REFERAT

**af møde i Det Humanistiske Fakultets Samarbejdsudvalg**

**Til stede var:** Simon Møberg Torp

Alexandra Holsting

Per Krogh Hansen

Sharon Millar

Marianne Wolff Lundholt

Martin Rheinheimer

Søren Wind Eskildsen

Helle Lykke Nielsen

Vivi Damgaard

Simon H. Hedegaard

Peter Juul Nielsen

Caroline Schaffalitzky de Muckadell

Christian Ø. Heyde-Petersen

Stine Bøtchiær

**Fra administrationen deltog:** Mads Funding

Bettina Ibsen Hilt

**Desuden deltog:** Kurt Kjær Olesen (til behandling af pkt. 1)

Ole Sørensen (til behandling af pkt. 2)

Lars Grassmé Binderup og Lone Granhøj (til behandling af pkt. 6)

**Mødedato:** 14. april 2021

|  |
| --- |
|  |
|  |

**Punkt 1: Arbejdsmiljø**

Martin Rheinheimer orienterede pva FAMU:

FAMU har netop gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af årets forløb, arbejdsmiljøgruppernes besvarelser, de i 2020 gennemførte mini-APV’er og arbejdsgruppens forventninger og planer for 2021.

Følgende opmærksomhedspunkter på tværs af enhederne blev noteret:

* Work/life balance (temaet blev taget op af FAMU i efteråret 2020)
* Stress/ensomhed
* Post budgettilpasninger – trivsel – hvordan lander vi godt som organisation på den anden side
* Post corona – hvad har vi gjort os af gode erfaringer med det virtuelle samarbejde, som vi fortsat med fordel kan bruge; ’Godt samarbejde på distancen’
* Ergonomi hjemme og på campus
* Bevægelse som en del af arbejdskulturen

FAMU arbejder videre med temaet ’godt samarbejde på distancen’.

**Punkt 2: Budgettilpasning**

Simon Møberg Torp oplyste, at alle berørte medarbejdere på nær en enkelt har indgået frivillige fratrædelsesaftaler. (Efterfølgende har også den sidste indgået en frivillig fratrædelsesaftale). Udmelding omkring fratrædelse er op til den enkelte medarbejder.

Ole Sørensen tilføjede, at rammeaftalen for frivillig fratrædelsesordning har været god for arbejdstager. Ole Sørensen understregede samtidig, at enkeltsager ikke behandles i SU.

Simon Møberg Torp oplyste, at Fyens Stiftstidende, der har vist interesse for besparelsesprocessen, har skrevet, at der er tale om 50 afskedigelser i alt. Dette er forkert. Det drejer som om 23 berørte medarbejdere på SDU i alt.

Alexandra Holsting spurgte til opfølgende tiltag i forlængelse at processen, herunder tilbagemelding ift de indkomne spareforslag.

Simon Møberg Torp oplyste, at han planlægger besøg på institutterne, og at han i den forbindelse vil oplyse om konsekvenserne af sparerunden for arbejdspladsen som helhed.

Mads Funding tilføjede, at der er forslag der skal genbesøges og drøftes i relevante råd, før der kan meldes endeligt ud i organisationen. Driftsbesparelserne i forbindelse med Covid-19 betyder, at budgettet ser fint ud i 2021.

**Punkt 3: Lønforhandlinger**

Simon Møberg Torp orienterede; lønforhandlingerne kommer til at foregå som vanligt, og institutledere og lokale TR er indkaldt til lønforhandlinger i den første halvdel af maj.

Alexandra Holsting udtalte; der foreligger en beregning fra økonomiservice, der viser, at HUM lektorlønmæssigt ligger efter de øvrige fakulteter på SDU og at SDU ligger efter de øvrige universiteter. Desuden at der er forholdsmæssigt færre professorer på HUM i forhold til de øvrige fakulteter, og at lektoratet derfor også er en slutstilling for forholdsmæssigt flere. Det burde også afspejle sig i lønnen.

Simon Møberg Torp var enig i, at der skal arbejdes med professor/lektor ratioen, men pointerede, at konkurrencesituationen på de forskellige fakulteter ikke er direkte sammenlignelig.

Caroline Schaffalitzky de Muckadell spurgte til nyt om den nye stillingsstruktur.

Per Krogh Hansen oplyste, at der skal nedsættes et nyt udvalg omkring forfremmelsesprogrammet, og at udvalgsarbejdet har været sat på pause ifm ressourceallokering til budgettilpasningsprocessen.

Mads Funding orienterede; AC-TAP-lønforhandlingerne følger AC-VIP - altså der forhandles i 2. kvartal. Ny løn forhandles inden sommer og er i proces. Lønforhandlinger med HK og Forbundet Kommunikation og Sprog er udsat til 3 kvartal. Udsættelser er begrundet i Covid-19 situationen og godkendt af HSU.

**Punkt 4: Timebanker**

SU drøftede punktet på baggrund af på forhånd udsendt notat.

Simon Møberg Torp opsummerede notatet, og bemærkede, at opsparing findes, men ikke i alarmerende grad.

Alexandra Holsting fandt tallene bekymrende og betragtede gennemsnittet som værende højt. Alexandra Holsting bemærkede desuden at balancepunktet burde være 0 og den gennemsnitlige timebank max. 12.

SU drøftede notatets beregningsgrundlag, lokalaftalens hensigt, balancepunkt, betydningen af fleksibiliteten i ordningen, de primære årsager til opsparing i timebank (frikøb/funktioner) og incitamentsstrukturen i ordningen. Desuden drøftede SU placeringen af og gensidigheden i ansvaret for timebankerne.
Generelt var der enighed om, at det er vigtigt, at institutlederne er opmærksomme på timebankerne.

Søren Wind Eskildsen havde store forventninger til den kommende lokalaftale og ønsker skarpere formuleringer og mindre elastik.

Caroline Schaffalitzky de Muckadell påpegede, at opbygning af timebanker kan være et udtryk for utryghed og utilsigtede usunde dynamikker ift arbejdsmiljø, og opfordrede til, at eksterne bevillinger og incitamentsstruktur medtages i dialogen om den nye normaftale.

Simon Møberg Torp udtalte, at den kollegiale dynamik er en væsentlig pointe og opfordrede til fokus på emnet i drøftelserne om den nye normaftale. Desuden at emnerne frikøb på tværs af undervisning og forskning og incitamentsstruktur også drøftes.
Dekanen oplyste samtidig, at timebankernes størrelse ikke har haft indflydelse på beslutningerne i forbindelse med budgettilpasningsprocessen.

Alexandra Holsting opfordrede til, at timebanker bliver et fast punkt på årshjulet. SU skal beslutte, hvornår på årshjulet punktet er mest relevant.

**Punkt 5: Covid-19 situationen**

Mads Funding orienterede om den seneste udvikling; Universitetet er som udgangspunkt fortsat lukket, medmindre man varetager en ’kritisk funktion’. Dog kan nu max 20% studerende lukkes ind til undervisningsaktiviteter og til studiepladser på biblioteket og fakulteterne.
Dekan, prodekan og ledelsen mødes i morgen for at drøfte eksamensaktiviteter online/fysisk.
HSU har besluttet at følge sundhedsmyndighedernes anbefalinger og at forudsætning for fysisk fremmøde er en negativ test max. 72 timer gammel, og at kun de studerende stikprøvekontrolleres. Ansatte kan dog kan blive bedt om at identificere sig. Der er blød tilgang til begrundelse for tilstedeværelse på arbejdspladsen – det væsentligste krav er ikke for mange ad gangen. Testfaciliteter er etableret på campus Odense i den nye DIAS bygning. Ledermail på vej.

SU drøftede udfordringerne ifm fysisk tilbagevenden, herunder opgaven omkring at finde en rummelig og hensynsfuld form. Fordele og ulemper ved fælles kontra decentrale rammer drøftedes.

Caroline Schaffalitzky de Muckadell spurgte, om man må mødes i mindre grupper - f.eks. udendørs.

Mads Funding svarede, at man gerne må mødes til walk&talk. Blot skal de gældende retningslinjer overholdes.

Simon Møberg Torp oplyste, at FAMU beskæftiger sig med gode erfaringer fra det virtuelle samarbejde, som med fordel kan videreføres, herunder kigges der på fysisk fremmøde for TAP-personalet. Udgangspunktet er at enhederne finder løsninger, ligesom en koordinering på tværs også er aktuel.

Mads Funding oplyste, at Covid-19-indsatsgruppen snart har 100 møde-jubilæum.

Simon Møberg Torp takkede fakultetssekretariatschefen for den store indsats.

**Punkt 6: Normaftalen**

Simon Møberg Torp bød velkommen til Lars Grassmé Binderup og Lone Granhøj.

Simon Møberg Torp orienterede; Normaftalen har længe trængt til fornyelse. Udgangspunktet er, at den ikke er adækvat/rimelig/retfærdig. Endvidere er der forskellig udmøntning på de forskellige institutter. Ændringen i den økonomiske ramme og forskydning ift break-even på uddannelsesaktiviteter kalder ligeledes på en fornyelse. Ambitionen er at have mulighed for at bevare bredden i uddannelsesporteføljen, samtidig med, at vi har færre kolleger – både VIP og TAP.
Dekanen udtrykte stor ros til udvalget bestående af Lars Binderup, Lone Granhøj, Per Krogh Hansen og Alexandra Holsting, der har arbejdet for det nye udkast med syn for retfærdigheden. Institutledere og fakultetssekretariatschef har været inde over udkastet. Normaftalen er en tradition på humaniora, ikke et krav. Den formelle forhandlingsret ligger i DM-regi.

Lars Grassmé Binderup supplerede; Grundtanken i reformen er, at der skal gives normtimer svarende til den reelle tid, underviserne bruger. Kompensationen gøres afhængig af antallet af (indskrevne) studerende, idet undervisning og eksamen kompenseres adskilt. Derudover foreslås en studenterantalsafhæng feedback-norm, hvorved incitament til feedbackaktiviteter øges til gavn for uddannelseskvaliteten.

Udkastet drøftes nu i baglandene nu og bemærkninger modtages gerne løbende.

Per Krogh Hansen: Nyt er det også, at der er udarbejdet af et detaljeret katalog, der tæller på den reelle opgaveløsning. Til administrative småopgaver er der lavet en standardpulje, der ikke er beskrevet i kataloget. Normsætningen kan sagtens diskuteres.

Caroline Schaffalitzky de Muckadell spurgte, hvornår vil denne aftale træder i kraft, og om der bliver en overgangsordning, idet kolleger udtrykker bekymring for, at taksering af efterårets opgaver ændrer sig.

Simon Møberg Torp svarede, at fordelen ved en overgangsordning for midlertidigt ansatte er blevet drøftet. Og at der vil være en intern re-allokering af ressourcer i forlængelse af den mere retfærdige fordeling.

Alexandra Holsting påpegede, at ’valuta’ går fra K-timer til arbejdstimer og at dette har indflydelse ift timebanker. Desuden bliver der rokket ved 50-50 forsknings-/undervisningsbalancen.

Søren Wind Eskildsen udtrykte bekymring for holddubleringsnormeringen.

Simon Møberg Torp udtalte, at der afstemmes mellem, hvad der er fagligt og pædagogisk/didaktisk forsvarligt og den økonomisk ramme.

Peter Juul Nielsen spurgte til, hvad der ligger i normaftalen om holdstørrelse og holddeling.

Lars Grassmé Binderup svarede, at holdstørrelserne fremover er på 60, baseret på antal optagede i starten af semestret. Generel break-even afhænger af bemanding, beståelsesprocent osv. Prodekanen opfordrede til pragmatisk tilgang til bemanding fra institutledere.

Simon Møberg Torp supplerede; vi opererer med en solidarisk model.

Alexandra Holsting spurgte, om break-even er udregnet på baggrund af eksisterende normaftale. Og opfordrede til varsomhed ift at skrue på alting på en gang. Desuden spurgte Alexandra Holsting til procesplan, den administrative del og en tidsramme.

Lars Grassmé Binderup svarede, at beregningerne er foretaget på baggrund af eksisterende normaftale.

Simon Møberg Torp svarede; efter drøftelsen i dag i SU udsendes udkastet. Herefter foregår der drøftelse mellem TR og kolleger. Rammen er 4 uger med et dialog-/orienteringsmøde midtvejs mellem ledelsen og TR. Det er DM og ledelsen, der underskriver. AR orienteres ligeledes om processen.

Lone Granhøj supplerede; Vi kigger på forskellige løsninger ift den administrative del. Der arbejdes på efterudvikling af Treg. Der arbejdes desuden på et centralt fællessystem for alle fakulteter til arbejdstidsregistrering, som lige nu i pilotfase/testfase på to fakulteter. Derudover kigges der på forskellige løsninger til aflønning af eksterne lektorer. En fuld administrativ implementerbar løsning afhænger af IT-service, og deadline er endnu ukendt.

Mads Funding udtalte; aftalens ikrafttræden og administrative systemer er to forskellige ting. Rekvisitionsarbejdet er i fuld gang for efteråret og disse aftaler må efterindtastes. I foråret 2022 skal de administrative systemer være fuldt implementeret.

Processen forlader SU og glider over i DM, der har forhandlingsretten. Mads Funding indkalder relevante aktører efter mødet.

Der er efterfølgende aftalt, at implementeringen udskydes til F22.

**Punkt 7: Eventuelt**

Intet at bemærke.

 Simon Møberg Torp Alexandra Holsting

 Dekan Næstformand