



Til medlemmerne i FSA

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg ØstSagsbehandler:
Navn: Stine Vestergaard
E-mail: sve@adm.aau.dk
Tlf.: 99403880Dato: 16-04-2019
Sagsnr.: 2019-234-00145**Referat af ekstraordinært møde i Fælles Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg (FSA) i Fælles Service, mandag den 1. april 2019 kl. 15:30-17.00, Frederik Bajers Vej 5, lokale 207**

Medlemmer	Til stede	Afbud X	Suppleant fremmødt X	Suppleant
Antonino Castrone (AC)	X			
Lone Vestergaard (LV)	X			
Henrik Søndergaard (HHS)	X			
Martin Vive Ivø (MVI)	X			
Helle Kjær (HKJ)	X			Bente Siggaard Andersen (BSA)
Kim Kristensen (KIK)	X			Klaus Kjær (KKJ)
Lotte Stehouwer Øgaard (LS)	X			Anna Maria Svenstrup (AMS)
Morten Denaa (MD)	X			Anne Bisgaard Pors (ABP)
Birthe Riis Kennedy (BRK)	X			Helle Højilund (HH)
Gitte Leander Nielsen (GLN)	X			André Bjørn Nielsen (ABNI)
Kirsten Birk Wogensen (KBW)	X			André Bjørn Nielsen (ABNI)
Kaj Zacho Nedergaard (KZA)	X			André Bjørn Nielsen (ABNI)
Administrativt personale: Stine Vestergaard (SVE) (ref.)				
Desuden deltog: Helle Ejersbo (EJER) og Jacob Ole Jacobsen (JOJ)				

1. Præsentation af nye medlemmer i FSA

Der er pr. 1. april 2019 valgt nye medlemmer til FSA. Udvalget præsenterede sig kort for hinanden.

2. Orientering om baggrund for mødet og de deraf afledte risici for personaletilpasninger / Antonino Castrone

Bilag 2.1: Redegørelse fra universitetsdirektøren

Bilag 2.2: Økonomi

AC gennemgik sin redegørelse. Redegørelsen sendes ud til alle medarbejdere i Fælles Service den 3. april kl. 11.30. Medarbejdersiden fremlagde ønske om, at der i orienteringen til alle medarbejderne bliver lagt vægt på, hvorfor nogle afdelinger skal spare meget og andre afdelinger ikke skal spare. AC tog ønsket til efterretning. Udvalget havde en generel drøftelse af kommunikationen ud i organisationen og var enige om, at den skulle være forklarende og gennemsigtig.

AC gennemgik besparelserne for 2020 og 2021. AC kommenterede på de 2 mio., som er indsat som buffer i budgettet. Dette skyldes, at der forsat er mange usikkerheder forbundet med budgettet, men det blev dog gjort klart, at såfremt AUB ikke flytter eller kun flytter delvist inden 2020, og vi ikke overgår til flexible seatings, kan denne buffer ikke dække underskuddet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om de stillinger som i dag er vakante er inddraget, eller om de forsat kan besættes. AC kommenterede, at det har været op til den enkelte leder at beslutte, om en stilling skal inddrages eller genbesættes.

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

3. Orientering om og drøftelse af en overordnet procesplan / Helle Ejersbo

Bilag 3.1: Forslag til procesplan

EJER gennemgik procesplanen. Indkaldelse og bilag til de lokale SA møder blev fremsendt i fredags den 29. marts. SA har modtaget de samme bilag som FSA med henblik på, at udvalgene kan nå at forberede sig ordentligt. Der er dog taget forbehold for, at der kan komme ændringer efter dagens FSA møde.

Efter de ekstraordinære SA møder den 3. april fremsendes fælles mail fra AC til alle medarbejdere i Fælles Service. Der vil herefter udgå en mail fra alle FS-lederne efterfulgt af eventuelle medarbejdermøder. Der vil i mailen fra FS-lederne være materiale ang. afværgesforanstaltningerne.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at nogle A-kasser mener, at en frivillig fratrædelse er det samme som selv at opsig sin stilling. Dette betyder, at man kan få karantæne fra A-kassen. Medarbejdersiden opfordrer derfor til, at det fremgår af materialet, at medarbejderne skal tjekke med deres A-kasse, inden de indgår en aftale. HR-afdelingen skriver dette ind i materialet.

Det næste ekstraordinære FSA møde er den 1. maj. På dette møde vil udvalget få et overblik over afværgesforanstaltningerne. De vil på denne baggrund ligeledes blive præsenteret for et nyt billede af den økonomiske situation, og antallet af forventede afskedigelser.

Ifølge procesplanen udleveres brevene ultimo maj. Medarbejdersiden spurgte ind til, om det var muligt at udlevere brevene tidligere. HR-afdelingen lagde vægt på, at processen tager tid, og at det er vigtigt med den rette kvalitetssikring. Det blev besluttet, at ændre procesplanen, således der står medio/ultimo maj.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede den overordnede procesplan.

4. Drøftelse af overordnede rammer for afværgesforanstaltninger, herunder vilkår for fratrædelses- og seniorordninger / Helle Ejersbo

Bilag 4.1: Notat vedrørende afværgesforanstaltninger.

Udvalget drøftede de overordnede rammer for afværgesforanstaltninger.

5. Drøftelse af overordnede principper for udvælgelseskriterier / Helle Ejersbo

Bilag 5.1: Notat vedrørende udvælgelseskriterier.

EJER gennemgik udvælgelseskriterierne og lagde op til, at kriterierne skulle drøftes. Kriterierne vil kun blive drøftet i FSA, hvorefter de lokale SA vil blive orienteret om de valgte kriterier.

Medarbejdersiden fremlagde ønske om, at man lagde vægt på at undgå aldersdiskrimination i udvælgelsen, således dette ikke forekommer. Ligeledes spurgte medarbejdersiden ind til, om det er muligt at tage ekstra hensyn, såfremt ægtefæller fremgår af listerne. EJER kommenterede, at der også i tidligere processer har været opmærksomhed på dette, men at man ikke udelukker dem på denne baggrund.

Udvalget drøftede de overordnede principper for udvælgelseskriterier og tilsluttede sig principperne som fremgår af bilag 5.1.

6. Orientering om og drøftelse af tilbud til afskedigede medarbejdere / HR-chef Henrik H. Søndergaard

Bilag 6.1: Tilbud til afskedigede medarbejdere

Bilag 6.2: Tilbud om outplacement

Bilag 6.3: Outplacement, model 1

Bilag 6.4: Outplacement, model 2

HHS gennemgik kort tilbuddene om outplacement og nævnte ligeledes muligheden for at anvende den faste aftale om psykologisk rådgivning.

Medarbejdersiden fremlagde ønske om, at man enten kan vælge et fastlagt outplacement forløb eller få penge til et kompetenceudviklende kursus, som man selv vurderer kan være positivt i forhold til at komme videre. HHS kommenterede, at det er TR som eventuelt skal forhandle disse ekstra kurser hjem under den individuelle forhandling. Indholdet i outplacement vil blive drøftet igen, hvis behovet opstår en anden gang.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede tilbud til afskedigede medarbejdere.

7. Øvrigt/ Antonino Castrone

AC havde ingen yderligere bemærkninger.