

Mødedato: 23. februar 2023 kl. 14.30-15.30

Mødested: 1525-511

Mødeemne: Budget 2023-2026

Deltagere: Ulrik Ingerslev Uggerhøj (formand), Jens Jacob Iversen (næstformand), Ann-Berit Porse Stærkær, Hans Fynbo, Brian Julsgaard, René Warthoe Davids, Jan Arlt og Maria Juhler Maibom (referat)

Gæst: Mette Kofod Bertelsen (HR-partner)

REFERAT AF LSU-MØDET

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Budget 2023-26

De beskrevne udfordringer og ledelsens løsningsforslag til budgettilpasninger.

Bilag:

- Notat om økonomisk tilpasning 2023-2025

Ulrik gennemgik udviklingen i økonomien på IFA fra 2021 og frem til den nuværende økonomiske situation. Ulrik orienterede om, at IFA står i en svær økonomisk situation, hvor IFA er pålagt 7,5 mio. kr. om året i besparelser fra 2025 og frem. Ulrik gennemgik baggrunden for situationen ud fra samme slides, som bliver præsenteret af dekanen tirsdag 28. februar på fælles medarbejdermøde for NAT's medarbejdere.

De tre primære årsager til de strukturelle økonomiske udfordringer på NAT er:

- Uddannelsesindtægterne falder
Netto samlet minus 12 mio. kr. fra 2021 til 2026
Dækker over plusser på nogle institutter og minusser på andre
- Indtægten fra basismidlerne falder
Samlet minus på 20 mio. kr. fra 2021 til 2026
- Nat skal levere overskud til at genopbygge AU's egenkapital
+5 mio. kr. om året fra 2023 til 2026
AU havde et stort underskud i 2022 grundet stigende elpriser og fald på finansmarkederne, som blev absorberet af egenkapitalen



I alt har NAT en strukturel udfordring for 37 mio. kr. om året. De 37 mio. kr. er fordelt på de 8 institutter samt administrationscenteret. Dekanaten har besluttet fordelingen af tilpasningskravet. De har bl.a. set på STÅ/VIP, ph.d./VIP og dækning af afledte omkostninger. Beslutningen har været guidet af nøgletal, ikke algoritme. Det er således en ledelsesbeslutning fra dekanatets side.

Medarbejderrepræsentanter udtrykker forundring og utilfredshed med fordelingen mellem institutterne fra dekanens side, og de vil gerne have data for, hvordan vi skal se ud på den anden side.

Medarbejderrepræsentanterne undrer sig over, hvorfor instituttet får pålagt ekstra omkostninger igen. Instituttet har over de seneste år 'slået bremsen i' og bragt økonomien i balance. Ulrik orienterede i den forbindelse om, at dekanen afviser, at der skulle være tale om mangel på rettidig omhu fra instituttets side.

Medarbejderrepræsentanterne er desuden uforstående over for, at man ikke venter med at implementere digitaliseringsindsatsen for at redde andre fagmiljøer, herunder fysik, i de kommende år.

3. Drøftelse af afværgeforanstaltninger

Drøftelse og beslutning om afværgeforanstaltninger:

- Muligheden for at komme med forslag til yderligere budgettilpasninger, som kan afværge antallet af nødvendige afskedigelser. Det fremgår af tids- og procesplanen at disse skal sendes til institutlederen **senest den 13. marts 2023 kl. 12.00.**
- Beslutter, at mulighederne for senior- og fratrædelsesordninger tages i brug inden for de beskrevne rammer. Der er frist for ansøgning om frivillig fratrædelse i den **13. marts 2023 kl. 12.00.**

Bilag:

- Sagsfremstilling om afværgeforanstaltninger

Ulrik redegjorde for mulighederne ved at benytte sig af afværgeforanstaltninger.

LSU drøftede muligheden for at indgå aftale med medarbejdere, der ønsker en senior- eller fratrædelsesordning i henhold til [cirkulære om seniorordninger](#) og [cirkulære om fratrædelsesordninger](#) og evt. yderligere forslag til afværgeforanstaltninger til at nedbringe antallet af afskedigelser på instituttet.

Der var enighed i LSU om at benytte sig af denne mulighed – særligt i lyset af, at instituttet ser ind i større tilpasninger på medarbejdersiden.

Ulrik redegjorde derefter for, at vi nu på instituttet har opgaven at bringe instituttet igennem den her situation så godt som muligt.

Medarbejderrepræsentanterne havde et par forslag, som kunne bidrage til at forbedre økonomien:

- Sætte digitaliseringssatsning på pause, så institutterne ikke bliver ramt så hårdt på den korte bane.
- Få bevillingerne til at betale mere for 'service' på instituttet, fx hægte fast personale på projekter i perioder, betale for værkstedsydelse mv.

Ulrik redegjorde for, at det sidste forslag har vi allerede igangsat for et par år siden med øget krav til forskerne om inddækning. Det bærer frugt, men desværre er det ikke hele redningen.

Medarbejderne spurgte til, om det kan bidrage til økonomien at gå ned i tid?

Ulrik bekræftede, at hvis fx fire personer går ned i tid, så kan det måske redde én stilling, men at det kræver en varig nedgang i tid for, at det kan blive indberegnet som en varig besparelse. Samtidig skal det være en del af overvejelserne, hvad det betyder for forvaltning af arbejdstid,

Medarbejderne spurgte til, om der er en slutdato for, hvornår man skal fratræde for at det får effekt (en sidste dato)?

Mette svarede ikke endeligt på mødet, men har efterfølgende sendt følgende:

- Dem, der opsiges i maj/juni 2023, stopper senest 31/12-23
- Dem, der indgår aftaler, skal af hensyn til økonomien stoppe inden for en overskuelig tid, men den endelige fratrædelsesdato aftales med HR, tilsidsrepræsentant og institutleder. Det vil være en individuel vurdering og prioritering.

4. Orientering om den videre proces

Bilag:

- Tid- og proces plan til SU-systemet.

Ulrik gennemgik tidsplanen, som var sendt med ud med indkaldelsen til mødet.

Medarbejdersiden ville gerne have ledelsen til at overveje omfanget af dem, man skal afskedige på den korte bane, og spurgte til, om det kunne være en mulighed at lade medarbejdere få længere tid til at finde et andet arbejde eller fratræde.

Forslaget har en risiko for, at der skal afskediges medarbejdere af to 'omgange', men også potentiale for at kunne undgå afskedigelser af et stort antal medarbejdere.

Mette orienterede om, at fristen den 13. marts 2023 ikke kunne ændres af hensyn til den procesplan, der er lagt. Ulrik takkede for forslaget, som han vil vende med resten af ledelsen.

5. Eventuelt

Medarbejderne havde et supplerende ønske om at klæde de nærmeste ledere godt på til at håndtere grupperne efterfølgende (efter 28/2), og få gruppeledere til at holde opsamlingsmøder efter fællesmøderne.

Specifikt var der ønske om, at gruppelederne får fakta i hånden og er klar til at håndtere spørgsmål og frustration. Derudover var der ønske om, at der bliver orienteret om outplacement mulighederne. Nærmere bestemt:

Det fremgår bl.a. af AU's personalepolitik, at økonomisk eller strukturelt betingede afskedigelser søges afværget ved at finde hensigtsmæssige foranstaltninger, herunder mulighed for at søge omplacering på hele universitetet

Afskedigede ansatte tilbydes genplaceringsforløb og mulighed for relevant og rimelig kompetenceudvikling i opsigelsesperioden.

AU har indgået aftale med Hartmanns om tilbud til afskedigede medarbejdere om individuel jobrådgivning.

Mødet sluttede 16.30.