

Mødedato: 07.06.2023 kl. 10-11

Mødested: 1540-K32

Mødeemne: Møde i Biologi Samarbejdsudvalg

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

Referent: Louise K. Poulsen

Afbud: Jesper Bülow Voetmann

1. Økonomi

Der er intet nyt at berette. Planen for besparelsesrunden følges og økonomien ser fin ud og vi kommer godt igennem i år. Økonomi er i gang med at kigge på ØR3, som forventes klar til oktober.

2. Opfølgning på besparelsesrunde

Der er 9 fratrædelser i alt som følge af besparelsesprocessen (frivillige fratrædelser, seniorordning og afskedigelser). Derudover går 4 medarbejdere på pension og 5 medarbejdere gået lidt ned i tid.

Fakultetets samarbejdsudvalg FSU har bedt LSU om at evaluere besparelsesprocessen:

1. Hvad er gået godt i processen?

Der var enighed om at selvom processen har været lang, så har det været nødvendigt, da det er en stor institution. Det er positivt at instituttet har haft flere handlemuligheder og det har været en fin og konstruktiv proces, trods svære rammer, med meget åbenhed. Ledelsen har givet nogle gode udmeldinger og holdt medarbejderne opdateret løbende, hvilket har givet et godt overblik.

2. Hvad kunne være bedre i processen?

Bemærkninger fra medarbejdersiden: Der har været meget fokus på at komme i mål med besparelseskravene og det kan være svært at gennemskue konsekvenserne på langt sigt ift. kvaliteten af uddannelse, arbejdsbyrden for de tilbageværende o.lign.

Der har indimellem manglet klarhed over hvornår en plan er et udspil og hvornår det er en besluttet handleplan fx vedr. Molskurserne.

Der var en undren over, at fakultetet pludselig mangler så mange millioner og ikke kunnet have forudset dette, men der er forståelse for at strukturen er kompleks og nogle gange uforudsigelig grundet udefrakommende påvirkninger så som politiske tiltag, energikrise m.m.

Bemærkninger fra ledelsen: Besparelsesprocessen har været lukket proces i ledelsesgruppen, men de har forsøgt at inddrage medarbejderne mest muligt, da det er vigtigt. For meget inddragelse kan også skabe forvirring blandt medarbejdere.

bejderne, så ledelsen har forsøgt at have en plan som udgangspunkt. Der er taget nogle beslutninger om besparelser og det er først nu, at instituttet skal lave konkrete planer. Det er vigtigt at huske på, at vi har noget tid at løbe på, i det de frivillige fratrædelser først sker i løbet af et par år. Work life balance er der fokus på.

Ledelsesgruppen inkl. VIP-repræsentanter har møde med sektionerne i løbet af de næste to uger for at drøfte situationen vedr. undervisning – akutte problemer og hvordan løses de, samt drøftelse af ideer til tilpasning på længere sigt. Derudover vil den anden store inddragende indsats være ift. den besluttede forøgelse. Ledelsens planer bliver præsenteret på engelsk på staff meeting d. 8. juni og forhåbentlig giver det anledning til gode drøftelser i sektionerne.

3. Hvordan har FSU/LSU bidraget til processen og hvordan har samspillet mellem FSU og LSU været?

Der var enighed om at LSU har været et godt led i processen, da man har kunnet drøfte konkrete lokale ting fx kriterier for afskedigelser, proces for afskedigelsesdagen, tilbageholdende i lønforhandling osv. Kriterierne var oftest givet på forhånd af ledelsen, men der har været gode drøftelser herom før godkendelse. Medarbejdersiden har afholdt nogle gode formøder og vil holde fast heri fremover.

FSU har taget sig af de mere overordnede rammer. Det har været svært at påvirke disse ret meget, men det er et værdifuldt netværk for TR ift. sparring. FSU møder har været en hjælp til at forstå og evaluere hele processen. Det har været værdifuldt at høre om processerne på andre institutter.

Det blev påpeget fra medarbejdersiden at ovenstående spørgsmål fra FSU ikke har været fremsendt før mødet, så det har ikke været muligt at forberede sig herpå. Ledelsen svarede hertil, at de først lige har modtaget spørgsmålene, som blev prioriteret til mødet i dag mens processen er frisk i hukommelsen. Deadline for at melde ind til fakultetet er først efter sommerferien. Punktet kan evt. tages op igen på næste LSU møde efter sommerferien. Kommer man i tanke om yderligere inden da, kan man blot melde det til ledelsen, som sender et samlet svar til fakultet.

4. Lønforhandlinger

Der skal afholdes lønforhandlingssamtaler inden 30. juni 2023. KKJ indkalder til lønforhandlingssamtalerne.

Der er lavet en aftale mellem ledelse og LSU om tilbageholdenhed i lønmidlerne i år grundet besparelserprocessen. Af samme årsag vil der i år i større grad tildeles engangstillæg fremfor varige tillæg. Det er vigtigt stadig, trods besparelserproces, at anerkende medarbejderne og den gode indsats.

5. Aktuelle stillinger BIO v. KKJ

De aktuelle stillinger på instituttet blev gennemgået. Der er pt. i alt 18 processer i gang.

6. Evt.

Mødet sluttede 10.45