



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Jonas Bech Jensen
Telefon: +4599403889
Email: jbj@adm.aau.dk

Dato: 17-01-2022
Sagsnr.: 2022-234-00470

Referat af ekstraordinært FSA-møde den 14. januar 2022

Deltagere: Søren Lind Christiansen (SLC), Maj Rosenstad (MR), Henrik H. Søndergaard (HHS), Martin Vive Ivø (MVI), Helle Kjær (HKJ), Kim Kristensen (KIK), Anna Maria Svenstrup (AMS), Morten Denaa (MD), Jimmi S. Jensen (SJS), Gitte Leander Nielsen (GLN), Mikkel Dahlbæk Sigurdsson (MDS) og Danni Nielsen (DN).

Afbud: Ingen afbud.

Øvrige deltagere: Camilla Skjødt Jakobsen (CSJ) under punkt 3, 4 og 5 og Jonas Bech Jensen (JBJ) ref.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden / Søren Lind Christiansen

Det indstilles, at FSA godkender dagsordenen.

FSA godkendte dagsordenen.

Ad 2. Orientering om og drøftelse af baggrunden for mødet og de deraf afledte risici for personalereduktioner / Søren Lind Christiansen

Bilag 2.1: Redegørelse fra universitetsdirektøren

Det indstilles, at FSA tager orienteringen til efterretning.

SLC bemærkede indledningsvist, at man kan diskutere, hvorvidt mødets digitale form passer til mødets emne og det alvorlige indhold. Mødet afholdes dog virtuelt for, at alle mødedeltagere kan være med i samme omfang.

SLC gennemgik sin redegørelse. Den årlige pris- og lønregulering, som Finansministeriet fastsætter, står ikke fuldt ud på mål med den lønregulering, der sker i overenskomsterne og i den lokale løndannelse samt den prisudvikling, der sker på driftsområdet. I årene 2022, 2023 og 2024 skønnes differencen at akkumulere til samlet ca. 15,1 mio. kr. Gennem effektivisering og yderligere midler er der fundet ca. 3,3 mio. kr., men den resterende besparelse vil skulle findes på løn – hvilket i alt svarer til ca. 11,8 mio. kr. Dette medfører, at man kommer til at nedlægge stillinger i alle afdelinger i FS Aalborg, men Esbjerg og KBH fritages for besparelser i denne omgang. I alt skønnes det, at der skal nedlægges omkring 20 stillinger. En række afdelinger vil være i stand til at håndtere besparelsen ved at nedlægge vakante stillinger, omlægge opgaver og derved undgå afskedigelser. Herefter fordeler behovet for personalereduceringer sig således for de enkelte afdelinger: AAU IT Services; 6 stillinger, AUB; 2 stillinger og Studieservice; 4 stillinger.

MD kommenterede, at man godt kan forstå besparelserne, men at det ikke hænger sammen med, at AAU præsenterer et overskud i budgettet. Desuden kommer der til at være ballade ifm. besparelserne, da de falder samtidigt med planen om udflytning/reduktion.



SLC svarede, at budgettet netop er en fast ramme og at det ikke hænger sammen med det økonomiske overskud eller universitetets omsætning. Der lægges på universitetet stor vægt på, hvor meget FS koster i drift, men det, han har oplevet, er, at når rammen er fastlagt, er diskussionen ikke så tydelig som den førhen har været. Det er en af fordelene ved den faste budgetramme. At man ikke kan videreføre overskud på FS til det kommende år, er en konsekvens af den budgetmodel, vi har på AAU.

MD gav udtryk for, at han forstår problemstillingen. Han siger, at budgetmodellen gør, at FS ikke kan udvikle sig og påtage nye opgaver fra institutterne, da man skal have flere penge for at udføre nye opgaver. SLC tilkendegav, at han er enig med MD, og at det er en vanskelig måde at agere på økonomisk. Der er stramme økonomiske rammer ift. forventningerne til FS, hvortil man godt kunne ønske en højere grad af forståelse.

HKJ spurgte, hvis man skal spare 20 stillinger, men der findes 12 i de berørte afdelinger, om de resterende stillinger skal findes i de andre afdelinger. Hun spurgte også, ifm. indkøb af materialer til understøttelse af institutterne, hvad man bør undlade at købe ind, når der skal spares penge. SLC svarede, at "difference-stillingerne" er fundet på anden vis, da det drejer sig om eksempelvis vakante stillinger eller opgave-omlægninger. Ift. det andet spørgsmål svarede han, at det netop er et centralt spørgsmål. Noget af det, man har lykkedes med, er at adskille omkostningerne på basisdrift af FS, og det man kalder FU omkostninger. Det betyder, at udgiftsvækst på systemforvaltningsområdet ikke som tidligere automatisk presser økonomien i FS. Samtidig giver det også mulighed for at lade institutterne tage stilling til, hvilke systemer man skal have, og hvilke man ikke skal have. Der arbejdes på at finde ud af, hvordan denne proces skal køre, hvilket er ved at blive kortlagt i samarbejde med ØA og ITS.

MDS kommenterede, at man kan kigge tilbage og se, hvad konsekvenserne var fra sidste afskedigelsesrunde. Spørgsmålet bliver jo, hvor meget livrem og seler man skal gå med. Han efterspurgte desuden en afklaring ift. at uddybe, hvad man måler på, da det kan være svært at gennemskue, hvis man ikke selv arbejder med økonomi til dagligt. SLC svarede, at dansen omkring nullerne har været en central diskussion blandt FS cheferne, da der eksisterer en høj grad af økonomisk disciplin. Man arbejder netop inden for budgetterne, og derfor lægger man sig ofte lige under nullet, hvilket på sigt skaber et overskud.

MD kommenterede, at der ikke er for mange ansatte nogen steder, da tidligere besparelser har skåret FS ind til benet. Det er derfor vigtigt, at man fra FS side formidler til institutter og dekaner, hvad der ikke længere kan leveres pga. denne skæring i infrastrukturen. Han spurgte SLC, om man havde tænkt sig at lave en fælles udmelding ligesom der har været ifm. udflytningsplanen, da den blev taget godt imod. SLC svarede, det er hans opgave at formidle, at nogle services frafalder. Han svarede også, at han ikke havde overvejet muligheden for at afholde et lignende fællesmøde, da situationen ikke er den samme som udflytningen/reduktionen, og fordi han ikke kan sige så meget udover at gentage budskaberne eller besvare spørgsmål. Han vil derimod overveje forslaget og har noteret det.

HKJ kommenterede, at hun forstår, der ikke er en sammenhæng mellem udflytningsplanen og besparelserne i FS. Hun tror derimod, at ansatte ikke vil have samme ide. Tidligere omorganiseringer kan desuden risikere, at opgaver skubbes ud på institutterne, hvor opfattelsen har været, at de varetages af FS. SLC svarede, at det i sagens natur er således, at når FS ikke længere løser en opgave, skal organisationen undvære servicen eller udføre den selv. Institutterne og fakulteterne har også økonomiske rammer, som blot er lidt mere fleksible, og derfor bliver de ikke nødvendigvis presset på samme måde. Alle enheder på AAU oplever dog de samme udfordringer med pris- og lønreguleringen.

MDS kommenterede ift. udflytningen/reduktionen, at FS budgetmæssigt på et tidspunkt vil blive påvirket af det begrænsede optag. Såfremt SLC holder et fællesmøde, vil han sandsynligvis få spørgsmål omkring denne sammenhæng. Besparelser-øvelsen laves nu, men hvornår kan man risikere at stå i situationen igen, på baggrund af udflytningen? SLC svarede, at han ikke kan give nogle garantier, men man kan gøre nogle overvejelser. Efter nogle år bør man se på universitetets samlede størrelse for at kunne begynde at se den fremtidige situation i FS. Den første og største påvirkning er på institutniveau, hvilket på et tidspunkt sandsynligvis vil påvirke FS, men man kan dog ikke sige noget med sikkerhed endnu.



AMS spurgte, om man kan begrunde hvorfor, netop de 3 udvalgte afdelinger berøres af besparelserne. SLC svarede, at man har forsøgt at estimere besparelsesniveaue, og ikke bruge grønthøsteren, hvilket han har talt med hver enkelt FS chef om. Nogle afdelinger kunne håndtere det inden for vakante stillinger, og andre kunne ikke. Resultatet er derfor blevet, at 3 afdelinger lægger op til afskedigelser, medmindre man kan afværge det på anden vis. AMS spurgte, om medarbejdersiden kunne være inddraget tidligere i diskussionerne om besparelser. SLC svarede, det jo er en ledelsesopgave, når der skal peges på aktiviteter, der potentielt medfører afskedigelser. Han tilføjede også, at man nu sidder og diskuterer besparelserne i udvalget, hvor der efterfølgende diskuteres i de andre udvalg, så han vil mene, at der er god mulighed for at diskutere emnet. AMS kommenterede, at selvom man drøfter emnet, påvirkes beslutningerne nok ikke. SLC svarede, at man jo skal drøfte den videre proces, hvortil udfaldet kan påvirkes.

MVI kommenterede, at der er god mulighed for, at universitet kan udvikle sig på sigt, øge indtaget og skaffe et større økonomisk hjemtag. Der, hvor der opstår et problem, er finansministeriets regneteknik, hvilken er skyld i differencen. Der er mange faktorer på samfundsplan som spiller ind, som bliver sværere og sværere at honorere, hvilket kan klares gennem stigende effektivisering, men man burde måske kigge på, om det økonomiske kan gøres anderledes. SLC svarede, at det netop er et stort problem med denne lønspiral. Når man taler fastholdelse som organisationen, bliver det især en stor udfordring.

MR kommenterede, at der har været en proces med inddragelse og snakke, hvilket hænger sammen med nogle af de vakante stillinger og problemer ift. rekrutteringer. Man bør ikke være tvunget til at holde på disse vakante stillinger, hvilket kan medføre stress og slid for de ansatte, for at man kan klare en besparelsesrunde. SLC tilkendegav, at han er enig med MR's kommentar. Man får en bevilling, og den skal netop bruges, da der hverken skal spares op eller lægges til egenkapital. Man må ikke ende i en situation, hvor angsten tager over ift. fremtidige besparelser.

MD kommenterede, at det er trist, man skal af med så stor en sum medarbejdere. Mere strategisk bekymrer det ham, at den valgte budgetmodel gør, at FS ikke kan videreudvikle sig og fortsætte med at være relevant for resten af universitetet. Fremadrettet skal man tænke mere bæredygtigt, hvilket kan medføre yderligere centralisering. Hvis man går i denne retning, burde opgaverne ligge hos FS, hvilket man ikke kan med den nuværende budgetmode. SLC kommenterede, at han er enig i, at man skal fokusere på det langsigtede billede. Han oplever dog, at der er et godt samarbejde i direktionen. De kommende år vil byde på mere digitalisering, hvilket der også er bevilliget økonomi til, så der eksisterer tydeligvis en vilje til at investere i den videre administrative udvikling i FS. Man skal være bevidst om, at der er begrænsninger, men der er også investeringer. Han er ikke bekymret, men forstår godt, hvorfor bekymringer kan opstå.

Med dette konkluderede SLC, at der har været en orientering, en drøftelse og en mulighed for at fremlægge sine synspunkter. Desuden vil han gå i dialog med sine leder-kolleger for at undersøge, om der skal holdes et fællesmøde om besparelserne.

Ad 3. Drøftelse af procesplan / Camilla Skjødt Jakobsen (HR)

Bilag 3.1: Forslag til procesplan

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter forslaget.

CSJ gennemgik procesplanen. Man vil først og fremmest fokusere på at afværge afskedigelser i de berørte afdelinger. Hvis dette lykkedes, stopper processen for de respektive afdelinger. Såfremt det ikke lykkedes, igangsættes processen med afskedigelserne efter det ekstraordinære FSA-møde d. 8. februar.

AMK bemærkede, at afskedigelser vil blive sendt ud ved brev i denne besparelsesrunde. CSJ svarede, at der bliver lagt op til, at det kommer til at foregå på samme måde som sidste gang. MDS spurgte, hvis ansatte siger op af andre grunde, om det vil have en betydning for, hvordan det samlede FS finder besparelser, eller om man er fastsat på de udvalgte afdelinger. SLC svarede, at den version, som er blevet lagt ud, indeholder de rammer,



man går efter, men det er derimod en individuel vurdering. CSJ tilføjede, at man er opmærksom på, hvilke stillinger der besættes. Man ved fra tidligere runder, at ansatte kan opsigte deres stillinger inden for områder, hvor man ikke kan undvære arbejdskraften.

MD spurgte, om der vil være mulighed for at forkorte processen, når dette meldes ud på mandag. Hele organisationen vil sandsynligvis være oprevet, indtil processen er ovre, hvilket også risikerer at medføre, at medarbejdere søger væk. CSJ svarede, at der desværre ikke er mulighed for at afkorte processen yderligere, end man allerede har gjort. Der er fx ifm. afværgesforanstaltningsperioden taget højde for en proces, der giver mulighed for, at de ansatte kan drøfte situationen med familie, tillidsrepræsentant osv., da der også skal være en reel effekt bag procesplanen. Derefter skal der udarbejdes aftaler med ledelsen, hovedorganisationen mv. inden det ekstraordinære FSA-møde d. 8. februar. Den resterende proces er fastlagt under hensyn til, at ledelsen kan foretage en eventuel udvælgelse på et oplyst grundlag og selve afskedigelsesprocessen følger de almindelige regler. Processen og de valgte datoer er derfor presset så meget, som det kan lade sig gøre, samtidig med, at processen er saglig og ordentlig. CSJ gjorde i den forbindelse FSA opmærksom på, at bilag til det ekstraordinære FSA-møde den 8. februar, vil blive udsendt torsdag den 3. februar, da det er nødvendigt at kunne nå at opføre status efter afværgesforanstaltningsperioden, inden der kan udarbejdes en status.

SLC kommenterede, at han tidligere har været igennem lignende processer. Det kræver, at man har de tilstrækkelige kompetencer, blandt andet ift. at nedtone usikkerheder mv, da det er en vanskelig periode for medarbejdere og en udfordrende periode for ledere. MR tilføjede, at man har snakket meget om spørgsmålet om den tidsmæssige proces ift. at få det så kort som muligt, Som en af de ledere, der er sat et antal afskedigelser på, vil hun understøtte, at dette er den bedste måde at gøre det på. Dermed mindsker man den generelle usikkerhed, så flere ikke unødvendigt går og undrer sig over, om det vil gå ud over dem. MDS kommenterede, at han også studsede over, hvor kort tid medarbejderne har til at overveje de tilbudte afværgesforanstaltninger. Det er ikke nemt, og især ikke hvis man har været ansat i mange år. Sundere beslutninger ville evt. kunne træffes, hvis medarbejderne havde længere tid under processen.

MD kommenterede, at han vil rose dem for, at der er sat afdelinger og antal på de berørte områder. Han er også enig med MDS' pointe om de sunde beslutninger. Han ville dog, hvis han havde siddet i "leder-stolen", allerede have overvejet hvilke medarbejdere der skulle tilpasses ift. afdelingens fremadrettede behov. CSJ svarede ift. den saglige proces, at det ikke er noget man praktiserer, at man på forhånd udvælger medarbejdere inden man med sikkerhed ved, om der skal ske afskedigelser og i så fald, i hvilket omfang. I den afsluttende periode skal man også huske på, at der kommer en ny udmelding til alle medarbejdere. Ansatte skal sandsynligvis sunde sig og absorbere denne udmelding, før man går videre i processen. Hun ser ikke, at man fra HR's side kommer til at ændre i den del af processen. Ift. de frivillige fratrædelser har man taget højde for, hvordan det har fungeret i tidligere processer. Denne proces svarer meget til bespareelsesprocessen fra 2019. Dengang fik man i FS afværget en del afskedigelser i afværgesforanstaltningsperioden. Hun har en forhåbning om, at det også er tilfældet i denne proces. Afværgesforanstaltningsperioden skal forstås som en fuld "tænke-periode" og ikke en samlet "tænke-og-aftale-på-plads" periode. Derfor har medarbejderne indtil fristen den 27. januar til at overveje deres situation. Først derefter skal aftaler mv. udarbejdes.

Der var ikke yderligere bemærkninger til procesplanen og der arbejdes derfor videre ud fra den beskrevne procesplan.

Ad 4. Drøftelse af rammer for afværgesforanstaltninger, herunder vilkår for fratrædelses- og seniorordninger / Camilla Skjødt Jakobsen (HR)

Bilag 4.1: Notat vedr. afværgesforanstaltninger

Bilag 4.2: Medarbejderorientering om frivillige fratrædelsesordninger

Bilag 4.3: Medarbejderorientering om seniorordning

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter rammerne for afværgesforanstaltninger.



CSJ gennemgik afværgesforanstaltningerne og de tilbudte ordninger. Hun sagde, at dem, der har været igennem lignende runder før, nok lægger mærke til, at disse foranstaltninger ligner dem fra tidligere processer. De tilbudte ordninger vedr. frivillig fratrædelse og seniorordninger rummer således det samme indhold som tidligere. Selvom der er kommet nye cirkulærer, er det fortsat de samme rammer man arbejder inden for. Det er vigtigt, at medarbejderne føler, at de får noget ud af at indgå i en afværgelsesforanstaltning, i stedet for at læne sig tilbage for at se, om man selv bliver berørt af besparelserne. De frivillige fratrædelser knytter sig op på medarbejdernes anciennitet.

MD spurgte ift. de frivillige ordninger, om man giver mulighed for, at de bliver fritstillet uden løntræk, hvis de finder anden beskæftigelse. CSJ svarede, at ja - det er ligesom besparelsesrunden i 2019. MD kommenterede, at det er noget, man skal gøre meget klart, så hvis de finder andet arbejde uden for AAU, så får de dobbelt løn i en periode. Det er netop en gulerod til at tage imod ordningen. CSJ bemærkede, at får man dog andet arbejde ved AAU, så er man forpligtet til at kontraopsige sin stilling, hvilket også fremgår af medarbejderorientering om frivillig fratræden. CSJ tilføjede, at det derudover er besluttet, at det er rammerne for ordningen, at man betragter det som en fritstilling uden modregning efter MEDST tidligere har bekræftet overfor universitet, at det er en mulighed.

Der var ikke yderligere spørgsmål eller kommentarer til afværgesforanstaltningerne og de tilbudte ordninger.

Ad 5. Drøftelse af udvælgelseskræterier / Camilla Skjødt Jakobsen (HR)

Bilag 5.1: Notat vedr. udvælgelseskræterier

Indstilling: Det indstilles, at FSA drøfter udvalgskræterierne.

CSJ gennemgik udvælgelseskræterierne. Disse er tilsvarende dem fra besparelsesrunden i 2019, da man arbejder inden for samme principper og økonomiske forhold. Tidligere har man valgt først have kræterierne med på det andet møde i FSA, men denne gang er det taget med allerede på første møde ifm. besparelserne, da det har været efterspurgt af medarbejdersiden. Det vil være op til ledelsen at kvalificere og fortolke kræterierne i overensstemmelse med afdelingens strategiske og driftsmæssige hensyn.

Udvalget havde ingen spørgsmål til kræterierne.

Ad 6. Øvrigt /Søren Lind Christiansen

MDS kommenterede, at man bør forholde sig til, i hvilken grad ledelsen vil være transparent med graden af, hvor forringet FS bliver af disse besparelser. Derudover spurgte han, om man ville være åben for, at andre FS ansatte ville kunne tage imod afværgesforanstaltningerne. SLC svarede, at de kun tilbydes til de berørte afdelinger, da det er her besparelserne skal findes. Der er en grundig dialog om, hvilket serviceniveau man har, men man må se, hvordan det falder ud, når foranstaltningerne går i gang. Han vil tage pointen med videre til FS-cheferne ift., om man kan være mere transparent. MD kommenterede, at han støtter MDS' forslag, med at man kunne tilbyde andre FS afdelinger afværgesforanstaltninger.

Afslutningsvis bemærkede SLC, at han er ærgerlig over, man er kommet i denne situation. Han føler derimod, at der har været en åben og ærlig dialog og håber, at alle vil være med til at hjælpe under processen. Det er nødvendigt for, at alle medarbejdere i FS kan komme godt igennem besparelserne.