



LSAU den 6. februar 2014 kl. 12.00-14.00
D120

GODKENDT
REFERAT

Medlemmer A-siden: Hanne Løngreen (formand), Mette Mejlvang,

Medlemmer B-siden: Charlotte Palludan (næstformand), Tine Fristrup, Nils Christian Mossfeldt Nickelsen, Mette Greve, Else Thousig, Jakob Krause-Jensen, Merete Wiberg

Tilforordnede: Tomas Breddam

Desuden: Janne Hallum (AU HR), Lise Skanting (referent)

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Dato: 21. februar 2014
Sagsnr.:
Ref:

B-siden foreslog et nyt pkt. 6: Kvalificeret ansættelsesstop. Med denne ændring blev dagsordenen godkendt.

Side 1/5

2. (Lukket punkt) Drøftelse af instituttets spareplan (bilag)

Hanne Løngreen sagde, at punktet er lukket, så det er muligt før offentliggørelsen at orientere alle medarbejderne om, hvordan spareplanen ser ud på instituttet.

Charlotte Palludan orienterede om, at der efter Institutmødet den 7. februar vil være et fællesmøde for alle VIP- og TAP-ansatte.

Hanne Løngreen sagde, at besparelseskravet på de 6 mio. kr. skulle findes ved besparelser på 3 mio. kr. på driften og 3 mio. kr. på lønudgifterne. Det sidste skal omsættes i påtænkte afskedigelser og vil svare til ca. 6 stillinger. Lønudgifterne skal hentes inden for følgende grupper: VIP, TAP, DVIP og teknikergruppe og indmeldes til det lokale beskæftigelsesråd. Da det fremsendte materiale om antallet af ansatte på Arts mangler kolonnen for TAP, blev dette uddelt. Tallene for antal ansatte er baseret på lønudtræk og repræsenterer hoveder.

Der er modtaget 11 ansøgninger fra VIP og 1 fra TAP om frivillig fratræden samt 1 ansøgning fra henholdsvis VIP og TAP om en seniorordning. Derudover er der allerede modtaget en anmodning om fratrædelse pr. 1. marts 2014. I gruppen af frivillige fratrædelser er 6 over 65 år, mens 2 er over 70 år. Ønskerne om frivillig fratrædelse imødekommer besparelseskravet i 2015 på godt 7 mio. kr., mens der først skal ske beregninger, før effekten på besparelseskravet for 2014 kan opgøres.

B-siden havde forventet mere konkrete oplysninger til mødet og spurgte, hvornår der skal ske afskedigelser. **Janne Hallum** svarede, at det konkrete antal først kendes, når man kender effekten af de frivillige fratrædelser.

B-siden fandt det forvirrende og problematisk, da det sætter medarbejderne i en krisetilstand, at det oprindeligt fremgik, at der blev tale om afskedigelser, mens man nu kunne konstatere, at det ikke nødvendigvis ville ende med afskedigelser. **Hanne Løngreen** sagde, at der skal redegøres for, hvordan der spares 3 mio. kr. på lønsummen, selv om det ikke nødvendigvis ender med afskedigelser. **Mette Mejlvang** foreslog, at der omformuleres til 6 årsværk frem for 6 stillinger. **Janne Hallum** sagde, at det er ledelsens opgave så vidt muligt at afværge afskedigelser.

B-siden spurgte, om der ikke vil blive sparet for meget på langt sigt. **Hanne Løngreen** svarede, at IUP skal spare yderligere 7 mio. kr. i 2015. I år er der mulighed for at finde besparelser på DVIP ved at undlade ansættelse og genansættelse. Desuden er der iflg. Tempus et vist underforbrug på undervisning. Det er en ledelsesopgave at få brugt de timer.

B-siden fandt det positivt, at ledelsen gør en indsats for en lige fordeling af undervisningstimerne mellem medarbejderne men sagde, at der skal være et match mellem behov for undervisere og de, der er til rådighed. **Hanne Løngreen** svarede, at studieleder og uddannelsesledere er ved at kortlægge behovet. Udover dette er normsystemet under ændring, hvilket vil skabe forskydninger mht. undervisning.

B-siden spurgte om sammenhængen mellem de 3 mio. kr. og 6 årsværk og sagde, at 3 mio. kr. på lønsummen svarer til 15 videnskabelige assistenter. **B-siden** understregede, at DVIP også er ansatte, der lever af deres indtægt, og derfor er det også problematisk, når denne gruppe rammes. **B-siden** var samtidig bekymret for, om konsekvensen af, at der skal spares på DVIP, er at HVIP skal løbe stærkere. **Hanne Løngreen** svarede, at videnskabelige assistenter indgår i HVIP gruppen, mens eksterne lektorer og studentermedhjælpere indgår i DVIP-gruppen. **Janne Hallum** sagde, at der skal indmeldes et antal stillinger til det lokale beskæftigelsesrådet med angivelse af, hvordan det matcher lønsummen. Kan besparelserne findes på anden måde, mindskes antallet. Besparelserne skal være varige, og de skal findes i år.

B-siden spurgte til opgavebortfald i forhold til de 6 stillinger. **Hanne Løngreen** svarede, at det i givet fald afhænger af de endelige Tempus-opgørelser.

B-siden spurgte om, hvor de 3 mio. kr. skal findes på driften. **Hanne Løngreen** svarede: annuum nedsættes fra 20.000 til 10.000 pr. pers., svarende til en besparelse på 1.7 mio. kr., puljen til gæsteforskere nedsættes med 100.000 til 150.000 kr., puljen til forskningsprogramledere på 2000 timer udløber den 31. august, men kan opsiges før, svarende til 700.000 kr. Der henstilles endvidere til, at vi bespiser hinanden mindre. Desuden kan avisabonnementer, fysioterapi, mælk og frugt overvejes. Besparelserne skal falde i 2014.

B-siden så gerne, at der spares på driften frem for, at der skal ske afskedigelser og efterlyste en specificering af driften. **Hanne Løngreen** uddelede en oversigt og sagde, at besparelserne ikke er indregnet, da spareplanen først er lavet efterfølgende. **B-siden** sagde, at et mindre annuum ville være en strukturel barriere mod fx internationalisering.

B-siden foreslog, at de spares på kompendier, og at tidsskrifter alene udgives elektronisk. **Hanne Løngreen** svarede, at hver ph.d.-studerende hidtil har fået 25 eksemplarer af sin afhandling. Det kan justeres ned til et tal svarende til praksis på de andre institutter under Arts. Hun tilføjede, at Asterisk indgår i tilskuddet til ACA.

B-siden spurgte om IT-udstyr indgår i budgettet, da det fremover skal betales af instituttet, og spurgte om hvordan man forholder sig til gæsteforskere, der skal have en pc. Fx i 1 måned. **Janne Hallum** svarede, at omkostningen er skubbet tilbage til institutterne, da der havde været en tendens til for hurtig udskiftning af IT-udstyr. **Hanne Løngreen** tilføjede, at det nærmere undersøges, hvor det er indeholdt i budgettet, ligesom forholdene omkring udlån af pc.

B-siden foreslog, at der spares på lederkurser til forskningsprogramledere og uddannelsesledere, da de koster i størrelsesordenen 36.000 kr. pr. pers. **Hanne Løngreen** svarede, at kurserne har været obligatoriske, og der vil formentlig være tilsvarende kurser for de kommende afdelingsledere. Hun ville henstille til fakultetsledelsen, at kurserne ikke gennemføres på nuværende tidspunkt, da der ikke er en særlig pulje til dette i budgettet, og omkostningerne derfor skal lægges oven i besparelserne.

B-siden sagde, at der ikke er 30 TAP stillinger i sekretariatet, og spurgte om, hvem de øvrige er og hvilke specielle ting, de arbejder med.

B-siden spurgte om, hvem gruppen anden VIP består af. **Janne Hallum** ville undersøge det nærmere.

B-siden spurgte, om der tilføres penge til udgifterne ved frivillige fratrædelser. **Janne Hallum** svarede, at det indgår i instituttets budget.

B-siden spurgte til reglerne om internt køb af undervisning på AU.

Hanne Løngreen ville undersøge det nærmere. **Mette Mejlvang** sagde, at alle aftale gennemgås, for at se hvilken pris vi tager, når der sælges undervisning til andre.

Hanne Løngreen opsummerede, at der skal findes 3 mio. kr. på drift og 3 mio. kr. på lønsummen svarende til 6 årsværk, og at afskedigelser søges undgået ved forskellige afværgeforanstaltninger. En vigtig afværgeforanstaltning i perioden frem til den 24. februar er: en nøje gennemgang af undervisningsbehovet og ledige timer samt ingen genansættelse af DVIP. Hun understregede, at de 6 påtænkte afskedigelser skal indberettes til det lokale beskæftigelsesråd, men at det afhænger af afværgeforanstaltningerne, hvorvidt de vil blive helt eller delvist gennemført.

Evt. samtaler i forbindelse med påtænkte afskedigelser vil blive gennemført den 24. februar i Trøjborg og den 25. februar i Emdrup. Det nærmere forløb vil blive drøftet og koordineret med tillidsrepræsentanterne.

Bilag fremsendt til punktet:

Bilag 1: Spareplan for IUP

Bilag 2: Antal ansatte medarbejdere i 2013

Bilag 3: Budget for IUP 2014

Bilag 4: Notat om budget 2014 på Arts

3. Drøftelse af kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der påtænkes afskediget som følge af besparelserne (bilag)

Hanne Løngreen gjorde opmærksom på, at kriterier for afskedigelser skal drøftes på LSAU – uanset om der afskediges eller ej. De foreslåede kriterier for IUP fremgik af bilaget. Det blev yderligere præciseret, at Universitetsledelsen efter drøftelse i FSU/ASU og HSU den 7.-9. januar 2014 har vedtaget følgende overordnede kriterier for udvælgelse af medarbejdere til afskedigelse:

”De nødvendige personalereduktioner skal gennemføres ud fra saglige hensyn og på en sådan måde, at universitetet som helhed stadig fremadrettet er bedst muligt i stand til at varetage sine opgaver, og at der derfor ved udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse foretages en saglig afvejning af de enkelte medarbejders kvalifikationer og funktioner i forhold til universitetets fremtidige opgaver.”

Hanne Løngreen tilføjede, at de overordnede kriterier er en ramme, der gennem fastlæggelse af lokale kriterier skal sikre fokus på saglighed og universitetets fremadrettede opgavevaretagelse. Der kan fastsættes op til 5 lokale kriterier. **Hanne Løngreen** orienterede om, at det er universitetsledelsens ønske, at udvælgelseskriterierne forankres lokalt, hvor besparelserne skal gennemføres.

Hanne Løngreen præsenterede de kriterier på IUP jf. bilag 5: Oplæg om udvælgelseskriterier på IUP:

- De faglige kvalifikationer matcher i ringere grad det forventede fremadrettede kompetencebehov i relation til løsning af opgaver.
- Mindre effektivitet og kvalitet i opgavevaretagelse vurderet ved en sammenligning af opgavevaretagelsen generelt.
- Funktion eller arbejdsopgaver bortfalder.
- De personlige kvalifikationer matcher i ringere grad den forventede fleksibilitet, omstillingsevne og samarbejdsvilje vurderet ved en sammenligning med medarbejdernes fleksibilitet, omstillingssevne og samarbejdsvilje generelt.

B-siden spurgte til sammenhængen med de kriterier, der er vedtaget i HSU og de fremlagte kriterier for IUP. **Hanne Løngreen** svarede, at de kriterier, der er vedtaget, er en paraply, og at kriterierne for IUP er en konkretisering.

B-siden gav udtryk for, at det overordnede argument for kriterier er økonomiske besparelser og foreslog, at det fjerde kriterium vedr. de personlige kvalifikationer blev taget ud, da det kunne skabe utryghed. **B-siden** foreslog endvidere, at det andet kriterium blev omformuleret, da man ikke uden videre kan sammenligne med andres arbejde på tværs af stillingskategorier. **B-siden** havde ikke bemærkninger til kriterium 1 vedr. de faglige kvalifikationer og kriterium 3 vedr. bortfald af opgaver eller funktioner. **B-siden** spurgte, om der ville være en forhåndsvægtning af kriterierne fx extern finansiering. **Janne Hallum** svarede, at der ikke ville finde en vægtning sted, men at der ville være en samlet vurdering af kriterierne, da afskedigelserne er organisatorisk begrundede.

B-siden spurgte videre, om hvilke opgaver der evt. falder bort, og om et kriterium kunne være, at der var brug for andre undervisningsområder, eller om personalemappen ville blive brugt. **Hanne Løngreen** svarede, at der vil blive lagt en helhedsvurdering til grund. Hun understregede, at kriterier skal være generelle og aldrig må pege på bestemte medarbejdergrupper. **Janne Hallum** tilføjede, at referatet fra LSAU-mødet skal sendes til det lokale beskæftigelsesråd sammen med udvælgelseskriterierne.

B-siden understregede, at kriterierne ikke er aftalt men har været drøftet i LSAU.

Hanne Løngreen opsummerede, at hun ville overveje, om kriterium 2 skulle omformuleres og om kriterium 4 skulle udelades.

4. Drøftelse og tilrettelæggelse af processen for meddelelse om påtænkt afskedigelse (bilag)

Hanne Løngreen sagde, at hun ville tage kontakt til tillidsrepræsentanterne, hvis der bliver tale om påtænkte afskedigelser. Hun forventede at have et overblik i den følgende uge. **Janne Hallum** sagde, at samtalerne iflg. den overordnede plan skal ligge mellem 24. og 26. februar, men at tilrettelæggelsen er op til det enkelte område.

B-siden udtrykte tilfredshed med, at der kan være en tillidsrepræsentant til stede, når partshøringsbreve i forbindelse med påtænkte afskedigelser bliver udleveret ved en samtale. **B-siden** spurgte om, hvordan forløbet forventes at blive og sagde, at der kunne opstå problemer mht. ansatte, der er på vej til undervisning.

Hanne Løngreen svarede, at alle skal være til stede ved mailen om morgenen mellem 8.30 og 9.00 den 24. (Trøjborg) henholdsvis 25. februar (Emdrup). Når de påtænkt afskedigede har fået mail med indkaldelse til samtale, bliver der sendt mail til alle om, at de påtænkt afskedigede er indkaldt og tilsvarende sendes mail til alle, når der har været samtaler med de påtænkt afskedigede. Samtalerne forventes at foregå om formiddagen. Proceduren er tilrettelagt på denne måde for at sikre fuld anonymitet, da det ikke må oplyses hvor mange og hvem, der er blevet talt med.

B-siden spurgte om, hvordan de påtænkt afskedige skulle forholde sig, når de har været til samtale. Andre steder er der i nogle tilfælde givet tjenestefrihed. **Hanne Løngreen** svarede, at de påtænkt afskedigede kunne tage hjem samme dag, men at de påtænkt afskedigede ikke var fritstillet.

B-siden spurgte, om evt. afskedigede ville få fortrinsret til stillinger, der efterfølgende slås op, og om de var sikret at komme til samtale. **Hanne Løngreen** svarede, at der er kvalificeret ansættelsesstop, og at stillinger først slås op internt. **Tomas Breddam** tilføjede, at der ville ske omplacering, hvis det er muligt, og **Janne Hallum** ville undersøge, om der er ret til en samtale.

B-siden spurgte, om evt. omplacering ville omfatte hele AU. **Janne Hallum** svarede, at HR får informationer om alle vakante stillinger og derfor har mulighed for at matche med påtænkt afskedigede. Men medarbejderne er pligtige til selv at holde sig orienteret om stillinger.

B-siden spurgte, om det ville være muligt at se den orientering, der sendes ud til alle efter LSAU-mødet. **Hanne Løngreen** ville rundsende et udkast.

Bilag fremsendt til punktet:

Pkt. 6: Principper for meddelelse om påtænkt afskedigelse

5. Orientering om, hvordan omplaceringsmuligheder undersøges, jf. AUs personalepolitik

Behandlet under pkt.4.

6. Kvalificeret ansættelsesstop

B-siden spurgte til, hvordan et kvalificeret ansættelsesstop bliver forvaltet, da de fortsat modtager en jævn strøm af ansættelsesbreve. **Hanne Løngreen** sagde, at der fx kunne være tale om forpligtelser over for eksterne kontrakter. **Janne Hallum** tilføjede, at nogle stillinger har ansættelsesstop, andre kvalificeret ansættelsesstop, og at alle eksterne jobopslag fra adjunkt og opefter skal godkendes af dekanen. Andre godkendes af institutlederen. Der er eksempler på, at HR har svaret, at andre må pålægges undervisning i stedet for ansættelse af DVIP.

B-siden refererede, at der for nylig er set kontrakter på både eksterne lektorer og videnskabelige assistenter.

7. Eventuelt

B-siden foreslog et uformelt møde mellem tillidsrepræsentanterne og Hanne Løngreen inden den 24. februar. Der blev aftalt et uformelt kaffemøde på Hanne Løngreens kontor den 14. februar kl. 9.00