

Mødedato: 10. marts 2021 kl 11:00

Mødested: Virtuelt

Mødeemne: Budget 2022-2024

Til stede: Instituttleder Ole Hertel, viceinstituttleder Flemming Skov, viceinstituttleder Mikkel Tamstorf, viceinstituttleder John Jensen, sekretariatsleder Helene Hvid, seniorforsker Beate Strandberg, seniorforsker Ole Therkildsen, akademisk medarbejder Daniel Spelling Clausen, IT-medarbejder Pia Grewy, akademisk medarbejder Jens Bøgestrand, laborant Tanja Egholm, projektsekretær Charlotte Kler, QA koordinator Martin Mørk Larsen, laborant Sigga Joensen, HR-partner Tania Pedersen Broberg

Referent: Ninna Skafsgaard

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Beate Strandberg foreslog tilføjelse af punktet ”Omplaceringer” til pkt. 5. til drøftelse på møde nr. 3.

Derudover blev det foreslået, at tilknytning af erhvervspsykolog drøftes under punkt 6. Eventuelt.

Herefter blev dagsordenen godkendt.

2. Budget 2022-24

Videre drøftelse af den økonomiske situation på TECH og besparelserproces som følge heraf. Tilbage melding til LSU om fakultetsledelsens beslutning i relation eventuelle spareforslag fremsat af LSU/FSU. Oplysning om tilbageværende sparekrav (besparelse i beløb, omsat til et anslået antal personer).

Hvis øvrige afværgeforanstaltninger fører til, at budgetreduktionen opnås, uden at stillingsnedlæggelser bliver nødvendige, stopper dagsordenen her, og øvrige punkter udgår.

Bilag: Opdateret økonomiopgørelse

Ole Hertel: Det er en markant økonomisk udfordring vi skal møde.



Beklager at økonomibilaget først blev fremsendt i går.

Ole Hertel gennemgik det udsendte økonomibilag, hvor ledelsens kommentarer til LSU's indmeldte besparelsesforslag fremgik.

Beate Strandberg: Overordnet set kan vi ikke forstå, at der skal bespares på personale når der er så mange udgifter/indtægter som ikke tilgodeses i denne sammenhæng fordi bespareelsesprocessen hastes igennem.

Vi er bekymrede for muligheden med den fleksible løsning. Det er jo ikke kun medarbejderens ansvar, at have et fyldt arbejdsprogram. I forbindelse med en fleksibel ordning, hvem bestemmer så hvornår medarbejderen kan gå op og ned i tid? Der må være noget juridisk vi kan henholde os til.

Hvis vi bliver beskåret på de medarbejdere, som skal være med til at løfte nye opgaver ifm. "Den grønne omstilling" er det jo et problem.

Normalt skal der være luft i medarbejdernes arbejdsprogram, så vi kan løfte opgaver der kommer ind i løbet af året.

Ole Hertel: Vi har en bunden opgave her. Vi kan jo desværre ikke være sikre på, at vi får øgede indtægter. Selvfølgelig skal vi tage alt med i overvejelserne. Det er klart ikke nogen nem opgave.

Jens Bøgestrand: Er vi fremadrettet afskåret fra at søge eksterne midler, hvor der skal ske medfinansiering eller hvor OH er meget lav?

Ole Hertel: Universiteterne står sammen om at forsøge at presse på de bevillingsgivere, hvor der er meget lav OH, vi håber på en åbning her. Får vi projekter bevilget med lav OH så må vi kikke på, hvorledes vi kan skaffe rum til det. Overlap af projekter er muligvis løsningen på dette. Fundraiser må hjælpe her.

Ingen vil tvinge medarbejderne ind i fleksible aftaler.

John Jensen: Vi tænker at en det er en mulighed for medarbejdere, som måske er det sted i deres liv hvor de gerne vil drosle lidt ned. Tidligere kunne man ikke være forsker på deltid, det er der blødt op på nu. Det er ikke meningen, at folk skal føle sig udpeget, hvis de ikke har fuldt arbejdsprogram.

Beate Strandberg: Tænkes der her en slags seniorordning for ikke seniorer?

Tania Pedersen Broberg: Rent juridisk eksisterer det ikke. Man får en kontrakt på et antal timer. Får man så et projekt og man har brug for at få flere timer, så kan man evt. få flere timer for de midler der er hentet hjem. Går man ned i tid så laves der en kontrakt, og skal tiden op igen, fordi forholdene er ændrede, skal der indgås en ny aftale. Hvis man kun er på deltid i 1-2 år, så får vi ikke det tal på bundlinjen som vi skal bruge i denne proces.

Beate Strandberg: Hvor mange timers nedgang i arbejdstid kan hjælpe?

Ole Hertel: De der ønsker en aftale, skal melde det ind og så vurderes det om det giver mening, men alt er velkomment og vil være et bidrag.

Beate Strandberg: Vi på medarbejdersiden vil opfordre kolleger at få regnet på økonomien sammen med deres bank, A-kasse og pensionskasse.

Tania Pedersen Broberg: Det er uforpligtende at spørge ind. Det er en tillidsfuld fortrolig drøftelse vi indgår i.

Jens Bøgestrand: Vil gerne have mere aktiv aktion, for at vi får gjort noget hurtigt i forbindelse med de indtægter vi pt ikke får på vejledning og undervisning. Det kunne være interessant, at vide hvor mange specialestuderende vi har.

Ole Hertel: Dekanaten vil hjælpe os med det, der arbejdes for at vi kan få fuld hovedvejleder rolle og der skal laves en aftale på økonomien her. Det har allerede høj prioritet.

Daniel S. Clausen: Der skal spares 8 mio. = 15-20 stillinger – Hvis man regner lønnen ud, så tyder det på at det er TAP og sekretærer. Hvad har i tænkt her.

Ole Hertel: 15-20 stillinger er et skøn. Vi kikker bredt på alle stillingskategorier.

John Jensen: Der er forhåbning om, at vi bliver godkendt som hovedvejleder, men vi ved ikke hvor mange STÅ midler det drejer sig om. Vi ved heller ikke hvad der kan komme ind på undervisning.

Ole Hertel: Biologi har nikked til en 80:20 ordning – men er der få studerende på et kursus så kan det også give bagslag.

Beate Strandberg: Det er ærgerligt at forhandlingerne om STÅ midler ikke ligger før besparelsesrunden, det virker meget uhensigtsmæssigt, forhastet og omvendt. Det samme gælder det der nu arbejdes på overfor MST vedrørende myndighedsbetjening. Disse problematikker burde man have arbejdet på, inden man udmelder en besparelsesrunde.

Ole Hertel: Besparelsesrunden er besluttet fra central hold, det er en vilkårsændring.

Jens Bøgestrand: Husleje, indflytning og fortætning – hvad er den nuværende og den fremtidige udgift til husleje? Flytningen er også en udgift.

Ole Hertel: Vi ved ikke endnu hvor meget vi skal bruge, vi har arbejdet på at lande udgiftsneutralt ved indflytning.

John Jensen: Jeg kan godt følge Jens, der er flere eksempler på halvdårlig timing. Men der er nok en grund til, at der speedes op på indflytning. Vi kan ikke regne på det endnu. Min mavefornemmelse er nok, at vi kan holde samme niveau som nu for Silkeborg. Kalø har dog en laver husleje pt.

Jens Bøgestrand: Jeg vil stille spørgsmålet til dekanen.

Beate Strandberg: Vi må håbe, at der kommer en løsning inden partshøringsbrevene udsendes. Så jeg håber i lægger pres på.

3. Drøftelse af afværgeforanstaltninger

Videre drøftelse og beslutning om afværgeforanstaltninger, herunder særligt muligheden for senioraftaler eller frivillige fratrædelser (processen skal drøftes).

Bilag: Forslag til proces

Tania Pedersen Broberg gennemgik det udsendte om afværgeforanstaltninger.

Medarbejderen skal kontakte deres TR eller nærmeste leder for at drøfte mulighederne.

BIOS' ledelse kan sige nej tak, hvis medarbejderen har en funktion som vi ikke kan undvære.

Jens Bøgestrand: Skulle medarbejdere henvende sig direkte til leder, så må i gerne opfordre til at pågældende kontakter sin a-kasse og pensionskasse.

Mikkel Tamstorf: Har informeret sektionslederne i Roskilde om at de skal kontakte viceinstituttleder eller instituttleder, hvis der kommer henvendelser.

Beate Strandberg: TR kredsen udsender mail senere i dag. Heri opfordres til, at man får regnet på sagen både i sin bank og a-kasse samt inddrager sin TR.

4. Orientering om den videre proces, herunder frist for medarbejder-nes anmodning om frivillig fratrædelse

Bilag: Opdateret overordnet tids- og procesplan

Tania Pedersen Broberg: Det er muligt at indgå aftale om fratrædelse pr. 1/1-22 og på det tidspunkt kan man få en fratrædelsesgodtgørelse hvis man har være ansat 12, 15 eller 18 år.

Der fremgår at fratrædelsesgodtgørelsen kan sættes op, men det er absolut en undtagelse.

Der skal også en helt særlig aftale til for at få større pensionsindbetaling og tjenestefrihed.

Beate Strandberg: Det fremgår at fratrædelse skal være pr. 1/1-22. Det er nærliggende at tænke at medarbejdere ønsker at fratræde ved indflytningen, kan man det?

Tania Pedersen Broberg: Er der særlige omstændigheder skal denne omkring dekanen, men i skal ikke udelukke noget på forkant.

Sigga Joensen: Er der mulighed for tjenestefritagelse, og er det det samme som fritstilling?

Tania Pedersen Broberg: Der er helt undtagelsesvist mulighed for tjenestefritagelse, som ikke er helt det samme som fritstilling, da der er tekniske nuancer.

Beate Strandberg: Jeg har fået henvendelse fra medarbejdere som er interesserede i en senere bagkant også i forbindelse med overdragelse af opgaver. Medarbejdere taler jo om det, da de kan se sig selv slutte ved indflytningen.

Tania Pedersen Broberg: Det kræver en dialog med dekanen.

Jens Bøgestrand: Det er jo bedre at give mulighed for dette så man ikke skal fyre. Det kan jo afstedkomme at folk ikke melder sig.

Jeg taler med dekanen herom.

Beate Strandberg: Kunne det tages op i FSU, det er jo aktuelt for både Silkeborg og Kalø.

John Jensen: Jeg håber også det kan lade sig gøre med senere fratrædelse med baggrund i indflytningen. Dog ved jo ikke helt hvornår vi flytter ind. Vi forventer at flytte ind i 2. kvartal.

Daniel S. Clausen: Jeg har for meget kort tid siden (inden besparelsesrunden blev meldt ud) godkendt en seniorordning, jeg håber den tæller med?

Ole Hertel: Kikker på det.

Procesplanen:

Det blev oplyst fra B-siden, at dekanen nævnte en forkert dato i sit oplæg. Han sagde at forhandlingerne skal være afsluttet 25/3 - er det ikke anmodningen der har deadline der? Måske skal det nævnes på institutmødet i eftermiddag. Det fremgår også forkert af procesplanen.

Ole Hertel nævner det på institutmødet og Tania Pedersen Broberg kikker på procesplanen.

Beate Strandberg: På institutmødet vil TR opfordre alle, på nær ledelsen, til at blive hængende efterfølgende.

5. Punkter til drøftelse på LSU nr. 3

- Opgørelser over tilbageværende sparekrav
- Udvælgelseskriterier
- Kategorier for medarbejdere til afskedigelse
- Proces for partshøringsbreve og fremsendelse af brev om endelig afskedigelse
- Omplaceringer

Det 3. ekstraordinære LSU møde afholdes 23. eller 26. april

6. Eventuelt

Ole Hertel: Der har været en dialog omkring at rykke lønforhandlingerne så de slutter 15/6-21. Hvad er holdningen til det?

Det var der enighed om.

Beate Strandberg: Er det en mulighed at vi kan benytte en erhvervspsykolog i processen med afskedigelser?

Taina Pedersen Broberg: Det skal i selv beslutte i skal selv stå for også udgiften hertil.

Mikkel Tamstorf: I må gerne udbrede, at vi har mulighed for at bevilge hjælp via vores psykologordning.
