

EKSTRAORDINÆRT LSU-møde den: 4. maj 2016**Referat**

Incuba, mødelokale 1, Palle Juul-Jensens Boulevard 82, 8200 Aarhus N
Samarbejdsudvalgsmøde

Deltagere: Kristjar Skajaa; Linda Ibsen; Mie Farsinsen; Helle Lysdahl; Peter Holm-Nielsen; Maria Bøndergaard Røjkjær (næstformand); Birgitte Olrik Schlemmer; Marit Nyholm; Dorte Wilhardt Qualmann; Lone Hanberg Sørensen; Nini Nørgaard; Kira Sonnichsen Graahede

Inviteret: Aase Marie Pedersen Rakkolainen; Anne Marie Bundsgaard; Olav W. Bertelsen

Suppleanter: Birgitte Kousholt (suppleant for Martin Lind); Dorthe Eggertsen (suppleant for Linda Ibsen og Mie Farsinsen); Erik Hagen Nielsen (suppleant for Dorte Qualmann); Steffen Junker (DM)

Afbud: Jens Otto Lunde Jørgensen (suppleant for Jens Christian Hedemann Sørensen); Martin Lind; Jens Christian Hedemann Sørensen;

Dato: 4. maj 2016

Den overordnede dagsorden for mødet er:

Besparelser, Institut for Klinisk Medicin, herunder personalereduktioner med følgende underpunkter:

Side 1/7

1. B-sidens præsentation af høringssvar af 25/4 - BILAG vedhæftet

Kristjar kvitterede for B-sidens høringssvar, der er læst og vurderet i forhold til input omkring mulige besparelser.

B-siden havde ikke yderligere at tilføje til høringssvaret, da dette vil blive præsenteret under punkt 3.

2. Fornyet fremlæggelse af økonomien - BILAG vedhæftet

Kristjar orienterede om, at i forhold til det til LSU udsendte materiale har Instituttet fortsat arbejdet med tallene, hvorfor der er nogle ændringer i institutledernes præsentation på dagens møde i forhold til det til LSU fremsendte. Det ændrer ikke ved, at:

- Det samlede sparekrav for instituttet er på nuværende tidspunkt fortsat estimeret til at være 11 mio. kr. for 2016. Sparekravet fremkommer på baggrund af et strukturelt problem som følge af for mange ansatte og således ses at skulle hentes med 7 mio. kr. på lønbudgettet i årene frem.
- Den samlede besparelse instituttet endvidere har fundet på andre poster end lønbudgettet udgør 4 mio. kr. på driften. De 4 mio. kr. består dels af 0,9 mio. kr. for nedsættelse af annuum og ophør af tilskud til Psykiatriens forskningsfond samt øvrige udgifter for 3,1 mio. kr. De 3,1 mio. kr. henfører til lønomkostninger, som betales via faktura til universitetshospitalet, og som udløber hen over de næste år. Denne udgift konteres under øvrige omkostninger.
- Der er desuden et sparekrav i årene fremover, som imødegås ved bl.a. ikke at genbesætte tidsbegrænsede stillinger.

- Instituttet har ikke på baggrund af mailen udsendt til instituttets medarbejdere den 19. april modtaget ansøgninger om senior-/ eller fratrædelsesordninger
 - LSU's input til besparelser på mødet i dag indgår i det videre arbejde med fortsat at finde besparelser – i fald, der ikke findes yderligere besparelser i perioden frem mod næste LSU-møde den 2. juni vil sparekravet fortsat være 7 mio. kr. på lønbudgettet, idet 4 mio. kr. er fundet på driftsudgifterne
- Der er fra sidste LSU-møde reduceret fra 8,4 mio. kr., der skal spares på løn til nu 7 mio. kr., hvorfor antallet af afskedigelser må forventes at være lidt lavere end de tidligere oplyste 15-20 medarbejdere, der skal afskediges.

Kristjar redegjorde for det nye talmateriale, hvor

- **Nye udfordringer** er indregnet, herunder justering af omprioriteringsbidrag, fremdriftsbøde, overførsel af underskud fra 2015 samt indførsel af råderum fra 2017
- **Det strukturelle problem** er beskrevet, herunder at instituttet reelt kom ud af 2015 med et underskud på 21 mio. kr., at udfasningen af ordningen med klinisk assistenter har taget længere tid end først beregnet, at der generelt er for mange ansatte ved Instituttet, bl.a. begrundet i indlejring af store centre samt en dyr studieordning (der er dog skåret helt ind til benet ift. antal kliniske og eksterne lektorer, der er ansat til undervisningen som følge af den netop fuldt implementerede nye studieordning)
- For så vidt angår **lønbudgettet** er alt håndholdt gennemgået, og der er set på ansættelser, der naturligt skal genbesættes, hvis de nuværende ansatte fratræder, men ellers kan der for INGEN tidsbegrænsede ansatte på delregnskab 1 påregnes en automatisk forlængelse af ansættelsesforholdet. Instituttets leder har endvidere afholdt seniorsamtaler og har viden om personer, der skal på pension, hvilket ligeledes er indregnet i det fremtidige lønbudget. På TAP-siden haves ikke helt det samme overblik om mulige fratrædelser i årene frem, men her ses stillinger i udgangspunktet at skulle genbesættes, når/hvis medarbejdere selv siger op.
- **Øgede indtægter/reducerede udgifter**, hvor særligt den store STÅ-indtægt på 13 mio.kr. gør, at Instituttet ikke står med et krav om endnu flere besparelser
- **Øvrige udfordringer**, hvor der er reserveret penge til besættelse af lærestolsprofessorater, hvilket skal ske i henhold til samarbejdsaftale med hospitalerne, flytteudgifter, når alle skal flytte ud fra de gamle hospitaler til DNU, der skal betales husleje i det nye Forum – IKM har ikke betalt husleje i de eksisterende bygninger, der er stillet krav om en ny vej til Påskehøjgaard og der skal ske en modernisering af forskningsfaciliteterne i de eksperimentelle kirurgiske faciliteter i kælderen på det gamle Skejby

I det ovenstående er der fortsat en række ubekendte, men det er det bedste estimat, der kan foretages for nuværende. I 2019 og 2020 er der med de nuværende tal igen underskud – dette vil der løbende blive set på og taget stilling til i forhold til de usikkerheder, der ligger i estimerne. LSU vil naturligvis løbende blive orienteret.

3. Muligheder for og forslag til besparelser samt afværgeforanstaltninger og periode

Aase påpegede, at alle regler, herunder Moderniseringsstyrelsens "Håndbog om afskedigelse", samarbejdscirkulæret og AU's personalepolitik skal overholdes.

Aase komplementerede Kristjar for, at processen nu er genovervejet, så LSU og fællestillidsrepræsentanterne på dagens møde får lejlighed til at drøfte afværgeforanstaltninger.

Aase oplyste, at når B-siden har givet input i dag, er der ønske om, at institutlederen mødes med fællestillidsrepræsentanterne for at forhandle rammerne for mulighed for indgåelse af aftale om senior-/fratrædelsesordninger. B-siden er indforstået med, at der kan komme ønsker fra medarbejdere, hvor ledelsen, grundet den fortsatte opgavevaretagelse ikke kan imødekomme ønsket om en aftale.

B-siden ønsker endvidere, at der bliver set på mulig kompetenceudvikling særligt, hvis man er nødsaget til at omplacere medarbejdere. AU plejer at støtte op med tiltag til fx kompetenceudvikling i tilsvarende situationer.

Olav supplerede med, at B-siden har forståelse for, at det er inden for rammerne af cirkulæret, der kan laves senior-/fratrædelsesordninger, men for nogen kan det fx være attraktivt med fritstilling, og for seniorer kan en fortsat indbetaling af pensionsbidrag ses attraktiv. Der ønskes en tidsfrist, der giver medarbejdere, der måtte overveje disse ordninger, mulighed for at drøfte det med såvel familie som evt. a-kasse/pensionsselskab. Selv om rammen således er begrænset skal vi prøve at udfolde rammen og bruge den. Olav støttede op med, at B-siden må acceptere, hvis der må gives afslag på et fremsat ønske.

Det vil ligeledes være relevant at drøfte en ramme for kompetenceudvikling for dem, der måtte blive afskediget.

Kristjar anerkendte, at der måske er medarbejdere, der vil byde ind, hvis det belyses yderligere, hvilke muligheder der er inden for ordningerne. Det er vigtigt, at B-siden også er indforstået med, at evt. ønsker måske ikke i alle tilfælde kan imødekommes.

Aase udtrykte ønske om, at der også i denne omgang kan konverteres til frivillig fratræden helt frem til det tidspunkt, hvor den endelige afskedigelse alternativt skulle effektueres.

Kristar er åben for denne mulighed.

Olav spurgte, om Kristjar kunne udfolde, hvordan han i sin store organisation vil finde frem til, hvem der skal afskediges, og om det i den forbindelse er reelt at tale afværgeforanstaltninger.

Kristjar oplyste, at LSU ikke på dagens møde skal drøfte kriterier, men have fokus på mulige afværgeforanstaltninger som bestemt findes relevant særligt, hvis

der reelt kan findes yderligere besparelser. I forlængelse heraf vil det naturligvis være vigtigt at få fastlagt relevante kriterier med henblik på den fortsatte opgavevaretagelse på Institutet.

Side 4/7

Marit fremførte, at B-siden fortsat opfordrer til, at der kigges på de 1 mio. kr. der gives i transportgodtgørelse til studerende og 2 mio. kr. til husleje/overnatning til studerende som en del af studieordningen. Andre studerende har ikke dette gode. En besparelse på 3 mio. kr. kunne være en besparelse af ca. 8,5 TAP-stilling. Marit supplerede, at også forskningsåret rammer hårdt, da Institutet får bøde for manglende fremdrift. Det kunne være en opfordring til, at sådanne udgifter dækkes solidarisk.

Kristjar oplyste, at der allerede i de nye tal er indregnet en omfordeling vedr. færdiggørelsesbonus fx mellem Institut for Biomedicin og Institut for Klinisk Medicin, hvilket hænger sammen med, at Biomedicin ikke kan gøre noget for at påvirke antallet af færdiggørelsesbonus, i modsætning til Institut for Klinisk Medicin.

Nini påpegede, at man ikke fra den ene dag til den anden kan fratage de studerende dækningen af henholdsvis transport og husleje. En anden mulighed kunne være at kigge på de netop indførte lokale midler til kompetenceudvikling på 0,5 mio.kr.

Olav fandt, at det er vigtigt at bevare også lokale kompetencemidler, idet det giver nogle andre muligheder for kompetenceudvikling end der typisk er knyttet an til de centrale kompetencepuljer.

Steffen medgav Nini, at der må være nogle nuanceforskelle også i B-sidens indstilling til, hvilke poster der bedst kan spares på, idet alle jo repræsenterer en gruppe af medarbejdere. Steffen opfordrede ligeledes til, at nogle af de beslutninger, der tages om økonomien fra centralt hold også i højere grad betales derfra, hvor beslutningerne tages.

Kristjar vil undersøge, om det overhovedet vil være en mulighed at skære i dækningen af hhv. befordring og husleje til studerende, der kan være nogle bindinger ift. studienævn/-ordning etc. Kristjar påpegede dog, at man ville komme til at indføre en alvorlig konflikt blandt de studerende, idet vilkårene for de studerende med klinikophold i Aarhus ville blive langt bedre end for de studerende med klinikophold perifert i regionen, såfremt transportgodtgørelse og/eller husning blev sløjfet.

Peter supplerede med, at han støtter op om, at der hvor beslutningerne tages, må pengene også findes. Når der således kommer centrale tiltag – det kan også være politisk bestemt – må man afbøde virkninger for det enkelte institut, der jo ikke har haft indflydelse på eller mulighed for at planlægge ud fra det vilkår.

Birgitte Schlemmer supplerede med, at det er svært at acceptere, at man lokalt står over for afskedigelser, når man kan se, at AU samlet set er kommet godt ud af 2015.

Til Birgitte Schlemmers bemærkning kommenterede Kristjar, at resultatet for 2015 må ses som et øjebliksbillede – Universitet står samlet set overfor store udfordringer i løbet af de næste år .

Aase oplyste – ud fra en beslutning – der snarest skulle blive meldt ud til ledere, tillidsrepræsentanter og HR, at der er pligt til at drøfte afværgeforanstaltninger; herunder frivillig fratræden, mulighed for nedsat tid, bortfald af opgaver, omplacering (skal undersøges i forhold til hele AU, ikke kun Institut for Klinisk Medicin), reducere over-/merarbejde, sikre indhentning af refusion, kigge på dvip-ansættelser, seniorordninger samt studentermedhjælpere, særligt på HK-overenskomst.

Anne Marie anførte, at det udmeldte kvalificerede ansættelsesstop kun ses at omhandle delregnskab 1, hvorfor der opfordres til at se på mulige omplaceringer også til delregnskab 4.

Olav spurgte til ordningen omkring forskningsårsstuderende.

Kristjar oplyste, at der i forslaget til besparelser ligger, at IKM ikke længere vil betale 10 forskningsårsstipendier årligt, hvilket også vil tendere til at forbedre fremdriften på studiet. Derudover har fakultetet netop indført et loft på antallet af forskningsår. Dilemmaet er, at fagligt set er forskningsåret et særdeles givtigt og frugtbart initiativ for Health.

Birgitte Kousholt, Steffen og Lone støttede op om dette, idet der dels har fundet en reduktion sted i antallet af forskningsårsstuderende, men det omvendt er vigtigt for de studerende, at kunne angive, at de har været forskningsårsstuderende, når de senere skal søge penge til projekter. Det er således nødvendigt at investere i fremtiden med denne ordning.

Olav tilkendegav, at nogen bør tage dette som et eksempel på den manglende hensigtsmæssighed i det, der besluttet af landets politikere mhp. på dialog med politikerne om problemstillingen.

Erik spurgte, hvad der konkret er planlagt mht. til vejen ud til Påskehøjgaard.

Kristjar oplyste hertil, at der er kommunale undersøgelser i gang, dels om at omlægge vejen i et helt nyt anlæg og alternativt at rette den ud samtidig med en forbedring af underlaget.

Marit understregede endnu engang, at økonomien – på kort tid ses at have taget en drastisk vending, og at det er utrygt, at der var en B14, nu taler vi igen afskedigelser – hvad kan så forventes om 2 år.

Kristjar medgav, at der hele tiden er ubekendte, og verden er foranderlig, det er et vilkår.

Mie tilkendegav, at der er nogle historiske ting, som Instituttet først har fået mulighed for at rette op på nu, og at det netop ses gjort med den minutiøse gennemgang af personalelister, overblik over aflønninger på hvilket delregnskab osv.

Dorte Qualmann støttede op om Marits tilkendegivelse, og at AU i højere grad kunne være solidariske.

Aase bemærkede afslutningsvist, at der nu er medarbejdere, der er truet på deres forsørgelsesgrundlag, men Kristjars tilkendegivelse af, at han har gjort, hvad han kunne tages til efterretning.

4. Den fremadrettede proces/tidsplan

Kristjar præsenterede forslag til den videre proces – med angivelse af datoer.

Aase anførte, at HSU ligeledes skal drøfte situationen på Institut for Klinisk Medicin. Dette ses at være overholdt, idet Allan Flyvbjerg var på sidste HSU-møde og orientere om situationen på Institut for Klinisk Medicin.

Olav tilkendegav, at den nuværende formulering om HSU-drøftelsen omkring lokale anliggender må forventes omformuleret i den kommende personalepolitik, så den ikke bliver genstand for fortolkning. Nu er HSU orienteret, og så må vi koncentrere os om en lokal proces, der er så god som mulig.

LSU ønskede, at fristen for afværgeforanstaltninger blev fastsat til den 25. maj, hvilket blev imødekommet.

Den vedtagne tidsplan ser herefter ud som følger:

Aftale om afværgeforanstaltninger – **fristen aftalt til 25. maj**

Fornytt LSU-møde – **2. juni**

Partshøringsbreve udleveres – **6.-10. juni**

(TR kontaktes dagen før af HR med oplysning om antal og lokation)

LSU drøftede og besluttede, at der sendes mail ud til alle medarbejdere om at være tilgængelige på mail – på den eller de datoer – partshøringsbreve skal udleveres, således at den enkelte medarbejder kontaktes pr. mail i stedet for telefon.

Frist for evt. partshørings svar fra medarbejderen – 14 dage efter udlevering af partshøringsbreve – **senest 24. juni kl. 12.00 (dato for udlevering af partshøringsbrev afgør)**

De endelige opsigelser sendes til medarbejderne (pr. post) **onsdag den 29. juni**

Side 7/7

LSU drøftede, hvordan man evt. ville kunne undgå det store alarm-beredskab, der ligger i, at alle skal være tilgængelige på telefon. LSU besluttede, at man i stedet skal være tilgængelig på mail, da dette ses mere diskret.

5. Næste møde

Er således aftalt til den 2. juni, hvor fællestillidsrepræsentanterne naturligvis igen er velkomne.

6. Eventuelt

Kristjar, Maria (næstformand for LSU), Olav, Aase, Anne Marie, Linda og Pia mødes mandag den 9. maj kl. 12.30 for at forhandle rammerne for senior-/fratrædelsesordninger, herunder nedsat tid og evt. øvrige afværgeforanstaltninger.