

Mødedato: den 25. april 2023 kl. 9.30

Mødested: 1525-511

Mødeemne: Budget 2023-2026

Deltagere: Ulrik Uggerhøj (formand), Jens Jacob Iversen (næstformand), Brian Julsgaard, Jan Arlt, René Warthoe Davids, Ann Berit Stærkær, Maria Juhler Maibom (referat) og Mette Kofod Bertelsen (HR-partner).

Afbud: Hans Fynbo

DAGSORDEN

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Budget 2023-26

Status på den økonomiske situation på instituttet efter afværgeforanstaltningerne samt oplysning om tilbageværende sparekrav.

Bilag 1: Opdateret økonomiopgørelse.

Ulrik gennemgik den opdaterede økonomiopgørelse (bilag 1) i detaljer.

Som en del af gennemgangen orienterede Ulrik om, at ledelsen har lavet en aftale med Nat-Tech BYG om at afgive 1522 – 2. sal og 1525 – kontorerne på 2. sal med henblik på, at administrationscenteret kan opsig et lejemål og dermed nedbringe udgifter til husleje for fakultetet. Det giver et tilskud på 2.749.000 kr. til IFA om året. Derudover har Ulrik indgået en aftale med Danmarks Grundforskningsfond om at udskyde de to stillinger på DG centeret, CCQ hhv. 1 og 2 år. Forpligtelsen til indlejringsstillingen på det nu udløbne center SAC omformes til en hensigtserklæring om at en lignende stilling bør besættes når økonomien igen tillader det.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte til, hvad posten 'øvrig drift' dækker over. Ulrik orienterede om, at det dækker over en opbygning af instituttets råderum, så instituttet i højere grad kan håndtere uforudsete udgifter i fremtiden. Det er på opfordring fra fakultetets side og institutledelsen bakker op om, at der skal være plads til uforudsete udgifter, så økonomien ikke er så sårbar over for udsving mellem årene.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte til om tab af indtægter, som følge af medarbejdere, der stopper, er beregnet på de konkrete personer, der har indgået aftrædelsesordninger eller gennemsnitsbetragtninger. Ulrik orienterede om, at det er pba. forventninger til, hvilke indtægter de i gennemsnit indhenter. Det meste hentes af VIP, men TAP henter også indtægter til instituttet.

Ulrik orienterede om, at tallet 10 afskedigelser er mindre i virkeligheden, da der er tre aftaler, som allerede er indgået, herunder en omplacering af en medarbejder til et andet institut på AU. Det er derfor de facto 7 medarbejdere, der påtænkes at blive afskediget.

Medarbejderrepræsentanterne ønskede, at der bliver regnet på de faktiske indtægter for de påtænkte medarbejdere med håb om at mindske antallet af afskedigelser, hvis de påtænkte medarbejdere henter mindre indtægter hjem end gennemsnittet. Ulrik vil undersøge det sammen med økonomi. Ulrik vil informere LSU, når beregningerne ligger klar.

Medarbejderne spurgte til, hvordan en øget timepris i værkstedet vil påvirke budgettet. Ulrik orienterede om, at det er svært at vide, da det afhænger af faktureringsgraden og efterspørgslen efter priserne sættes op. Evt. øget indtægter i værkstedet som følge af øget timepris er derfor ikke indregnet i økonomiopgørelsen.

3. Udvalgelseskriterier

Drøftelse af lokale udvalgelseskriterier.

Ledelsen på Institut for Fysik og Astronomi overvejer følgende kriterier og hører gerne LSU's bemærkninger hertil:

Overordnet:

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

Når ledelsen skal vurdere medarbejdere, sker det ud fra følgende specifikke kriterier i ikke-prioriteret rækkefølge. Kriterierne gælder både VIP og TAP medmindre andet er anført.

- a. Opgavevaretagelse
 - Har medarbejderen opgaver, der bortfalder, eller hvor omorganisering medfører en væsentlig reduktion i omfanget af arbejdsopgaver?
- b. Faglige kvalifikationer
 - Er medarbejderens faglige kvalifikationer ajourførte i forhold til varetagelse af instituttets opgaver og forventede fremadrettede behov, herunder for VIP evne til at opnå ekstern finansiering med inddækning af afledte omkostninger fra eksternt finansierede projekter?
 - Har medarbejderen faglige kompetencer, der sikrer høj kvalitet i opgavevaretagelsen, herunder for VIP i varetagelse af undervisningsopgaver på alle niveauer?
- c. Personlige kvalifikationer
 - I betragtning tages f.eks. ansvarlighed og samarbejde, fleksibilitet og omstillingsevne, arbejdskapacitet, mødestabilitet, engagement i arbejdet, initiativ og velvilje i løsning af organisatoriske og/eller administrative opgaver.

Ulrik orienterede om, at den endelige beslutning er institutlederens, men LSU har mulighed for at påvirke formuleringerne på dette møde.

Generel kommentar fra medarbejderrepræsentanterne: Der er meget, der vedrører en fremtid, som vi som medarbejdere ikke kender noget til. Der er bekymring i huset omkring fx hvordan 'arbejdskapacitet' skal forstås. Vil dagligdagen fremover blive endnu mere travl?

Ulrik orienterede om, at der kommer til at være ting, vi ikke længere kan lave/løse efter tilpasningen. Vi kommer derfor ikke til at pålægge de tilbageværende medarbejdere at løse den samme mængde af opgaver, som før. Vi har ikke intentioner om at pålægge nogen opgaver, der giver stress, eller et skabe et uforholdsmæssigt stort arbejdspress. Vi må skære opgaverne til.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte til om det forventes, at VIP skal under vise mere i fremtiden. Ulrik vurderer, at det vil være lidt mere i fremtiden, men nok ikke afgørende mere.

LSU var enige om, at der er brug for en strategi for IFA på den anden side og en afklaring af hvilke opgaver, der skal bortfalde. Der er f.eks. et ønske om, at der er plads til at fortsætte indsatser for bl.a. fastholdelse af studerende mv. Ulrik orienterede om, at der er tanker om, hvordan det kan komme til at se ud, når alt er faldet på plads, som LSU og medarbejderne på IFA hører mere om senere.

Opsummerende: LSU bakker op om de brede formuleringer af kriterierne, og LSU ønsker ikke at gå ind i detaljer i kriterierne. Der er enighed om, at det i sidste ende er ledelsens opgave.

I forlængelse af drøftelsen af kriterierne, drøftede LSU, om kriterierne skulle præsenteres på informationsmødet 27. april. Medarbejderrepræsentanterne var bekymrede for, at medarbejderne vil blive unødigt bekymret, når de ser kriterierne. Medarbejderrepræsentanterne ønskede i udgangspunktet ikke, at de blev præsenteret på informationsmødet.

Mette fra HR kunne orientere om, at de bliver offentlige alligevel, hvorfor det er HR's anbefaling af præsentere kriterierne på informationsmødet, så der er lejlighed til at sætte flere ord på og stille spørgsmål.

LSU var enige om, at præsentationen af kriterier er særlig vigtig, og at der er fokus på at mindske usikkerheden mest muligt hos medarbejderne.

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

Drøftelse af processen for udlevering af partshøringsbreve 16. maj 2023.

Drøftelse af processen for fremsendelse af breve om endelig afskedigelse i uge 22-24.

Bilag 2: Eksempel på proces for udlevering af partshøringsbreve og fremsendelse af breve om endelig afskedigelse.

Bilag 3: Opdateret tids- og procesplan.

Der var opbakning til processen. LSU havde ingen yderligere kommentarer.

5. Eventuelt

Intet.

Mødet sluttede kl. 10.30.