



Referat af ekstraordinært LSU-møde den 14. januar 2014 på Institut for Æstetik og Kommunikation

Til stede/medlemmer: Niels Lehmann (NL), Edvin Kau (EK), Morten Brockhoff (MB) ,
Marianne Rasmussen (MR), Ken Henriksen (KH), Jody Pennington
(JP), Anne Marit Waade (AMW), Steffen Krogh (SK).

Desuden deltog: Anne Overballe (AO - referent), Louise Søndergaard (LS) og Tine
Arsinevici.

Meldt afbud: Per Dahl og Svend Østergaard

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat (3 bilag - fra den 6.11. foreligger både referat af LSU- og fælles
LSU/AMG-møde, og fra den 11.12. foreligger der referat fra ekstraordinært LSU-møde)
3. Budget 2014
 - a) Orientering om det vedtagne AU's budget fra 18.12.13 (3 bilag - budget for AU,
baggrundsnotat og tidsplan)
 - b) Instituttets budgetrammer (2 bilag - LÆK budget 2014 og Dekannotat om budget 2014)
4. Indledende drøftelse af kriterier for valg af medarbejdere til afskedigelse
 - a) Orientering om overordnet kriterium vedtaget af UL efter drøftelse i HSU og
FSU/ASU (1 bilag - Overordnede kriterier for udvælgelse)
 - b) Mulige konsekvenser for det på institutniveauet
5. Afværgeforanstaltninger
 - a) Orientering om universitetsledelsens beslutninger
 - b) Muligheder for lokale afværgeforanstaltninger (2 bilag - beslutningspapir om
afværgeforanstaltninger og hjemmeside om frivillige fratrædelser)
6. Orientering om støttemuligheder for afskedigede medarbejdere (1 bilag - notat om
støttemuligheder)
7. Kommunikation og procesplan i forbindelse med frivillig fratrædelse, tilbagemelding
herpå, afskedigelser og opfølgning herpå.
8. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden:

Godkendt.

2. Godkendelse af referat:

Det ordinære referat fra den 6.11.13 blev godkendt, dog med tilføjelse af en fraværende negation under pkt. 8 a, andet afsnit. Der burde have stået, at det gjaldt om "ikke at gentage de negative erfaringer med udpegningen af uddannelseslederne". LSU/AMG-referatet fra den 6.11.13 blev godkendt.

Det ekstraordinære LSU-referat blev godkendt, dog med en rettelse af et navn (Morten Brockhoff var blevet til Morten Breinbjerg) og et par mindre sproglige rettelser uden konsekvens for indholdet.

3. Budget 2014 (lukket punkt)

NL indledte med at understrege, at der var tale om et lukket punkt, og at drøftelserne derfor var fortrolige, indtil han havde mulighed for at orientere hele instituttoffentligheden. Dernæst orienterede han om bestyrelsens vedtagne AU-budget fra den 18.12.13. Budgettet viser, at AU står over for en stor opgave med at indfri budgettets forudsætninger om besparelser.

NL gav ligeledes en grundig redegørelse for det udsendte basisbudget for instituttet, der efterfølgende skal kvalitetssikres og bearbejdes med henblik på alle detaljerne, før en endelig spareplan kan fremlægges på næste møde. Budgettet blev herefter drøftet med fokus på de besparelsemæssige konsekvenser.

4. Indledende drøftelse af kriterier for valg af medarbejdere til afskedigelse:

Ifølge reglerne beslutter AU-ledelsen efter drøftelse med HSU de overordnede rammer for eventuelt kommende opsigelser. LSU's opgave er at drøfte det overordnede kriterium mhp. at overveje, hvordan en eventuel lokal udfyldelse og præcisering af rammerne kan foretages. Der er således lagt op til, at LSU kan supplere med 3-5 lokalt gældende udvælgelseskriterier. Den endelige drøftelse af lokale kriterier skal finde sted på det næste aftalte ekstraordinære møde i LSU den 5. februar 2014 på baggrund af et udspil fra NL.

Mhp. den indledende drøftelse af lokale kriterier foreslog NL at tage udgangspunkt i den tredeling, der findes i Personalestyrelsens pjece om "Personaletilpasninger i staten". Ifølge denne bør opsigelsesprocessen hvile på en vurdering af de ansattes faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse og personlige kvalifikationer.

LSU fandt det meningsfuldt at anvende dette som udgangspunkt, men understregede vigtigheden af, at vurderingerne skal være saglige og ikke-diskriminerende. Ligeledes blev det fremhævet, at der bør opsigelsesprocessen hvile på kriterier, der gør det så let som muligt for den afskedigede at komme videre. I den forbindelse blev det understreget, at opgavebortfald opleves som den mindst ubehagelige afskedigelsesgrund. Det blev diskuteret, om man kunne nøjes med det overordnede

kriterium, som AU-ledelsen var nået frem til efter drøftelserne med HSU. Der var dog enighed om, at det afhænger af, hvorledes det lykkes NL at formulere et udspil til lokale kriterier mhp. drøftelsen på næste møde. NL tilføjede, at de lokale kriterier ikke mindst skal være med til at sikre saglighed i udvælgelsen og lovede at gøre sig umage med sit forslag til lokale kriterier. Han understregede endvidere, at han ikke i forbindelse med afskedigelser må "sætte skøn under regel". Formuleringen i Personalestyrelsens pjece lyder i sin helhed, at "en myndighed i sager om afsked på grund af besparelser skal søge at afskedige dem, som bedst kan undværes. Institutionen må ikke sætte dette "skøn under regel", men er forpligtet til at foretage en konkret individuel vurdering af de ansatte kvalifikationer sammenholdt med institutionens fremtidige behov for kompetencer". Det er på denne baggrund nødvendigt at have kriterier, som de fornødne vurderinger skal foretages i forhold til.

5. Afværgeforanstaltninger:

Universitetsledelsens har vedtaget tre afværgeforanstaltninger mhp. at undgå så mange ufrivillige fratrædelser som muligt. Tiltagene er:

- 1) Kvalificeret ansættelsesstop
- 2) Aktiv anvendelse af seniorordninger
- 3) Frivillige fratrædelsesordninger

NL udbad sig kommentarer til foranstaltningerne og forhørte sig, om der var yderligere ideer til lokale afværgeforanstaltninger. Overordnet set blev de tre afværgeforanstaltninger anset for at være fornuftige. Det blev dog tilføjet, at ordningen vedrørende de frivillige fratrædelser kunne have været bedre, ligesom der savnes en udmelding om, hvordan seniorordninger kommer til at se ud. Det blev endvidere foreslået at anvende orlovsordninger mere aktivt og at etablere en ordning med et "flyverkorps", der ville kunne gøre det muligt for afskedigelsestruede at deltage i opgaveløsningen på fleksible vilkår.

6. Orientering om støttemuligheder for afskedigede medarbejdere:

Der blev orienteret om diverse støttemuligheder for medarbejdere i forbindelse med besparelserprocessen, bl.a. har universitetet indgået en aftale med rådgivningsfirmaet Precriba om psykologisk rådgivning. Endvidere tilbydes et genplaceringsforløb i form af individuel jobrådgivning.

AMW spurgte til, om det udbudte stresskursus tager højde for den nuværende situation? LS fortalte, at der er tilmelding til stresskurset nu, og at der stadig var åbent for tilmeldinger. Der blev spurgt til, om man evt. kunne benytte Per Bøjlund som konsulent under processen eller evt. få ham til at komme og lave et oplæg? NLsvarede, at han kunne forestille sig at inddrage konsulenter i begrænset omfang, og at man især kunne overveje at bringe dette i spil efter sparerunden, hvor det handler om at se fremad.

7. Kommunikation og procesplan i forbindelse med frivillig fratrædelse, tilbagemelding herpå, afskedigelser og opfølgning herpå

NL vil sammen med PD lave en skitse til en tids- og procesplan.

8. Eventuelt:

Der blev gjort opmærksom på, at der på medarbejdermødet tirsdag den 21. januar 2014 også vil blive informeret om muligheder frivillig fratrædelse og anvendelse af seniorordninger. Der vil ligeledes være et særskilt møde arrangeret af B-siden, kl. 13.30-15.30 i Anatomisk Auditorium.

Aarhus, den 28. januar 2014/ AO