

Referat

Det Humanistiske Fakultet

Dato og tidspunkt:	d. 6. marts kl. 9.00 – 11.00
Sted:	
Deltagere:	Simon Møberg Torp, Mads Funding, Anne Magnussen, Per Krogh Hansen, Marianne Wolff Lundholt, Christian Heyde-Petersen, Freja Lyngsø Lund, Sara Mosberg Iversen og Erik Granly Jensen
Inviterede deltagere:	Luise Thuesen Marlin (pkt. 1.) og Bettina Ibsen (FAMU + pkt. 1)
Afbud fra:	Søren Wind Eskildsen og Britta W. Thrane
Referent:	Maria Mejnborg Lidsmoes
Dagsorden sendt til orientering til:	Simon Møberg Torp og Anne Magnussen.

6. marts 2024

Sagsnr. 17/4420

mlid@sdu.dk
T +4565503876

Fast punkt: FAMU

Marianne Wolff Lundholt orienterede om, at FAMU har afholdt møde og har givet mundtligt høringssvar ang. ny lokalaftale om arbejdsmiljø.

Derudover blev der orienteret om, at institutterne har udarbejdet en mini APV, som viser en række gennemgående tematikker bl.a. fremmødekultur, ledelsestydighed og samarbejde.

Afslutningsvist orienterede FAMU om, at det ikke er afklaret om deres årlige aktivitet om trivsel og mental sundhed for fakultetets medarbejdere fortsat afholdes.

Punkt 1: Lokalaftale om arbejdsmiljø

Luise Thuesen Marling præsenterede udkastet til nye organisationsprincipper på arbejdsmiljøområdet. Oplægget kan ses under bilag på [SU's side på SDUnet](#).

Punktet blev efterfølgende drøftet i SU hvor følgende emner blev diskuteret.:

1) Ledelsesansvaret

Modellen lægger op til en mere lokal forankring af arbejdsmiljøarbejdet og ansvaret herfor på campi uden for Odense. Der var tilslutning til intentionen herom, men modellen er utydelig i forhold til det ledelsesmæssige ansvar i situationer, hvor ledelsen ikke befinder sig på samme campus som medarbejderne. B-siden understregede nødvendigheden af lokal forankring men anerkendte den organisatoriske udfordring i en dekopling af ledelsesansvaret fra det daglige arbejdsmiljøarbejde. SU udarbejder et høringssvar til SDU's Arbejdsmiljø om dette dilemma.

2) Bemanding af arbejdsmiljøgrupper (AMG)

Det kan være en udfordring at få bemandede arbejdsmiljøgrupperne, hvis der etableres flere arbejdsmiljøgrupper, som der lægges op til nu.

Her blev det også understreget, at man sikrer rimelig kompensation til medarbejderne for deres arbejde i AMG

Ledelsen nævnte, at forslaget til en ny sammensætning af arbejdsmiljøgrupper på tværs af campusser kan være urealistisk med den bemanning, som er til stede ude i byerne. Ledelsen understregede samtidigt behovet for at tænke linjeorganiseringen ind i en fremtidig løsning – også i de mindre campusbyer

Anne Magnussen og Freja Lyngsø Lund understregede, at det er nødvendigt at lytte til medarbejderne ude i de mindre campusbyer, hvor flere foretrækker at have en repræsentant i byen og ikke én fordelt på tværs af flere campusser. B-siden understregede ydermere, at det er afgørende for medarbejdere at de på deres arbejdsplads har en nærmeste leder, de kan gå til med både psykiske og fysiske arbejdsforhold.

3)

Det blev ydermere drøftet, om Teknisk Service kunne have en større koordinerende rolle ifm. diverse udfordringer og opgaver med det fysiske arbejdsmiljø. Louise Thuesen Marling understregede, at koordineringsansvaret ligger hos arbejdsmiljøgruppederen.

Punkt 2: Økonomi (v. Mads Funding)

Mads Funding orienterede om, at de fleste hovedområders regnskab for 2023 er bedre end budgetteret. Det gælder også for HUM, hvor regnskabsresultatet viser en forbedring på over 10 mio kr i forhold til primobudget 2023. Årsagerne hertil er blandt andre en række uforudsete (og uforudsigelige) indtægter samt en stram omkostningsstyring i de lokale budgetenheder.

SU spurgte på denne baggrund, om KOP 2023 dermed havde været for vidtgående i forhold til det økonomiske behov. Simon Møberg Torp og Mads Funding svarede begge nej til spørgsmålet. De uforudsete indtægter er relativt små og er ikke varige. Nedsættelserne i foråret 2023 var nødvendige på både kort og langt sigt frem mod 2025, og dette ændredes ikke ved de enkeltstående ekstra indtægter. I forhold til budgettet for de kommende år (som bestyrelsen vedtog i december 2023) arbejdes der med, at budgettet fra 2025 er i nogenlunde balance. Budgetrammen for de enkelte fakulteter fastlægges på universitetsniveau. De reduktioner der er budgetteret med i perioden frem til 2025 er i øvrigt besparelser som allerede er besluttet, men som først gennemføres senere, for eksempel i form af aftalte pensioneringer i de kommende år.

Der blev spurgt ind til de økonomiske konsekvenser af den øgede hjemtagning af eksterne midler. Dekanen fortalte, at fakultet på et kommende SU-møde vil præsentere en redegørelse for dette.

Punkt 3: Uddeling af institutpuljer

Per Krogh Hansen præsenterede et udmøntningsnotat af institutpulje ved Institut for Kommunikation- og Sprogvidenskaber og orienterede om, at hele puljen er brugt. Puljen er bl.a. brugt på studieordningsændringer og den nye vasesamling, som Jane Jarl har stået i spidsen for.

Marianne Wolf Lundholt præsenterede Institut for Design, medier og uddannelsesvidenskabs udmøntningsnotat for institutpulje. Der er stadig midler i puljen. Puljen er bl.a. blevet brugt på forskellige brobygningsaktiviteter og studiestart.

Punkt 4: Arbejdstidsregistrering (orienteringspunkt)

I januar 2024 vedtog Folketinget lov om arbejdstidsregistrering.

Anne Magnussen sidder i dialogforum med universitetsdirektøren og andre tillidsrepræsentanter fra SDU. Dette dialogforum skal levere inputs til hvordan implementeringen af tidsregistreringen kan lade sig gøre, givet de særlige arbejdsforhold for en række universitetsansatte. Principperne skal vedtages af HSU, men Anne Magnussen opfordrede SU til at drøfte punkter inden da. Det forventes at SU afholder et ekstraordinært SU-møde, inden punktet drøftes i HSU.

5: Eventuelt

Dekanen orienterede om, at fakultetet har tre ledige lønramme 38 stillinger. Der er dog ikke tale om, at der er økonomisk råderum til at ansætte 3 nye professorer i lønramme 38

D. 15. maj afholdes der SU-seminar for alle medlemmer i Det humanistiske samarbejdsudvalg.