



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Louise Toft Andersen
Telefon: [Tlfnr.]
Email: ltand@adm.aau.dk

Dato: 08-02-2022
Sagsnr.: 2022-234-00596

Referat af møde i Fælles Service Samarbejdsudvalg den 8. februar 2022

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Anne Marie Svenstrup (AMS), Danni Nielsen (DN), Gitte Leander Nielsen (GLN), Helle Kjær (HK) Jimmi S. Jensen (JSJ), Maj Rosenstand (MR), Martin Vive Ivø (MVI), Mikkel Dahlbæk Sigurdsson (MDS) og Morten Denaa (MD),

Afbud: Henrik H. Søndergaard og Kim Kristensen

Øvrige deltagere: Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) under punkt 3 og 4 og Louise Toft Andersen (ref.)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Udvalget godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering om status på afværgeforanstaltningsperioden, den aktuelle økonomiske situation efter afværgeforanstaltninger samt omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser

afskedigelser

Bilag: Redegørelse af universitetsdirektøren

SLC gennemgik status på afværgeforanstaltningsperioden. Fælles Service skal samlet spare ca. 15,1 mio. kr. akkumuleret på budgetterne for 2023, 2024 og 2025. I alt skønnes det, at der skal nedlægges omkring 20 stillinger. De fleste af Fælles Services afdelinger vil være i stand til at håndtere besparelsen ved at nedlægge vakante stillinger og omlægge opgaver og derved undgå afskedigelser. Afdelingerne Studieservice, AAU IT-services og Aalborg Universitetsbibliotek vil være tvunget til at gennemføre afskedigelser i 2022.

For i videst muligt omfang at undgå afskedigelser, er der siden den 18. januar 2022 blevet undersøgt muligheder for afværgeforanstaltninger i de tre berørte afdelinger. Arbejdet med at undersøge mulighederne for frivillig fratrædelse har på nuværende tidspunkt reduceret behovet for afskedigelser fra 12 til 5. Det betyder, at AUB ikke skal afskedige medarbejdere. Studieservice og AAU IT Service har fortsat et behov for personaletilpasninger via afskedigelser.

CSJ orienterede om, at ledelsen også har modtaget ansøgninger om frivillig fratrædelse, som ikke kunne imødekommes. Dette som følge af at stillingerne eller kompetencerne ikke kan undværes. Derudover har ledelsen modtaget ansøgninger med ønske om nedsat tid, som ikke vurderes at kunne medvirke som en afværgeforanstaltning.

MD spurgte ind til muligheden for at strække processen over hele perioden frem til 2025 og på den måde reducere behovet for afskedigelser i 2022.



SLC kommenterede, at en gradvis afskedigelsesproces bl.a. kan skabe en varig usikkerhed i organisationen, som man ønsker at undgå.

MVI tilføjede, at processen bør forløbe hurtigst muligt for at minimere perioden, medarbejderstaben kan føle usikkerhed.

MR tilføjede, at dele af besparelsen skal hentes andre steder. For at kunne fokusere på det arbejde er det nødvendigt at minimere den psykologisk utryghed, som finder sted i organisationen.

MKS kommenterede, at i en fremtidig lignende situation kunne en del af processen være, at man fra ledelsens side er opmærksom på ikke at besætte vakante stillinger og dermed tynde ud i medarbejderstaben på en naturlig måde. Vælger man fra ledelsens side ikke at melde ud, at der er tale om afskedigelser, kan processen trækkes over en længere periode.

SLC kommenterede, at med AAU's nye budgetsystem er det fra ledelsessiden muligt at kigge tre år ud i fremtiden og dermed tilpasse budgetterne. På langt sigt skal de langsigtede budgetter styre vores aktivitetsniveau og kunne minimere sådanne situationer.

SLC rundede punktet af med at konkludere, at det viser sig, at afværgeforanstaltningerne har haft en positiv effekt, og der er nu kun et behov for at afskedige fem stillinger. Stillingerne skal findes i hhv. Studieservice og ITS.

Ad 3. Drøftelse af procesplan for personaletilpasninger

Bilag: Forslag til procesplan for personaletilpasninger

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter forslaget til procesplan for personaletilpasninger

CSJ præsenterede forslaget til procesplanen for personaletilpasninger. Planen indeholder anbefalinger fra HR-afdelingen, som er aftalt med universitetsdirektøren. Udgangspunktet for drøftelsen er, at det ligger fast at overleveringen finder sted den 17. februar 2022. De lokale samarbejdsudvalg i de berørte afdelinger skal drøfte, hvordan de berørte medarbejdere orienteres, således at det sker bedst muligt.

Det tilsigtes at en påtænkt afskedigelse, så vidt det er muligt, overleveres på et møde mellem leder, den berørte medarbejder og en eventuel bisidder. Der er alene tale om et overleveringsmøde, hvor medarbejder eller eventuelle bisidder har mulighed for at stille spørgsmål til processen.

Ledelsen skal sikre, at alle medarbejdere er tilgængelig den 17. februar. Hvis der er medarbejdere, som er forhindret i at være tilgængelig, skal medarbejder kontakte leder med henblik på at aftale, hvordan eventuel orientering og overlevering kan finde sted på dagen. Medarbejdere som er langtidssygmeldte, på orlov eller på anden vis ikke er forpligtet til at læse sin arbejdsmail skal kontaktes og informeres om den foranstående proces. Såfremt en af de berørte medarbejdere ikke er tilgængelig på dagen trods aftale herom, vil HR-afdelingen efter anmodning fra ledelsen sende brev om påtænkt afskedigelse til medarbejderens e-Boks.

Den efterfølgende partshøringsperiode er på 14 dage. Herefter træffer ledelsen afgørelser om afskedigelser og orienterer medarbejdere.

I dag den 8. februar 2022 sender universitetsdirektøren en orienteringsmail til alle medarbejdere i Fælles Service om status efter afværgeforanstaltningsperioden. Desuden sendes en orienteringsmail fra FS-lederen i de berørte afdelinger til disses medarbejdere med beskrivelse af den foranstående proces. Tillidsrepræsentanter orienteres også via mail om den foranstående proces vedr. personaletilpasninger. Ledelsen og tillidsrepræsentanter skal være opmærksomme på, at de er pålagt tavshedspligt. Indtil der er truffet en endelig afgørelse.



MD spurgte ind til muligheden for, at der i brevet med påtænkte afskedigelser tilføjes en sætning med, at såfremt medarbejder svarer hurtigt, er der mulighed for, at processen kan gå hurtigere? Endvidere spurgte MD indtil muligheden for, at et krisepsykologberedskab er til stede på campus den 17. februar?

CSJ kommenterede, at psykologberedskabet er orienterede om procesplanen. Ønsker medarbejder at kontakte beredskabet, sker det via de almindelige kanaler. Tillidsrepræsentanterne opfordres til at stå til rådighed på dagen. Ift. hurtigere proces er det vigtigt, at alle medarbejdere behandles ens i processen.

MVI tilføjede, at en fleksibel mulighed for en hurtigere afklaring bude være muligt indenfor rammerne.

SLC kommenterede, at der er tale om en individuel sagsbehandling. Medarbejdere er velkomne til at svare inden høringsfristen. SLC bemærkede, at hvis medarbejdere sender et høringssvar inden den 1. marts, så vil det ikke få betydning for den juridiske effekt ift. afgørelsen og medarbejderen vil derfor opnå samme varsel som medarbejdere der svarer efter 1. marts.

CSJ kommenterede, at ønsker medarbejder en hurtigere afklaring, kan ledelsen opfordre disse til at skrive det i høringssvaret. Vi kan ikke garantere, at medarbejder får en afgørelse straks efter afgivelse af høringssvaret. Der skal også være plads til betænkningstid. Derudover beror hver afgørelse på en individuel vurdering, og hvert høringssvar skal behandles grundigt. CSJ bekræftede, at der vil blive tilføjet i brevet, at medarbejderen kan vælge at svare inden høringsfristen, og at tidspunktet for modtagelse af høringssvaret ikke får betydning for medarbejderens eventuelle varsel. Dette vil uagtet løbe fra 1. april.

SLC opsummerede udvalgets drøftelser og konkluderede, at der i mailen formuleres at medarbejdere er velkomne til at svare inden partshøringsfristen, og tidspunktet for modtagelse af høringssvaret ikke får betydning for medarbejderens eventuelle varsel. Medarbejdersiden siden opfordres til at rådgive medarbejderne i, at når der svares på et høringssvar, modtages svaret som det faktiske svar. Vi skal afværge muligheden for at medarbejdere i affekt kommer til at gøre noget, som de fortryder.

Udvalget havde ingen indvendinger til procesplanen.

Opfølgning:

CSJ laver en formulering i brevet, der gør det åbenlyst, at medarbejdere har mulighed for at svare før fristen, og at det ikke har indflydelse på, hvornår afgørelsen har virkning fra.

Ad 4. Drøftelse af tilbud til afskedigede medarbejdere

Bilag: Tilbud til afskedigede medarbejdere

Bilag: Outplacement kandidatfolder

CSJ præsenterede de tilbud, som AAU tilbyder medarbejdere, som bliver afskediget som følge af den aktuelle besparelsesproces. Såfremt samarbejdsudvalgsmedlemmerne har andre forslag til, hvordan de berørte medarbejdere kan hjælpes, er det op til disse at drøfte det på mødet i FSA.

Medarbejdere som afskediges, har på ethvert givent tidspunkt mulighed for at benytte sig af psykologisk rådgivning hos Dansk Erhvervspsykologi. Derudover tilbydes et outplacement forløb med konsulenthuset Ballisager. Det eneste krav for at medarbejdere kan benytte dette tilbud er, at det igangsættes inden fratrædelsen og at afsluttes indenfor otte måneder. En afskediget medarbejder har desuden ret til at komme til samtale i opsigelsesperioden i forbindelse med ledige stillinger, som er slået op i Fælles Service. Stillingen søges i henhold til den almindelige ansøgningsprocedure.



Medarbejderne orienteres om tilbuddene i den orienteringsmail, som udsendes senere i dag fra deres respektive leder.

MD spurgte indtil, om det er muligt at give medarbejdere ret til at søge ledige administrative stillinger på institutterne?

CSJ kommenterede, at dette ikke er muligt jf. de regler, som HSU har tiltrådt. er HSU som fastsætter rammerne.

MDS spurgte indtil muligheden for, at outplacementforløbet også indeholder kompetenceudvikling.

CSJ kommenterede, at det er et fast men individuelt forløb og tidligere erfaringer med brugen heraf har været positive. CSJ bemærkede også at det ikke er muligt at veksle de beskrevne tilbud til andre ting.

Ad 5. Øvrigt

SLC afsluttede mødet med at anerkende det gode arbejde med afværgesforanstaltningsperioden og opfordrede udvalget til at holde sig til den fastlagte plan medhenblik på at reducere usikkerhed i organisationen.