

Møde den: 04.02.2014
1510-410
Ekstraordinært LSU

Til stede: Frank Jensen (FRJ), Ib Johannsen (IBJ), Jeanette Dandanell (JDA), Niels Pind (PIND), Jens W. Clausen (JWC), Bente Olsen (BEO), Esben Fræer (EF), Charlotte Illum Nielsen (CIN)

Afbud: Ingen

1. **Bemærkninger og godkendelse af dagsorden**
2. **(Lukket punkt) Drøftelse af instituttets spareplan**
3. **Drøftelse af kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der påtænkes afskediget som følge af besparelserne**
4. **Drøftelse og tilrettelæggelsen af processen for meddelelse om påtænkt afskedigelse**
5. **Orientering om, hvordan omplaceringsmuligheder undersøges, jf. AUs personalepolitik**
6. **Eventuelt**

Dato: 4. februar 2014
Ref: JWC

Side 1/5

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Beslutning/sammenfatning	B-siden ønskede et punkt om "afværgeforanstaltninger". Emnet diskuteres under punkt 2.
--------------------------	--

2. (Lukket punkt) Drøftelse af instituttets spareplan

Beslutning/sammenfatning	IBJ gennemgik instituttets spareplan (bilag 1), hvoraf det fremgår, at besparelsesmålet for instituttet er på op til hhv. 1,5 mio., 4,8 mio. og 4,8 mio. for årene 2014-2016. Det generelle budget blev drøftet ved sidste LSU møde.
Gennemgang af spareplan.	Der er fundet besparelser på driftsbudgettet, men tilbage står der en reduktion i lønudgifterne på ca. 3,6 mio. i 2015 og ca. 3,8 mio. i 2016. For 2014 vil det være begrænset, hvad der kan spares på lønudgifterne.
Påtænkte afskedigelser og frivillige aftrædelser.	Det forventes at blive nødvendigt at afskedige 9-10 medarbejdere, hvoraf 5-6 af disse forventes at ville ske ved frivillige fratrædelsesordninger. De påtænkte afskedigelser vil omfatte videnskabelige medarbejdere, tekniske medarbejdere og administrative medarbejdere.
Afværgeforanstaltninger	Der har i 2013 gennemsnitligt været 126 medarbejdere på instituttet fordelt på videnskabelige medarbejdere, tekniske medarbejdere og administrative medarbejdere. Se bilag 2.
6. ferieuge udbetales som udgangspunkt ikke.	Mht. afværgeforanstaltninger spurgte B-siden, om ansættelsesstoppet forlænges ud over den 30. juni 2014. IBJ svarede, at instituttet følger AU's regler, og at der derfor ikke er planer om at forlænge ansættelsesstoppet. Der blev også spurgt til udbetaling af 6. ferieuge. JWC forklarede, at det allerede er instituttets politik, at 6. ferieuge skal afholdes og kun udbetales i særlige tilfælde og kun efter forudgående aftale med nærmeste aflønnende leder. Desuden blev det pointeret, at det netop er en ferieuge, og formålet med den i overenskomsten er, at man skal afholde den. LSU bakkede op om instituttets holdning til 6. ferieuge. På spørgsmål om hvorvidt ledelsen forventer yderligere afskedigelser i 2015 og 2016 svarede IBJ, at det ikke

	var tilfældet.
--	----------------

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

<p>Beslutning/sammenfatning</p>	<p>Forretningsudvalget har drøftet emnet med udgangspunkt i de overordnede kriterier og nået frem til et udkast til lokale kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dårligt matchende kompetenceprofil i forhold til de forventede fremadrettede kompetencebehov i relation til de opgaver, der bliver tilbage efter prioritering af instituttets opgaver • hvis medarbejderen er beskæftiget med opgaver, der bortfalder • mindre gode samarbejdsevner end øvrige medarbejdere • manglende eller mindre fleksibilitet i forhold til at få løst arbejdspladsens opgaver og udfordringer i forhold til medarbejdernes fleksibilitet generelt.
<p>B-siden bakker ikke op om udmeldte kriterier.</p>	<p>B-siden har deltaget i drøftelsen af ledelsens udmeldte kriterier (ovenstående), men bakker ikke op om disse.</p> <p>Se også bilag 3.</p>
<p>Afskedigelser vil blive foretaget på baggrund af en samlet vurdering. Der vil ikke blive givet specifikke begrundelser.</p>	<p>B-siden spurgte til konkrete opgaver, der bortfalder. A-siden påpegede, at der med færre medarbejdere naturligt vil være opgaver, der ikke kan løses eller prioriteres lavere end det er tilfældet i dag.</p> <p>Ved afskedigelser vil beslutningen blive taget ud fra en samlet vurdering med flere elementer, og der vil ikke blive givet specifikke begrundelser. Dette er en beslutning fra AU, da det erfaringsmæssigt også er det bedste for den enkelte medarbejder fremadrettet.</p> <p>LSU bakkede op om dette.</p> <p>Dette er en økonomisk besparelse og ikke et udtryk for, at instituttet har medarbejdere, der ikke har relevante opgaver.</p> <p>B-siden spurgte til partshøringernes funktion. Partshøringerne er den enkeltes mulighed for at komme med</p>

<p>B-siden ønskede, at man som TR blev varslet i bedre tid forud med konkrete navne end AU har lagt op til.</p> <p>Punktet har været drøftet og indsigelserne taget til efterretning.</p>	<p>indvendinger til, hvorfor han/hun ikke skal afskediges.</p> <p>AU har meldt ud, at TR ikke informeres forud for at de berørte underrettes. B-siden mener, at det er stærkt kritisabelt, og at det muligvis er i direkte modstrid med nogle overenskomster. B-siden forsøger at finde konkrete eksempler. B-siden bad HR finde ud af, hvor det står, at AU ikke må informere TR tidligere.</p> <p>B-siden ønsker, at TR informeres forud, så det er muligt at forberede at være bisidder o.l. Instituttet følger de retningslinjer, vi får fra HR, men er der ting, der er overset, så imødekommer vi gerne dette.</p> <p>IBJ konkluderede, at punktet har været drøftet og indsigelserne taget til efterretning.</p>
---	---

4. Drøftelse og tilrettelæggelsen af processen for meddelelse om påtænkt afskedigelse

<p>Beslutning/sammenfatning</p> <p>Partshøringsbrev.</p> <p>Ingen fritstilling i opsigelsesperioden.</p> <p>Tjenestemandsløven.</p>	<p>Det er vigtigt, at informationen om processen vedrørende ”meddelelse om påtænkt afskedigelse” meldes ud i god tid til instituttets medarbejdere.</p> <p>B-siden spurgte, om indholdet vil være til forhandling (betingelserne for fratrædelsen). Det er institutlederens forventning, at man i dagene efter meddelelserne tager en opfølgende drøftelse af situationen. Men den økonomiske bundlinje skal jo være den samme for instituttet, da dette jo er en økonomisk spareøvelse.</p> <p>B-siden spurgte til hvorfor man ikke bliver fritstillet. HR fortalte, at det vil være et stort praktisk problem for AU, hvis alle de påtænkt afskedigede stoppede fra dag til dag.</p> <p>Der er en smule forskel i måden for hvordan en frivillig fratrædelsesordning kan strikkes sammen for tjenestemænd i forhold til overenskomstansatte, grundet tjene-</p>
---	---

<p>Håndtering af praktikken omkring samtalerne.</p> <p>Man har ret til en bisidder. Dette kan være TR, men også enhver anden.</p> <p>Pjece med gode råd til at håndtere situationen som påtænkt afskediget og som kollega til en.</p>	<p>stemandsloven. Den økonomiske ramme vil dog være den samme som ved overenskomstansatte.</p> <p>B-siden spurgte til praktikken på dagen. IBJ fortalte, at han kort tid før mødet vil sende en mail eller sms til pågældende om indkaldelse til møde. IBJ vil gerne undgå at gå rundt på gangene og skabe usikkerhed. Ønsket er at klare samtalerne om formiddagen, så det kan meldes ud til middag, at de samtaler, der skal tages, nu er overstået. Se bilag 4.</p> <p>HR pointerede, at hvis man holder ferie den pågældende dag eller ikke er på arbejdspladsen, så skal man indmelde en måde, hvorpå man kan kontaktes</p> <p>Det er vigtigt at information om, hvor TR fysisk er på dagen, også kommer ud. Bisidder behøver ikke at være TR, men kan være hvem som helst.</p> <p>HR udarbejder en pjece med gode råd til at håndtere situationen, hvis man bliver afskediget, eller når man står som kollega til en fyret. Den vil blive uddelt til samtlige medarbejdere i løbet af februar.</p>
---	--

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

<p>Beslutning/sammenfatning</p>	<p>Da de fleste institutter skal spare, er omplacering svært i denne situation, men HR vil have fokus på det i processen.</p>
---------------------------------	---

6. Eventuelt

<p>Beslutning/sammenfatning</p>	<p>Ingen kommentarer.</p>
---------------------------------	---------------------------