



Referat ekstraordinært SU 8. januar 2019

Deltagere: A-siden: Christian Nielsen, Henrik Find Fladkjær
B-siden: Jeanette Hvarregaard, Nancy Raakjær, Jørgen Stamhus,
Jesper Lindgaard Christensen
HR-Partner: Lisbeth Palmelund
Sekretær: Mette Hjort Rasmussen

Godkendelse af dagsordenen.

Christian gjorde opmærksom på, at mødet er strengt fortroligt. Mødet skal ses som en forhandling i henhold til lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (varslingsloven) § 5. Dagsorden inkl. bilag er fortroligt i henhold til varslingslovens § 10.

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 besparelseskrauet eller eventuelle strukturelle tiltag, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

- Dagsorden var ved en fejl blevet fremsendt uden vedhæftelse af relevante dokumenter, hvorfor udvalgets medlemmer først fik dem udleveret på mødet.
- Dekanens redegørelse blev gennemgået.
- Christian redegjorde for afværgeforanstaltninger:
- Der er lavet ensretning for timenormerne på studierne.
 - Det blev bemærket, at for at besparelserne kan omveksles til penge, skal faste VIP erstatte DVIP på de timer. Der var enighed om, at det er fornuftigt med et ensartet udgangspunkt.
- Hjemtag af eksterne midler. Vi skal til at handle på det. Vi skal have struktur og ledelse omkring hvordan vi henter penge hjem. Vi skal sikre, at de penge vi henter ind, bidrager positivt til forskning eller undervisning. Samtidig skal vi have et ledelsesfokus på at hjælpe folk med at lave ansøgninger og guide dem i de rigtige beslutninger.
 - Det blev bemærket, at alle opruster på ekstern funding, hvorfor konkurrencen bliver større. Det er ikke sikkert vi henter mere hjem.
- Driftsbudgetter - Vores institut har i forvejen vist stor grad af mådehold og vi har trods det fundet mere. Vi har en god styring af budgettet.
- Det administrative: Sekretariatslederen har en stor opgave.
- Fortætning – IØL skal ikke gennem en yderligere fortætning.
- Postdoc kan undervise mere
- Ph.d. vejledning skal måske ikke honoreres gennem undervisningstimer i lærerfordelingen, men ved at der skabes synergi til vejlederens egen forskning, herunder at være med på publikationer.
 - Det blev bemærket, at på HUM får ph.d.er 50 vejledningstimer, men vejlederen får kun 30 timer for det, fordi det gavner vejlederens egen forskningsindsats. Det er uafklaret hvor meget der kan hentes her. Der er nogle mellemregninger hvor vejlederne tager mere undervisning og erstatter DVIP
- Rene institutter – Læring og filosofi bliver rent HUM. Dele af CGS bliver flyttet over til SAMF, det kan blive statskundskab og/eller Sociologi og Socialt Arbejde.
- Strategiske fokuspunkter på SAMF – business school.

- Christian spurgte om der er noget der skal debatteres i forhold til afværgeforanstaltninger?
- I forhold til øget undervisningsmængde er der ikke nogen der har budt ind. Det er ikke sikkert folk har fanget at det er en mulighed. Besparelsen ligger primært i at spare forskningstiden, fordi hvis vi fyrer nogen der skal undervise, bliver vi nødt til at ansætte DVIP til at dække undervisningen.
- Der blev spurgt til om man bruge studielektorer eller studieadjunkter
- HR gjorde opmærksom på at I forhold til stillingsstrukturen kan de nævnte stillinger ikke bruges her.
- Det blev nævnt, at man kan gøre timenormen mindre. Det giver ringere kvalitet, men mere undervisning under den samme norm. Det er inden for ledelsens ret at bede folk om at de skal undervise eksempelvis 70 pct. i stedet for 60 pct. indenfor en afgrænset periode.
- Tillidsværket taler ikke for at forringe arbejdsvilkår, men mener samtidig, at vi skal få mest besparelse for pengene. Det er ikke godt at smide viden på gaden og derefter ansætte andre til at dække timerne. Som linjekoordinator bruger man mange flere timer på at en DVIP kører et kursus, fremfor når en VIP gør det.

- HR bemærkede, at efter dette møde kan man ikke indmelde flere afværgeforanstaltninger
- Det blev diskuteret om man i en periode på 2 år kan hæve undervisningsnormen og hvordan man i så fald kompenserer de medarbejdere. Det kommer til at gå ud over kvaliteten af undervisningen.

- **Forslag:**
- Kollegaer tager dem der underviser mere med på publikationer
- Ledelsen og kollegaerne øger støtten til de medarbejdere der ligger en ekstra indsats.
- Skrue på normerne så alle får færre timer for en kursusrække end de gør i dag.

- Det blev bemærket, at der i øjeblikket er mangel på ressourcer, hvorfor det er nødvendigt, at hyre DVIP som vejledere.

- Der bliver i øjeblikket også undersøgt uregelmæssigheder i STÅ i håb om, at finde nogle penge der.

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

- Medarbejdermøde på IØL: Det blev diskuteret om man kan ligger medarbejdermødet efter udmeldingen fra dekanen. Der var enighed om, at mødet på IØL skal være onsdag d. 9. januar kl 13.
- Man undlader at nævne adskillelsen af de tværfaglige institutter, hvis ikke mailen fra dekanen er kommet.
- Der var enighed om at indkaldelsen til medarbejdermødet skal sendes onsdag morgen med det hensyn at der er kort tid til ondt i maven og kollegaer man kan snakke med. Samtidig kan man også nå herud, hvis man arbejder hjemme.
- 29, 30 og 31 er de dage de ansatte får udleveret påtænkt uansøgt afsked. Møder bliver afholdt et sted, hvor kollegaerne ikke kan se hvem der skal til møder.
- Det blev bemærket at Logistisk kan det vise sig vanskeligt at planlægge, at de afskedigede selv kan vælge bisiddere. Der kan være nogen, der ikke vil møde op, når de får et brev. Det kan give pauser i tidsplanen

Drøftelse af eventuel lokal tilpasning af udvælgelseskriterierne for TAP.

- Udvalgelseskriterier forelagt HSU og FSU blev gennemgået.

- JLC gjorde opmærksom på, at der kan komme en tilføjelse til kriterie 1 for VIP i form af en indskudt sætning, som man besluttede på HUM, og som det blev oplyst gjaldt for Samf. Den ændrer ikke på grundpræmissen i kriteriet. Det har efterfølgende vist sig uaktuelt.
- Drøftelse af TAP-kriterier
 - JH: Der er ikke så meget at sige. Vi må stole på at ledelsen træffer de rigtige beslutninger.
 - HFF: Der kan være usikkerhed blandt folk om Christian og Jeppe kender folk godt nok og ved hvad de laver.
 - JH: Vi må stole på, at ledelsen undersøge det grundigt, hvad de påtænkte personer laver.
 - CHN: Jeg går til opgaven med stor seriøsitet og har den samme bekymring at der opstår huller.
 - NR: Da begrundelsen er de strategiske prioriteringer, som er dikteret af ledelsen, er det jo svært at sige noget. Jeg kan jo ikke sige, at det er godt.
 - CHN: Jeg har ikke intention om at lave lokalt tilpassede kriterier.
 - HR bemærkede, at der kan ikke udarbejdes TAP-kriterier efter dette mødet.

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

- HR's anbefaling til tilrettelæggelse af proces blev gennemgået.
- Særtilfælde: Institutlederen laver særlige aftaler, hvis nogen ikke er tilstede. Folk skal melde ind, hvis de ikke er tilstede. Der er også en risiko for, at nogen har eksamen den dag. I så fald udskydes eksamen pga. sygdom.
- Alle mails der skal sendes vedr. afskedigelser og møder i denne forbindelse kommer i skabelonform.
- Det blev bemærket, at det er en stram tidsplan. Det er ikke sikkert folk kan være her eller er klar mentalt til kl. 9.00.
- Hvis TR der ikke kan, kan suppleanten måske stå til rådighed.

Drøftelse af håndteringen af afskedigede medarbejdere.

- Tilbud til afskedigede medarbejdere.
 - Psykologisk rådgivning – de er ekstra OBS i tiden
 - Ret til at komme til samtale
- Tilbud om outplacement
 - Ballisager kører to forløb, med og uden personaleansvar.
- Der er ikke stukket noget ud, der er specifikt nok til at Christian kan argumentere for, at det er lige netop de personer det går ud over. Det er personens stilling der bedst kan undværes – ikke personen.
- Der er en høringsproces bagefter i tilfælde af, at folk ønsker at gøre indsigelse og/eller fremsætte ønsker til vilkår for afskedigelsen.

Drøftelse af håndteringen af ikke afskedigede medarbejdere.

- HR: Der vil muligvis blive indkaldt til møder for de tilbageværende medarbejdere fakultetsniveau. Der bliver ikke fritstilling af afskediget medarbejdere så folk skal rustes til at håndtere at arbejde med afskedigede medarbejdere.
- Muligheden for fritstilling eller lignende blev diskuteret og det blev nævnt, at uden fritstillinger er det først overstået til august.
- Erfaringen fra tidligere tyder på, at folk gerne vil fritages fra undervisning og gøre deres forskning færdig.
- Det er en mulighed for, at folk får nyt job hurtigt og vi kommer til at mangle undervisere næsten fra studiestart eller at nogen ikke kan tage deres studerende til eksamen.

Referat Ekstraordinært SAMiU 9/1. 2019

- Ledelsen skal ruste de tilbageværende medarbejdere til de ekstraopgaver der opstår.
- Der skal holdes nogle møder, så vi kommer videre – også på instituttet, måske også med de afskedigede medarbejdere.
- HR bemærkede, at der ikke fra ledelsens side kan udmeldes antal før efter d. 1. marts hvor de endelige afskedigelser er udleveret.