



Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Jette Marie Christensen
Telefon: 99 40 93 01
Mail: jmc@mp.aau.dk

Dato: 20-03-2023
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Dagsorden i MP SU – Ekstraordinært møde den 27. marts 2023

Deltagere: Jens Christian Moesgaard Rauhe (formand), Benny Endelt (Næstformand), Astrid Heidemann Lassen, Jette Marie Christensen, Brian Vejrum Wæhrens, Lars Rosgaard Jensen, Kjeld Nielsen, Klaus Kjær, Lars Diekhöner, Karina Kjeldgaard Ludvigsen

Afbud:

Øvrige deltagere: Dekan Mogens Rysholt; TR Michael Eriksen, DJØF; TR Jakob Skovrup Stampe, DM; TR Jesper Dejgaard, Dansk Metal; TR Luise Bolther, HK Lab; TR Anders Aggerholm, 3F samt HR konsulent

1. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: Godkendelse af dagsorden til dagens møde.

Skriv referat her

2. Drøftelse af redegørelse for budgetmæssige udfordringer på Institut for Materialer og produktion

Institut for Materialer og Produktion har budgetmæssige udfordringer i budget 2023-25 i en uacceptabel størrelsesorden, som gør det nødvendigt at reducere omkostningerne med 6 mio. kr. Se bilag 2.0 Redegørelse for budgetmæssige udfordringer på Institut for Materialer og Produktion 2023-25.

Indstilling: Det indstilles at samarbejdsudvalget i overensstemmelse med bilagene,

- drøfter baggrunden for mødet og de deraf afledte behov for personalereduktioner, herunder henledes en særlig opmærksomhed på bilaget vedr. Varsling af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd
- drøfter procesplan
- drøfter rammer for afværgesforanstaltninger, herunder vilkår for frivillige fratrædelses- og seniorordninger
- drøfter udvælgelseskriterier

Bilag:

Bilag 2.0: Redegørelse for budgetmæssige udfordringer på Institut for Materialer og Produktion 2023-25.

Bilag 2.1: Forslag til procesplan

Bilag 2.2: Varsling af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd

Bilag 2.3: Notat vedr. afværgesforanstaltninger

Bilag 2.3.1: Medarbejderorientering om frivillig fratrædelsesordninger



Bilag 2.3.2: Medarbejderorientering om seniorordninger

Bilag 2.4: Notat vedr. udvælgelseskræterier

Skriv referat her

Kommunikation:

FSU og SU samt relevante tillidsrepræsentanter orienteres og inddrages løbende i overensstemmelse med procesplanen.

Medarbejderne på instituttet orienteres ligeledes i overensstemmelse med tidsplanen.

3. Eventuelt

Skriv referat her

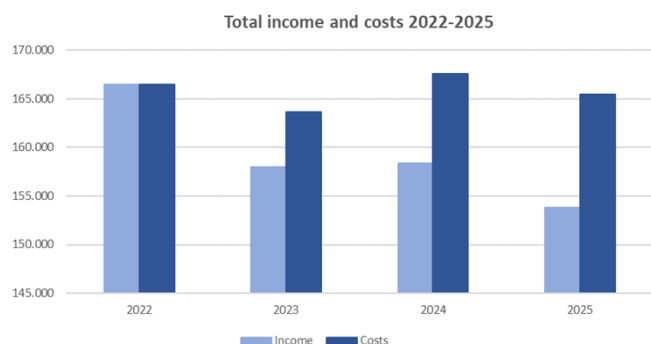
Redegørelse for budgetmæssige udfordringer på Institut for Materialer og Produktion 2023-25.

Institut for Materialer og Produktion har budgetmæssige udfordringer i budget 2023-25 i en uacceptabel størrelsesorden, som gør det nødvendigt at reducere omkostningerne med 6 mio. kr.

Baggrunden for situationen er faldende studenterbestand og deraf faldende undervisningsindtægter samt øgede udgifter til bl.a. husleje, inflation og stigende energjudgifter.

Instituttet arbejder med en strategi for at øge indtægterne fra ekstern forskningsfinansiering for at imødegå situationen. Der arbejdes målrettet med strategien, men desværre resulterer dette endnu ikke i øgede indtægter. Den ændrede finansieringssammensætning giver desuden behov for strukturelle ændringer på instituttet.

Instituttets budgetmæssige overordnede økonomiske situation kan illustreres således:



Lidt mere detaljeret ser tallene således ud i 2023-25:

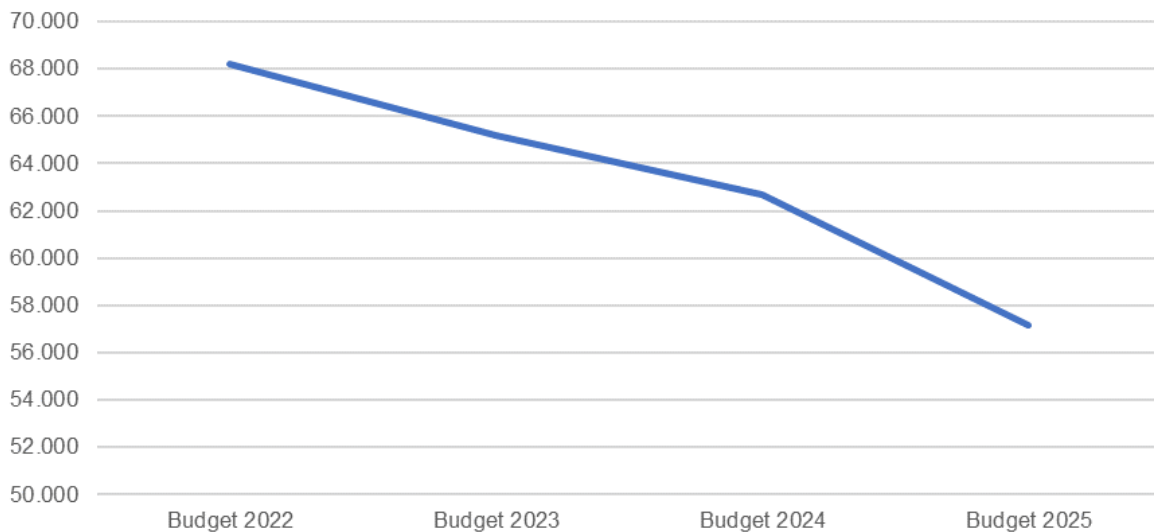
MP Budget 2023-2025			
In 1.000 DKK	2023	2024	2025
Faculty income	-128.469	-127.403	-120.601
Other income	-29.486	-30.991	-33.173
Total income	-157.955	-158.394	-153.774
Operation costs	19.396	19.388	20.047
VIP-salaries	67.260	70.336	72.419
VIP-buy out	-29.724	-31.342	-33.654
TAP-salaries	26.189	25.905	26.728
TAP-buy out	-3.426	-3.791	-4.138
Staff costs, total	60.300	61.108	61.355
Rent	23.881	24.951	25.880
AAU contribution, total	60.066	62.135	58.178
Total costs	163.642	167.581	165.461
Result	5.687	9.187	11.687



Som det fremgår, har instituttet ved budgetlægningen for 2023 (ankerbudgettet) et budgetmæssigt underskud i perioden på 5,7 mio. kr i 2023, 9,2 mio. kr. i 2024 og 11,7 mio. kr. i 2025.

Situationen skyldes primært faldende indtægter fra undervisningen både i form af faldende STÅ indtægter og faldende undervisning på andre institutter.

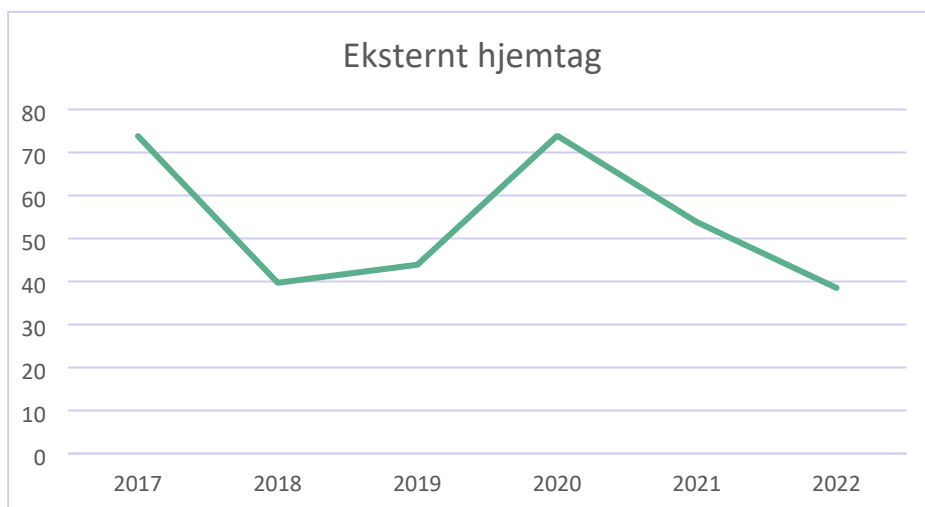
STÅ (education)



Instituttet har de seneste år arbejdet med denne situation med udgangspunkt i en strategi om at kompensere for de manglende uddannelsesindtægter ved at øge den eksterne forskningsfinansiering. Blandt andet har der været arbejdet med strategien på institutseminar i august 2022.

Der opleves en stor forståelse og godt arbejde med strategien på instituttet, men desværre går omlægningen ikke hurtigt nok, til at udfylde det budgetmæssige gab, og desuden kræver strategien nogle strategiske strukturelle tilpasninger. Forskningsressourcerne skal i højere grad fokuseres på områder med eksisterende forskningsmæssigt potentiale, samt muligheder for eksterne bevillinger.

Eksternt hjemtag ser således ud:



Ud over de strukturelle udfordringer møder instituttet, som andre, også udfordringer i forhold til huslejudgiften, som stiger væsentligt på AAU de kommende år som følge af bl.a. stigende inflation og øgede energiudgifter. Instituttet har derfor igangsat en udvikling, hvor det er planen at instituttet fortættes i Campusområdet og lokalerne på Skjernvej opsiges. Dette ville give instituttet en samlet huslejebesparelse på knap 5 mio. kr. Projektet er imidlertid udfordret af prisstigninger på byggeprojekt mv., så realisering af denne besparelse er gentagne gange udskudt. Der er i nedenstående arbejdet med et scenarie, som indebærer at besparelsen kan realiseres fra sommeren 2025, hvilket pt. er bedste bud.

Siden budgetlægningen for 2023 har ledelsen i samarbejde med SU og medarbejderne arbejdet med, hvordan udfordringerne kan imødegås:

- Idekatalog med besparelsesforslag er udarbejdet og drøftet i SU.
- Seniorsamtaler med alle seniormedarbejdere 60+ på instituttet for at høre til evt. planer.
- Samtaler med alle professorer for at høre til forsknings- og fundingplaner og -samarbejder.
- Møder med alle forskningsgrupper om status og planer for funding og samarbejder.
- Proces med reduktion af huslejen ved at fortætte studerende i FIB 16 og Pon 103, hvorved lokaler i FIB 10 er opsagt.
- Vakante stillinger er besluttet ikke genbesat. Det drejer sig om en stilling i sekretariatet, samt opsigelser fra tre videnskabelige medarbejdere.

Opsummeret er de økonomiske konsekvenser af de ovennævnte i 2023-25:

	23	24	25	
Underskud	5,7	9,2	11,7	Ankerbudget 2023
Huslejereduktion FIB 10	-0,9	-1,1	-1,1	fra 01.03.23
Huslejereduktion SKJ			-2,4	fra 01.07.25
Køb/salg af undervisning	0,2	0,8	0,8	opsagte aftaler ikke medtaget i budget (Idræt, BAIT, EE)
Naturlig afgang	-1,1	-2,5	-2,5	Ikke genbesatte stillinger
Driftmæssige besparelser	-0,5	-0,5	-0,5	Idekatalog mv
Resultat	3,3	5,9	6,0	

Den aktuelle økonomiske situation er altså, at der efter en række initiativer vedr. besparelser på husleje, naturlig afgang og driftsudgifter fortsat er et budgetmæssigt underskud i størrelsesordenen 6 mio. kr. På denne baggrund er instituttets ledelse nødsaget til at iværksætte en proces, som sikrer budgetmæssig balance, samt de nødvendige strukturelle tilpasninger, så strategien om øget funding understøttes.

Det er ledelsens aktuelle vurdering, at budgetmæssig balance kun kan opnås gennem en personalemæssig reduktion, som reducerer instituttets lønbudget med 6 mio. kr. På denne baggrund fremsender ledelsen sagen til videre drøftelse i FSU/SU.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 27-03-2023

Bilag 2.1 – Forslag til procesplan i forbindelse med personaletilpasninger

Indledning

Følgende procesplan skal ses som et overordnet forslag til den kommende proces i forbindelse med personaletilpasninger ved Institut for Materialer og Produktion (MP)

Procesplanen er udarbejdet under hensyn til AAU's retningslinjer om personalereduktioner begrundet i institutionens forhold, som findes [i AAU Håndbogen](#).

Formålet med drøftelserne i FSU og SU

Det fremgår af Statens Samarbejdsaftale § 3, stk. 2, at ledelsen skal informere samarbejdsudvalget om "arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet". Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng, ligesom ledelsen skal informere om andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold. Information og drøftelse skal ske parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen, og såfremt ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker dette, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.

Der er indenfor andre området af universitetet lagt op til forskellige processer som kan medføre personaletilpasninger i et omfang der medfører, at denne proces bliver underlagt reglerne i [Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang](#), da der kan blive tale om personaletilpasninger i et omfang, der overstiger 30 medarbejdere samlet set på hele universitetet indenfor en periode på 30 dage. Som følge heraf vil der ske anmeldelse til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), jævnfør bilag 2.2.

Samarbejdsudvalget bedes i den forbindelse særligt forholde sig til de punkter der fremgår af bilag 2.2.

Overordnet om processen

Dekanen orienterer FSU om situationen og afholder indledende procesdrøftelser, herunder om de overordnede rammer for afværgeforanstaltninger. Herefter inddrages instituttets lokale samarbejdsudvalg (SU) med henblik på, ud fra de fastsatte rammer, at drøfte og identificere afværgeforanstaltninger.

Når perioden med afværgeforanstaltninger er gennemført, vil der blive orienteret om status på et ekstraordinært FSU-møde, jævnfør procesplanen herunder. På samme vis orienteres SU på et ekstraordinært møde. Hvis behovet for afskedigelser fortsat er til stede, igangsættes en konkret afskedigelsesproces.

Processen kan tilpasses lokale forhold efter drøftelse i FSU. Der kan desuden opstå uforudsete forhold undervejs i processen, der vil gøre det nødvendigt at ændre processen.



Tid	Handling
27. marts 2023	Ekstraordinært FSU-møde Dagsorden: <ul style="list-style-type: none">- Orientering om og drøftelse af den økonomiske situation på MP- Drøftelse af procesplan- Drøftelse med henblik på at undgå eller begrænse antallet af afskedigelser samt afbøde følgerne af afskedigelser, herunder drøftelse af afværgeforanstaltninger- Drøftelse af udvælgelseskræterier (VIP)
27. marts 2023	Ordinært SU-møde Dagsorden: <ul style="list-style-type: none">- Orientering om og drøftelse af den økonomiske situation på MP- Orientering om procesplan- Drøftelse med henblik på at undgå eller begrænse antallet af afskedigelser samt afbøde følgerne af afskedigelser, herunder drøftelse af afværgeforanstaltninger- Drøftelse af udvælgelseskræterier (TAP)
27. marts 2023 Efter FSU og SU	Der afholdes fysisk medarbejdermøde om eftermiddagen den 27. marts 2023 Herefter udsendes mails i følgende rækkefølge: Orienteringsmail fra institutleder til medarbejdere ved MP inkl. bilag om tilbud om frivillige fratrædelser og seniorordninger HR sender: Orienteringsmail til relevante tillidsrepræsentanter for medarbejdere ved MP (inkl. kopi af orienteringsmail fra institutleder og vedlagt bilag om tilbud om frivillige fratrædelser og seniorordninger)
27. marts - 11. april 2023	Afværgeforanstaltninger Afdækning af muligheden for at indgå individuelle aftaler mv. for at afbøde behovet for afskedigelser, herunder indgåelse af aftaler om frivillig fratræden og seniorordninger. Der er deadline for ansøgning om aftaler om frivillig fratræden og seniorordninger tirsdag den 11. april 2023 kl. 12.00 (middag).
26. april 2023	Ekstraordinært FSU-møde Dagsorden: <ul style="list-style-type: none">- Orientering om status på afværgeforanstaltningsperioden, den aktuelle økonomiske situation og omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser- Drøftelse af proces for udlevering af breve om påtænkt afskedigelse- Drøftelse af tilbud til afskedigede medarbejdere
26. april 2023	Ekstraordinære SU-møde Dagsorden: <ul style="list-style-type: none">- Orientering om status på afværgeforanstaltningsperioden, den aktuelle økonomiske situation og omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser- Drøftelse af proces for udlevering af breve om påtænkt afskedigelse- Orientering om tilbud til afskedigede medarbejdere



26. april 2023 eftermiddag	Mails udsendes i følgende rækkefølge: Orienteringsmail fra institutleder til medarbejdere ved MP med information om status efter afværgeforanstaltningerne og med beskrivelse af den foranstående proces HR udsender: Orienteringsmail til relevante tillidsrepræsentanter for medarbejdere ved MP om proces mv. (inkl. kopi af orienteringsmail fra institutleder)
Primo maj 2023	Udlevering af breve om påtænkt afskedigelse
Ultimo maj 2023	Partshøringsfrist
Ultimo maj 2023	Afgørelser udsendes



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet

Postboks 159

9220 Aalborg

Dato: 27-03-2023

Bilag 2.2 - Orientering om varsling til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd

Indholdet i dette dokument er fortroligt, jævnfør Varslingsloven § 10.

Der er indenfor andre området af universitetet lagt op til forskellige processer som kan medføre personaletilpasninger i et omfang der medfører, at denne proces bliver underlagt reglerne i Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, da der kan blive tale om personaletilpasninger i et omfang, der overstiger 30 medarbejdere samlet set på hele universitetet indenfor en periode på 30 dage.

I så fald at afskedigelserne samlet set udgør mindst 30 medarbejdere indenfor en periode på 30 dage, vil afskedigelserne blive omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (Varslingsloven).

I overensstemmelse med varslingsloven, skal Aalborg Universitet således opfylde en række forpligtelser både overfor medarbejdere og Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

I lovens § 5 står;

Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

Stk. 2. Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt at afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

Dette er i overensstemmelse med de forpligtelser, som fremgår af Samarbejdsaftalen, hvoraf følger, at ledelsen skal informere samarbejdsudvalget om arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet, og at der kan ske drøftelse af de forhold, der er omfattet af informationspligten.

Samarbejdsudvalget bedes drøfte mulighederne for at undgå eller begrænse antallet af påtænkte afskedigelser, med udgangspunkt i bilag 2.3. Såfremt det efter en afværgeforanstaltningsperiode viser sig nødvendigt at gennemføre personaletilpasninger drøftes mulighederne for at afbøde følgerne af eventuelle afskedigelser på næstkommende møde.

I henhold til Varslingsloven § 6 skal Aalborg Universitet give jer følgende oplysninger:

Årsagerne til de påtænkte afskedigelser

Der henvises til sagsfremstillingen.

For så vidt angår de øvrige processer på universitetet vil disse blive håndteret særskilt fsva. oplysningspligten i relation til loven og Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, herunder med inddragelse af relevante samarbejdsudvalg og medarbejderrepræsentanter.

Antallet af medarbejdere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelser skal finde sted

Det forventes, at antallet samlet set på Aalborg Universitet vil overstige 30 medarbejdere, som kan være fordelt på TAP og VIP. Som det fremgår af procesplanen (bilag 2.1), forventes afskedigelser at blive varslet ved iværksættelse af partshøring i løbet af maj måned 2023 og afgørelserne vedrørende afskedigelse forventes at blive meddelt ultimo maj måned 2023.

Antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden og hvilke kategorier de tilhører

Det samlede antal af normalt beskæftigede medarbejdere ved Aalborg Universitet udgør:

Rækkenavne	Esbjerg	København	Aalborg*	Hovedtotal
DTAP	42	202	1065	1309
DVIP	10	78	897	985
Leder	2	10	153	165
TAP	21	117	1178	1316
VIP	56	345	1669	2070
Hovedtotal	131	752	4962	5.845

*Medarbejdere med tjenestested i hhv. Hjørring og Bruxelles indgår i tallet for Aalborg.

Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes afskediget

Der henvises til bilag 2.4.

Hvorvidt der blandt medarbejderne er medarbejdere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser

Ud over relevante opsigelsesvarsler vil afskedigede medarbejdere i henhold til AC-overenskomstens (akademikeroverenskomsten) § 20, OAO-S-fællesoverenskomstens § 16 samt LC/CO10-fællesoverenskomstens § 16 have ret til fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med funktionærlovens regler herom.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 27-03-2023

Bilag 2.3 – Notat vedrørende afværgeforanstaltninger

Med henblik på at afværge eller reducere antallet af afskedigelser, har ledelsen overvejet følgende afværgeforanstaltninger:

- Naturlig afgang
- Undladelse af forlængelser/genbesættelse af midlertidige stillinger
- Deltidsansættelse
- Frivillig fratræden (Jf. bilag 2.3.1 "Medarbejderorientering om frivillige fratrædelsesordninger")
- Seniorordninger (Jf. bilag 2.3.2 "Medarbejderorientering om seniorordninger")

De to sidstnævnte afværgeforanstaltninger er i overensstemmelse med tidligere tilbudte ordninger på Aalborg Universitet og inden for rammerne af hhv. Cirkulære om aftale om frivillige fratræden af 21. december 2021 og Cirkulære om aftale om seniorordninger af 21. december 2021. Efter drøftelse i FSU udsendes tilbud om indgåelse frivillige fratrædelsesordninger samt seniorordninger til medarbejdere ved MP den 27. marts 2023.

Drøftelse i samarbejdsudvalgene

FSU drøfter relevante afværgeforanstaltninger herunder indholdet i de to bilag 2.3.1 og 2.3.2.

SU på MP skal drøfte hvorvidt der på instituttet kan være andre muligheder for besparelser på lønomkostningerne herunder må også gerne inddrages oplyste afværgeforanstaltninger i dette notat.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 27-03-2023

Bilag 2.3.1 - Medarbejderorientering om frivillige fratrædelsesordninger

Følgende mulighed for at indgå aftale om frivillig fratrædelse, som en del af afværgeforanstaltningerne, er alene gældende for medarbejdere ved Institut for Materialer og Produktion, som er omfattet iht. ledelsesbeslutningen efter drøftelse i FSU.

Med baggrund i behovet for besparelse ved Institut for Materialer og Produktion (MP), har dekanen som følge af drøftelserne i FSU den 27. marts 2023 besluttet, at der for medarbejdere ved instituttet gives mulighed for at indgå aftaler om frivillige fratrædelse, hvorefter ledelsen, af hensyn til budgettet, vurderer behovet for at træffe beslutning om igangsættelse af personalereduktioner samt omfanget af disse.

Fælles for de frivillige fratrædelsesordninger er, at de skal ses som en del af de afværgeforanstaltninger, som kan bringes i anvendelse for at afværge behovet for afskedigelser.

Procedure for indgåelse af aftalerne

Hvis du som overenskomstansat medarbejder er interesseret i at søge om indgåelse af en aftale om frivillig fratrædelse, skal du **sende din ansøgning til både institutleder Jens Christian Moesgaard Rauhe og sekretariatschef Jette Marie Christensen inden tirsdag den 11. april 2023 kl. 12:00 (middag)**. De forskellige ordninger fremgår nedenfor.

Der stilles ingen formkrav til din ansøgning ud over, at den skal fremsendes pr. e-mail, og at den skal angive hvilken af de nævnte ordninger herunder, du som medarbejder er interesseret i at indgå aftale om.

Bemærk

Du har ikke krav på at indgå en aftale om frivillig fratrædelse, og der kan opstå situationer, hvor ledelsen bliver nødt til at afvise din ansøgning. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis ledelsen vurderer, at din stilling og/eller kompetencer ikke kan undværes. Årsagen er, at der juridisk ikke er hjemmel til at ansætte nye medarbejdere i stillinger, hvor der umiddelbart forinden er indgået en aftale om frivillig fratræden.

Ansøgninger fra videnskabelige medarbejdere som modtages inden fristen drøftes med dekanen med henblik på en beslutning om hvorvidt ledelsen kan imødekomme ansøgningen. Ansøgninger fra teknisk- administrative medarbejdere vurderes af institutledelsen.

Ledelsen sørger for, at der gives en konkret og individuel tilbagemelding på hver enkelt ansøgning, uanset om der er tale om at afslag eller en imødekommelse af ansøgningen. Hvis du får afslag på din ansøgning, vil det ikke påvirke dit fremadrettede ansættelsesforhold.



Regelgrundlag og aftaleindhold

De overordnede rammer for forskellige aftaler om fratrædelsesordninger findes i [Cirkulære om aftale om frivillig fratræden](#) af 21. december 2021.

FSU har på mødet den 27. marts 2023 drøftet og tiltrådt nedenstående vilkår inden for hvilke, aftaler kan indgås.

Ancienniteten er afgørende for hvilken fratrædelsesaftale, du kan indgå. Ancienniteten beregnes som din samlede uafbrudte ansættelsesperiode på Aalborg Universitet samt eventuelle direkte forudgående ansættelser i staten eller folkekirken.

Aftalemulighederne er skitseret nedenfor, og kan kun i helt særlige tilfælde fraviges, hvis ledelsen vurderer, at dette reducerer antallet af uansøgte afskedigelser og/eller i øvrigt er i instituttets eller fakultetets interesse.

Fælles betingelser for at indgå en aftale om frivillig fratrædelse

Særligt i forhold til ferie og særlige feriedage

Ordning A.1, B.1, C.1, D.1, E.1: Såfremt du som medarbejder indgår en aftale om frivillig fratrædelse med 4 (ordning A1) eller 6 måneders tjenestefrihed, anses din hovedferie (15 feriedage) for indeværende ferieår som værende afholdt i tjenestefrihedsperioden. Øvrig restferie optjent t.o.m. september 2023 og eventuelle særlige feriedage som er overført fra tidligere ferieår, anses ligeledes som afholdt i tjenestefrihedsperioden. Øvrig ferie afregnes efter gældende regler ved fratrædelse.

Ordning B.2, C.2, D.2, E.2: Såfremt du som medarbejder indgår en aftale om frivillig fratrædelse med 2 måneders tjenestefrihed, forventes hovedferien afholdt inden tjenestefrihedsperioden. Restferie som ikke er afholdt inden tjenestefrihedsperioden og ferie optjent t.o.m. september 2023 og eventuelle særlige feriedage som er overført fra tidligere ferieår, anses som værende afholdt i tjenestefrihedsperioden. Øvrig ferie afregnes efter gældende regler ved fratrædelsen.

Hvis du får anden stilling på Aalborg Universitet i tjenestefrihedsperioden

Hvis du har indgået en aftale om frivillig fratrædelse med tjenestefrihed og får anden stilling ved Aalborg Universitet i tjenestefrihedsperioden, er du forpligtet til at opsiges din nuværende stilling ved Aalborg Universitet. Hvis du som følge heraf opsiges din stilling til fratrædelse tidligere end den aftalte fratrædelsesdato, vil dit fratrædelsesbeløb blive udbetalt, når du fratræder.

Frivillige fratrædelsesordninger

Der er følgende tilbud om aftaler om frivillig fratræden:

Ordning A	Anciennitet pr. 1. maj 2023 - mindre end 9 år
A.1	Hvis du som medarbejder, har været ansat uafbrudt i staten eller folkekirken i mindre end 9 år, kan der efter ansøgning, aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. juli 2023 til 31. oktober 2023 (4 måneder). Fratrædelse sker den 31. oktober 2023.
Ordning B	Anciennitet pr. 1. maj 2023 - mindst 9 år, men mindre end 12 år
B.1	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. maj 2023 til 31. oktober 2023 (6 måneder). Ved fratræden den 31. oktober 2023 udbetales et fratrædelsesbeløb svarende til én månedsløn ekskl. pension og feriepenge.
B.2	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. september 2023 til 31. oktober 2023 (2 måneder). Ved fratrædelsen 31. oktober 2023 udbetales et fratrædelsesbeløb svarende til to måneders løn ekskl. pension og feriepenge.



Ordning C	Anciennitet pr. 1. maj 2023 - mindst 12 år, men mindre end 15 år
C.1	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. maj 2023 til 31. oktober 2023 (6 måneder). Ved fratrædelsen den 31. oktober 2023 udbetales et beløb svarende til to måneders løn ekskl. pension og feriepenge.
C.2	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. september 2023 til 31. oktober 2023 (2 måneder). Ved fratrædelsen 31. oktober 2023 udbetales et beløb svarende til tre måneders løn ekskl. pension og feriepenge.
Ordning D	Anciennitet pr. 1. maj 2023 - mindst 15 år, men mindre end 18 år
D.1	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. maj 2023 til 31. oktober 2023 (6 måneder). Ved fratrædelsen den 31. oktober 2023 udbetales et beløb svarende til tre måneders løn ekskl. pension og feriepenge.
D.2	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. september 2023 til 31. oktober 2023 (2 måneder). Ved fratrædelsen 31. oktober 2023 udbetales et beløb svarende til fire måneders løn ekskl. pension og feriepenge.
Ordning E	Anciennitet pr. 1. maj 2023 - mindst 18 år
E.1	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. maj 2023 til 31. oktober 2023 (6 måneder). Ved fratrædelsen den 31. oktober 2023 udbetales et beløb svarende til fire måneders løn ekskl. pension og feriepenge.
E.2	Efter ansøgning kan der aftales tjenestefrihed med løn i perioden fra 1. september 2023 til 31. oktober 2023 (2 måneder). Ved fratrædelsen 31. oktober 2023 udbetales et beløb svarende til fem måneders løn ekskl. pension og feriepenge.

Hvis du har spørgsmål, opfordres du til at rette henvendelse til Jens Christian Moesgaard Rauhe, Jette Marie Christensen eller din tillidsrepræsentant.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 27-03-2023

Bilag 2.3.2 - Medarbejderorientering om seniorordninger

Følgende mulighed for at indgå en seniorordning som en del af afværgeforanstaltningerne, er alene gældende for medarbejdere ved Institut for Materialer og Produktion, som er omfattet iht. ledelsesbeslutningen efter drøftelse i FSU.

Med baggrund i behovet for besparelse ved Institut for Materialer og Produktion (MP) har dekanen som følge af drøftelserne i FSU den 27. marts 2023 besluttet, at der for medarbejdere ved instituttet gives mulighed for at indgå en seniorordning, hvorefter ledelsen, af hensyn til budgettet, vurderer behovet for at træffe beslutning om igangsættelse af personalereduktioner samt omfanget af disse.

En seniorordning forudsætter ikke en aftale om en obligatorisk fratrædelse. Anvendelsen af seniorordninger etableres efter en konkret og individuel vurdering og *kan* i den forestående afværgesituation suppleres med en aftale om et fratrædelsestidspunkt, hvor medarbejderen efter egen opsigelse fratræder sin stilling. Seniorordninger, der suppleres med en aftale om fratræden, hvor medarbejderen efter egen opsigelse fratræder sin stilling, kan i et vist omfang medvirke som en afværgeforanstaltning til at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser.

Procedure for indgåelse af aftalerne

Ansøgninger om seniorordning kan under almindelige omstændigheder indgives på alle tider af året i medfør af universitetets seniorpolitik.

Hvis du som medarbejder er interesseret i at ansøge om at indgå en aftale om seniorordning, skal du **sende din ansøgning til både institutleder Jens Christian Moesgaard Rauhe og sekretariatschef Jette Marie Christensen**. Ansøgninger om seniorordning som er indgivet **inden tirsdag den 11. april 2023 kl. 12:00 (middag)** kan i et vist omfang medvirke til at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser, herunder især hvis seniorordningen er kombineret med en aftale om fratrædelsestidspunkt, hvor medarbejderen efter egen opsigelse fratræder sin stilling.

Der stilles ingen formkrav til din ansøgning, ud over at den skal fremsendes pr. e-mail.

Bemærk:

Du har ikke krav på at indgå en aftale, og der kan opstå situationer, hvor ledelsen bliver nødt til at afvise din ansøgning. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis ledelsen vurderer, at indgåelse af en seniorordning ikke er forenelig med varetagelsen af den daglige drift eller, at den konkrete ordning ikke er forenelig med den nuværende økonomiske situation.

Ansøgninger fra videnskabelige medarbejdere som modtages inden fristen drøftes med dekanen med henblik på en beslutning om hvorvidt ledelsen kan imødekomme ansøgningen. Ansøgninger fra teknisk- administrative medarbejdere vurderes af institutledelsen.



Ledelsen sørger for, at der gives en konkret og individuel tilbagemelding på hver enkelt ansøgning, uanset om der er tale om et afslag eller en imødekommelse af ansøgningen. Hvis du får afslag på din ansøgning vil det ikke påvirke dit fremadrettede ansættelsesforhold.

Regelgrundlag og aftaleindhold

De overordnede rammer for forskellige aftaler om fratrædelsesordninger findes i [Cirkulære om aftale om seniorordninger](#) af 21. december 2021.

Seniorordninger skal ses som en mulighed for at imødekomme seniorers særlige behov i arbejdstilrettelæggelse i form af nedtrappings- og aftrædelsesordninger.

Betingelser for at indgå senioraftale om aftrapning i tid (deltid)

Det er en forudsætning for at indgå en seniorordning, at medarbejderen:

- Er fyldt 60 år, når seniorordningen træder i kraft
- Har været ansat i sammenlagt 10 år inden for staten eller folkekirken, når aftalen indgås.

Hvis arbejdstiden efter nedsættelsen udgør mindst 15 timer pr. uge, er der mulighed for at aftale supplerende pensionsindbetaling. Indbetaling af det ekstra pensionsbidrag må højst svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad. Pensionsbidragets størrelse afhænger af den overenskomst, man er ansat på.

I vurderingen af en ansøgning om en senioraftale kan hensynet til anerkendelse af en mangeårig indsats, afslutning af særlige opgaver samt arbejdspladsens behov for kontinuerlig og fremtidig opgavevaretagelse indgå.

Flere oplysninger om seniorordninger findes i [AAU Håndbogen](#).

Hvis du har spørgsmål, opfordres du til at rette henvendelse til Jens Christian Moesgaard Rauhe, Jette Marie Christensen eller din tillidsrepræsentant.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 27-03-2023

Bilag 2.4 – Notat vedr. udvælgelseskræterier

Baggrund

Ved afskedigelser begrundet i institutionens forhold udvælgelæ de medarbejdere, der påtænkes afskediget, ud fra en række udvælgelseskræterier. I forbindelse med udvælgelsen vil det være op til ledelsen, at kvalificere og fortolke kræterierne i overensstemmelse med fakultetets og instituttets strategiske og driftsmæssige hensyn.

FSU drøfter udvælgelseskræterierne for VIP.

SU drøfter udvælgelseskræterierne for TAP.

Udvælgelseskræterier for VIP-medarbejdere

Udvælgelsen af medarbejdere vil ske ud fra en samlet vurdering af følgende kræterier:

- Strategiske hensyn for fremadrettet at understøtte visionen for Aalborg Universitet, herunder en vurdering af om uddannelses- og forskningsområder kan bortfalde, nedprioriteres, sammenlægges eller ændres på anden vis.
- Faglige kompetencer, som matcher den fremtidige opgaveløsning indenfor instituttets uddannelses- og forskningsprofil.
- Personlige kompetencer, som understøtter den fremtidige opgaveløsning.

Udvælgelseskræterier for TAP-medarbejdere

Udvælgelsen af medarbejdere vil ske ud fra en samlet vurdering af følgende kræterier:

- Strategiske hensyn for fremadrettet at understøtte visionen for Aalborg Universitet, herunder en vurdering af om der er opgaver eller områder, der kan bortfalde, nedprioriteres, sammenlægges eller ændres på anden vis.
- Faglige kompetencer, som matcher den fremtidige opgaveløsning.
- Personlige kompetencer, som understøtter den fremtidige opgaveløsning og de fem principper i Aalborg Universitets strategi for de administrative områder.