at alle metrikkernes minimumsnormer tal ganges med 50% procent. Det blev aftalt, at der skal laves en fodnote, som forklarer dette. Fodnoten lyder: *"With an employment rate of 50%, the min. norm for e.g. teaching is 50% of what is given here. Similar for other norms."*

Der blev spurgt til, om man skal frikøbe sig mindre, hvis man har meget undervisning. TBA svarede, at minimumsnormer ikke ændres ved en stor indsats på andre parametre.

I forhold til ekstern funding, blev der stillet spørgsmål til, om ikke det giver et bedre billede, at tælle fremsendte ansøgninger frem for at kigge på den omsætning, man får hjem. Dette afviste TBA, da det ikke er mængden af ansøgninger, der er vigtig, men kvaliteten. Fokus på antal afsendt ansøgninger kunne i værste fald tilskynde til en kultur, hvor vi fremsender ansøgninger blot for at søge. Der var usikkerhed på, om det er hjemtag af projekter eller projektomsætning vi taler om? TBA redegjorde for at det er omsætning.

Der blev fremsat forslag om at tælle antal papers i stedet for BFI points for at fremme samarbejde. TBA mener at der er en interessant ide, som vi på sigt kan se på. Pt. har vi dog ikke redskaberne til at tælle publikationer på andre måder end via BFI.

Det blev pointeret, at der var meget høje krav til professorer. TBA fortalte, at ingen af de professorer, han har talt med har udtrykt et ønske om at reducere normerne.

I forhold til at fremme samarbejdet i instituttet, afviste TBA, at dette kan ske via KPI'er. Der skal fokus på samarbejde på anden vis end via incitamentsstruktur.

Det blev foreslået, at der udarbejdes to eksempler på aktiv forsker og aktiv underviser – lidt i lighed med de arketyper, vi tidligere har anvendt. Dette ønsker TBA ikke, da det ikke er det gode eksempel at tage udgangspunkt i minimumsnormer.

Det blev fremført, at man med begrebet 'past mean' ikke kan lave en valid sammenligning med minimumsnormer. TBA ønskede dog ikke at fjerne 'past mean', idet det sender signal om, at ikke alle kan lægge sig på minimumsnormerne.

Der var ønske om, at 'andet' aktiviteter beskrives, så medarbejderne gøres opmærksom på, at denne type aktiviteter er vigtige, også selv om de ikke værdisættes med en valuta i metrikkerne. Der tilføjes en note om dette.

Helt kort kan ovenstående diskussion summeres op i følgende ændringer til metrikkerne:

1. Fraktioneringsprincippet forklares ved et eksempel
2. Minimumsnormen for undervisning reduceres med 10%
3. Der udarbejdes en note om 'andet' arbejde ikke fremgår af normerne, men at arbejdet stadig er vigtigt

LBL og KMN ønskede følgende taget referat: "Med baggrund i diskussionen kunne LBL og KMN ikke tilslutte sig dokumentet i sin nuværende form, da metrikkerne efter deres mening fokuserer alt for skarpt på nogle få parametre, udvalgt blot fordi de er nemt målbare. Dermed reflekterer de reelt ikke de arbejdsopgaver VIP udfører."

#### 4. Implementering af nye undervisningsnormer - se bilag

*Opfølgning på plenummøde 21/11-2019.*

OA deltager på punktet

LBL gav udtryk for at det er godt, at der endelig er lavet en sådan opgørelse. Han mener dog, at den grafiske fremstilling giver indtryk af, at det er mængden af timer, vi anvender til undervisning, der er årsagen til underskuddet. Det er han ikke enig i og mener, det er de indirekte omkostninger (FS- og FU-bidrag), der resulterer i underskuddet.

Til dette svarede TBA, at vi ikke selv bestemmer størrelsen af taksameteret samt de bidrag, vi betaler af indtægterne. Givet disse betingelser, må vi konstatere, at alle vore uddannelser giver underskud. Det er ikke dagsordenen, at uddannelserne skal balancere og vi har ikke pt. til hensigt at flytte færre indtægter fra forskning til undervisning.

MF fortalte, at han ikke kunne se, hvorfor der er så stort fokus på normer for undervisning. TBA svarede, at han heller ikke går ind for at tælle timer og lave beregninger. Han håber, at fokus kan flyttes, nu hvor instituttet får indtægter på basis af STÅ i modsætning til tidligere, hvor vi afregnede i timer.

Der blev stillet spørgsmål om, hvordan man forestiller sig implementeringen skal finde sted. OA har bedt uddannelseskoordinatorerne komme med forslag til, hvordan dette kan udmøntes. Forelæsninger vil i mange tilfælde kunne tilpasses rammen med mere selvstudium til de studerende. OA er mere bekymret for vejledning. Det er færre timer til vejledning end tidligere. Det bliver nødvendigt at forberede vores studerende på, at der er færre timer til vejledning.

KMN gav udtryk for, at uden retningslinjer vil de fleste vil gøre som de plejer og bruge det samme antal timer, som de plejer. Den underviser, som retter til de nye normer, vil stå som skurken og få kritik i semesterevalueringen. TBA svarede, at det skal ikke være sådan, at dem som retter sig efter normerne

bliver sorteper. En mulighed er mere håndfaste regler for implementering af ændringen. Dette var LBL enig i.

OA spurgte til, om SU anbefaler, at der udmeldes regler fra institutledelsen. Hvis det gøres meget håndfast, er han bekymret for, det kan ødelægge initiativer med anderledes undervisning. På den anden side skal uddannelserne stilles ens. LBL foreslog, at vi reducerer undervisningstimerne med 20%. Dette vil dog ikke stille uddannelserne ens, da der allerede i dag er forskelle i antal undervisningstimer, da det har været op til den enkelte underviser at tolke normerne. TP fortalte, at det er en udfordring at lave om på kurser for at møde nye normer, således man ikke overperformer tidsmæssigt ift. de nye normer. TBA spurgte, om vi kan gøre som PLAN og give eksempler? Dette forslag vandt tilsagn.

I forhold til vejledning var der forslag om at man kan vejlede flere grupper sammen, hvilket kan reducere antallet af timer. Dette har vi tidligere gjort. KMN gjorde opmærksom på, at der kommer kø hos kursusholder, hvis vejledning skæres ned.

OA opsummerede således.

I forhold til kurser, vi skal være mere håndfaste med håndhævelsen af normer. Vi giver en række eksempler på, hvordan man kan undervise inden for normen. Det vil tage tid at få indfaset de nye normer. Det første år, man kører kurset, bruger man mere tid end de efterfølgende år. Der bør være en vis sikkerhed for at man kan køre kurset i flere år, så man kan tjene de investerede timer ind igen.

I forhold til vejledning. Overvej om vi kan afvikle vejledning på anden vis, f.eks. ved fællesmøder, større grupper, klippekort, max antal sider. Samtidig skal vi være opmærksomme på, at de studerende ikke henter vejledning hos andre end den tilknyttede vejleder.

## 5. Udmøntning af driftsmidler i budget 2020

*Hvad er hensigten med og reglerne for udmøntning af sektionsannuum og projektlederens rådighedssummer?*

TBA gennemgik kort hensigt og regler if. Sektionsannuum og rådighedssummer. Han forklarede, at hvert UK10 ÅV giver tkr. 25 i annuum midler til sektionen. Det er sektionsleder, som udmønter disse midler. Projektledere har til deres disposition 5% af årets projektomsætning. For projektledernes rådighedssummer gælder, at uforbrugte midler overtages af institutleder 1. november det pågældende år. For både sektionsannuum og rådighedssummer gælder, at man ikke kan overføre midler fra et år til et andet. Midlerne kan bruges til drift og evt. finansiering af få måneders løn til tidsbegrænsede ansatte. Hensigten med midlerne er at gøre det simplere at være sektionsleder samt at skabe incitament til at være projektleder.

SJ gav udtryk for, at han kan være bange for, at man nogen steder ikke vil bevilge udstyr til studerende af vejledernes annuum. TBA svarede, at det skal der være plads til inden for sektionsledernes annuumsum.

TP opfordrede til at hensigten skal gøres meget klar for sektionslederne. Der er i nogle sektioner opfordret til at pulje alle midler, så annuum de facto bliver som tidligere. TBA forklarede, at ingen projektleder er forpligtet til at lægge sine 5% midler i puljer. Puljerne er der for at udgøre et incitament og dette må ikke fjernes. Det er selvfølgelig i orden at pulje midler, hvis projektleder ønsker at pulje, men man kan ikke tvinges til det.

KMN spurgte til, hvad det er, der tilskynder til undervisning. Det giver god mening at tilskynde til at tage projekter hjem, men ville ønske, at der også var incitament på uddannelsessiden. Det kunne f.eks. være til ekstraordinær god uddannelse eller udvikling af nye og eksisterende uddannelser. TBA svarede, at rektor har ønsket yderligere incitament til hjemtag af eksterne midler. Tidligere havde vi 2% initiativmidler til projektledere, men disse udbetales ikke længere. Disse blev mest udbetalt som løntillæg. 5% rådighedsmidlerne kan ikke udbetales som løn. Lokallønsaftalen indeholder mulighed for at forhandle tillæg også til en ekstraordinær uddannelsesindsats.

#### **6. Informationsniveau og arbejdsfordelingen i forbindelse med udarbejdelsen af rejseafregninger**

LBL spurgte i forhold til udarbejdelse af rejseafregninger, hvorfor denne opgave er flyttet fra TAP til VIP. TBA svarede, at hidtil har opgaven altovervejende ligget hos VIP. Der har dog været enkelte VIP, som har fået udarbejdet rejseafregning af TAP. Fremover er det alene gæster og professorer, som man får lavet rejseafregning af forskerstøtteteamet. Det er dog altid muligt at få rådgivning i forskerstøtteteamet til udarbejdelsen af rejseafregninger. Dette i erkendelsen af, at vores rejseafregningssystem ikke er specielt brugervenligt.

#### **7. Meddelelser og eventuelt**

TBA opfordrer til, at SU medlemmerne minder om, at alle medarbejdere bør udfylde trivselsmålingen.

SJ gjorde opmærksom på, at dem som har delt deres kalender viser mødeindkaldelser inkl. bilag til dem de har delt kalender med. Dette gælder især i SU, hvor vi af og til behandler fortroligt materiale, men også andre steder kan det være uhensigtsmæssigt at materiale deles via kalender.

LBL fortalte, at på VIP området har 4. kvartalsforhandlingerne været en positiv oplevelse, hvor både undervisnings-indsatser og projekthjemtag er blevet honoreret.

#### **Referatet er godkendt**

Referent

Gitte Lynge