

Deltagere: Birgit Schiøtt (BS), Jeppe Olsen (JOI) Christina Tindhof (CT), Jens W. Clausen (JWC), Hanne Vester Rasmussen (HVR, vikar for Charlotte Illum Nielsen, HR), Tommy Kessler (TK), Jeanette Dandanell (JDA), Jacob Overgaard (JOv)

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden

	Godkendt
--	-----------------

2. Status på afværgeforanstaltninger ifm. organisatorisk tilpasning

	<p>BS fulgte op på sidste LSU-møde den 4. april, hvor analyser ved ekstern konsulent havde ført frem til tre konklusioner for laborantgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none">• bortfald af opgaver – undervisning (overgang til semesterstruktur), drift og forskningsinfrastruktur understøttelse• større kompleksitet i opgaveforvaltningen og• ændrede kompetencekrav for understøttelse af forskningsinfrastrukturen <p>BS opsummerede, at ledelsen, som led i den løbende organisationsudvikling og omstrukturering af den tekniske support, d. 4/4 havde udmeldt overvejelser om nedlæggelse af fire laborantstillinger i første halvdel af 2017 med det mål at styrke Institut for Kemi til fremtidens behov for understøttelse af forskning og uddannelse.</p> <p>I perioden efter seneste LSU-møde har der været fokus på afværgeforanstaltninger og takket være konstruktivt samarbejde med medarbejdere, faglig organisation og tillidsrepræsentanter er det lykkedes at indgå 4 frivillige fratrædelsesordninger.</p> <p>Der er givet samtykke fra HK til at navne og sidste arbejdsdag må udmeldes. Der er indgået aftale med følgende:</p> <p>Lisbeth Andersen har sidste arbejdsdag 11. maj 2017 Mette Sidelmann har sidste arbejdsdag 14. juni 2017 Britta Lundtoft har sidste arbejdsdag 31. januar 2018 Joan Kai Christensen fratræder 31. december 2020 + senioraftaleordning (nedsat tid, fleksibel efterløn per 1. januar 2018)</p> <p>BS understregede fastholdelses- og overdragelsesperspektivet i aftalen med Joan og Britta.</p> <p>Det er dermed lykkedes at nedbringe behovet for afskedigelser fra 4 til 1.</p> <p>JOv forespurgte til stemningen undervejs i processen, og HVR og CT oplyste samstemmende, at medarbejderne havde været meget konstruktive, at det ikke var oplevelsen, at nogen der havde følt sig presset til at indgå aftaler, og at aftalerne var udarbejdet med respekt for instituttets opgaver og med individuelle hensyn.</p> <p>Der udsendes fælles mail til instituttet efter mødet med laboranterne. TR og HK har oplyst, at navne på de frivillige aftrædelser og sidste arbejdsdag må nævnes.</p>
--	--

3. Drøftelse af udvælgelseskriterier (udleveres på mødet)

	<p>Bilag 1 blev gennemgået og drøftet.</p> <p>På forespørgsel fra JOv oplyste BS, at der ikke var tale om en prioriteret rækkefølge.</p> <p>HVR oplyste supplerende, at der ville blive foretaget en sammenlignende vurdering af medarbejderne i forhold til kriterierne.</p> <p>LSU havde ikke yderligere bemærkninger til kriterierne, som institutledelsen herefter vil lægge til grund for vurderingen.</p>
--	---

4. Drøftelse af den videre proces

	<p>Den videre proces for udlevering af påtænkt afskedigelse blev drøftet, og BS oplyste, at ledelsen så vidt muligt ønskede at respektere laborantgruppens ønsker om proces for udlevering af partshøringsbrev. Der holdes møde med laborantgruppen senere i dag, hvor dette vil blive drøftet.</p> <p>HVR, Jytte Gaardsted (HK) og CT har drøftet dette indledningsvist, og der var opbakning til, at laborantgruppen inddrages.</p> <p>HVR gennemgik kort muligt forslag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Medarbejderne overvejer, hvem de ønsker som bisidder, hvis de ønsker at have bisidder med. Det kan være TR eller andre. Evt. bisidder skal kunne deltage i møde mandag d. 8/5 hvor partshøringsbrevet udleveres.• Der sendes mail (til arbejdsmailen) til den, der påtænkes afskediget. I mailen fremgår det mødelokale, som man skal komme til møde i (lokalet er vil være et neutralt sted og meddeles ikke til de øvrige)• Umiddelbart efter sendes mail til de øvrige, hvoraf det fremgår, at man ikke er den, der påtænkes afskediget.• Medarbejdere forpligter sig til at læse mail i den periode.• Ved sygdom melder man sig syg efter retningslinjerne til Thomas Vosegaard.• Er den, som man påtænker at opsige, sygemeldt, vil pågældende blive ringet op af BS, som gennemgår den påtænkte afskedigelse telefonisk (eller på telefonsvareren). Påtænkt afskedigelse sendes herefter i e-boks. Medarbejderne sikrer, at en opdateret telefonliste er tilgængelig for BS.• På møde vedr. udlevering af påtænkt afskedigelse vil BS kort gennemgå den påtænkte afskedigelse. Vær opmærksom på, at den påtænkte afskedigelse typisk er lang, da den gennemgår forløbet og er vedhæftet referater fra LSU. Mødet er kort. Bagefter er der mulighed for, at den påtænkt afskedigede i fred og ro kan tale med evt. bisidder. <p>Det blev understreget, at hverken ledelsen eller TR må offentliggøre navnet på den påtænkt afskedigede.</p> <p>Det er op til vedkommende selv at foretage denne vurdering.</p> <p>Det er vigtigt at vise hensyn og respektere, at pågældende måske ikke ønsker at være åben om dette – og derfor opfordrede HVR til, at man ikke indgår i spekulationer om, hvem det kunne være osv.</p> <p>Der bør i øvrigt udvises særlig omsorg og hensyn til hinanden, da alle påvirkes,</p>
--	---

	<p>uanset om man er påtænkt afskediget eller kollega.</p> <p>Laborantgruppen har mulighed for at komme med forslag til proces, og CT og HVR drøfter forslag og sikrer, at processen er klar torsdag. Herefter sendes den til laboranterne inden weekenden.</p> <p>Efter udlevering af partshøringsbrev er der skærpet undersøgelse af mulighederne for omplacering inden for AU, som varetages af HR – og med mulighed for at drøfte muligheder med TR.</p> <p>Partshøringsfrist udløber den 23. maj.</p> <p>Evt. partshøringsbemærkninger vil blive gennemgået og drøftet i ledelsen med henblik på vurdering af, om der er grundlag for at træffe afgørelse om afskedigelse. HVR oplyste, at evt. afskedigelse vil blive sendt i e-boks den 30. maj – og at denne også vil indeholde yderligere oplysninger om outplacementforløb og kompetenceudvikling.</p> <p>Såfremt medarbejderne ønsker oplysninger om mulighederne for dette, må de meget gerne kontakte CT eller HVR.</p> <p>LSU drøftede forslag til proces og bakkede op om, at det var bedst, at den blev afstemt med laborantgruppen.</p> <p>CT oplyste, at der under B14-processen var blev konstateret, at telefonopkald i hvert tilfælde ikke havde været hensigtsmæssigt pga. synligheden ift. omgivelserne.</p> <p>BS lagde vægt på, at det er vigtigt, at få sagt ordentligt farvel til de medarbejdere, som vi må undvære, men også at tage vare om de medarbejdere, der bliver.</p> <p>BS oplyste, at Jytte Gaardsted fra HK havde tilbudt at give input til de initiativer, der sættes i gang efterfølgende, bl.a. ift. kompetenceudvikling med henblik på at undervisningen fremadrettet vil fylde mere i laboranternes opgaveportefølje, samt i forhold til organiseringen i en teamstruktur/søjler. BS oplyste, at det var et tilbud ledelsen meget gerne ville tage imod.</p> <p>BS oplyste, at Per Bøjlund stadig var involveret i at arbejde med at skitsere den fremtidige organisering, og at dette forventes behandlet på det næste ordinære LSU den 12. juni, ligesom alle medarbejdergrupper vil blive inddraget.</p>
--	---

5. Eventuelt

	<p>BS: Der bliver en meget hurtig referatproces denne gang, da referatet skal vedlægges som bilag på partshøringsbrev. Derfor skal vi være færdige inden weekenden. LSU var indforstået med dette.</p> <p>CT ønskede en afklaring af, om der kunne være iværksat kompetenceudviklingsinitiativer allerede i 2014.</p> <p>BS oplyste, at det havde været vigtigt at foretage en inddragende proces af såvel VIP og TAP vedr. analyse af fremtidige kompetencebehov.</p> <p>BS præciserede, at der løbende har været fokus på kompetenceudvikling, og at de personer, som hun har kendskab til, der har søgt kompetenceudvikling, også</p>
--	--

	<p>har fået det.</p> <p>BS anførte, at det derudover er en særlig udfordring, at kompetenceløftkravet er så højt (til cand. scient. eller ph.d.-niveau).</p> <p>BS vurderede, at det ikke kunne have været gjort meget anderledes, herunder kunne det ikke forudsiges, at vi ville miste så meget undervisning i forbindelse med omlægningen til semesterstruktur.</p> <p>JOI anførte, at kompetenceudviklingsbehov nok ikke kunne have været forudsagt for år tilbage. JOv understregede vigtigheden i at afdække behovet før man sætter noget i gang, men også at der er løbende fokus på at forbedre den tekniske support.</p> <p>CT oplyste, at MS-apparat blev overtaget af Annette og hende selv i 2013, men at de først fik et kursus i 2016.</p> <p>BS vurderede, at kompetenceafklaring og udvikling fremtidigt vil kunne løses bedre i de nye teams.</p> <p>CT spurgte, hvornår der senest var gennemført MUS med laboranterne. BS oplyste, at MUS var gennemført med daværende laborantleder Jan Thøgersen i efterår/vinter 2015, og at der i forbindelse med skift af laborantleder i foråret 2016 havde været gennemført mini-MUS med JWC. CT anførte, at det var hendes opfattelse, at det ikke var mini-MUS, men 1:1 samtaler, da der ikke blev udarbejdet aftaleskema.</p> <p>I forbindelse med Thomas Vosegaards (TV) overtagelse af laborantgruppen d. 22. september 2016, blev det aftalt mellem TV og laborantgruppen, at MUS i 2016 skulle udskydes, indtil han har lært gruppen at kende.</p>
--	---

Bilag 1 – LSU 3. maj 2017. Drøftelse af kriterier

Institutledelsen har drøftet forslag til udvælgelseskriterier, der skal lægges til grund for vurderingen af hvilke faglige og personlige kvalifikationer, der er nødvendige for at imødekomme instituttets fremtidige behov. I forhold til omstruktureringsproces og den efterfølgende udvikling af instituttet, har institutledelsen overvejet nedenstående kriterier. Der vil blive foretaget en sammenlignende vurdering af medarbejderne i forhold til kriterierne og den, der peges på efter denne vurdering, er den person, der bedst kan undværes.

Kriterier for udvælgelse:

- opgavebortfald
- faglige kompetencer og fleksibilitet til varetagelse af fremadrettede behov
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- effektivitet
- samarbejdsevner, engagement, initiativ og ansvarstagen

I processen følger vi naturligvis de gældende retningslinjer og cirkulærer på området.