



**Referat fra ekstraordinært Samarbejds- og Arbejdsmiljøsudvalgsmøde (SAU)
Tirsdag den 8. januar 2019**

Til stede: Trond Beldo Klausen, Mette Rytter Christensen, Dorte Caswell, Morten Kyed, Søren Juul, Hans-Peter Y.-Qvist, Lene Tølbøll, Preben Horsholt Ramussen, Berith Heien, Marianne Morell, Louise Møller, Anja Filtenborg Pedersen og Johanne K. Berg (referent) samt Magnus Bach Andreasen (HR) og Lisbeth Palmelund (HR)

Afbud: Anne Brauner Mikkelsen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsordenen
2. Orientering om status på afværgеforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation efter afværgеforanstaltninger 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.
3. Orientering om tidsplan og drøftelse i FSU vedrørende orientering af medarbejderne om resultatet.
- Bilag 3.1: Overordnet tidsplan.
4. Drøftelse af eventuel lokal tilpasning af udvælgelseskriterierne for TAP.
- Bilag 4.1: Udvalgelseskriterier godkendt af HSU.
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.
6. Drøftelse af håndteringen af afskedigede medarbejdere.
- Bilag 6.1: Tilbud til afskedigede medarbejdere.
- Bilag 6.2: Tilbud om outplacement
7. Drøftelse af håndteringen af ikke afskedigede medarbejdere.

Ad. 1. Godkendelse af dagsordenen

Godkendt.

Ad.2.: Orientering om status på afværgesforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation efter afværgesforanstaltninger 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

Trond orienterede om de forskellige afværgelsesforanstaltninger, som Institutet har igangsat. Institutet skal opgive Kroghstræde 5, hvor der ligger en besparelse på ca. 3,8 mio. kr. årligt. Nedsat tid, frivillig fratrædelse, seniorordninger mm. giver en årlig besparelse på ca. 1,6 mio. kr. Kandidatuddannelsen By, Bolig og Bosættelse overdrages til SBI, hvilket giver en potentiel besparelse på 1,4 mio. kr. (køb og salg af timer). Derudover er der yderligere fundet 200.000 kr. på uddannelsesdriften (studenterpuljer, seminar, normen på gæsteforelæsninger). Fra 2020 vil Institutet også få en ekstra indtægt fra STÅ grundet øget optag på socialrådgiverstudiet på ca. 1 mio. kr. på helårsbasis.

Overordnet er det en samlet besparelse på 8,0 mio. kr. årligt, som dog ikke får fuld effekt i 2019. Institutet forventes at spare ca. halvdelen i 2019. I Institutets budget var der uspecificerede besparelser for 4,8 kr., hvilket skulle findes i 2019. Institutet mangler ca. 1 mio. kr. for at imødekomme denne besparelse. For 2020 viser foreløbige fremskrivninger, at instituttet vil mangle yderligere ca. 4. mio. kr., hvor den fulde virkning af tiltagene gennemført i 2019 ser ud til at kunne dække det meste.

Det kan ikke undgås, at Institutet skal afskedige medarbejdere.

En endnu ukendt faktor i forhold til den økonomiske situation kommer i, at dekanerne for henholdsvis Det Humanistiske og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har besluttet, at fakulteternes institutter per 1. august 2019 ikke længere skal være tværfakultære. På Institut for Læring og Filosofi betyder dette, at de nuværende SAMF-medarbejdere og SAMF-bacheloruddannelsen i organisatorisk læring samt SAMF EVU aktiviteterne overgår til Det Humanistiske Fakultet. På Institut for Kultur og Globale Studier betyder det, at såvel uddannelser som medarbejdere følger de nuværende fakultetstilhørsforhold. Institut for Kultur og Globale Studier ophører dermed som et selvstændigt institut. Dog således, at forskningsgrupper i videst muligt udstrækning ikke deles men følger samlet til ét institut.. For de øvrige samfundsvidenskabelige institutter betyder det, at der skabes større bæredygtige enheder, og at SAMF CGS dermed indlejres som enheder i den resterende institutstruktur.

Det er endnu uvist, hvordan dette kommer til at påvirke Institutets økonomiske situation. Om og evt. hvor mange nye medarbejdere, Institutet skal have, vides ikke.

Der arbejdes stadig på at finde yderligere besparelser; bedre koordinering mellem specialevejlederne, normer for ekstern censur og vejledning. Dette er på studierådsmødet i næste uge (uge 3).

SAU drøftede dekans notat (bilag 2.1.) herunder, at VIP'ernes ph.d.-vejledning udelukkende opgøres som forskningstid. Der var en bekymrende holdning til dette. Det kan bl.a. være svært at rekruttere vejledere, samt at sikre at de ph.d. studerende rent faktisk får den vejledning, de skal have, hvis timenormen herfor fjernes. Måske skal der sættes et max antal på, hvor mange Ph.d.-studerende hver vejleder kan vejlede. Desuden kunne man drøfte, om man i stedet kunne justere på timenormen for ph.d. vejledning. Eller man

kunne drøfte, om ph.d.-projekternes form skal omdefineres, således at vejlederne i stedet for timer belønnes med medforfatterskaber på artikler (kun relevant i ph.d.-projekter, hvor der indgår artikler). Marianne påpegede, at man i opgørelsen af mulige besparelser som følge af dette tiltag skal være opmærksom på, at en del ph.d.-vejledning gennemføres af eksterne personer, hvis timenorm man ikke umiddelbart kan fjerne.

Preben fortalte, at nogen i AAU's bestyrelse har fået "øjnene op" for, at budgetmodellen giver en skævvridning i fordelingen af midlerne på AAU. Skriv i aviser, demonstration mm har muligvis haft en indvirkning. Om det får nogen konsekvenser for modellen er helt uvist.

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

- Bilag 3.1: Overordnet tidsplan.

Den overordnede tidsplan holder stadig.

Trond forventer, at de endelige tal vedr. Instituttets økonomi (bortset fra implikationerne af omorganiseringen af CGS) kan meldes ud til medarbejdermødet på næste tirsdag d. 15. januar.

Ad. 4: Drøftelse af eventuel lokal tilpasning af udvælgelseskriterierne for TAP.

- Bilag 4.1: Udvalgte kriterier godkendt af HSU.

SAU drøftede udvælgelseskriterierne for TAP og herunder vigtigheden i at have fokus på "hele mennesket".

HR anbefaler, at man ikke uddyber udvælgelseskriterierne yderligere.

Hvis der skal afskediges VIP, så fremhævede flere betydningen af underviserkompetencer samt kompetencen og viljen til at koordinere kurser. Undervisning er instituttets primære produktion, og koordineringen og afviklingen heraf har stor betydning for de studerende og for de ansatte. Det blev fremhævet med henvisning til flere påbud fra Arbejdstilsynet i Sydhavnen, at fastlærdækning er vigtig for arbejdsmiljøet. Herunder en bekymring for, at man nu vil miste det, er bygget op. Endelig blev det foreslået, at social impact bliver et kriterium for VIP (Aktiviteter angivet i VBN giver en indikation heraf):

Ad. 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.

I uge 5 gives der besked vedr. afskedigelser via e-mail.

HR's anbefaling til tilrettelæggelse af proces:

Et forslag til hvordan indkaldelse af berørte medarbejdere til møde vedr. påtænkt uansøgt afsked kan finde sted er, at alle medarbejdere bliver bedt om, at sidde klar ved deres mail om morgenen, eksempelvis i tidsrummet kl. 8.00-8.30 – eventuelt derhjemme. Inden for tidsrummet vil de medarbejdere, som ledelsen påtænker at afskedige, modtage en mail eller et opkald fra den respektive leder med en orientering samt en mødeindkaldelse til et møde senere på dagen (eks. fra kl. 9.00) vedr. påtænkt uansøgt afsked. De pågældende medarbejdere bedes herefter bekræfte modtagelsen samt deres deltagelse. Såfremt ledelsen vælger at orientere de udvalgte medarbejdere pr. telefon, skal denne samtale følges op af en skriftlig mødeindkaldelse (pr. mail) umiddelbart efter samtalen.

Uanset hvordan det besluttes, at mødeindkaldelsen skal finde sted, skal ledelsen sørge for, hurtigst muligt, efter at alle de berørte medarbejdere er orienteret og har bekræftet dette, at orientere alle afdelingens øvrige medarbejdere om, at de berørte medarbejdere nu er orienteret. Der må ikke fremgå navne på de berørte medarbejdere i denne orientering, da dette er fortroligt.

Når der foreligger en endelig plan for udlevering af breve om påtænkt afskedigelse, skal ledelsen orientere medarbejderne om denne. Ledelsen skal herefter sikre at alle medarbejdere er til stede den eller de pågældende dage. Hvis der er medarbejdere, som er forhindret i at være til stede grundet konference, planlagt ferie, sygdom eller lignende, skal medarbejderne kontakte lederen med henblik på at aftale, hvordan eventuel overlevering kan finde sted på dagen. Såfremt medarbejderen ikke kan eller ønsker at være til rådighed, vil ledelsen se sig nødsaget til at sende brev om påtænkt afskedigelse til medarbejderens e-boks.

Institutledelsen forventer at følge HR's anbefalinger. Hvilken dag i uge 5, som afskedigelserne meldes ud, er endnu ikke fastlagt.

Berith orienterede igen om, at der i uge 5 er planlagt adskillige eksamener på socialrådgiveruddannelsen, hver dag fra kl. 8. En afskediget medarbejder vil næppe være i stand til at gennemføre eksamen lige bagefter.

Ad. 6. Drøftelse af håndteringen af afskedigede medarbejdere.

- **Bilag 6.1: Tilbud til afskedigede medarbejdere.**
- **Bilag 6.2: Tilbud om outplacement. Forløb med fem møder.**

Medarbejdere, som afskediges, har på ethvert givent tidspunkt mulighed for at benytte sig af psykologisk rådgivning hos Dansk Krisekorps. Anvendelse heraf skal ske i overensstemmelse med de normale retningslinjer herfor. Dansk Krisekorps er orienteret om besparelsesrunden.

I samarbejde med Konsulenthuset Ballisager tilbyder universitetet afskedigede medarbejdere outplacement.

En afskediget medarbejder har ret til at komme til samtale i opsigelsesperioden i forbindelse med ledige stillinger, som er slået op indenfor hovedområdet, jævnfør retningslinjerne for personalereduktioner begrundet i institutionens forhold.

Stillingen søges i henhold til den almindelige ansøgningsprocedure. Det er endvidere nødvendigt, at medarbejderen orienterer lederen, hvor stillingen er slået op, om at denne ønsker at gøre brug af retten til at komme til samtale på den opslåede stilling.

Ad. 7. Drøftelse af håndteringen af ikke afskedigede medarbejdere.

SAU drøftelse, hvordan skal man forholde sig til de opsagte medarbejdere. Der vil komme et notat fra HR omkring denne problemstilling.

De afskedigede medarbejdere vil ikke blive fritstillet i opsigelsesperioden. Det er vigtigt at pointere, at det kan være svært både for de afskedige og de ikke afskedigede medarbejdere efterfølgende at få det til at fungere i hverdagen. Begge partner er påvirket på hver deres måde. Samtidig kan man vel ikke udelukke, at de berørte sygemelder sig, så der skal findes andre til at gennemføre deres opgaver.

Det kan være en god idé at trække på erfaringerne fra Statskundskab. De var igennem en fyringsrunde for et par år siden, som tog lang tid at komme sig over.

Arbejdsmiljøsektionen er også klar til at hjælpe med råd og vejledning.