

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

Mødedato: 9.marts 2021 kl. 8

Mødested: Virtuelt - Zoom

Mødeemne: Budget 2022-2024

Deltagere: Carsten Suhr Jacobsen, Thomas Ellermann, Pia Lassen, Anders Branth Pedersen (deltog til kl. 10), Ole-Kenneth Nielsen, Kaj Mantzius Hansen, Liselotte Frederiksen, Jane Søfting, Charlotte Spang, Tania Broberg Pedersen (HR partner – deltog til kl 10), Majken Bager (referent)

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

OKN havde efter det ekstraordinære LSU d. 2. marts 2021 fremsendt et notat med en række afklarende spørgsmål til ENVS' økonomi. Der blev tilføjet et nyt punkt 5 til behandling af disse.

Dagsordenen blev herefter godkendt.

2. Budget 2022-24

B-siden havde inden for tidsfristen 3. marts kl. 12 fremsendt **forslag til alternative besparelser** med henblik på at reducere besparelseskrevet på 7.5 mio. kr.

CSJ takkede for bidragene fra B-siden og gennemgik forslagene samt ledelsens svar på disse:

- **Forslag fra B-siden:** *Vi anmoder om der endnu engang vurderes på de stillinger der er i proces, om der er flere, der kan klares af det faste personale, så ansættelser kan aflyses.*

Svar fra ledelsen:

Vi har gennemgået alle stillinger i proces – dvs. stillinger som er/har været opslået, og hvor der endnu ikke er indgået aftale om ansættelse. Der er tale om i alt syv stillinger; heraf

- Fire faste VIP-stillinger, der forventes besat med interne ansøgere (opkvalificering), og som dermed samlet set vil belaste instituttet budget med et beløb i størrelsesordenen 200.000 kr. Ledelsen anser dette som en sund udvikling og forventer, at opkvalificeringerne på sigt vil give et afkast, som overstiger de øgede omkostninger.
- En laborant-stilling, der er nødvendig for at fastholde kompetencer i organisk laboratorium.
- To postdocs, som er eksternt finansierede, og hvor det vurderes, at arbejdsopgaverne ikke kan varetages af andre.

Det er på denne baggrund ledelsens vurdering, at det ikke via aflysninger af stillinger i proces er muligt at reducere besparelseskrauet.

B-siden havde på mødet ingen kommentarer til dette.

- Forslag fra B-siden: *Vi opfordrer også til, at det bliver vurderet, om der er fast personale med ledig tid, der kan overtage opgaver fra studentermedhjælpere.*

Ledelsens svar: Ledelsen anerkender, at dette er en mulighed og vil undersøge nærmere, om det er muligt at bruge faste medarbejdere samt de ph.d.-studerendes "pligtarbejde" til nogle af de opgaver, som studentermedhjælpere i dag varetager. Ledelsens vurderer umiddelbart, at udgiften til studentermedhjælpere kan halveres sammenlignet med forbruget i 2020 – svarende til ca. 200.000 kr.

B-siden havde på mødet ingen kommentarer til dette.

- Forslag fra B-siden: *Det kan overvejes om man kan nedsætte sektionernes puljer til efteruddannelse, rejser og kontorudstyr. En gennemgang af de seneste tre års budgetter som angivet ved årets sidste LSU møde viser, at der på daværende tidspunkt kun var brugt mellem halvdelen og to tredjedele af budgettet. Selv om vi ikke får forelagt det endelige regnskab indikerer det, at der vil kunne frigives midler fra disse puljer. Man kan også forudse en eventuelt nedgang i rejser og kørsler, nu hvor COVID-19 situationen har vist i hvor høj grad man kan klare sig med online møder. Det vil være et relativt lille beløb (100-200 tkr.), men om ikke andet er der en symbolværdi i, at vi har vendt denne sten også. Det skal dog understreges at det ikke er ideelt at spare på kompetenceudviklingen da der kan være ekstra brug for denne pulje i år i forhold til omskoling af evt. kollegaer som kan rokeres, mv.*

Ledelsens svar: Ledelsen har drøftet sektionsbudgetterne og anerkender, at der kan være et potentiale for færre rejseudgifter grundet flere online-møder i fremtiden. Ledelsen mener dog, at sektionernes puljer er vigtige for at fastholde en god og inspirerende arbejdsplads – og ikke mindst mulighederne for kompetenceudvikling. Konkret ift. forbrug vil der i 2021 være et ekstraordinært træk i forbindelse med etablering af bedre hjemmearbejdspladser.

B-siden tilkendegav på mødet, at den er enig i, at det er vigtig, at forholdene ikke bliver forringet for de tilbageværende medarbejdere efter en personalereduktion.

- Forslag fra B-siden: *Det bør vurderes om man kan ændre forholdet omkring Villum Research Station, således at man kan mindske usikkerheden for stationens aktiviteter indvirkning på instituttets resultat.*

Ledelsens svar: Ledelsen har igangsat en analyse af driften af Villum Research Station, og der arbejdes på konkrete muligheder for at reducere driftsudgifterne. Ift. 2021 forventes der dog allerede på nuværende tidspunkt et større

underskud end budgetlagt pga. Covid-19 situationen. CSJ har taget problemstillingen med Villum Research Station op i fakultetsledelsen, og dekanen har ved tidligere lejligheder antydnet, at der måske kan blive tale om et driftstilskud fra fakultetet.

B-siden tilkendegav på mødet bekymring for, at Villum Research Station også fremover vil bidrage til usikkerhed i instituttets budget, men bifaldt, at der arbejdes på sagen.

Herefter gennemgik CSJ **det tilbageværende sparekrav**: Kravet er, at ENVIS skal spare 7.5 mio. kr. på lønbudgettet i 2022, 2023 og 2024 sammenholdt med budgettet for 2021. Der er pt. fundet besparelser for ca. 2.5 mio. kr., som omfatter aflyst opslag af et professorat, en aftalt pensionering, en aftale om overgang til fleksibel kontrakt på fire timer pr. uge samt overførsel af opgaver fra studentermedhjælpere til primært ph.d.-studerende (pligtarbejde). Dette giver et tilbageværende besparelseskrav på ca. 5 mio. kr., hvilket anslået svarer til nedlæggelse af ca. 8 stillinger baseret på en gennemsnitlig budgetlønsom på 612.000 kr. (inkl. pension mv.). Det tilbageværende besparelseskrav kan imidlertid reduceres yderligere ved, at planlagte ansættelser af eksternt finansierede ph.d.'er og postdocs aflyses, og opgaverne i stedet løses af fastansatte medarbejdere. CSJ er i gang med at undersøge mulighederne for dette ved dialog med relevante projektledere. Der foreligger endnu ingen tilsagn om overførsel af timer til nuværende medarbejdere, men det har høj prioritet at reducere besparelseskravet ad denne vej, så vidt det er muligt.

ABP fortalte, at TR'erne har besluttet i den kommende tid at holde åbne personalemøder om den økonomiske situation ca. en gang om ugen. Der er allerede holdt to møder. Tilbagemeldinger/input fra medarbejderne på disse møder omfatter:

- Nogle kolleger har foreslået, at alle går **midlertidigt ned i løn**. TR'erne ser ikke umiddelbart dette som en farbar vej, da der skal være tale om permanente besparelser, fordi der er tale om et strukturelt økonomi-problem, og da kollektiv lønnedgang er problematisk ift. overenskomster mv. Men det er selvfølgelig en mulighed at gå ned i tid, hvis der er medarbejdere, der har plads i arbejdsprogrammerne og ønsker en deltidsansættelse. CSJ tilføjede, at lønnedgang ville stille instituttet konkurrencemæssigt dårligt ift. fastholdelse af arbejdskraft, så dette er ikke en reel løsning. PLA supplerede med, at det for nogle medarbejderkategorier vil være et problem at gå ned i løn.
- Det er også blevet foreslået, at når det kommer til **afskedigelser**, at det så fx kan meldes ud til **en gruppe**, at ledelsen påtænker at afskedige en medarbejder fra den pågældende gruppe – og gruppen så kan få lov til at komme med bud på besparelser på gruppens område, fx driftsmidler. Det er TR'ernes vurdering, at det næppe vil være muligt at finde tilstrækkelig med driftsmidler til at undgå en afskedigelse med en sådan model, og når der i den sidste ende

skal peges på en person, så er det ledelsens ansvar. CSJ var enig i dette og gentog, at der hvor han ser perspektiver, er at konvertere projektmidler, der var planlagt til ph.d.'er og postdocs til timer til faste medarbejdere.

- Der har desuden været spørgsmål til TR om, hvorvidt der kan findes flere **besparelser på husleje**. CSJ påpegede, at reduktion i husleje indgår i de 15 mio. kr. i besparelser, som fakultetet har fundet. Huslejebesparelser kan ikke bruges til at nedbringe instituttets besparelseskrav yderligere. CSJ oplyste desuden, at der i de 15 mio. kr. indgår, at AU kantinerne i Roskilde og Flakkebjerg ikke genåbner post corona. Der forhandles med DTU om en løsning for AU-medarbejderen anvendelse af DTU's kantine i Roskilde.
- De sidste to år er der indført **tvungen forudregistrering af ph.d.'er og postdocs' ferie**, og der er rejst spørgsmål til TR om, der er taget højde for den besparelse, det medfører, at der ikke skal udbetales ferie ved ansættelsesophør?
CSJ vidste ikke, om dette var justeret ift. den måde, økonomi lægger budgetter på, men det vil under alle omstændigheder ikke have betydning for den proces, vi er i nu, da det er budgettet for 2021, der er udgangspunktet.
- Det er også blevet nævnt for TR, om det er en mulighed at begrænse **ufinansieret vejledertid**. Der var enighed i LSU om, at det vil være fint fremadrettet at have fokus på mulighederne for at få vejledertid til specialestuderende etc. finansieret – gerne ved at VIP'erne erfaringsdeler om dette. Det er uklart, hvor stort et økonomisk omfang, der er tale om, og der kan være god grund til at få afdækket dette. Det kan overvejes at skærpe reglerne for at påtage sig vejledning, således at det skal være finansieret. Samtidig er der enighed om, at det er værdifuldt for instituttet at have unge mennesker inkluderet i dagligdagen.
- Der har desuden været spørgsmål til TR om, hvorvidt **langtidssygemeldte** har fået besked om den igangværende proces. Det blev aftalt, at CSJ følger op på dette med sektionslederne. TBP oplyste, at problemstillingen pt. overvejes i HR.

3. Drøftelse af afværgeforanstaltninger

Der blev drøftet rammer og proces for seniorordninger og frivillige fratrædelser som midler til at nedbringe antallet af afskedigelser for at nå besparelseskrevet:

- **Seniorordninger**
Rammer: TBP oplyste: Cirkulæret giver mulighed for, at der mellem leder og medarbejder (med tillidsrepræsentantens godkendelse) indgås aftale om seniorordning, f.eks. nedsat tid uden tilsvarende reduktion i pensionsindbetaling. Dekanen har udmeldt, at anvendelse af seniorordninger i denne situation forudsætter, at der aftales en fratrædelsesdato.
I den efterfølgende drøftelse blev følgende præciseret:

- Seniorordninger kan **ikke** indgås med **variabelt timetal** i den forstand, at timerne varierer fra uge til uge eller fra halvår til halvår. Men der kan altid indgås en ny kontrakt, hvis betingelserne ændrer sig, og parterne er enige om at genforhandle.
- Ift. **længde, start- og sluttidspunkt** for seniorordninger er det udgangspunktet, at seniorordninger indgås, så det i relation til den igangværende proces giver økonomisk mening og er økonomisk forsvarligt. Således kan ordningerne formentlig godt løbe i op til 2 – 3 år, afhængig af, hvad der vurderes økonomisk forsvarligt. Efter individuel vurdering kan dette fraviges, hvis det er velargumenteret og økonomisk forsvarligt. Hvorvidt en seniorordning kan aftales til igangsættelse senere end 1.1.22, må afprøves i forhandling om konkrete sager.

- **Frivillige fratrædelser**

Rammer: TBP oplyste: Også her er det cirkulæret som er rammen. Dette betyder, at medarbejdere med mindst 12 års (i visse tilfælde 9 års) uafbrudt ansættelse i staten kan søge om en aftale om frivillig fratrædelse. Forhandlinger om en aftale kan kun indledes på anmodning fra medarbejderen. Rammerne er:

- Udbetaling af et fratrædelsesbeløb svarende til 1, 2 eller 3 måneders løn efter henholdsvis 12, 15 eller 18 års uafbrudt ansættelse i staten.
- Fratrædelsesbeløbene kan i særlige tilfælde forhøjes til 2, 4 eller 6 måneders løn efter henholdsvis 9, 12 eller 15 års uafbrudt ansættelse i staten.
- Der kan aftales tjenestefritagelse af op til 7 måneders varighed.
- Hvis der ikke udbetales fratrædelsesbeløb som nævnt ovenfor, og der ikke bevilges tjenestefritagelse, kan der alternativt indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag.

I den efterfølgende drøftelse understregede TBP, at det primært er første punkt ovenfor, der vil kunne anvendes. De øvrige tre vil kun blive anvendt i særlige undtagelsestilfælde efter konkret individuel vurdering. B-siden tilkendegav, at hvis ikke det reelt er muligt at bringe hele rammen i spil, så vil fagforeningerne næppe gå ind i forhandlinger om fratrædelsesaftaler, idet mulighederne i det første punkt ikke stiller medarbejderen bedre end ved en afskedigelse. TBP præciserede, at der ved ansættelse i hhv. 15 og 16 år er forskel på betingelserne ved en afskedigelse og mulighederne ved frivillig fratrædelse. Der blev desuden rejst spørgsmål om, hvor fast kravet om uafbrudt ansættelse er ift. mulighederne for at indgå en aftale om frivillig fratrædelse. Nogle medarbejdere kan have et hul på fx en måned opstået fx i forbindelse med overgang til en ny stilling. TBP oplyste, at det som udgangspunkt er lovgivningen, der definerer dette, men at hun ville undersøge nærmere og melde tilbage til LSU.

- **Deltidskontrakter**

På spørgsmål fra B-siden tilkendegav CSJ, at han er positivt indstillet over for ønsker om at gå på nedsat tid – også for VIP-personale. Nedsat tid kan være en måde at kompensere for ikke-fuldte arbejdsprogrammer. Som nævnt under seniorordninger gælder det naturligvis også ved deltidskontrakter, at disse kan genforhandles, hvis parterne er enige om dette.

- **Proces**

Medarbejderne informeres om mulighederne for at indgå senior- og frivillige fratrædelsesaftaler på et online medarbejdermøde d. 10. marts 2021. Hvis man gerne vil vide mere om ordningerne og/eller har ønske om at indgå en seniorordning eller en aftale om frivillig fratræden, skal man kontakte enten CSJ eller sin sektionsleder. Man kan også kontakte sin TR. Fristen for anmodning om en ordning er den 25. marts 2021 kl. 12.

Der vil i forhandlingsprocessen ske en konkret, individuel vurdering, og CSJ kan afslå en anmodning om en ordning, hvis medarbejderen har helt specifikke kvalifikationer eller en nøglestilling, der i givet fald vil skulle genbesættes.

4. Orientering om den videre proces, herunder frist for medarbejdernes anmodning om frivillig fratrædelse

Den udsendte tids- og procesplan blev taget til efterretning, idet der – bortset fra ændring i tidspunkt for et ordinært FSU-møde – ikke er ændringer ift. tidsplanen udsendt til ekstraordinært LSU-møde nr. 1. Der er i tidsplanen taget højde for, at omfanget af forventede fratrædelser samlet set på fakultetet betyder, at der skal ske indberetning til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

Det blev desuden drøftet, hvilke emner og budskaber CSJ bør adressere på medarbejdermødet 10. marts.

5. Drøftelse af afklarende spørgsmål om ENV'S økonomi (nyt punkt)

OKN havde efter det første ekstraordinære LSU-møde 23. februar fremsendt et dokument dels med afklarende spørgsmål til ENV'S økonomi ift. den aktuelle budgetreduktion og dels overvejelser ift. transparens og langsigtet økonomisk analyse. De afklarende spørgsmål var ønsket behandlet på det ekstraordinære LSU-møde nr. 2, mens de øvrige forhold tages op på næste ordinære LSU-møde (planlagt til 7. april 2021)

CSJ havde kontaktet TECH Økonomi med henblik på input til svar på OKN's spørgsmål. Spørgsmål og svar blev gennemgået og er gengivet nedenfor:

Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Er det korrekt forstået, at budgetændringen på 7,5 mio. bliver udmøntet ved at ENV'S interne bidrag stiger med dette beløb? Dvs. at i 2019 betalte vi 13,280 mio., i 2020 13,240 mio., 2021 13,593 mio. Det sidste budget jeg har for 2022 viste 16,043 mio., så vil det i det opdaterede budget være 23,543 mio.

Svar: Budgetændringen på 7,5 mio. fra 2022 er i forhold til det budget 2021 der er udarbejdet af ENV'S i september 2020. Budgetændringen vil primært være i form af en forhøjelse af de interne bidrag. Opdelingen af ST's økonomi mellem NAT og TECH fra 2021 har dog indvirket en del andre omfordelinger af indtægter, interne bidrag og omkostninger på både fakultets- og institutniveau. Sammenligner man budgettalene for årene 2021-22 i sidste års "Budget 2020-23" (som er dem som opridset ovenfor) med det aktuelle budget for 2021-22, så vil man derfor ikke kunne lave samme regnestykke fra 2021 til 2022.

Eksempelvis er bygningsomkostningerne efter udarbejdelsen af "budget 2020-23" flyttet ud af de interne bidrag og har fået sin egen linje i skabelonen.

Der foreligger endnu ikke udmeldte detaljerede tal for 2022 i forhold til at kunne opstille regnestykke fra 2021 til 2022 præcist.

Spørgsmål: Er det muligt at få et budget for 2022, som det så ud før besparelseskrevet, og hvordan det ser ud efter ændringen på 7,5 mio.?

Svar: Det budget vi har tilgængeligt for 2022, er udarbejdet i okt. 2019, altså før delingen af ST til NAT-tech. Der er ikke udarbejdet nyt budget 2022, da den endelige ramme endnu ikke er udmeldt, grundet opdeling af ST til Nat-Tech.

Spørgsmål: Hvad er status på vores akkumulerede underskud? Tager vi det videre til 2021/2022, og hvad er kravene til at afvikle dette?

Svar: Afvikling i 2021 = 1 mio.kr., afvikling af det resterende ligger der ikke en aftale på endnu.

OPSPARING	REAL	REAL_ÅTD
Beløb er i tkr	2019	2020
Primobeholdning	-956	-3.813
Tilvækst	-2.857	-1.796
Ultimobeholdning	-3.813	-5.608

LSU's drøftelse

LSU tog svarene til efterretning. Den efterfølgende drøftelse var koncentreret om følgende emner:

- **Budgettet for 2022.** Der var enighed i LSU om, at det er uhensigtsmæssigt og bekymrende, at der ikke foreligger et opdateret og detaljeret budget for

2022. I en besparelsessituation er det problematisk ikke at kunne se udgangspunktet og dermed ikke tilstrækkeligt detaljeret kunne beregne effekten af forskellige besparelsesinitiativer.

- **Gennemskuelighed i økonomi-modellen.** Der var ligeledes enighed om, at økonomimodellen er uigennemskuelig, og at der er behov for mere detaljerede opgørelser af interne bidrag samt indsigt i/forklaring på, hvordan disse beregnes. Dette er ikke mindst nødvendigt i et fremadrettet perspektiv for at kunne identificere hvilke områder, der giver hhv. over- og underskud samt vurdere instituttets behov for overhead for at kunne få økonomien til at balancere. Der blev udtrykt bekymring for, at den manglende gennemskuelighed betyder, at evt. strukturelle problemer ikke vil blive adresseret med de besparelser, der bliver implementeret.

CSJ har bedt om, at TECH økonomi indgår i en lille ”task force” med deltagelse af repræsentanter fra både ledelse og B-side i ENVIS med henblik på dels at bibringe en større indsigt i sammenhængene i ENVIS’s økonomi i den nuværende situation og dels at drøfte mulighederne for fremadrettet at give større gennemskuelighed i økonomiopgørelserne. LSU bakker samlet op om dette. CSJ fortsætter dialog med TECH økonomi mhp. at klarlægge instituttets økonomi.

6. Punkter til drøftelse på LSU nr. 3 (oprindeligt pkt. 5)

Ekstraordinært LSU-møde nr. 3 holdes d. 23. eller 26. april. På dagsordenen vil være:

- Opgørelser over tilbageværende sparekrav
- Udvalgelseskriterier
- Kategorier for medarbejdere til afskedigelse
- Proces for partshøringsbreve og fremsendelse af brev om endelig afskedigelse

LSU tog dette til efterretning.

7. Eventuelt (oprindeligt pkt. 6)

- CSJ oplyste, at ledelsesgruppen i den kommende tid vil tage hul på diskussion om **ny strategi** for instituttet. Relevante fora – fx forskningsudvalget – vil blive inviteret til at komme med input.
- Der var enighed om, at det vil være hensigtsmæssigt at udskyde planlagt ansættelse af **ny laborant-praktikant** med et halvt år og først ansætte i februar 2022. MBA følger op med TECH administration.
- LSU tilsluttede sig, at planlagt proces for **nedskæring af flex/overskudstimer** udskydes til efteråret.