

Mødedato: 23. februar 2021 kl 10:30

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, laborant Anna Marie Plejdrup (suppleant), HR-partner Tania Pedersen Broberg

Referent: Ninna Skafsgaard

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Tania Pedersen Broberg: Alt i forbindelse med dette møde er belagt med tavshedspligt indtil mandag kl 14.

Alt, hvad der meldes ud her på mødet, er med forbehold for, at bestyrelsen godkender budgettet. Dette forventes i morgen.

2. Budget 2022-24

Overordnet orientering om den økonomiske situation på TECH.

Bilag: Sagsfremstilling om Tech økonomi

Uddrag af HSU notat.

Ole Hertel gennemgik hovedpointer fra bilagene omkring fakultetets økonomiske udfordringer. Det forventes, at det bliver nødvendigt med personalereduceringer, men hvor store vides ikke endnu, da det afhænger af den videre proces.

Derudover blev regnskab 2020 gennemgået. Der vil ske yderligere uddybning i forhold til Bioscience regnskab for 2020 på det ordinære LSU-møde 24/2-21.

3. Drøftelse af afværgeforanstaltninger

Indledende drøftelser, herunder orientering om ledelsens overvejelser om afværgeforanstaltninger.

Bilag: Sagsfremstilling om afværgenforanstaltninger.
Ledelsen for Bioscience overvejelser og forslag

Tania Pedersen Broberg: Ledelsen har peget på følgende afværgenforanstaltninger:

- 1) Der indføres kvalificeret ansættelsesstop
- 2) Der indføres mulighed for senior- eller fratrædelsesordninger

Derudover har LSU mulighed for at melde andre besparelsesforslag ind. Disse skal meldes ind senest 3/3-21 kl 12. Det tages med til behandling i Fakultetsledelsen d. 5/3-21. I Bioscience vil der blive indkaldt til 2. ekstraordinære LSU møde d. 9. eller 10/3-21. På dette møde vil udmøntningen af afværgenforanstaltningerne blive uddybet og drøftet, og rammen for de videre besparelser vil blive udmeldt.

Ole Hertel: Det er afgørende for ledelsen, at vi kan fastholde instituttets kompetencer og ressourcer inden for instituttets rådgivning og kerneforskningsområder, samt fastholde Bioscience som en attraktiv arbejdsplads.

- Det understreges, at alder er ikke et kriterie i processen – der ses på instituttets evner til at varetage forsknings- og rådgivningsopgaver fremadrettet.

Det kan ikke udelukkes, at der vil være medarbejdere, som melder sig til at lave en aftale om en fratrædelsesordning. Efterfølgende må vi overveje, om vedkommendes opgaver kan varetages uden genbesættelse. Det er også muligt at henvende sig, hvis man ønsker at komme på nedsat tid. Det understreges, at medarbejderne naturligvis er velkomne til at lave en uforpligtende sondering omkring fratrædelsesordning eller aftale om nedsat tid; en sondering vil ikke være bindende og heller ikke have indflydelse på det videre forløb.

Daniel Spelling Clausen: Kan der rykkes ved tidsplanen? Der er kort tid til onsdag, hvor vi har mulighed for at komme med forslag til besparelser. Når nyheden først kommer ud mandag eftermiddag, har vi/kollegerne ikke meget mulighed for at få input.

Ole Hertel: Det er en proces, der kører på fakultetsniveau. Hvis der kommer forslag efter deadline, må vi se, om vi kan tage dem med, men forsøg at nå fristen.

Tania Egholm: Vil HR fortælle hvad forskellen på seniorordning og en fratrædelsesordning er?

Tania Pedersen Broberg: Senioraftaler er dem, vi kender fra hverdagen, bl.a. hvor man kan gå ned i tid med fortsat op til fuld pensionsindbetaling eller søge om at få senior-dage. For nuværende er det primært den første, der er relevant.

Fratrædelsesordninger er en ordning, hvor man efter ansættelse i en bestemt række år kan få en fratrædelsesgodtgørelse i form af løn afhængig af, hvor længe man har været ansat. Alle disse forhandlinger sker på individuelt niveau.

Disse ting kan drøftes nærmere på næste LSU.

Anna Marie Plejdrup: Skal der aftales udløb dvs. en fratrædelse på en seniorordning?
Tania Pedersen Broberg: Der er ikke krav om, at det skal ende i en fratrædelsesdato.
Men målet med at fremhæve præcis den mulighed nu er jo at opnå besparelser. Så hvis en permanent nedgang i tid kan give budgetbesparelser, kan det give mening.

Beate Strandberg: Det ser ud til, at besparelserne skal være implementeret ved nytår.
Det er kort frist, vi har tidligere lavet længerevarende aftaler.

Ole Hertel: Alle input, der trækker i retning af en reduktion af budgettet, er velkomne.
Dog bliver det en udfordring, hvis mange er senere.

Beate Strandberg: Kan det afstemmes, så det træder i kraft ved indflytning til Aarhus?

Ole Hertel: Ja, der kan der godt laves aftaler om effekt ved indflytning. Rektor har fokus på, at vi skal udvise fleksibilitet og ordentlighed. Hvis folk nærmer sig pensionsalder, så skal vi tage hensyn og udvise fleksibilitet.

Sigga Joensen: Er der tænkt over, om renoveringsplanerne i Roskilde kan reduceres?

Ole Hertel: Vi har en renoveringspulje, som bortfalder, hvis vi ikke bruger den. Men vi ser på, hvordan puljen skal bruges. Desuden ses på mulighederne for fortætning og hvordan vi ser instituttet på den længere bane.

Anna Marie Plejdrup: Hvad skal man gøre i praksis, hvis man er interesseret i ordninger – skal det gennem TR eller ledelsen? Hvis man giver udtryk for ønsker, men ikke er tilfreds med tilbuddet og ikke accepterer, så kan nogen blive nervøse for, om de så har ”peget på sig selv”.

Tania Pedersen Broberg: Den vil jeg gerne helt aflive. Hvis man bringer sig selv i spil, så øger man ikke sin risiko for at blive afskediget. Afskedigelser vil ske på helt objektive kriterier, der fastlægges af ledelsen efter drøftelse med samarbejdsudvalgene.

Anna Marie Plejdrup: Erfaringer viser, at folk vil være bekymrede for det – så det er vigtigt, at der meldes ud fra ledelsen om det.

Tania Pedersen Broberg: Det skal vi drøfte på næste ekstraordinære LSU.

John Jensen: Vi skal passe på med at indregne fortætninger i dette, for vi har en meget kort tidsramme. Fortætningerne skal planlægges efter, hvordan vi vil have instituttet på langt sigt

Mikkel Tamstorf: Anna Marie, har du oplevet at nogen, der har bragt sig selv i spil men ikke er endt med aftale, efterfølgende er blevet afskediget?

Anna Marie Plejdrup: Nej

Tania Pedersen Broberg: Både rektor og dekan har meldt ud, at der skal være stort fokus på, at denne proces skal foregå ordentligt og redeligt.

Mikkel Tamstorf: Når vi har det endelige sparekrav og skal til at finde konkrete navne, så må vi understrege, at alder IKKE er et kriterie. Vurderingen sker ud fra kompetencer.

Ole Therkildsen: Vi havde i 2014 et eksempel med en, der forsigtigt foreslog sig selv – og derefter pressede ledelsen meget på for at få det igennem. Derfor stod personen ikke med en oplevelse af en god proces.

Ole Hertel: Kan kun gentage, at det ikke vil være et kriterie.

John Jensen: Omvendt er det, at man bringer sig selv i spil heller ikke en fredning. Man kan jo godt risikere et overlap mellem personer, der starter en dialog og dem, der i sidste ende bliver peget på.

Tania Pedesen Broberg: Her har TR en vigtig rolle. Meld jer på banen, så folk kan bruge jer, og I kan være med til at støtte i processen.

Beate Strandberg: Vi har forberedt en mail, som sendes ud kort efter at Ole har været på d. 1. marts 2021: Her giver vi vores kontaktoplysninger og info om, at man endelig skal tage fat i os.

Mikkel Tamstorf: Ift. alder, kan personer, der ønsker fratrædelse, møde tilbageholdenhed fra ledelsen. Det kan være, hvis det er en person, der er meget central ift. opgaveløsning. Her kan vi jo se på, hvilke aftaler, der kan indgås, hvor det samtidig sikres, at opgaverne kan løses.

Daniel Spelling Clausen: Vidensoverførsel er her meget vigtig.

John Jensen: Det er ikke givet, at fratrædelser indgår 1:1 i besparelserne, fordi det måske bliver nødvendigt at genbesætte stillingen.

Tania Pedesen Broberg: Ledelsen kan i sådanne situationer sige nej til fratrædelsesordninger, hvis der fx ikke opnås en besparelse, fordi der er tale om en nøgleperson.

4. Drøftelse af foreløbig tids- og procesplan

Bilag: Tids- og procesplan

Ole Hertel gennemgik tidsplan for involvering af FSU og LSU.

Vores ekstraordinære LSU møde nr. 2 (afholdes formodentlig d. 9/3) vil være en opfølgning på dette, men mere konkret ift processen hvor medarbejdere kan melde sig frivillig. Også en opfølgning på resterende sparekrav, hvis der er kommet yderligere forslag til besparelser.

I perioden 10/3 – 25/3-21 kl. 12 kan medarbejderne melde sig, hvis de ønsker en fratrædelsesordning.

Beate Strandberg: Det virker som en godt gennemarbejdet plan. Men tidligere erfaringer peger på, at det er vigtigt, at processen ikke bliver for lang. I dette tilfælde er der mere end 2 mdr. fra, at medarbejderne oplyses om processen til der uddeles partshøringsbreve. Kan denne periode forkortes?

Tania Pedersen Broberg: Der skal ske rigtig meget i kulissen i den mellemliggende periode, som derefter skal gennem samarbejdssystemet, så det er ikke muligt at forkorte. Desuden er det en proces, der skal køre samtidig på hele TECH, så der er mange breve, der skal uddeles, og det er ikke muligt at rykke det.

Mikkel Tamstorf: Det er ekstra svært ift. Corona, her kan I medvirke til at hjælpe folk.

Beate Strandberg: Vi skal huske at minde alle om muligheden for psykologisk rådgivning, som folk kan bruge **inden** de brænder sammen.

Ole Therkildsen: Orienteres TR om de medarbejdere, der får partshøringsbrev

Tania Pedersen Broberg: Ja, samme dag

Ole Therkildsen: Er der tænkt over, hvordan selve dagen hvor partshøringsbrevene udsendes skal foregå?

Tania Pedersen Broberg: Processen ifm. udlevering af partshøringsbreve vil blive drøftet på LSU nr. 3 i april. Rektor har givet tilsagn om, at der på trods af Corona vil være mulighed for, at man ved behov kan mødes.

Jens Bøgestrand: Dette vil komme som en bombe, der er ingen, der har set det komme.

Daniel Spelling Clausen: Jeg ser, at dette er hægtet op på de mangeårige 2% besparelser på myndighedsområdet. Derfor vil der komme spørgsmål om, hvorfor man så ikke har været forberedt på dette.

Ole Hertel: Man har heldigvis kunnet generere ekstra midler, men desværre ikke nok. Vi skal gøre vores bedste for at besvare spørgsmål.

Anna Marie Plejdrup: Hvis vi skal spare 8,5 mio. kr., må der være opgaver som ikke længere skal udføres.

Ole Hertel: Korrekt. Der er forskellig belastningen på tværs af huset, men det er klart, at når det skal spares så meget, så vil det have konsekvenser.

Ole Hertel: På det ordinære LSU møde d. 24/2-21 vil stillinger i proces blive gennemgået. Her vil det fremgå, at vi allerede har måttet træffe nogen beslutninger for at sikre, at medarbejdere ikke overbelastes.

Beate Strandberg: I materialet nævnes primært omplaceringmuligheder inden for TECH. Men i proces om partshøringsbreve, nævnes, at det er på hele AU. Det er særligt relevant ift. Institut for Biologi. Har I kommentarer til det?

Ole Hertel: Vi har ikke haft dialogen med dem endnu. Der vil blive knyttet professionelle bureauer til i forbindelse med eventuel omplacering.

Mikkel Tamstorf: Vi står i ledelsen til rådighed for dialog i de kommende dage og fremover. I og medarbejdere er velkomne til at henvende jer.

Daniel Spelling Clausen: Vil der blive afholdt institutmøder på mandag?

Ole Hertel: Der vil være et fælles møde på mandag efter dekanens møde.

Mikkel Tamstorf: Tænker I, at der skal være tjenestestedsmøder?

Daniel Spelling Clausen: Det vil nok være bedre med opfølgende tjenestestedsmøder et par dage efter.

John Jensen: Vi kan aftale nærmere med de lokale TR så vi kan få arrangeret tjenestestedsmøder efterfølgende.

5. Eventuelt

Intet herunder.