

Mødedato: D. 25. april 2023

Mødested: 1135-412

Mødeemne: BIO LSU møde – ekstraordinært LSU nr. 2

Deltagere: Hans Brix (HB), Angela Fago (AF), Anne-Mette Siem (AS), Julie Frydenlund Christensen (JFC), Kathrine Kofoed Jensen (KKJ), Mette L. G. Nikolajsen (MLGN) og Peter Funch (PF)

Afbud: Jesper Bülow Voetmann

Referent: Louise K. Poulsen

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

MLGN bemærkede, at det ikke fremgår tydeligt af dagsordenen om punkterne er til orientering eller punkter til drøftelse. HB svarede, at punkterne er til drøftelse.

Dagsordenen blev godkendt.

2. Budget 2023-26 (bilag 1)

HB gennemgik instituttets økonomiske situation og afværgeforanstaltninger i forbindelse med besparelsesprocessen. Tilpasningskrav i alt efter strategisk tilskud (AURORA) er 8 mio. i 2026.

Afværgeforanstaltninger/tilpasninger:

- Fratrædelsesaftaler – effekt på lønninger – antal 7. Vil blive afviklet over det næste år. Det har været en kæmpe hjælp for instituttet og anerkendes meget. Det meldes ud i juni måned, hvem der stopper (årsager vil ikke blive nævnt). PF: Hvilke arbejdsområder vil blive påvirket? HB: Kan ikke meldes ud endnu af hensyn til diskretion vedr. fratrædelsesaftalerne.
- Højere uddannelsesindtægter i 2023. ØR1 viser en million mere i uddannelsesindtægter end forventet sidste år. En af årsagerne kan være, at flere studerende færdiggøre sin uddannelse hurtigere. Der har været lavet en indsats på dette område og den gennemsnitlige studietid er forkortet med ca. 3 måneder. Den ekstra uddannelsesindtægt er godkendt af dekanen til at bruge i besparelsesprocessen i år.
- Overført overskud fra 2022
- Sparet i husleje og omrokeringer. En stor besparelse. Bygning 1535 rømmes, ca. 17 kontorer. Sekretariatet flyttes til Akvatisk ved hovedindgangen, en lille gruppe fra ØKOINF flyttes til Herbariet der indrettes herefter, GEEs læsesal laves om til 3 kontorer, 2 undervisningslokaler i kælderen indrettes som hhv. 3 kontorer og storrum, laboratorieudstyr i Herbariet flyttes til biokæden. Derudover er der dialog med Ecoscience om overtagelse af 2 lokaler hos Zoofysiologi. Der er lavet kriterier for fordeling af kontorpladser afhængigt af stillingstype.

PF: Ombygning koster – hvem skal betale? HB: Betales delvist af BYG, men Biologi har også budgetteret med udgifter til fx indkøb af lamper, skrivebord o.lign.

JFC: Til sidste staff meeting blev der nævnt at instituttet er i vækst – er der taget højde herfor i omrokeringen? HB: Ja

- Hjemtag af undervisning, som Ecoscience har kørt for os.
- Kombineret af feltkurser. Molskurset og Rydhaveturset lægges sammen til et fælles kursus. JFC: De studerende er glade for hhv. Molskurset og Rydhaveturset – vil det nye kursus have samme indhold og værdi? HB: Vi skal selvfølgelig opfylde læringsmål, men det bliver nok ikke helt det samme. En gruppe har arbejdet med en ny model og ledelsen er åbne overfor alternative løsninger.
- Reduktion af ansættelse af studenterinstruktører. Der ansættes ikke flere fra efteråret. Ph.d. studerende, undervisere og postdocs skal selv dække ind – der meldes mere konkret ud. PF: Vores kandidatstuderende kommer til at mangle den erhvervs erfaring og vi skal være opmærksom på, at kvaliteten af vores undervisning ikke svækkes.
- Omlægning af censur. Ansættelse af færre eksterne censorer. Kan klares internt, da vi også optager færre studerende.
- Beparelser på annuum.
- Nedsat tid. 5 medarbejdere har ønsket at gå ned i tid.
- Øget inddækning

- Agrobiologi flytter til AU-Viborg
- Dimensioneringsloft i 2022 ikke opfyldt
- GEO's bidrag til Aurora reduceres
- Udgifter til flytning
- Løn DG Chair, nye rekrutteringer, pensioneringer

Efter afværgeforanstaltninger/tilpasninger mangler der at blive sparet 1.18 mio. svarende til 2-3 afskedigelser.

Ledelsen indstillede til, at instituttet i år er tilbageholdende i lønforhandlingerne og dermed vil det kun være nødvendigt at afskedige 2 medarbejdere. Det vil stadig være muligt at lønforhandle, men der vil i større grad blive tildelt engangsvederlag fremfor varige tillæg. Der var enighed og forståelse herfor i udvalget og indstillingen blev godkendt.

JFC, PF, MLGN roste og anerkendte ledelsen for den store indsats i processen. Ledelsen anerkendte og takkede alle dem, som har bidraget til processen.

3. Udvælgelseskriterier (bilag 2)

Ledelsen har fastlagt lokale udvælgelseskriterier – 1 overordnet og 5 specifikke - for afskedigelserne. Kriterierne blev drøftet i udvalget og godkendt. Kriterierne vil blive fremlagt for medarbejderne på staff meeting den 19.04.23.

4. Proces for udlevering af partshøringsbreve og fremsendelse af breve om endelig afskedigelse

HB gennemgik processen for afskedigelser:

Den 16. maj kl. 8-9: Alle medarbejdere skal være tilgængelige enten på mail eller telefon. Det er valgfrit, om man sidder på sit kontor eller et andet sted. Planlagte aktiviteter som uddannelse og kursus m.v. kan man efter nærmere aftale godt deltage i. Ved ferie og sygdom vil institutleder ringe til medarbejderen. Institutleder kontakter de berørte og aftaler møde for udlevering af partshøringsbrev om påtænkt afskedigelse senere samme dag. De berørte har mulighed for at tage en bisidder/TR med til mødet. TR til berørte medarbejdere orienteres om stå til rådighed på dagen, men får først navn på medarbejder umiddelbart før.

Den 16. maj kl. 9: Institutleder sender en mail til alle medarbejdere om, at de berørte har fået besked.

Efter ca. 2 uger (uge 22): HR sender afskedigelser i e-boks til de berørte medarbejdere.

Bemærkninger til proces:

JFC: Er der en plan for den afskedigede medarbejder – tilbydes vedkommende uddannelse, omplacering o.lign.? KKJ: Der vil være en parthøringsproces. Der vil blive kigget på mulig omplacering, medarbejderen tilbydes et outplacement forløb, efteruddannelse er til forhandling.

JFC: Vil det være muligt at aftale skånehensyn til afskedigede medarbejdere i opsigelsesperioden fx mulighed for at arbejde hjemmefra, eftersom medarbejderen kan være meget berørte heraf? KKJ: Udgangspunktet er at man arbejder i hele sin opsigelsesperiode, man har lov til at få fri til jobsøgning og medarbejderen opfordres til at benytte sig af AU's tilbud om psykolog.

PF: Vil gerne vide mere om nævnte outplacement forløb og AU's kriseordning.

Aftalt at KKJ sender informationer om det til TR.

JFC: Det er måske ikke alle medarbejdere, der er klar over hvem deres TR er.

Aftalt at HB orienterer berørte medarbejderen herom ved kontakt d. 16. maj.

5. Eventuelt

Overblik over tilpasninger til præsentation i LSU
BIOL

Beløb er i 1.000 kr. faste priser, niveau 2023. Positivt beløb = Resultatforbedring - og vice versa.

Tilpasningskrav		2023	2024	2025	2026
Beløb		2.000	7.000	10.000	10.000
Strategisk tilskud (AURORA)			2.000	2.000	2.000
Beløb (efter tildelt strategisk tilskud)		2.000	5.000	8.000	8.000

Fratrædelsesaftaler	Antal	2023	2024	2025	2026
Effekt på lønninger	7	428	2.298	3.389	3.517

Seniorordning: 1 VIP, 1 TAP
Frivillig fratrædelse: 3 VIP, 2 TAP

Andre tiltag end fratrædelsesaftaler		2023	2024	2025	2026
Finanslovstilskud	1.000				
Anden indtægt			340	340	340
Bygningsomkostninger			854	1.708	1.708
Internt køb	608	638	1.243	1.338	
Besparelse feltkurser			400	500	500
Studentermedhjælp	100	500	600	600	
Censur	74	110	202	287	
Drift	500	500	500	500	
Løn	52	133	158	163	
Løn Inddækning	146	208	614	675	
Salg af undervisning		-200	-659	-873	-955
Uddannelsesindtægter		-500	-500	-500	-500
Internt salg			-150	-150	-150
Flytteudgifter			-500	-200	
Løn		-208	-348	-713	-1.212
I alt		1.572	1.526	3.429	3.294

Højere uddannelsesindtægter i 2023 end budgetteret
Overført overskud fra 2022
Sparet husleje, rømning af bygning 1535
Hjemtag af UV
Kombinering af Rydhave og Molskurser
Reduktion i ansættelse af studentermedhjælp
Omlægning af censur; færre studerende
Besparelser på annuum, mv
Nedsat tid - 5 medarbejdere
Øget inddækning
Agrobiologi flytter til AU-Viborg i 2024
Dimensioneringsloft i 2022 ikke fyldt op
GEO's bidrag til AURORA reduceres
Udgifter til flytning
Løn DG Chair, nye rekrutteringer, pensioneringer (4 VIP)

Manglende besparelser	0	1.176	1.182	1.189	Svarende til 2-3 afskedigelser
-----------------------	---	-------	-------	-------	--------------------------------

Tilpasninger i alt	Antal	2023	2024	2025	2026
Andre tiltag end fratrædelsesaftaler		1.572	1.526	3.429	3.294
Fratrædelsesaftaler	7	428	2.298	3.389	3.517
Påtænkte afskedigelser	3		1.176	1.182	1.189
I alt		2.000	5.000	8.000	8.000

Udvælgelseskriterier

Fra HR: Udvælgelsen af medarbejdere bør indeholde sammenlignelige vurdering af hver enkelt medarbejder, hvor man ser på:

- Faglige kvalifikationer (fx uddannelse, varetagelse af specialfunktioner, faglig bredde)
- Opgavevaretagelse (kvalitet, hurtighed, kapacitet)
- Personlige kvalifikationer (engagement og motivation, omstillingsevne, samarbejdsevne, stabilitet, servicemindedhed)

Anciennitet og andre sociale hensyn skal indgå i den samlede vurdering, men skal ikke tillægges afgørende vægt frem for andre hensyn.

Forslag til kriterier for Biologi:

Overordnet:

”De nødvendige personalereduktioner skal gennemføres ud fra saglige hensyn og på en sådan måde, at institut for Biologi som helhed stadig fremadrettet er bedst muligt i stand til at varetage sine opgaver, og at der derfor ved udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse foretages en saglig afvejning af de enkelte medarbejders kvalifikationer og funktioner i forhold til instituttets fremtidige opgaver.”

Specifikke kriterier i ikke-prioriteret rækkefølge:

- Medarbejdere beskæftiget med opgaver, der bortfalder, eller hvor omorganisering medfører en væsentlig reduktion i omfanget af arbejdsopgaver.
- Faglige kvalifikationer, kvalitet i opgavevaretagelse, herunder administrative og/eller organisatoriske opgaver, og personlige kvalifikationer i forhold til de forventede fremadrettede behov på instituttet.
- Mindre omfang og/eller kvalitet af undervisningsopgaver, herunder opgaver der understøtter undervisning, ved en sammenligning med øvrige medarbejdere.
- Mindre omfang og/eller kvalitet af forskning, herunder publicerede forskningsresultater og eksterne forskningsbevillinger ved en sammenligning med øvrige medarbejdere på samme karrieretrin, eller omfang og/eller kvalitet af forskningsunderstøttende opgaver
- Mindre god evne til at indgå i samarbejdsrelationer end øvrige medarbejdere