

## Referat

af Det Humanistiske Fakultets Samarbejdsudvalgs ordinære møde d. 4. marts 2022

Til stede var:

- Simon Møberg Torp
- Alexandra Holsting
- Marianne Wolff Lundholdt
- Martin Reinheimer
- Caroline Schaffalitzky de Muckadell
- Helle Lykke Nielsen
- Per Krogh Hansen
- Stine Bøtchiær
- Peter Juul Nielsen

Til stede online var:

- Sharon Millar
- Søren Wind Eskildsen
- Christian Heyde-Petersen

Derudover deltog:

- Bettina Ibsen (FAMU)
- Kurt Kjær Olesen (FAMU)

Fraværende afbud:

- Vivi Damsgaard
- Britta W. Thrane

Fra administrationen deltog:

- Mads Funding
- Maria Mejnborg Lidsmoes

Mødedato: d. 4. marts 2022 - hybrid

### **Punkt 1: Nyt fra fakultets arbejdsmiljøudvalg**

Simon Møberg Torp (SMT) orienterede om, at FAMU vil planlægge sociale arrangementer for arbejdsmiljøgrupperne. Arrangementerne skal have til formål at styrke både det sociale og trivslen på institutterne. Den netop opgjorte APV-undersøgelse viser forskellige udfordringer på institutterne. SMT har været i dialog med institutlederne om APV'en samt den fremtidige proces herefter. Ydermere informerede SMT om, at budgettilpasningen samt corona-situationen stadig påvirker mange medarbejdere på fakultetet. F.eks oplevede flere VIP'er at være ensomme under og efter hjemsendelse, hvorimod flere TAP'er ikke oplever dette.

### **Punkt 2: Status på APV-indsatsen på institutterne og fakultetsadministrationen**

*Institutlederne præsenterede fokuspunkter, som de på baggrund af deres APV-resultater har besluttet at arbejde videre med.*

Martin Reinheimer (MR) præsenterede tre fokuspunkter, der på IH vil blive arbejdet med: 1) stress, 2) ledelse (herunder kommunikation) og 3) kultur. Kultur indebærer måden, hvorpå medarbejderne snakker med og om hinanden.

Marianne Wolff Lundholt (MWL) fra IDK orienterede, at man i Kolding stadig har udfordringer med indeklimaet i bygningen. Et andet fokuspunkt er det psykiske arbejdsmiljø, hvor stress og ensomhed skal prioriteres. MWL orienterede om, at der kommer fokus på faglige og sociale events - særligt i samarbejde med kulturinstitutioner. Derudover vil der være fokus på stress. Både MWL og Søren Wind Eskildsen orienterede om, at medarbejderne skal blive bedre til at snakke om "hvad de mødes omkring på campus" og bevæge sig væk fra kulturen om, at man kun er fysisk til stede på campus, fordi arbejdspladsen kræver det.

Mads Funding (MF) orienterede om, at fakultetsadministrationens APV så fornuftig ud. Dog er undersøgelsen ikke nødvendigvis retvisende for fakultetsadministrationen, da SDUUP's og fakultetets APV-resultater er sammenlagte. Særlig to punkter skilte sig ud: 1) kommunikation og 2) behovet for sociale arrangementer.

Per Krogh (PK) orienterede om, at der på IKV har været en god proces efter APV'en, hvor der er blevet nedsat et samarbejdsudvalg på institutniveau. IKV har følgende fokuspunkter på baggrund af APV'en: Stress, selvledelse, ensomhed og bedre kollegialt fællesskab. Instituttet har særligt fokus på arrangementer, der styrker det kollegiale fællesskab. Sharon Millar orienterede om, at ISK har følgende fokuspunkter: ledelseskommunikation, stress og fysisk arbejdsmiljø. Under ledelseskommunikation fokuseres der på transparent kommunikation og gensidig forventningsafstemning, under stress fokuseres der på manglende

ressourcer og motivation under fysisk arbejdsmiljø fokuseres der på undervisningslokale og indeklima samt hjemmearbejde og ergonomi.

### **Punkt 3: Budget; Hvilke konsekvenser får permanentgørelsen af taxameterløftet?**

Dekanen glædede sig indledningsvis over permanentgørelsen af løftet af gruppe 1 -taksten.

SDU har på grund af usikkerheden vedrørende ophør, videreførelse eller permanentgørelse af takst 1-forhøjelsen hidtil budgetteret med 50% af taxameterløftet, således at man rent teknisk har indlagt 6 mio. kr. i HUM's indtægtsramme. Permanentgørelsen medfører derfor, at indtægtsrammen bliver løftet med yderligere 6 mio. kr. Dette indebærer, at en række budgetterede – men udmøntede – besparelser nu ikke behøver at blive gennemført.

### **Punkt 4: Udflytningsplan**

Simon Møberg Torp informerede om, at der på nuværende tidspunkt desværre ikke er noget nyt, men at der forventes at være besked i uge 11. På nuværende tidspunkt er der ikke nogen uddannelser, der har fået godkendt deres ansøgning om udflytning, derfor er der nedsat en taskforce, der har til formål at vejlede og bistå uddannelserne i ansøgningsprocessen. Alexandra Holsting nævner, at der blandt B-siden er opmærksomhed på, hvordan man udfører udflytningen af medarbejdere i forbindelse med udflytningsplanerne.

### **Punkt 5: Normaftaleimplementering**

De 4 institutter redegjorde for status i forbindelse med implementering af normaftalen. Alexandra Hosting understregede igen vigtigheden af at inddrage medarbejderne i den lokale implementering

### **Punkt 6: Drøftelse af intern medarbejdermobilitet på SDU**

Mads Funding sagde, at det som udgangspunkt er en fordel at have medarbejdermobilitet, men at det i praksis kan give visse udfordringer for organisationen. På fakultetet bliver medarbejdermobilitet sjældent anvendt og ses kun, når medarbejdere skifter stilling, men bliver i organisationen.

Der er enighed om, at mobiliteten er god, men at der for den pågældende medarbejder samt andre medarbejdere, som påvirkes af skiftet, kan være en række efterfølgende arbejdspraksisser, der kræver større arbejdsindsats grundet den organisatoriske ændring.

**Punkt 7: Årskalender**

Det besluttedes, at orienteringen om status på normaftaler tilføjes 4. kvartal. Dermed bliver normaftalen en del af årshjulet.

**Punkt 8: Eventuelt**

Simon Møberg Torp orienterede, at SDU i samarbejde med andre parter har besluttet, at samarbejdet med Rusland og Belarus på institutionsniveau skal ophøre. Det er i den forbindelse vigtigt, at SDU behandler russiske eller hviderussiske gæster, der allerede er på SDU, ordentligt og respektfuldt.

Simon Møberg Torp  
Dekan

Alexandra Holsting  
Næstformand