

# 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

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 minutter).....	1
Punkt 2: Budget 2022-2024 (50 minutter).....	2
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).....	3
Punkt 4: Procedure for håndtering af fortrolighed i FSU (20 minutter).....	4
Punkt 5: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter).....	5
Punkt 6: Eventuelt (5 minutter).....	5

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 minutter)**

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen.

Kan frit distribueres  
Til orientering

Sagsnr.: 2022-121-00625

Sagsfremstilling til møde i SSH FSU den 28. oktober 2022

## SSH-budgetramme 2022-2025

### Indstilling

---

Det indstilles, at FSU tager orienteringen om SSH kommende budgetramme for 2023-2025 til efterretning og drøfter udviklingen.

### Bilag

---

### Sagsfremstilling

---

#### Indtægter

Inflationen stiger i Danmark, hvilket har en betydning for indtægts- og omkostningsudviklingen de kommende år, da indtægterne fra UFM er pris- og lønudviklingsreguleret. Der er til budgetlægning på baggrund af materiale fra UFM foretaget en vurdering på fremskrivningsprocenten de kommende år, hvilket gør, at selvom nogle af aktiviteterne falder vil det være muligt at opretholde en tilsvarende forbrugsramme som i 2022.

Den forventet pris- og lønudvikling fremskrivningsprocent			
2022	2023	2024	2025
1,02%	3,9%	2,8%	1,8%

I slutningen af 2021 modtog AAU 25 mio. kr. ekstra i basisforskningsbevilling og vil frem til 2025 modtage 25 mio. kr. hvert år. SSH får cirka 6,5-7 mio. kr. af disse midler frem til 2025.

I den kommende periode bliver der færre studerende på SSH som skyldes det faldende optag i 2022 og lukningerne i KBH gør at SSH' forventninger til STÅ-produktionen er faldende.

#### Omkostninger



Tilsvarende som på indtægter er der nogle af SSH' faste omkostninger der PL fremskrives. Disse omkostninger er FF-bidrag, innovations-bidrag og bygningsbidrag.

Udover disse er der en forventning om at lønnen stiger i 2023 grundet reguleringsordning mod de private lønninger, der forventes at stige. Der er indregnet et bud på reguleringsordning pr. 01.04.2023, hvor AAU' forventning er, at lønnen stiger med 1,15% udover allerede indregnet lønstigninger.

## Finansiering

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

## Involvering

---

Beskriv kort baggrunden for sagen, herunder særligt hvem, der har været involveret i sagen. Det være sig f.eks. personer, enheder, fora mv.

## Kommunikation

---

Skriv anbefalinger til hvordan beslutningen kommunikeres i organisationen:

- Hvem har ansvaret for at kommunikere efter behandlingen?
- Hvordan kommunikeres der (valg af kanaler)?
- Hvilke budskaber kommunikeres?
- Hvem kommunikeres der til?
- Hvornår kommunikeres der?
- Ved fortrolige punkter: hvornår må der kommunikeres ud?

## Sagsbehandler(e)

---

Rasmus Tekko Pedersen, rtc@adm.aau.dk, ØA

Ved flere sagsbehandlere, skrives navn, efternavn, e-mail og afdeling/enhed på ny(e) linje(r)

19. oktober 2022



Vælg et element.  
Vælg et element.

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Sagsfremstilling til SSH FSU den 28. oktober 2022

## Generelle overvejelser, fastholdelsesinitiativer mv. i relation til medarbejdere som er eller som kan blive berørt af lukningen af uddannelser på SSH

### Indstilling

---

Det indstilles, at FSU drøfter fremlagte initiativer, som kan bringes i anvendelse overfor eller i samarbejde med medarbejdere ifm. lukning af uddannelser på SSH.

### Bilag

---

### Sagsfremstilling

---

Denne sagsfremstilling er udarbejdet i samarbejde med HR-afdelingen og beskriver overvejelser og mulige fastholdelsesinitiativer mv. i relation til medarbejdere som er eller som kan blive berørt af lukningen af uddannelser på SSH-fakultetet.

Sagsfremstillingen er udarbejdet på baggrund af at visse institutter ønsker en gennemgang af mulige fastholdelsesinitiativer, som kan bringes i anvendelse for visse medarbejdere i en given periode, forud for lukning af de berørte uddannelser og eventuelt også efterfølgende. Endvidere er der et behov for at kende særlige opmærksomhedspunkter eller relevante initiativer og muligheder, som kan bringes i anvendelse overfor eller i samarbejde med medarbejdere ifm. uddannelseslukningerne.

Efter drøftelse med dekanen lægges der ikke op til, at der skal udarbejdes rammeaftaler som medarbejdere kan byde ind på, eller fælles tilbud i relation til visse vilkår, fx frivillige fratrædelse. Udgangspunktet for de oplyste initiativer og muligheder er derfor, at alle aftaler, ændringer mv. foretages på baggrund af en konkret og individuel vurdering med udgangspunkt i driften og den enkelte medarbejder og at relevante tilbud tilpasses den enkelte, hvor dette findes nødvendigt og ønsket.

Frem mod lukning af uddannelserne og herefter vil ledelsen løbende overveje hvilke initiativer mv. som kan iværksættes og som vil mindske behovet for betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold, herunder risikoen for eventuelle afskedigelser.

Det bemærkes, at sagsfremstillingen ikke forholder sig til den situation, hvor der opstår et konkret behov eller en risiko for afskedigelser, i det en sådan proces, skal håndteres selvstændigt under hensyntagen til de procedurer og regler som gælder herfor, ligesom rammer, udvælgelseskriterier og tilbud til afskediget



medarbejdere vil blive drøftet i den forbindelse. Her vil frivillige fratrædelser kunne blive en del af de tilbud eller afværgeforanstaltninger som iværksættes.

### Ressourcebehov

Ledelsen vil løbende overveje ressourcebehovet i relation til uddannelseslukningerne således der løbende foretages en vurdering af behovet for justeringer ift. VIP og TAP, som eventuelt kan løses ved naturlig afgang, individuelle aftaler ol, frem for afskedigelser. I den forbindelse vil det også være naturligt at se på behovet for D-VIP og andre tidsbegrænsede ansættelser, herunder undlade forlængelser, hvor fast VIP vil kunne dække opgaverne.

Dekanen ønsker, at institutterne foretager denne vurdering årligt eventuelt efter oktober tællingerne, således at eventuelle afskedigelsesprocesser kan være afsluttet inden det efterfølgende studieår, hvor opgaverne vil være bortfaldet.

### Omplacering/omskoling

Ledelsen vil løbende overveje muligheder for omplacering/omskoling frem for nyansættelser, hvor dette er muligt og såfremt dette kan medvirke til at fastholde allerede ansatte medarbejdere og derved undgå afskedigelser. Det gælder både VIP og TAP.

Omplaceringspligten gælder indenfor ansættelsesområdet, hvilket derfor er defineret ud fra den ansættelse pågældende har. I relation til TAP-situationen i København overvejer ledelsen, om mulighederne for omplacering skal undersøges på tværs af ansættelsesområdet i dialog med de øvrige fakulteter.

### Ændring af ansættelsesvilkår

Ledelsen overvejer løbende om ændringer i medarbejdernes ansættelsesvilkår, hvor ledelse og medarbejder er enige om ændringen, kan mindske behovet for betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold, som følge af uddannelseslukningerne.

Dette kan være aftaler om ændring af arbejdstid, opgaver, undervisningsforpligtelse ol., indgåelse af senioraftaler mv. Såfremt ledelsen og medarbejderen er enige om ændringerne, er der ikke noget til hinder for, at der kan indgås aftale herom, så længe aftalerne overholder gældende regler.

### Særligt om seniorordninger og samtaler

Ledelsen er opmærksom på mulighederne i [Cirkulære om aftale om seniorordninger](#) som både indeholder fastholdelsesinitiativer samt mulighed for at indgå særlige aftaler om ansættelsesvilkår og evt. fratrædelse.

Ansatte, der er fyldt 60 år, skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt. Derfor har ledelsen også mulighed for at drøfte medarbejderens overvejelser i relation til fx pensionering mv.

Indenfor rammerne af cirkulære om seniorordninger i staten er der mulighed for at indgå aftale om seniorordning. De forskellige ordninger er beskrevet i blandt andet cirkulæret og i [AAU Håndbogen](#).

Etablering af en seniorordning forudsætter en forståelse mellem medarbejderen og dennes personaleleder, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip. Der er hverken ret eller pligt til at indgå en aftale om en seniorordning. Aftalerne indgås mellem medarbejderen, lederen og medarbejderens tillidsrepræsentant (eller faglige organisation)



### Ændring af tjenestested

Ledelsen overvejer løbende hvorvidt lukningen af uddannelser vil medføre en lukning af aktiviteterne i Campus København eller hvorvidt der fortsat skal være aktiviteter i Campus København og i hvilket omfang. Dette kan have indflydelse på hvorvidt medarbejdere, der i dag er ansat med tjenestested i København, skal varsles en ændring af tjenestested til Aalborg.

Det kommer til at blive varslet, at det kan blive nødvendigt at flytte medarbejderes tjenestested fra København til Aalborg. En ændring af tjenestestedet kan indebære at der er tale om en væsentlig ændring i ansættelsesforholdet. Såfremt dette er tilfældet, vil ændringen blive varslet overfor medarbejderen efter gældende regler.

Ledelsen drøfter på nuværende tidspunkt, om det er relevant at fastlægge *generiske kriterier* for, hvad der skal definere en medarbejders tjenestested, og dermed hvornår en medarbejders tjenestested skal flyttes samt hvor ofte dette skal vurderes.

Der bør være opmærksomhed på, at såfremt der opretholdes tjenestested i København og 60 procent af arbejdstiden går med undervisning i Aalborg eller Hjørring, vil det være en økonomisk stor udgift for instituttet at dække de rejseomkostninger, der vil være forbundet med fysisk afvikling af undervisning.

Med nedlukning af uddannelser i København vil dekanen ligeledes træffes beslutning om, hvornår nyansættelser udelukkende sker med tjenestested i Aalborg.

### Fastholdelsesinitiativer

Der er visse rammer for de fastholdelsesinitiativer som kan anvendes som en selvejende statslig institution, hvor nogle initiativer er betinget af, at visse forhold skal være opfyldt. Det kan fx være aftaler, som er aldersbetinget eller betinget af en vis anciennitet i staten eller folkekirken. Derudover findes der de almindelige ansættelsesmæssige rammer såsom opgaver, løn, tillæg (fx engangsvederlag, funktions- eller kvalifikationstillæg og resultatløns), arbejdstid, muligheden for at arbejde på distancen mv, som kan medvirke som et fastholdelsesinitiativ.

På baggrund af en konkret vurdering kan aftaler omkring ovenstående bringes i anvendelse som et fastholdelsesinitiativ.

### *Seniorordninger som fastholdelsesinitiativ*

Cirkulære om aftale om seniorordninger, indeholder også mulige fastholdelsesinitiativer.

Indenfor rammerne af cirkulæret har ansættelsesmyndigheden mulighed for at give en særlig *fastholdelsesbonus* til medarbejdere, som vælger at udskyde deres fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt. Størrelsen af den særlige fastholdelsesbonus aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Etablering af seniorordning med en fastholdelsesbonus forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, når seniorordningen/aftalen træder i kraft.

Den aftalte fastholdelsesbonus kommer til udbetaling sammen med den sidste lønudbetaling i tilknytning til det aftalte fratrædelsestidspunkt. Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonusen, som udgangspunkt. Som led i den lokale aftale kan der aftales særlige vilkår for så vidt angår afsked, som er begrundet i stillingsnedlæggelse/bevillingsmangel. Der beregnes ikke feriegodtgørelse af en fastholdelsesbonus.





## Finansiering

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Initiativer og muligheder som er beskrevet i ovenstående og som bringes i anvendelse, finansieres indenfor institutternes egne budgetter.

## Involvering

---

Sagsfremstillingen er udarbejdet på baggrund af drøftelser med institutlederne på de berørte institutter og dekanen og som følge af et behov for at afdække de muligheder, som kan bringes i anvendelse overfor eller i samarbejde med medarbejdere som er berørt af lukningen af uddannelser under SSH-fakultetet.

Det anbefales, at initiativerne konkretiseres på baggrund af disse drøftelser og med henblik på en senere orientering og drøftelse i FSU.

## Kommunikation

---

Der laves en sammenskrivning af muligheder og beslutninger, der præsenteres for FSU.

## Sagsbehandler(e)

---

Camilla Skjødt Jacobsen, [E-mail], HR-afdelingen

Janus Malthe Skjoldborg, SSH Dekansektariatet

Jette Kollerup Bangsø, SSH Dekansektariatet

20. oktober 2022



Kan frit distribueres  
Til drøftelse og beslutning

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Sagsfremstilling til møde i SSH FSU den 28. oktober 2022

## Procedure for håndtering af fortrolighed i FSU

### Indstilling

---

Det indstilles, at FSU drøfter om vedlagte procedure kan godkendes som tillæg til SSH FSU's forretningsorden.

### Bilag

---

Bilag 1: Procedure for håndtering af fortrolighed i FSU

### Sagsfremstilling

---

FSU har tidligere ytret ønske om at få udarbejdet deres egen procedure for hvordan sager af fortrolig karakter skal behandles i udvalget, som skulle tage udgangspunkt i den procedure som HSU har udarbejdet, men tilrettet FSU's ønsker omkring hvornår fortrolighed skal anvendes og hvem man som FSU medlem må drøfte fortrolige punkter med.

På FSU's møde d. 21. juni 2022, blev der nedsat en mindre arbejdsgruppe bestående af: Formand og dekan Ramsus Antoft, Næstformand Bendt Torpegaard Pedersen, Fælles-TR fra HK Lotte Brunø samt ledelsesrepræsentant Jette Kollerup Bangsø. De har med udgangspunkt i proceduren fra HSU leveret kommentarer, som FSU's procedure nu er blevet tilrettet med udgangspunkt i.

### Finansiering

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

### Involvering

---

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultets samarbejdsudvalg.



**Kommunikation**

---

Intet at tilføje.

**Sagsbehandler(e)**

---

Clara Borgstad, clbo@adm.aau.dk, Dekansekretariatet SSH

28. oktober 2022



**AALBORG UNIVERSITET**

Senest revideret af: Clara Borgstad

Godkendt dato: 28-10-2022

Godkendt af: FSU SSH

## Procedure for håndtering af fortrolighed i fakultetssamarbejdsudvalget

### FORMÅL OG AFGRÆNSNING

Formålet med denne procedure er at beskrive, hvornår punkter på fakultetssamarbejdsudvalgets (FSU) dagsorden kan være omfattet af fortrolighed, og hvad konsekvensen af dette er. Derudover beskrives proceduren i de situationer, hvor der aftales fortrolighed om et punkt på dagsordenen.

Proceduren for håndtering af fortrolighed følger HSU's (Hovedsamarbejdsudvalget) rammer for håndtering af fortrolighed, men med visse modifikationer og er derudover et tillæg til FSU's forretningsorden.

### INDHOLD

#### Hvornår er fortrolighed relevant?

Fortrolighed omkring et punkt på dagsordenen og dets indhold kan være relevant i sjældne situationer, hvor drøftelsen for eksempel skal ske tidligt som led i en konkret proces og derved inden det er klarlagt, om processen bliver en realitet. Fortrolighed skal så vidt det er muligt undgås til fordel for processer som involverer medarbejdernes inddragelse, og fortrolighed må ikke anvendes som et værktøj til at trække processer i langdrag. Derfor skal fortroligheden også indtræde så tidligt det er muligt i processen samt i kortest mulige tidsrum.

Når FSU vælger at anvende fortrolighed som et hensyn, er dette på baggrund af en overvejelse omkring at fortroligheden nedsætter usikkerheden blandt medarbejderne i højere grad, end en bredere involverende proces ville gavne. Som eksempler på processer, hvor fortrolighed kan være relevant, kan nævnes tilrettelæggelse af afskedigelsesrunder eller større reorganiseringer.

#### Hvad medfører det, at der er aftalt fortrolighed?

Hvis der er aftalt fortrolighed omkring et punkt på dagsordenen, medfører dette, at punktet holdes fuldt fortroligt, indtil det aftalte tidspunkt for ophør af fortrolighed. Fortroligheden omfatter det forhold, at emnet er på dagsordenen, indholdet af punktet og eventuelle drøftelser i FSU i den forbindelse.

Hvis der er aftalt fortrolighed, må punktet drøftes med TR-kollegaer, den pågældendes TR-suppleant og indbyrdes mellem medlemmerne af FSU, ligesom et medlem af FSU i fortrolighed må konsultere sin faglige organisation (hovedorganisationen).

#### Hvordan er proceduren, hvis der aftales fortrolighed?

Hvis ledelsen eller medarbejdersiden ønsker fortrolighed i forhold til et konkret punkt på dagsordenen, følges denne procedure:

1. Formanden for FSU aftaler sammen med det øvrige FSU, at punktet er omfattet af fortrolighed. Denne drøftelse sker senest samtidig med godkendelse af dagsordenen.
2. Det markeres tydeligt på sagsfremstillingen, at punktet er fortroligt. Sagsfremstillingen skal desuden indeholde en begrundelse for fortroligheden og tidspunktet for ophør af fortrolighed. FSU skal ydermere også beslutte om det fortrolige punkt skal fremgå i de offentlige tilgængelige referater efter ophør for fortrolighed.

#### **Hvad gælder i øvrigt i forhold til tavshedspligt?**

Der henvises desuden til § 6 i forretningsordenen for FSU, hvoraf det fremgår, at FSU's medlemmer har den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven § 27, for eksempel når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser.

#### **OPRINDELSE, BAGGRUND OG HISTORIK**

Indholdet i proceduren er drøftet og godkendt i FSU den 28. oktober 2022.

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

Det indstilles, at FSU drøfter hvordan informationer og beslutninger fra dagens møde skal videreformidles til organisationen, yderligere indstilles det, at FSU drøfter om det er meningsgivende at have dette som et fast punkt på deres dagsorden.

## **Punkt 6: Eventuelt (5 minutter)**

Eventuelle punkter.