



**Mødedato:** 13. september 2022 kl. 9-11

**Mødested:** 1431-021 + A317 Emdrup

**Mødeemne:** Arts FAMU-FSU

**Deltagere:** Johnny Laursen, Anne Larson, Lars Bo Gundersen, Bjørg Kjær, Else Thousig, Ulla Gjørning, Andreas Roepstorff, Claus Holm, Unni From, Lotte Varnich, Vibeke Højgaard, Ole Jensen, Marie Vejrup Nielsen, Christoffer Madsen Raben, Ida Emilie Schou Fjord-Larsen

**Afbud:** Liselotte Bærentsen, Steen Weisner, Ivy Kirkelund, Rikke Bjørn Jensen, Morten Brockhoff, Tina Thode Hougaard

**Sekretariat:** Ida Emilie Schou Fjord-Larsen (FAMU) referent.

## Referat

### 1. Godkendelse af dagsorden.

Lars Bo Gundersen foreslog, at punkt 4 ændres til drøftelsepunkt, hvilket dekanen bakkede op om.

### 2. Orientering fra Dekanen

Dekanen præsenterede Arts' nye arbejdsmiljøfaglige kontaktperson og FAMU's sekretær, Ida Emilie Schou Fjord-Larsen, der træder i stedet for Christoffer Madsen Raben. Ida Emilie Schou Fjord-Larsen er ansat i AUHR Udvikling og Arbejdsmiljø som arbejdsmiljøkonsulent og arbejder desuden med indsatser inden for det psykiske arbejdsmiljø såsom krænkende adfærd og stress. Ida indgår ligeledes som sekretær i APV-følgegruppen på fakultetsniveau.

#### *Den aktuelle situation*

Dekanen orienterede om Arts' aktuelle økonomiske udfordringer. Før sommerferien blev det besluttet at lukke 315 studiepladser som en udmøntning af udflytningsaftalen. Fordelingen af disse blandt institutterne blev fastlagt i maj. Fakultetet skønnede før sommerferien, at den samlede udfordring frem mod 2030 var ca. 30-40 mio. Efter sommerferien blev det klart, at STÅ-produktionen (bestående eksamener opgjøret i studenterårsværk) er faldet på alle institutter med i alt 0,02, hvilket betyder et fald i tilskud fra staten. Faldet i STÅ-produktionen kan tænkes at være en reaktion på Covid-19-tiden og ændringen i studietidsreglerne, der giver de studerende længere tid til at færdiggøre deres studier. Dette, i kombination med det





skuffende optag, indebærer en yderligere udfordring; sidstnævnte i den form, at indtægtstabet ved reduktionen af studiepladser vil indtræde hurtigere end først antaget.

DPU havde et mindre strukturelt underskud, der har været arbejdet systematisk med at nedbringe, hvilket dekanen udtrykte sin anerkendelse af. Der var derfor ikke nogen reserver at tage af, da instituttet blev ramt af yderligere underskud, bl.a. som følge af at den høje andel af kandidatstuderende medfører en hurtig indfasning af studiepladsreduktioner som led i udflytningsaftalen. DPU står derfor aktuelt med et sparekrav på 15 mio. kroner inden 2025. Instituttet har fundet besparelser på infrastruktur på 2 mio. Det resterende underskud svarer til 22 stillinger.

IKS og IKK har også på kort sigt lidt tab i form af tilbagegang i STÅ-produktionen og rammes på lang sigt af studiepladsnedlæggelsen. Der arbejdes på at få overblik over de økonomiske konsekvenser af STÅ-tilbagegangen. Det er desværre ikke længere muligt for de tre institutter at støtte hinanden økonomisk. I oktober forventes fireårsbudgettet at være klart og vil give et bedre overblik over økonomien.

Lars Bo Gundersen opfordrede ledelsen til i denne tid at kommunikere tydeligt – selv når der ikke var meget at melde ud, da det kan berolige medarbejdere at kende dekanens syn på udfordringen. Dekanen kvitterede og bemærkede, at frem imod budgetprocessen vil det være svært at kommunikere, fordi man ikke med sikkerhed kender institutternes økonomiske rammer, indtil budgetterne er lagt. Han opfordrede til, at der tages grundige referater, samt at der løbende er dialog i formandskaberne.

Andreas Roepstorff takkede Lars Bo Gundersen for at have fokus på kommunikationen og bad udvalgsmedlemmerne om at melde tilbage, om institutternes kommunikationsindsats er nyttig og brugbar for medarbejderne.

Dekan og udvalgsmedlemmerne gav samstemmigt udtryk for sympati for medarbejdere og ledere på DPU, der gennemgår en særlig svær proces.

### 3. Kvalificeret ansættelsesstop på AU

Det kvalificerede ansættelsesstop på AU har i lyset af ovenstående på Arts karakter af et supplerende værktøj. Dekanen havde allerede før sommerferien bedt institutterne om, at man indstillede sig på en minimal genbesættelse, indtil der forelå et nyt fireårsbudget. Dispensationer for det kvalificerede ansættelsesstop på AU sker ved henvendelse til dekanen. Ansættelsesstoppet revurderes ved årets udgang, men kan blive forlænget ind i 2023. Forfremmelsesprogrammet kommer til at køre, da det er et flerårigt program for allerede ansatte. Der vil være undtagelser ved fortsættelseslektorater. Der er desuden generel dispensation til ansættelse af studenterinstruktører, da det er nødvendigt for at holde det normerede timetal.



Lars Bo Gundersen gav udtryk for, at tiltaget blev hilst velkommen i TR-kredsen, samt at den vil bakke op om sparetiltag ex. på elektricitet og varme.

#### 4. Samordning af møder

Udvalgene drøftede, om der skulle justeres på samordningen af FAMU- og FSU-møderne på Arts. Der var enighed om, at de to næstformænd på dagsordensmøderne forud for FAMU- og FSU-møderne aftalte hvilke emner, der egnede sig til fælles møder, og hvilke emner der burde henvises til møder hver for sig. Dekanen mindede om, at der var en praktisk dimension i at reservere mødetidspunktet for potentielle fælles og separate møder i tilslutning til hinanden; man var indstillede på, at det evt. kunne medføre en vis overbooking i kalenderen.

#### 5. Evaluering af lønforhandling 2022

Dekanen gav ordet til institutlederne.

Claus Holm fortalte, at der havde været en god dialog, og de var blevet godt assisteret af HR i forhandlingerne.

Unni From udtrykte tilfredshed med processen, som var hendes første lønforhandling. Hun oplevede, at det havde givet hende et godt indblik i de store arbejdsindsatser medarbejderne gør. Der havde været et godt samarbejde omkring kriterierne for lønforhandlingen. Desuden havde hun haft nogle gode dialoger med de medarbejdere, der ikke fik imødekommet deres ønsker. På IKK's LSU-møde havde det været drøftet, hvordan der kunne kommunikeres mere i forbindelse med afslag på lønforbedring. Lotte Varnich roste institutterne for at fokusere på dialogen om, hvorfor anmodning om lønforbedring ikke blev imødekommet.

Andreas Roepstorff fortalte, at forhandlingerne var blevet varetaget af tidligere institutleder, Bjarke Paarup sammen med Lars Bo Gundersen og Lotte Varnich. Begge medgav, at der var en god dialog i forhandlingerne. Lars Bo Gundersen berettede om tre udfordringer: 1) tilvejebringelse af lønoverblik tilgængeligt til forhandlingen, 2) alle medarbejderkategorier på Arts ligger lavere end samme stillinger på andre fakulteter, 3) forhandlingsrammen er beregnet til varige lønforhøjelser, men omsættes til engangsvederlag (i stedet for varige tillæg).

Ulla Gjørting beskrev sin egen lille enheds udfordring med lønrammen, når lønkataloget beskriver, at hun skal give minimum 20.000 kr. som første lønforbedring og 15.000 som efterfølgende tillæg. Derfor mente hun, at der var brug for en større fleksibilitet i lønkataloget, så man ikke er nødt til at give engangsvederlag for at kunne give lønforbedring til flere medarbejdere.



Ole Jensen fortalte, at evaluering af lønforhandlingen i LSU først sker senere, men at dialogen efter hans oplevelse har været god. Han har hørt kritik på det årlige møde, fordi der ikke var mange penge i spil. Han understregede, at man gerne må give engangsvederlag fra lønpuljen.

Dekanen takkede for orienteringen.

## 6. Klimastrategi - Handleplan 2023

FAMU-FSU drøftede forslag til Arts' indmeldinger til de AU-fælles aktiviteter til klimahandleplanen 2023. Det er vedtaget af fakultetsledelsen, at Arts' forslag udgør Arts' egen klimahandleplan 2023. Dekanen bad udvalgene kommentere udkastet.

Udvalgsmedlemmerne gav udtryk for tilfredshed med forslaget og tilføjede forslag til at spare på elektriciteten, herunder at mindske unødigt strømforbrug og indføre hjemmearbejde 1-2 dage om ugen (hvilket kan reducere CO<sup>2</sup>, spare el og varme.).

Dekanen klargjorde, at der i denne forbindelse ikke ændres på de gældende regler for hjemmearbejde, men at man som bekendt kan lave midlertidige aftaler med sin leder.

Anne Larsson understregede at arbejdsmiljølovens regler for hjemmearbejdspladser gælder, hvis hjemmearbejde har karakter af fast aftale og andrager et vist omfang

Dekan takkede for input, som han vil drøfte med fakultetsledelsen.

## 7. APV 2022 – evaluering

Arts' APV-følgegruppe har udarbejdet et udkast til fakultetets bidrag til evaluering af APV.

Udvalgsmedlemmerne havde ingen kommentarer eller tilføjelser til evalueringen.

APV-følgegruppen samler input fra FAMU/FSU og LAMU/LSU'erne til en skriftlig tilbagemelding til HAMU-HSU-mødet d. 17. november.

## 8. APV 2022 - status på handleplaner

På seneste FAMU-FSU-møde blev udvalgene orienteret om, hvordan institutterne har arbejdet med APV-resultaterne, samt om hvilke emner institutterne har valgt at arbejde videre med. Senest d. 31. oktober 2022 skal handleplansarbejdet for de indsatser, der har højst prioritet, være påbegyndt (og indtastet i handleplanssystemet).

Marie Vejrup Nielsen kastede lys på udfordringen ved at køre en APV-proces og talte om arbejdsmiljø i en besparellesproces. Hertil får IKS konsulentstøtte fra AU HR, Udvikling og Arbejdsmiljø. Det blev foreslået, at pointerne fra IKS' proces deles med fakultetsledelsen. Det drøftes i APV-følgegruppen og med FAMU/FSU-formandskaberne, om der skal udføres en SPOT-måling i 2023. Tidspunktet times i samarbejde med fakultetsledelsen og sker efter budgetplanlægningen og udfasningen af ansættelsesstoppet.



En repræsentant fra hvert institut orienterede om status på handlingsplaner.

Andreas Roepstorff orienterede om, at Marie Vejrup Nielsen har stået for APV-processen på IKS. I opfølgning på APV'en vil fokus være på konstruktivt at italesætte og identificere nogle af de fremadrettede muligheder.

Hos IKK fortalte Unni From, at de søger at skabe kontinuitet i forhold til APV 2019 og derfor har valgt de samme fire temaer at arbejde med. De er særligt opmærksomme på, at forskellige medarbejdergrupper har forskellige behov, for eksempelvis klare organisatoriske mål og derfor arbejdes der forskelligt med det. De ønsker ligeledes at arbejde med konflikthåndtering og vil prøve at sætte ind med indsatser for kulturen. Temaerne er delt ud i APV-gruppen, så der arbejdes på tværs.

Claus Holm berettede at arbejdsgruppen har fortolket, kvalificeret og omsat APV-resultaterne til fem indsatsområder, og at han er fortrøstningsfuld ift. at de kan nå i mål med indsatserne.

Institutternes APV-arbejde bliver samlet op i APV-følgegruppen.

Dekanen takkede udvalgene for et godt møde.