

SSH FSU (SSH FSU (Budgetmøde))

28-10-2022 10:00 - 12:00

Fib. 35

Information:Sagsnummer: 2022-234-00613

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Til stede: Rasmus Antoft, Jette Kollerup Bangsø, Rikke Ørngreen, Jesper Lindgaard Christensen, Søren Lindhardt, Jens Kirk, Bendt Torpegaard Pedersen, Frederik Hertel, Lotte Brunø, Anna Dybdahl Sørensen, Palle Steen Hansen, Clara Borgstad (referent)
Øvrige: Camilla Skjødt Jakobsen (Specialkonsulent, HR)

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 minutter)

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Budget 2022-2024 (50 minutter)

Dekanen indleder.

Den vigtigste udfordring som budgettet står overfor, er fald i optagstallene, herunder både det fald som vil komme og skyldes de faldende ungdomsårgange samt de allerede besluttede dimensioneringer. I år har der været et fald i optag på visse uddannelser på SSH.

Prognoserne viser, at fremadrettet vil de store fald i høj grad ske på kandidatuddannelserne, hvilket selvfølgelig skaber nogle økonomiske udfordringer. Dekanen håber dog fortsat at i år var en outlier ift. optag, og man fortsat kan optage til loft på SSH, som vi er vant til.

Bestand

Der er et fald i den samlede bestand, og der skal findes en metode til, at vi bliver ramt mindst muligt fremadrettet. Herunder at fastholde de studerende, vi får optaget.

Den forventet pris- og lønudvikling fremskrivningsprocent

Takst 1 forhøjelsen er medregnet i præsenterede budget. De ekstra 7 millioner i basistilskud som SSH har modtaget som en del af de 25 mio. kr. AAU har fået i ekstra basisforskningsbevilling, er ikke med i budgetoversigtens ankerbudget for 2022.

Alle Finanslovsindtægter og udgifter pris/løn reguleres. Det vil i det fremviste afspejle sig ved at uddannelsesindtægterne ikke falder tilsvarende faldet i STÅ, da der er i budgettet er indregnet en relativ høj P/L fremskrivning pga. samfundets generelle inflation. I omkostningssiden er der ikke hen ligeså høj P/L fremskrivning i budgettet, derfor afhjælper P/L fremskrivningen på indtægterne de faldende STÅ.

SSH budgetramme

Bygningsbidraget stiger en del, dette skyldes bl.a. at Science & Innovation Hub samt den nye SUND bygning. Dsuden er auditoriepuljen flyttet fra fællesområdet og hert til. Derudover stiger huslejen også grundet forsyningspriserne, og det nye Campus i Hjørring.

FF bidraget er opsplittet i et innovationsbidrag og et FF bidrag.

Kommentarer:

Medarbejdersiden spørger ind til, om det ikke var meningen at administrationsbidragene skulle falde?

Dekanen svarer, at antallet af medarbejdere i Fællesservice er blevet reduceret over flere gange, men at deres budget også Pris/løn fremskrives samt at der er kommet nye opgaver til, som har betydet nye ressourcer. Der skal laves nogle solide aftaler fremover vedørende økonomien og hvordan den skal hænge sammen fremadrettet med det lavere optag. Derudover skal der kigges på det eksterne hjemtag, nogle institutter er rigtigt gode til at hente penge hjem, men det er noget alle skal have fokus på fremadrettet.

Medarbejdersiden kommenterer, at det koster penge både at afvikle noget samt starte nogle nye projekter, og dette skal der tages højde for i økonomien.

Dekanen er enig i dette, derfor skal der også stadig ses på nye indtægtskilder, da vores Finanslovsindtægter bliver mindre fremadrettet.

Medarbejdersiden spørger ind til, om man måske kunne overveje at bruge mindre udgifter på strategier, da arbejdet kræver mange administrative enheder og dertil omkostninger, og spørgsmålet er om de midler kunne bruges anderledes.

Dekanen svarer, at mange af de administrative enheders arbejde går ud på at drive det bureaukrati som en offentlig institution alt andet lige er underlagt. Besparelser vil give forringelser, sådan vil det være. Det vil ramme forskelligt, da institutterne har været bygget op forskelligt, og derfor oplever de forskellige problematikker forskelligt.

Medarbejdersiden spørger ind til, om man i implementeringen af nye IT-systemer, kunne overveje at have en større inddragelse af medarbejdere som skal anvende systemerne, for at sikre det bliver gjort hensigtsmæssigt.

Dekanen svarer, at dette nok er et emne som skal løftes op i HSU, hvis det er en diskussion som skal skabe værdi.

Medarbejdersiden påpeger, at man skal huske at have fokus på økonomi i samspil med arbejdsmiljøet, og i denne sammenhæng kunne det være gavnligt, hvis ledelsen forklarede at de er i gang med at kæmpe for mere fair omkostninger for SSH-fakultetet, herunder husleje.

Dekanen erklærer sig enig i dette. Det er en balancegang, som der skal være opmærksomhed om.

Medarbejdersiden kommenterer afsluttende, at man kan opbygge en kultur som har fokus på både hjemtag og arbejdsmiljø, da det handler om at få opbygget en god kultur.

Punkt 3: Generelle overvejelser, fastholdelsesinitiativer mv. i relation til medarbejdere som er eller som kan blive berørt af lukningen af uddannelser på SSH (30 minutter)

Kommentarer:

Det kommenteres, at medarbejderne kan føle sig usikre på den manglende sikkerhed der er i deres fremtid, og det er svært at kommunikere ud som TR.

Dekanen tilkendegiver sin enighed i dette og kommenterer, at der ikke kan meldes en konkret plan ud, men institutledelserne vil melde ud, så snart der er nyt at melde ud i ft. fremtiden.

Medarbejdersiden kommenterer, at man flere steder oplever at medarbejderne er utålmodige ift. at få planerne udleveret og arbejde med dem. På nogle institutter tænker man i, at gøre hvad man kan for at skabe nye indtægtsmuligheder på EVU aktiviteter. Medarbejdersiden spørger om, et redskab til fastholdelse også kunne være, at se på 60/40 fordelingen i takt med at undervisningen bortfalder.

Dekanen svarer, at det ikke kan udelukkes, men det kommer an på, hvilke øvrige funktioner den gældende medarbejder beskæftiger sig med. Der vil skulle tages forskellige løsninger i brug.

Medarbejdersiden kommenterer, at ift. transportudgifter kan det blive en stor udgift at have medarbejdere som har tjenestested i København, når de skal undervise i Aalborg.

Dekanen svarer, at på et tidspunkt kommer der til at være et økonomisk breaking point, hvor man flytter medarbejdernes tjenestested. Medarbejdere som pendler til Aalborg et stort befordringsbidrag, så det burde ikke være noget problem for den enkle. Det vil ikke være økonomisk muligt på sigt, at bevare alle tjenestesteder i København, når uddannelserne der skal undervises på ligger i Aalborg.

Punkt 4: Procedure for håndtering af fortrolighed i FSU (20 minutter)

Medarbejdersiden kommenterer, at der skal tilføjes til dokumentet, at man skal begrunde hvorfor man holder noget fortroligt, og dette skal fremgå i referatet.

Medarbejdersiden kommenterer at der ift. punkt 1 i proceduren, skal tilføjes at det er på selve FSU-mødet at man aftaler fortroligheden.

Medarbejdersiden kommenterer yderligere, at man foruden fortrolighed også bør overveje, om det er uhensigtsmæssigt at nogle drøftelser skal ligge i et offentligt referat fra FSU.

JLC udtrykte reservation ift. processen i beslutningen om fortrolighed. Der var enighed om at den skal tænkes igennem og beskrives nøjere.

Punkt 5: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter)

Intet at bemærke.

Punkt 6: Eventuelt (5 minutter)

Tanker omkring arbejdsmiljøseminaret d. 10. oktober 2022:

Medarbejdersiden påpeger, at man oplevede dagen som positiv, men temaet var meget bredt og derfor svært at arbejde videre med i de lokale SAU. Man har et ønske om på et fremadrettet seminar at kunne arbejde med et snævert og konkret emne. Det foreslås, at

man evaluerer seminaret, samt at man fremadrettet drøfter seminarets program i FSU forinden man afholder seminaret.

Dekanen svarer, at det altid er en vanskelig balance ift. at finde noget konkret at arbejde med for de lokale miljøer, da man ikke må blive for specifik, således man opfinder modeller som ikke passer til de konkrete institutters arbejdsmiljø udfordringer. Desuden skal der gøres mere ud af at de lokale SAU deltager i arbejdsmiljøseminaret, da pointen jo netop er, at de skal følge op på det som foregår lokalt.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvorfor man valgte at arbejde med forandring som emne på dagen?

Dekanen svarer, at forandring er det baggrundstæppe som vi altid står på, derfor valgte man fra ledelsens side emnet omkring forandring som et grundvilkår. Afsluttende udtales der, at der skal samles op på hvordan temaet for arbejdsmiljøseminaret har sin gang ude på institutterne.