

Møde: Ekstraordinært LSU-møde, Institut for Miljøvidenskab (ENVS)

Mødedato: 23. februar 2021

Mødested: Virtuelt/Zoom

Mødeemne: Budget 2022-2024

Deltagere: Carsten Suhr Jacobsen (CSJ) (formand), Thomas Ellermann (TEL), Pia Lassen (PLA), Anders Branth Pedersen (ABP) (næstformand), Ole-Kenneth Nielsen (OKN), Kaj Mantzius Hansen (KMH), Liselotte Frederiksen (LFR), Jane Søfting (JSO), Charlotte Spang (CSP), Tania Broberg Pedersen (TBP) (HR partner – deltog til ca. kl. 10), Majken Bager (MBA) (referent)

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

TBP understregede, at der er tavshedspligt om mødet og dets indhold, indtil oplysningerne offentliggøres på medarbejdermøder mandag d. 1. marts, samt at alle punkter drøftes med forbehold for, at bestyrelsen godkender budgettet d. 24. februar 2021.

2. Budget 2022-24

Overordnet orientering om den økonomiske situation på TECH

CSJ gav en præsentation af TECHs økonomiske situation og besparelseskravene til ENVS. Præsentationen indeholdt redegørelse for: Den hidtidige proces; TECHs regnskab 2020 og behovet for tilpasning af TECHs økonomi 2022-2024; udfordringer og løsningsforslag for hhv. miljø- og fødevarerinstitutionerne og ingeniørinstitutionerne samt ENVS's ledelses foreløbige overordnede forslag til fordeling af den nødvendige besparelse på instituttet.

Hovedbudskabet i præsentationen var, at Tech har en markant økonomisk udfordring, som skal håndteres.

For **miljø- og fødevarerinstitutionerne** er udfordringen:

- Universitetsledelsen og bestyrelsen har med godkendelsen af budgettet for 2021 besluttet, at myndighedsområdet skal hvile i sig selv
- Bevillingerne til myndighedsområdet bliver hvert år reduceret med 2%, og samlet set er rammeaftalen for området siden 2009 blevet reduceret med ca. 150 mio. kr. siden 2009.
- Området har i mange år klaret udfordringen ved at tiltrække flere eksterne midler, og genereret basisforskningsmidler
- I 2020 og 2021 har området forbrugt opsparing og fortsat modtaget udligningsmidler fra andre institutioner og de øvrige fakulteter.

Kravet fra universitetsledelsen er, at der skal være økonomisk balance på miljø- og fødevarerinstitutionerne fra 2022. Dette løses ved:



- Fakultetet sparer 15 mio. kr. på:
 - i) reduktion i bygningsomkostninger gennem fortætning;
 - ii) reduktion i fællesomkostninger og administration; og
 - iii) reduktion i fakultetets ph.d.-pulje til medfinansiering af ph.d.-stipendier.
- Institutterne reducerer deres udgifter med yderligere 34 mio. kr. gennem opgaveprioritering, opgavebortfald og nedlæggelse af stillinger.

Samlet set på hele TECH forventes den økonomiske tilpasning at medføre personaletilpasninger på 50 - 70 medarbejdere. Dette afhænger dog af om der i den kommende dialog med LSU'er findes besparelser på andre områder, end de beløb, der allerede er foreslået, og hvilke stillingskategorier det berører.

For **ENVS** har dekanatet udmeldt et **besparelsekra**v på lønbudgettet på 7.5 mio. kr. CSJ redegjorde for ENVS's ledelses foreløbige overvejelser om de hensyn, der vil blive taget ved tilpasningen af instituttets økonomi, samt potentielle muligheder for besparelser på lønbudgettet ud over nedlæggelse af stillinger; herunder aflysning af planlagte opslag, fleksible ansættelseskontrakter samt anvendelse af projektmidler til faste medarbejder i stedet for nyansættelser, jf. det udsendte notat om instituttets begrundelse for fordeling af besparelsen.

Der var ingen afklarende spørgsmål til præsentationen. Uddybende diskussion af den økonomiske situation blev udsat til efter behandling af dagsordenens øvrige punkter, idet TBP kun kunne være tilstede i mødets første time.

Uddybende diskussion – efter behandling af dagsordenens øvrige punkter:

Der var en længere drøftelse af baggrunden for behovet for tilpasning. Der var både fra A- og B-side generel overraskelse over omfanget af behovet for besparelser og over størrelsen af den udligning, der har været sket mellem institutterne i det gamle NAT-TECH fakultet. CSJ fremhævede, at den udbredte solidaritet mellem institutter i det gamle ST blev italesat af den tidligere dekan, men at han som institutleder ikke kendte omfanget. Dette har endvidere ikke været gennemskueligt i de løbende økonomi-opgørelser, som ENVS' ledelse og LSU løbende har gransket, og der var derfor enighed om, at der skal arbejdes på, at indtægter og udgifter også internt mellem enheder i universitetet fremover kommer til at fremgå tydeligt i økonomioversigterne. CSJ fremhævede, at det tilbageskueende er glædeligt, at ST's solidariske økonomi har holdt hånden delvist under ENVS økonomi i en situation med betydelige fald i myndighedskontrakterne.

B-siden udtrykte, at det kommer som et chok for medarbejderne, at instituttet skal gennem en så stor sparerunde, da der ikke har været indikationer på dette i hverken

økonomiopgørelser fra fakultet eller institut. B-siden påpegede, at efter universitetsledelsens beslutning om deling af fakultetet i sommeren 2019 sagde dekanen, at delingen ikke skal betragtes som en økonomisk udfordring. ABP læste op fra FSU-referatet juni 2019, hvor der stod: ”[Dekanen] pointerede at der også skal arbejdes med økonomien og den økonomiske ubalance, der er mellem de to nye fakulteter. Der er fortsat en del ukendte faktorer, som skal afklares og selve delingen vil koste penge. A-siden tilføjede hertil, at det skal bemærkes, at de to nye fakulteter på den lange bane får en øget konkurrenceevne, og at delingen derfor ikke skal betragtes som en økonomisk udfordring.”

B-siden pointerede, at man desuden havde gjort opmærksom på i FSU, at man med delingen af fakultetet lagde de tidligere sektorforskningsinstitutioner over i et fakultet, hvor økonomien ville kunne fluktuere noget mere, da disse institutter kun har få STÅ-indtægter, og at man derfor forventede, at der ville være en solidaritet mellem universitetets institutter.

B-siden fandt videre, at det var ekstremt kort tid, som universitetsledelsen gav TECH til at arbejde med konkurrenceevnen. B-siden udtrykte desuden stor bekymring for, om der er et strukturelt problem i instituttets økonomi, som ikke kan løses på længere sigt med den kommende tilpasning, da alle sektioner har haft meget travlt i 2020. Der er stort set ikke uudnyttede ressourcer. Er det realistisk at få hævet den gennemsnitlige overhead på de eksterne midler?

B-siden gjorde opmærksom på, at forskningsområdet 'Environment & Ecology' er det bedst placerede af AU's forskningsområder på seneste rangliste fra US News. Området må betragtes som værende i verdensklasse med en placering som nummer 26 blandt verdens ca. 1500 universiteter. Det må virke besynderligt for omverdenen, at AU nu skærer så kraftigt i et område i en tid, hvor både AU og regering har grøn omstilling øverst på dagsordenen. I forlængelse af dette sagde CSJ, at forventningerne til eksterne indtægter i TECHS budget 2022 – 2024 er fastholdt på samme niveau som hidtil. Dette er selvfølgelig en udfordring, når der, for ENV'S vedkommende, skæres 10 % i lønbudgettet. Men instituttet står ganske rigtigt meget stærkt ift. den grønne omstilling, hvilket giver gode muligheder for at skaffe projekter hjem – men samtidig er det afgørende at være meget selektiv ift. hvilke typer af finansieringskilder, der skal hentes indtægter hjem fra. Der skal også arbejdes på at få afskaffet den løbende 2 %-reduktion af ydelsesaftalerne. Vi har opretholdt aktivitetsniveauet på trods af faldende bevilninger, og dette har udhulet forskningsandelen af ydelsesaftalerne. Fakultetet og rektor har afskaffelse af 2 %-besparelsen som det vigtigste fokuspunkt i de kommende genforhandlinger af rammeaftalerne for myndighedsbetjening.

Der var enighed om, at det er nødvendigt at arbejde med en målrettet finansieringsstrategi for at sikre et tilstrækkeligt overhead, ligesom der i endnu højere grad skal være fokus på at få faste medarbejderes arbejdsprogrammer dækket af ekstern finansiering.

Derudover besvarede ledelsen afklarende spørgsmål ift. anvendelse af fleksible ansættelseskontrakter, frivillige fratrædelsesordninger, fortætningskrav samt genforhandling af ydelsesaftalen med Miljøministeriet.

3. Drøftelse af afværgeforanstaltninger

Fakultetsledelsen foreslår, at følgende afværgeforanstaltninger tages i brug for at minimere omfanget af afskedigelser:

- Kvalificeret ansættelsesstop
- Mulighed for senior- og fratrædelsesordninger
- Håndtere merarbejde gennem afspadsring og mere personale (ingeniørområdet)

LSU anmodes om forslag og input til afværgeforanstaltninger. Deadline er **3. marts 2021 kl. 12.**

På LSU-mødet var der følgende bemærkninger og spørgsmål til de foreslåede afværgeforanstaltninger:

- **Kvalificeret ansættelsesstop** fra 1. marts til 30. juni giver mulighed for øget grundlag for og fokus på omplaceringer. LSU bakker op om bestræbelser på at omplacere medarbejdere for at undgå fratrædelser, og B-siden understregede, at det er vigtigt, at muligheder på hele universitetet inddrages og ikke kun TECH fakultetet. Dette budskab bør formidles til alle universitetets institutter af rektor, dekaner og HR.
- **Senior- og fratrædelsesordninger.** På spørgsmål fra B-siden oplyste TBP, at mulighederne for ordninger følger rammerne i cirkulæret, som efter individuel vurdering kan udnyttes fuldt ud. Indgåede ordninger, som først får effekt efter 2022, vil også kunne "tælle med i regnskabet". Det konkrete indhold af senior- og fratrædelsesordninger drøftes på næste ekstraordinære LSU d. 9. marts.

4. Drøftelse af foreløbig tids- og procesplan

CSJ gennemgik den udsendte tids- og procesplan.

Sammenfatning af den efterfølgende drøftelse:

- **Længden på processen.** B-siden anførte, at der for den enkelte medarbejder er meget lang tid fra offentliggørelsen d. 1. marts til afholdelsen af varslingsamtaler d. 17. – 18. maj og spurgte, om det er muligt at reducere perioden fra udløbet af frist til indmelding af ønsker om fratrædelsesordninger d.

25. marts til varslingsamtalerne. TBP oplyste, at dette har været overvejet og grundigt undersøgt, men at der i denne periode vil blive arbejdet intensivt ”i kulissen”. Tiden er nødvendig til at klargøre alle aftaler og beregne den økonomiske effekt af disse – og dette skal ske parallelt i hele fakultetet.

- **Lønforhandlinger.** Årets lønforhandlingsproces er planlagt til at løbe parallelt med økonomi-processen. Der var enighed om, at dette på mange måder er uhensigtsmæssigt ikke mindst af hensyn til medarbejderne. TBP oplyste, at det ikke er muligt at udskyde lønforhandlingerne til efteråret, da universitetsledelsen har besluttet, at lønforhandlingerne skal ske samtidig i hele universitetet. Det blev derfor i stedet **besluttet** at udskyde lønforhandlingsmøderne til efter d. 17. maj og køre en komprimeret forhandlingsproces frem til midten af juni. Offentliggørelse af det samlede forhandlingsresultat til alle medarbejdere udskydes til efter sommerferien.
- **Institut-medarbejdermødet d. 1. marts kl. 14.30.** Det blev drøftet, om CSJ skal holde mødet på dansk eller engelsk. Der er hensyn at tage til både de medarbejdere, der ikke er flydende på engelsk, og de udenlandske kolleger, der ikke forstår dansk. Det blev aftalt, at CSJ's præsentation udarbejdes i spalter med enslydende indhold på hhv. dansk og engelsk. Selve fremlæggelsen laves på engelsk, men det vil blive understreget, at det er helt ok at stille spørgsmål på dansk.
- **Opfølgning på medarbejdermødet 1. marts.** For at give alle mulighed for at stille spørgsmål og få luft for frustrationer og bekymringer gennemføres følgende:
 - Ledelsen har aftalt, at der tirsdag d. 2. marts holdes Q&A-møder i alle sektioner + sekretariat, hvor CSJ deltager, for at skabe et forum, hvor ledelsen er tilgængelig for spørgsmål i en situation, hvor de fleste arbejder hjemme.
 - TR'erne vil også gerne stille sig til rådighed – samt have mulighed for at tale med kollegerne inden udløbet af fristen for tilbagemelding på afværgeforanstaltninger d. 3. marts. Det blev derfor aftalt, at TR'erne indkalder til et åbent frokostmøde d. 2. marts kl.12-13. Ledelsen deltager ikke i dette.
 - Det blev desuden aftalt, at mødelinket holdes åbent efter selve medarbejdermødet d. 1. marts. Efter en kort pause er TR'erne til rådighed for spørgsmål og snak.
 - Der opfordres desuden til, at der etableres løbende online-kaffeklubber i mindre grupper i den kommende periode. Det blev aftalt på næste LSU at drøfte yderligere ideer til, hvordan vi alle (ledelse, TR'er og kolleger imellem) kan støtte hinanden i processen og bedst muligt sikre, at ingen ”bliver glemt”. LAMU opfordres også til at tage problemstillingen op.

- TR'erne gjorde opmærksom på, at alle medarbejdere er velkomne til at kontakte de lokale TR'ere - også medarbejdere, der til dagligt repræsenteres af en TR fra andet sted.

Næste ekstraordinære LSU-møde om tilpasningsprocessen er 9. marts. Det blev aftalt at starte mødet kl. 8, da ABP kun kan deltage til kl. 10.30.

5. Eventuelt

Intet