

Møde den 5. februar 2014, kl. 13:00-15:00
Sted: Mødelokale 1590-231, iNANO Huset
Ekstraordinært LSU-møde

Referat

Deltagere: Jørgen Kjems (formand), Trine Møller Hansen (næstformand), Henrik Birkedal, Morten Foss, Arne Nylandsted Larsen, Jeppe Vang Lauritsen, Rikke Louise Meyer, Karen Elna Thomsen, Peter Thstrup, Mads Sloth Vinding, Annette Wandahl og HR-partner Charlotte Illum-Nielsen

Referent: Næstformand Trine Møller Hansen

Fraværende: Line Hansen

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Der var ingen bemærkninger, og dagsordenen blev godkendt.

Dato: 6 februar 2014

2. Godkendelse af udkast til referat af ekstraordinært LSU-møde 14. januar 2014

Udkast til referat var sendt ud til udvalgets medlemmer 27. januar 2014.

Det blev ønsket taget til referat, at årsagen til, at der ikke blev drøftet yderligere afværgeforanstaltninger i form af besparelser på driftsbudgettet under punkt 5 på ekstraordinært LSU-møde den 14. januar 2014, var at ledelsen på mødet fortalte, at dekanen frarådede yderligere besparelser på driftsbudgettet for ikke at gøre det for surt for de tilbageværende.

Der var enighed om, at det skulle føres til referat.

Ref: Trine Møller Hansen
Side 1/6

3. (Lukket punkt) Drøftelse af spareplan for iNANO

Formanden indledte med at orientere om, at punktet er lukket, indtil der er sendt en fælles udmelding ud til enheden om, hvordan spareplanen vil komme til at påvirke iNANO, og hvordan den fremadrettede proces vil blive. Formanden pointerede endvidere, at LSU har tavshedspligt vedr. dette punkt indtil da.

Formanden fortsatte med at orientere om, at der ifølge regler om samarbejdsudvalg er pligt til at drøfte "*arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation*". Derudover har arbejdsgiver ifølge de særlige regler i lov om varsling ved afskedigelser endvidere pligt til at forhandle med medarbejdere og varsle afskedigelser overfor Det Regionale Beskæftigelsesråd. På AU foretages forhandling ved drøftelser i samarbejdsudvalget.

Arbejdsgiver har endvidere pligt til at udarbejde en skriftlig orientering (spareplan), som skal drøftes af LSU.

iNANO spareplan

Årsagerne til de påtænkte afskedigelser

Side 2/6

Som nævnt på ekstraordinært LSU-møde den 14. januar 2014, skal iNANO finde varige besparelser på i runde tal 0.3 mio. kr. i 2014, 0.9 mio. kr. i 2015 og 0.9 mio. kr. i 2016.

Som ledelsen orienterede på samme LSU-møde frarådede dekanen, at der skæres yderligere på driftsbudgettet, og besparelseskravet kan derfor kun dækkes via reduktion i lønudgifter betalt af iNANO, dvs. udgifter til faste VIP- og TAP-ansatte.

De forventede besparelser på hhv. løn og driftsmidler er:

	2014	2015	2016
Løn	0.7 mio. kr.	1.7 mio. kr.	1.7 mio. kr.
Øvrige driftsmidler	0 mio. kr.	0 mio. kr.	0 mio. kr.

Årsagen til forhøjet besparelse på løn i forhold til besparelseskravet er imødegåelse af inddækningskravet.

Årsagen til der ikke forventes yderligere besparelse på øvrige driftsmidler er, at der forud for den lokale besparelsesproces allerede er sket en beskæring i tildelingen af basismidler. Formanden berettede, at iNANO har fået reduceret sit annuum med ca. 1.4 mio. kr. (**red. bemærkning:** fra 6.5 mio. kr. til 4.9 mio. kr. fra 2013 til 2014). Afskedigelser er desværre uundgåelige.

På spørgsmål om der kunne findes besparelser på timelønnede ansatte svarede formanden, at en besparelse på timelønnede ansatte er ikke en mulighed, da det ikke vil være en varig besparelse.

Antallet af påtænkte afskedigelser

Der forventes max. 3 afskediget, og de ovenfor angivet forventede besparelser er de maksimalt forventede, hvilket ville være en reduktion på ca. 10-15 % af den faste medarbejderstab. Endeligt antal påtænkt afskedigelser og endelig lønbesparelse kan påvirkes af evt. frivillige fratrædelsesordninger.

På spørgsmål til fratrædelsesordninger svarede formanden, at der er kommet to ansøgninger, som vil påvirke iNANO's udgifter, og som ikke er forhandlet færdige. Formanden forklarede yderligere, at der er forskel på fratrædelsesordningerne afhængig af hvor lang ansættelsen har været, og det påvirker størrelsen på besparelsen.

Hvilke kategorier der berøres af påtænkte afskedigelser

De påtænkte afskedigelser vil først og fremmest omfatte videnskabelige, tekniske og administrative medarbejdere.

På spørgsmål til de nævnte kategorier pointerede formanden, at det ikke er en indikation af, at der påtænkes afskediget én i hver kategori. De påtænkte afskedigelser afhænger af udfaldet af de forhandlinger, der pågår omkring frivillige fratrædelsesordninger.

Side 3/6

Over hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted

Det er meldt ud fra universitetsledelsen, at orientering om påtænkte afskedigelser skal foregå i tidsrummet den 24. – 26. februar 2014.

På iNANO vil centerleder Jørgen Kjems orientere de berørte medarbejdere onsdag den 26. februar 2014 i tidsrummet kl. 9-12.

Antallet af lønmodtagere, der normalt er beskæftiget på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører

På spørgsmål til tallene i oversigten på *bilag 2.1 - Antal ansatte ST 2013* forklarede næstformanden, at tallene i oversigten er baseret på lønkørsler en måned i hvert kvartal, og at der i tallene er indeholdt både ordinært og eksternt lønnede medarbejdere.

Af bilaget fremgår det, at der er 191 ansatte i alt på iNANO fordelt på videnskabelige medarbejdere, tekniske medarbejdere og administrative medarbejdere. Der er bl.a. angivet, at iNANO har 18 TAP-ansatte, hvilket er væsentligt højere end tallet, ledelsen oplyste på LSU-møde den 14. januar 2014, som var 10. Forklaringen er, at kun 10 ud af de 18 er fastansatte og dermed ordinært finansieret, og 8 er eksternt finansieret. Der blev spurgt til hvordan fordelingen mellem AC-TAP og HK-TAP er, og ledelsen fortalte, at fordelingen er 7 AC-TAP og 3 HK-TAP.

Næstformanden bemærkede endvidere, at det af bilaget fremgår, at iNANO har to fastansatte professorer, hvilket ikke er korrekt. iNANO har én (**red. bemærk.:** prof. Daniel Otzen). Angivelsen af to professorer skyldes, at et kortvarigt gæsteforskerat (**red. bemærk.:** Thomas Henry Lebean) er talt med. Af bilaget fremgår det endvidere, at iNANOschool har en professor ansat, og det er en fejl.

Udvælgelseskriterier

Formanden orienterede indledningsvis om, at LSU skal drøfte om, der skal fastlægges supplerende lokale kriterier, og i givet fald udformningen af dem, der skal gælde på enheden. Der kan fastlægges op til max. 5 lokale kriterier.

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

Formanden præsenterede og gennemgik et oplæg til lokale udvælgelseskriterier, som udvalget drøftede. Der var i udvalget enighed om, at kriterierne ikke må være negativt ladet, og udvalget blev enige om følgende lokale kriterier:

- Kvalitet i opgaveløsningen og opgavevaretagelsen

- Kompetenceprofil i forhold til de forventede fremadrettede kompetencebehov i relation til de tilbageværende opgaver
- Undervisnings- eller forskningsmæssige kompetencer
- Evner til at øge og fastholde selvstændig forskningsaktivitet

Side 4/6

Formanden pointerede at evt. påtænkt afskedigelse vil ske på baggrund af en samlet vurdering ud fra universitetsledelsens overordnede kriterium og de lokale udvælgelseskriterier.

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

Formanden præsenterede sit oplæg til, hvordan processen kunne foregå: Centerleder påtænker at sende en e-mail til alle faste medarbejdere om, at de skal være til stede på deres sædvanlige arbejdsplads i tidsrummet kl. 9-12 onsdag den 26. februar 2014. Mailen vil blive sendt ud til alle faste medarbejdere en uge før (**red. bemærk.:** i uge 8 og senest 19. februar 2014), og medarbejderne vil blive bedt om at melde tilbage til centerleder inden for en given frist, om de vil foretrække at blive kontaktet telefonisk eller per e-mail, såfremt de ville skulle inviteres til en personlig samtale om påtænkt afskedigelse.

Af e-mailen vil det endvidere fremgå, at det er muligt at få en bisidder med til mødet. I dagene op til den 26. februar 2014 orienterer centerleder tillidsrepræsentanter og aftaler tilstedeværelse som evt. bisidder (ingen navne på berørte medarbejdere, kun tid og sted for udlevering af parthøringsbrev). Medarbejder kan vælge at medtage anden bisidder med end sin tillidsrepræsentant.

Centerleder mødes personligt med hver enkelt af de berørte medarbejdere og deres evt. bisidder i et af iNANO's mødelokaler, da det er de eneste lokaler i iNANO huset, hvor der kan "lukkes af", og orienterer om påtænkt afskedigelse i forlængelse af budget 2014 besparelserne.

I tilfælde af påtænkt afskedigelse vil centerleder bl.a. fortælle, at der er forståelse for, hvis den berørte medarbejder ønsker at tage hjem resten af dagen, at der er mulighed for at kontakte HR for nærmere oplysning om psykologisk og anden rådgivende støtte. Desuden vil centerleder udlevere et parthøringsbrev, som medarbejder skal kvittere for.

Når samtalerne er overstået, vil centerleder via e-mail orientere medarbejderne om, at alle berørte medarbejdere er orienteret, igen kun antal, ingen navne. Centerleder vil endvidere tilbyde en samtale til de øvrige faste medarbejdere, som måtte have behov for en.

Formanden orienterede om, at det kun er ledelsesgruppen, der kender navnene på de berørte medarbejdere, og der påhviler tavshedspligt fra deres side, indtil parthøringen er overstået. Tillidsrepræsentanter har ligeledes tavshedspligt. En berørt medarbejder kan vælge selv at orientere om den påtænkte afskedigelse.

LSU kunne tilslutte sig oplæg til proces, men foreslog at samtalerne med de berørte medarbejdere bliver holdt andetsteds end i iNANO Huset. Af hensyn til de berørte medarbejdere og den nødvendige diskretion i processen, syntes mødelokalerne ikke at være oplagte med deres placering. Sammenholdt med den i øvrigt åbne indretning af huset, vil det være svært at imødekomme og udvise den nødvendige diskretion. Samtalerne blev alternativt foreslået afholdt i mødelokale hos HR ST i stedet for, hvilket blev besluttet, og HR partner Charlotte Illum Nielsen vil booke mødelokale.

Det blev diskuteret, hvordan det skal håndteres, hvis en medarbejder er syg, eller har sygt barn den pågældende dag, og om f.eks. planlagt konference-deltagelse skal aflyses. Udvalget drøftede forskellige muligheder, og det blev besluttet at centerleder i sin første e-mail til de faste medarbejdere skal spørge til telefonnummer, som medarbejder kan træffes på i det tilfælde, at vedkommende bliver forhindret i at være på sin faste arbejdsplads i det givne tidsrum.

Der blev spurgt til, om tillidsrepræsentanter ikke er "fredet" i denne besparel-sesproces, og hertil svarede centerleder, at ingen er fredet. Tillidsrepræsen-tanter og f.eks. ansatte på barsel har en særlig beskyttelse, og påtænkt af-skedigelse af tillidsrepræsentant eller ansat på barsel vil dels kræve yderlige-re argumentation og dels skulle drøftes med øverste universitetsledelse.

På spørgsmål om hvordan opgaveløsningen forventes håndteret, såfremt en påtænkt afskediget medarbejder får en sygemelding fra sin læge, svarede formanden, at det som udgangspunkt forventes, at en medarbejder møder ind på arbejde. Fra et HR synspunkt vil en sådan sygemelding blive behand-let som enhver anden sygemelding med mulighedserklæring og samtale. Det blev også nævnt, at der ikke er tale om fritstilling.

Der blev på mødet også spurgt til, om de berørte medarbejdere ikke havde fri til jobsøgning, og det blev konkretiseret, at det som udgangspunkt er frihed til at deltage i jobsamtaler. Yderligere frihed til jobsøgning skal aftales med nærmeste leder.

Formanden fortalte, at der skal ske en koordineret udmelding fra enhederne på ST inden weekenden, og at der skal en e-mail ud til alle ansatte på iNANO fredag 7. februar 2014 om, hvilke konsekvenser spareplanen får for iNANO.

Centerleder vil invitere til medarbejdermøde mandag eller tirsdag i uge 8, hvor processen vil blive gennemgået, og hvor medarbejdere vil have mulig-hed for at stille spørgsmål. Medarbejdermødet vil blive holdt på dansk og på engelsk.

I uge 8 vil der endvidere blive sendt en skriftlig orientering om processen ud til

alle ansatte på iNANO.

Side 6/6

6. Orientering om, hvordan omplaceringsmuligheder undersøges, jf. AU's personalepolitik

HR partner Charlotte Illum Nielsen orienterede om, at AU HR i perioden fra udvælgelsen af individuelle medarbejdere til påtænkt afskedigelse til udleveringen af partshøringsbrev bistår med vurdering af, om der kunne være mulighed for omplaceringer i forlængelse af interne stillingsopslag.

Såfremt en mulighed for omplacering vurderes mulig efter en medarbejder er endeligt varslet afskediget kan omplacering fortsat ske. Den meddelte afskedigelse annulleres, og ny ansættelseskontrakt laves.

Det blev pointeret, at evt. omplaceringsmulighed ikke er en garanti, og at det med sparerunden bliver svært med ledige stillinger. Berørte medarbejdere opfordres til også at holde øje med ledige stillinger.

7. Eventuelt

Næstformanden nævnte, at der skal tages hul på at holde medarbejderudviklingssamtaler i løbet af foråret, som der skulle have været holdt i slutningen af 2013. Formanden meddelte at dette arbejde vil kunne påbegyndes efter 1. april 2014.

Næstformanden nævnte, at det siddende LSU er valgt/udpeget for perioden frem til 28. februar 2014, og at der skal nedsættes et nyt lokalt samarbejdsudvalg for en ny 2-årig periode; 1. marts 2014 til 29. februar 2016

Mødet sluttede kl. 13.55