

Ekstraordinært møde nr. 2 den 7. september 2016 kl. 14.00-16.00
Instituttets Samarbejdsudvalg (LSU)
Mødelokale 5, Bygning 3140 (Pv 1)
Gustav Wieds Vej 10, Århus

Referat

Deltagere: Erik Østergaard Jensen (EØJ), Pia Møller Martensen, Bo Thomsen, Finn Skou Pedersen, Esben Skipper Sørensen, Lisbeth Heilesen, Birgitta R. Knudsen, Peter Løvendahl, Søren Borg, Lotte Thue Pedersen, Line Dvinge, Pia Thystrup; HR-ST, Lotte Tind (LT), referent.

Afbud: Tom Aagaard Mortensen

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Orientering om det tilbageværende sparekrav og fremlæggelse af nye detaljerede økonomioversigter og hvis afværgeforanstaltningerne ikke har været tilstrækkelige til, at afskedigelser kan undgås: Drøftelse af ledelsens forslag til udvælgelseskriterier, omplaceringsbestrebelse og hele processen i forbindelse med afskedigelserne (udlevering af partshøringsbreve, endelig afskedigelsesbreve osv.)
4. Personale
5. Arbejdsmiljøanliggender
 - a) *Evaluering af psykisk og fysisk APV 2016 ved inddragelse af medlemmer af LSU (bilag) (frist 14.9.16)*
 - b) *Uddybelse af besvarelsenerne til den Psykiske APV fra de ph.d.-studerende/ikke-fastansatte VIP samt forslag til tiltag, der kan forbedre forholdene v/Lisbeth H., Peter L. og Lotte TP (bilag)*
 - c) *Arbejdsmiljøstatistik Q2 2016 (bilag)*
 - d) *Varetagelse af fysiske arbejdsvilkår*
6. Kommende dagsordenspunkter

Arbejdsgruppen for forbedring af trivslen
Igangsættelse af MUS; herunder drøftelse af temaer, som bør indgå i dette års MUS
LSU's "Årshjul og årsplaner
Øvrige punkter fra "Guide til et godt SU-samarbejde"
Udmøntning af AU's reviderede personalepolitik
7. Evt.

Dato: 9. september 2016

Ref: LTP

Side 1/4

1) Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2) Meddelelser

Ingen.

3) Orientering om det tilbageværende sparekrav og fremlæggelse af nye detaljerede økonomioversigter og hvis afværgeforanstaltningerne ikke har været tilstrækkelige til, at afskedigelser kan undgås: Drøftelse af ledelsens forslag til udvælgelseskriterier, omplaceringsbestræbelser og hele processen i forbindelse med afskedigelserne (udlevering af partshøringsbreve, endelig afskedigelsesbreve osv.)

EØJ gennemgik ØR3, MBG's senest opdaterede budget, og orienterede om ændringer ift. budgettet fremlagt på det ekstraordinære møde den 17. august 2016. Der har vist sig nye udfordringer, der beløber sig til 1,2 Mkr. i 2016 og lidt mindre de kommende år. Årsagerne er bl.a. den nye barselsfond, som primært skal dækkes af institutterne samt en pga. faldende prisudvikling – nedjustering af de statslige midler. Denne nedjustering føres også ned på institutniveau. Det har derfor været nødvendigt at øge lånet fra eksterne bevillinger, således regnskabet nu er tæt på at balancere. Det forudsætter dog, at budgetterne holder.

EØJ konkluderede, at for årene 2017 og frem bliver det nødvendigt med personalemæssige besparelser i størrelsesordenen 4 stillinger, som tidligere orienteret om på LSU-mødet den 17. august. Den udmeldte mulighed for frivillig fratreden er ikke blevet benyttet.

EØJ bad herefter om LSU's kommentarer og forslag, og der fulgte en længere drøftelse. LSU forventer, der gøres det yderste for at finde omplacerings- eller genplaceringsmuligheder, da mange medarbejdere i dag er meget specialiserede og derfor kan have svært ved at finde arbejde udenfor AU. Der bør også ses på muligheder indenfor barsels- og andre vikariater. Afslutningsvis blev det samlede LSU informeret om budgetplanen og de kommende personalemæssige besparelser.

Næste del bliver udsendelse af parthøringsbreve den 14. september. I den sammenhæng drøftede LSU udvælgelseskriterierne, der bliver vedhæftet partshøringsbrevene. Kriterierne skal på en gang være saglige, ikke-nedbrydende for den berørte medarbejder samt være retssikkerhedsmæssigt i orden. EØJ drøfter det med HR. Der kommer en skriftlig tilbagemelding til LSU.

Proces for den 14. september – orientering af medarbejdere om, at de er blandt de medarbejdere, der påtænkes afskediget.

EØJ sender mail rundt med besked til medarbejderne om at være til rådighed i et bestemt tidsrum, og EØJ tager rundt på lokationerne i henhold til det.

Endvidere besluttede et samlet LSU:

Der skal være mulighed for at blive indkaldt til samtale via SMS. Hvis en medarbejder vil have besked på SMS, sendes mobilnummer til EØJ.

Der skal være tilstrækkelig tid til, at TR kan inddrages.

TR gives besked om, hvor mange der er berørte indenfor den pågældendes område.

Mails sendes til alle TR; også de, der ikke skal være parate. Gerne med antal berørte og hvornår parthøringsbreve bliver udleveret.

EØJ melder ud, når det er overstået på de enkelte lokaliteter.

LSU ønsker også at de berørte gøres opmærksom på at;

- Det er den afskedige selv, der skal bede om det, hvis TR skal deltage.
- Det er den afskedige selv, der skal fortælle, man er blevet afskediget. Andre må ikke oplyse det. TR ved det heller ikke, med mindre TR deltager.

4) Personale

To MSO stillinger er genopslået, da opslagene ikke var sket efter gældende regler.

5) Arbejdsmiljøanliggender

a) *Evaluerings af psykisk og fysisk APV 2016 ved inddragelse af medlemmer af LSU (bilag) (frist 14.9.16)*

Psykisk APV

Spørgeskemadelen og rapportdelen:

Hvad fungerede godt og ønskes bibeholdt i næste APV?

Delrapporter/særkørsler er fine, da de giver flere og uddybende informationer.

Hvad er den (de) vigtigste anbefaling(er) til en kommende APV?

Besvarelsenerne åbner for nye, uddybende spørgsmål. Der bør derfor være plads til fritekst, så der kan ske en vis uddybning. Naturligvis med klar orientering om, at den uddybende tekst vil blive offentliggjort.

Procesdelen:

Hvad fungerede godt og ønskes bibeholdt i næste APV?

-

Hvad er den (de) vigtigste anbefaling(er) til en kommende APV?

Specielt for seniorVIP-gruppen, hvor rammevilkårene er givet og konsekvenserne af disse ikke står til at ændre, kan det nemt føles som en "hån" at skulle gennem denne procesgang på gang. Derfor; Bliv ikke ved med at stille de spørgsmål, der ikke kan gøres noget ved.

Konklusionerne fra de forskellige udvalg har vist sig meget enslydende, og en del af det, der konkluderes, er vanskelig at handle på. Der udtrykkes derfor generelt en bekymring for det store ressourceforbrug ved APV-forløbene, der ikke står mål med udbyttet.

b) Uddybelse af besvarelsen til den Psykiske APV fra de ph.d.-studerende/ikke-fastansatte VIP samt forslag til tiltag, der kan forbedre forholdene v/Lisbeth H., Peter L. og Lotte TP (bilag)

Referat fra arbejdsgruppens møde med repræsentanter for ph.d.-studerende og ikke-fastansatte VIP blev fremlagt som bilag. EØJ kommenterede på de uddybende svar og forslagene til forbedringer. Der er rigtig mange gode punkter, der kan arbejdes videre med, og EØJ håber på et samlet dokument, der kan bruges fremadrettet.

Line Dvinge oplyste, de ph.d.-studerende har emnet med på deres konference i efteråret, hvorfor det vil være godt at afvente deres indmeldinger.

Oplægget fra arbejdsgruppen diskuteres desuden på et gruppeledermøde senere på måneden.

c) Arbejdsmiljøstatistik Q2 2016 (bilag)

Statistikken for 2. kvartal ser ok ud. Der er ingen alarmerende tal for MBG's vedkommende.

d) Varetagelse af fysiske arbejdsvilkår

Punktet udsættes til næste møde.

6) Kommende dagsordenspunkter

Arbejdsgruppen for forbedring af trivseln

Igangsættelse af MUS; herunder drøftelse af temaer, som bør indgå i dette års MUS

LSU's "Årshjul og årsplaner

Øvrige punkter fra "Guide til et godt SU-samarbejde"

Udmøntning af AU's reviderede personalepolitik

7) Eventuelt

Intet.

Mødet sluttede kl. 16.15.

Erik Østergaard har efterfølgende meddelt LSU, at han ved afskedigelserne vil begrunde valget af den enkelte med følgende:

"Overordnet vil de nødvendige personalereduktioner blive gennemført ud fra saglige hensyn og på en sådan måde, at universitetet som helhed stadig fremadrettet er bedst muligt i stand til at varetage sine opgaver. Der bør derfor ved udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse foretages en saglig afvejning af de enkelte medarbejders kvalifikationer og funktioner i forhold til universitetets fremtidige opgaver."