

ES-SU

Thomas Bak (formand)
Gitte Lynge (ledelsesrepræsentant)
Patrick Eggers (IDA /APMS)
Troels Pedersen (IDA og DM /WCN)
Kirsten Mølgaard Nielsen (IDA og DM /Automation)
Lars Bo Larsen (IDA og DM /SIP)
Morten Falch (IDA, DM og DJØF /CMI)
Allan S. Faber (HK, KS og DJØF /A-TAP) - afbud
Susanne Nørrevang (HK, KS og DJØF /A-TAP)
Simon Jensen (Metal /T-TAP)

I øvrigt deltagelse af:

Camilla Skjødt Jakobsen, HR-afdelingen
Anne Christoffersen, HR-afdelingen

**Referat fra samarbejdsudvalgets ekstraordinære møde,
onsdag d. 16/1 2019 kl. 14.30-16.30**

Dagsorden:

Som bekendt blev der den 14. november 2018 afholdt ekstraordinært FSU-møde og SU-møde begrundet i budgetmæssige, strategiske og strukturelle forhold, der kan medføre risiko for personalereduktioner. Der blev ved mødet igangsat en periode med afværgeforanstaltninger med henblik på at undgå eller begrænse antallet af afskedigelser. Det blev samtidig aftalt, at der skal afholdes et nyt ekstraordinært møde i SU den 16/1 2019 med henblik på status for den aktuelle situation i forlængelse af afværgeforanstaltningerne.

Mødet skal som SU-mødet den 14. november 2018 anses som en forhandling i henhold til lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (varslingsloven) § 5.

1. Godkendelse af dagsorden

Der blev stillet spørgsmål ved, hvorfor kun udvælgelseskriterier for TAP er på dagsordenen. TB svarede, at eventuel lokal tilpasning af udvælgelseskriterier for VIP ligger på fakultetsniveau og håndteres i FSU. Herefter kunne dagsordenen godkendes.

2. Orientering om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation efter afværgeforanstaltninger samt omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser. Efterfølgende drøftelse af eventuelle foranstaltninger for at imødekomme besparelseskravet eller eventuelle strukturelle tiltag, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning

Bilag 2.1, Dekanens redegørelse

TB gjorde rede for den aktuelle status på afværgeforanstaltningerne i ES. Der er indgået to aftaler om frivillig fratræden, hvilke har en økonomisk effekt i 2020 på i alt 400 tkr. Herudover

senioraftaler (effekt på 650 tkr.) samt udsættelse af ansættelser (effekt på 550 tkr.). Således mangler 3,4 mio. kroner for at nå det af dekanen udmeldte rådighedsbeløb på 5 mio. kroner til Budget 2020.

Budgettet for 2019 er gennemgået to gange, og der kan ikke hentes mere ved salami-metoden. Desuden vurderes det, at der ikke kan hentes yderligere besparelser via det kvalificerede ansættelsesstop. TB konkluderede, at de resterende 3,4 mio. kroner skal hentes gennem afskedigelser, med mindre der identificeres yderligere afværgeforanstaltninger.

Det bemærkedes fra medarbejdersiden, at dekanens redegørelse er et tyndt grundlag at skulle fyre medarbejdere på, især i forhold for ES. I redegørelsen er ingen konkretiseringer, der retfærdiggør afskedigelser. Redegørelsen beskriver heller ikke, hvordan beløbet på 5 mio. kroner er fremkommet.

TB opfordrede udvalget til at bringe yderligere forslag til afværgeforanstaltninger frem og gjorde klart, at nærværende møde er sidste mulighed for at drøfte sådanne initiativer. Der blev fra medarbejdersiden spurgt til, hvorvidt det vil kunne indregnes som en del af lønbesparelsen på 3,4 mio. kroner, hvis en intern ES-kandidat besætter den ledige institutlederstilling. Dette afklares af ledelsessiden.

TB orienterede om, at lukningen af ITCOM og den heraf afledte effekt på instituttets indtægt for STÅ er beregnet til en nedgang på ca. 500 tkr. i 2020. Denne nedgang holdes ude af kravet om tilvejebringelse af råderum.

Medarbejdersiden spurgte ind til formuleringen i dekanens redegørelse, at "et forskningsmiljø i København påtænkes lukket". TB svarede, at dekanen har bekræftet, at ES-medarbejdere i København i videst muligt omfang skal indarbejdes i den kommende softwareuddannelse. Lukning her og nu er ikke aktuelt. ES skal indgå med mindst 30 ECTS i den nye uddannelse, primært omkring sikkerhed og netværk.

På et spørgsmål om en ratio mellem VIP- og TAP-afskedigelser svarede TB, at der ikke er fastlagt en sådan.

3. Orientering om tidsplan og drøftelse i FSU vedrørende orientering af medarbejderne om resultatet

Bilag 3.1 Overordnet tidsplan

TB orienterede om, at dekanen den 17/1 2019 udsender en medarbejderorientering omhandlende resultatet af afværgeforanstaltninger i TECH.

Ledelsessiden foreslog, at der afholdes ES-medarbejdermøde den 18/1 kl. 9.00 i Aalborg og kl. 14.00 i København. Medarbejdersiden bakkede op herom.

Punkter, der vil indgå i mødet er orientering om den økonomiske situation og omfanget af besparelser, der skal hentes gennem afskedigelser. Desuden vil tidsplanen for processen, herunder håndtering af afskedigede medarbejdere blive gennemgået.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at orienteringen bør suppleres af en grafisk fremstilling, eksempelvis powerpoint-præsentation.

4. Drøftelse af eventuel lokal tilpasning af udvælgelseskriterierne for TAP

Bilag 4.1 Udvalgelseskriterier godkendt af HSU

TB gennemgik indledningsvist de fastsatte udvælgelseskriterier for VIP og orienterede om, at en samlet vurdering ligger til grund for udvælgelsen. Herunder vil der for alle VIP-medarbejdere blive set på undervisning, publicering og hjemtag af eksterne midler.

TB gennemgik de af HSU godkendte udvælgelseskriterier for TAP, hvorefter udvalget drøftede, hvorvidt de fem principper for det administrative område (I. Leverer løsningsorienteret og værdiskabende administration og service, II. Leverer organisatorisk helhedssyn, III. Leverer relevant standardisering, IV. Bidrager til et attraktivt og udviklende arbejdsmiljø, V. Udviser godt samarbejde) passer ind i forhold til T-TAP. Udvalget konkluderede, at det gør de.

Der er endnu ingen konkretiseringer af de strategiske tiltag fra 2020 og de vil derfor ikke indgå i udvælgelsen. Strategiske overvejelser tager udgangspunkt i Viden for Verden.

Alle medarbejdere vurderes efter de opstillede kriterier.

Der spurgtes ind til, om der er overvejet organisatoriske ændringer, hvortil TB svarede, at det er muligt med sådanne, men at processen først starter fra og med dagens møde, og at der således ikke er taget stilling hertil på nuværende tidspunkt.

Udvalget tog HSU's udvælgelseskriterier til efterretning.

5. Orientering om drøftelse i FSU af proces for udlevering af breve om påtænkt afskedigelse

Bilag 5.1 HR's anbefaling til tilrettelæggelse af proces

TB orienterede om, at han som konstitueret institutleder udsender mailen om påtænkt afsked til de pågældende medarbejdere. Det vil ske på en endnu ikke fastsat dag i uge 9 i tidsrummet mellem kl. 8.00 og 8.15, hvor medarbejderne skal være til stede på arbejdspladsen.

HR-afdelingen koordinerer det således, at ledere og tillidsrepræsentanter kan være til stede til møderne, der skal holdes med de berørte medarbejdere.

6. Drøftelse af håndteringen af afskedigede medarbejdere

Bilag 6.1: Tilbud til afskedigede medarbejdere

Bilag 6.2: Tilbud om outplacement

Som supplement til beskrivelsen i bilagene orienterede TB udvalget om, at konsulenthuset, der er engageret til opgaven med outplacement, har erfaring med VIP-medarbejdere fra Københavns Universitet.

Udvalget tog tilbuddet om outplacementforløb til efterretning.

7. Drøftelse af håndteringen af ikke afskedigede medarbejdere

Udvalget blev desuden orienteret om, at der tilbydes afholdelse af et medarbejdermøde for de ikke-opsagte. Mødet varetages af samme konsulenthus som nævnt under punkt 6.

Det konkluderedes, at der tages imod tilbuddet enten på institutniveau eller mere overordnet.