



Vælg et element.
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 21-04-2023
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Dagsorden i MP SU – Ekstraordinært møde den 26. april 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

FSU på ENG og MPs SU blev den 27.03.23 orienteret om, at instituttet har budgetmæssige udfordringer i budget 2023-25. som gør det nødvendigt at reducere omkostningerne med 6 mio. kr. årligt. Baggrunden for situationen er faldende studenterbestand og deraf faldende undervisningsindtægter samt øgede udgifter til bl.a. husleje, inflation og stigende energiudgifter.

For i videst muligt omfang at undgå afskedigelser er der siden den 27.03.2023 blevet undersøgt muligheder for afværgeforanstaltninger. Afværgeforanstaltningsperioden er nu afsluttet, og det forventes at indgå to aftaler om frivillig fratrædelse samt en senioraftale om nedsat tid. Ledelsen har valgt at imødekomme alle ansøgninger, hvorfor behovet for besparelser er reduceret fra 6 til 5 mio. kr. årligt.

Der er således behov for at reducere omkostningerne på IMP med 5 mio. kr. årligt, som nu skal findes gennem afskedigelser. Processen herfor igangsættes i henhold til den tidligere drøftede plan.

Indstilling: Det indstilles at samarbejdsudvalget i overensstemmelse med bilagene,

- drøfter den økonomiske status på IMP efter afværgeforanstaltninger samt omfanget af nødvendige personalereduktioner.
- drøfter procesplan for personaletilpasninger.
- drøfter tilbud til afskedigede medarbejdere.



Bilag:

Bilag 2.1: Redegørelse efter afværgeforanstaltninger

Bilag 2.2: Forslag til procesplan

Bilag 2.3: Tilbud til afskedigede medarbejdere

Bilag 2.4: Outplacement

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. Orientering om organisationsændring på kommunikationsområdet på AAU

Det er besluttet at samle alle AAUs kommunikationsressourcer i en ny fælles kommunikationsafdeling for at skabe et stærkt kommunikationsfagligt miljø med fælles strategier og skabeloner, og hvor der er en række specialister indenfor forskellig områder. Alle opgaver inden for ekstern og intern kommunikation samt rekruttering, herunder hjemmeside, sociale medier og rekrutteringskampagner, skal fremover varetages af den nye fælles kommunikationsafdeling.

Der skal samtidig ske en besparelse på kommunikationsområdet svarende til 25 procent af de decentrale ressourcer. Processen for omorganisering drøftes i HSU den 24. april. Først derefter er processen endelig på plads. Der arbejdes på en proces, hvor de fleste medarbejdere fra institutter mv. flyttes til den nye fælles kommunikationsafdeling. For at realisere besparelsen vil der dog skulle ske personalereduktioner, enten gennem naturlig afgang, frivillige aftaler eller afskedigelser. Processen med omplacering af medarbejderne vil ske inden sommerferien, mens etablering af den fælles kommunikationsafdeling forventes samlet 1. oktober.

I Fællessekretariatet for MP og Math betyder det, at 3 medarbejdere er i spil til omplacering til den fælles kommunikationsafdeling. De har mulighed for at lægge billet ind på forskellige kommunikationsprofiler i den nye fælles enhed.

Skriv referat her

Kommunikation:

4. Eventuelt

Skriv referat her



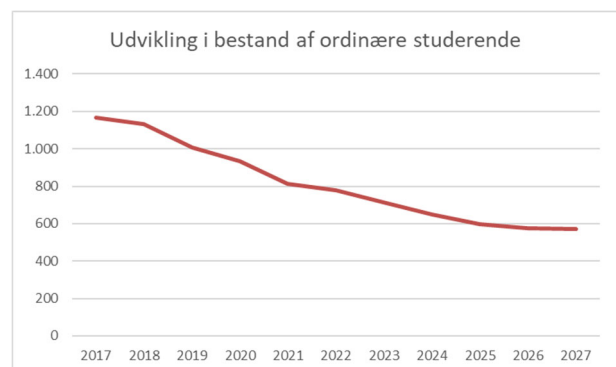
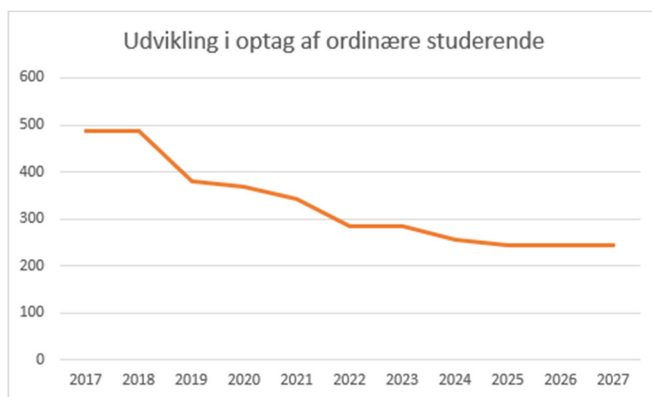
Økonomisk status på IMP efter afværgeforanstaltninger samt omfang af nødvendige personalereduktioner.

FSU på ENG og MPs SU blev den 27.03.23 orienteret om, at instituttet har budgetmæssige udfordringer i budget 2023-25, som gør det nødvendigt at reducere omkostningerne med 6 mio. kr. årligt. Baggrunden for situationen er faldende studenterbestand og deraf faldende undervisningsindtægter samt øgede udgifter til bl.a. husleje, inflation og stigende energiudgifter.

For at afværge afskedigelser er mulighederne for frivillige fratrædelser og seniorordninger blevet undersøgt siden den 27.03.2023. Afværgeforanstaltningsperioden er nu afsluttet. Der er kommet to ansøgninger om frivillig fratrædelse og en ansøgning om nedsat tid (senioraftale). Ledelsen har valgt at imødekomme alle ansøgninger, hvorfor behovet for besparelser er reduceret fra 6 til 5 mio. kr. årligt.

Der er således behov for at reducere omkostningerne på IMP med 5 mio. kr. årligt, som nu skal findes gennem afskedigelser. Processen herfor fremlægges til drøftelse i SU.

Ved drøftelsen i SU på MP den 27.03.23 blev der stillet spørgsmål til det forventede fald i STÅ indtægt. Ledelsen har på den baggrund genbesøgt forudsætningerne for denne forventning jf. nedenstående oversigt over historisk udvikling og prognoser for hhv. studenteroptag og -bestand. Desværre giver det ikke anledning til ændrede forventninger, idet trenden er ganske klart nedadgående og ikke kun udtryk for variation i forbindelse med pandemien.





AALBORG UNIVERSITET

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Ø

Dato: 26-04-2023

Bilag 2.2 - Forslag til procesplan for personaletilpasninger

Følgende procesplan tager udgangspunkt i den plan som blev drøftet i FSU og SU den 27. marts 2023.

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

Drøftelser

FSU drøfter procesplanen samt tidspunktet (klokkeslæt) for, *hvornår* de berørte medarbejdere skal orienteres om morgenen den 8. maj 2023. HR's anbefaling som beskrevet herunder kan følges og resultatet af drøftelsen i FSU vil gælde for orientering af berørte VIP- og TAP-medarbejdere på Institut for Materialer og Produktion.

SU drøfter, hvordan berørte medarbejdere orienteres – altså hvordan indkaldelse af de berørte medarbejdere til møde vedr. påtænkt afskedigelse, kan ske bedst muligt. Derudover drøfter SU hvor medarbejderne skal/kan opholde sig om morgenen den 8. maj 2023.

Drøftelserne skal ske under hensyn til procesplanen (fastlagte datoer). Det betyder, at indkaldelse af medarbejdere skal ske om morgenen onsdag den 8. maj 2023 i det tidsrum, som er fastlagt på baggrund af drøftelse i FSU og i en form der gør det muligt for medarbejderen, at kunne nå at kontakte en eventuel bisidder og deltage i overleveringsmøde. I forbindelse med indkaldelsen skal ledelsen overholde reglerne om fortrolighed (jf. herunder), hvorfor indkaldelse skal ske under hensyntagen til medarbejderens anonymitet. Indkaldelse til møde om påtænkt afskedigelse kan derfor eksempelvis ikke finde sted ved personlig henvendelse i flerpersoners kontor.

Forslag til procesplan

Tid	Handling
26. april 2023	Ekstraordinært FSU-møde Dagsorden: <ul style="list-style-type: none">- Orientering om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation og omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser- Drøftelse af procesplan for personaletilpasninger- Drøftelse af tilbud til afskedigede medarbejdere Ekstraordinært SU-møde Dagsorden: <ul style="list-style-type: none">- Orientering om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation og omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser- Drøftelse af procesplan for personaletilpasninger- Drøftelse af tilbud til afskedigede medarbejdere
26. april 2023 (efter FSU og SU)	Orienteringsmail fra institutleder til medarbejdere ved Institut for Materialer og Produktion med information om status efter afværgeforanstaltningerne og med beskrivelse af den foranstående proces



26. april 2023 (efter FSU og SU)	Tillidsrepræsentanter orienteres af HR via mail om den foranstående proces vedr. personaletilpasninger (inkl. kopi af orienteringsmail fra institutleder) Tillidsrepræsentanterne opfordres til at stå til rådighed for berørte medarbejdere den 8. maj 2023, jf. procesplanen.
8. maj 2023 (morgen)	Berørte medarbejdere indkaldes til møde om påtænkt afskedigelse <ul style="list-style-type: none">- Alle medarbejdere ved instituttet sidder klar ved deres mail/telefon mellem kl. 8.15-8.45. Berørte medarbejdere vil modtage en mail med indkaldelse til møde om overlevering af påtænkt afsked.- Når berørte medarbejdere har bekræftet modtagelse af indkaldelsen, vil der udgå en mail til alle medarbejdere ved instituttet om, at berørte medarbejdere nu er orienteret.- Berørte medarbejderes tillidsrepræsentanter vil modtage indkaldelsen som kopimodtager. Ønsker medarbejderen sin tillidsrepræsentants deltagelse på mødet, skal medarbejderen selv kontakte sin tillidsrepræsentant.
8. maj 2023	Udlevering af breve om påtænkt afskedigelse på møder den 8. maj <ul style="list-style-type: none">- Møder afholdes fra kl. 9.30 og løbende over dagen.- Møderne forventes at blive afholdt fysisk- Deltagelse på mødet afhænger af personaleleder. HR-afdelingen deltager efter behov.
22. maj 2023	Partshøringsfrist kl. 12.00 (middag)
Ultimo maj måned 2023	Afgørelser om afskedigelser sendes til medarbejderes e-Boks/Digitale postkasse

HR's anbefaling

Det tilsigtes, at en påtænkt afskedigelse, så vidt det er muligt, overleveres på et møde mellem leder, den berørte medarbejder og dennes eventuelle bisidder. Der er alene tale om et overleveringsmøde, hvor medarbejderen eller eventuelt dennes bisidder har mulighed for at stille spørgsmål til den kommende proces.

Alle berørte medarbejdere orienteres om morgenen den 8. maj 2023. HR anbefaler, at medarbejderne indkaldes i tidsrummet 8.15-8.45 og at de skal bekræfte modtagelsen af mødeindkaldelsen straks, og senest kl. 8.45, således de øvrige medarbejdere i instituttet kan få besked senest kl. 9.00 om at berørte medarbejdere nu er orienteret. Overleveringsmøder afholdes den 8. maj 2023 fra kl. 9.30.

Et forslag til hvordan indkaldelse af berørte medarbejdere til møde vedr. overlevering af påtænkt afsked kan finde sted er, at alle medarbejdere bliver bedt om at sidde klar ved deres mail, alternativt en telefon, derhjemme eller på arbejdspladsen, i det fastlagte tidsrum. I løbet af nogle minutter fra det givne klokkeslæt vil de medarbejdere, som ledelsen påtænker at afskedige, modtage en mail eller et opkald fra deres respektive leder. Medarbejderen skal herefter bekræfte modtagelsen samt evt. deltagelse straks.

Hvis ledelsen vælger at orientere de udvalgte medarbejdere pr. telefon, skal denne samtale følges op af en skriftlig mødeindkaldelse (pr. mail) umiddelbart efter samtalen, da vi er forpligtet til at dokumentere indkaldelsen, ligesom vi er forpligtet til at orientere tillidsrepræsentanten, samtidig med medarbejderen (se nærmere under afsnittet *Involvering af tillidsrepræsentanten*).

Uanset hvordan det beslutes, at orienteringen skal finde sted, skal ledelsen sørge for, hurtigst muligt, efter at alle de berørte medarbejdere er orienteret og har bekræftet modtagelsen, at orientere alle instituttets øvrige medarbejdere om, at de berørte medarbejdere nu er orienteret. Der må **ikke** fremgå navne på de berørte medarbejdere i denne orientering, da dette er fortroligt (se nærmere under afsnittet *Tavshedspligt*).



Tilgængelighed på dagen

Ledelsen skal sikre, at alle medarbejdere er tilgængelig den 8. maj 2023.

Hvis der er medarbejdere, som er forhindret i at være tilgængelig grundet arbejdsmæssige forhold, planlagt ferie, planlagt sygefravær eller lignende, skal medarbejderne kontakte lederen med henblik på at aftale, hvordan eventuel orientering og overlevering kan finde sted på dagen den 8. maj 2023.

Medarbejdere som er langtidssygmeldte eller på orlov skal kontaktes og informeres om den foranstående proces hvis de ikke er forpligtet til at læse deres arbejdsmail eller er orienteret på anden vis. Det skal ligeledes aftales med dem, hvordan de evt. kan kontaktes den 8. maj 2023.

Hvis en af de berørte medarbejdere ikke er tilgængelig på dagen trods aftale herom, vil HR-afdelingen efter anmodning fra ledelsen sende brev om påtænkt afskedigelse til medarbejderens e-Boks/Digitale postkasse. Det samme gør sig gældende hvis en af de berørte medarbejdere ikke bekræfter modtagelsen af indkaldelsen den 8. maj 2023 og det ikke på anden vis er muligt at få kontakt til medarbejderen.

Involvning af tillidsrepræsentanten

Ledelsen er forpligtet til at orientere tillidsrepræsentanten når medarbejdere påtænkes afskediget. På AAU sker dette i disse typer af sager i praksis, når medarbejderen modtager mødeindkaldelsen pr. mail, hvor medarbejderens tillidsrepræsentant sættes på i kopi. Det vil fremgå af indkaldelsen, at medarbejderen kan tage en bisidder med til mødet og medarbejderen opfordres til at kontakte sin tillidsrepræsentant. Hvis medarbejderen ikke er repræsenteret ved en tillidsrepræsentant ved AAU, skal medarbejderen selv kontakte den faglige organisation, hvis medarbejderen ønsker at inddrage denne.

Det er medarbejderens eget valg, hvorvidt denne tager en bisidder eller ej og i så fald, hvem den pågældende bisidder er.

Der opfordres til, at tillidsrepræsentanterne står til rådighed den 8. maj 2023 både ift. overleveringsmøder og evt. snakke med medarbejderne.

Øvrige foranstaltninger iværksat på overleveringsdagene

I forbindelse med overlevering af breve om påtænkt afskedigelse anbefaler HR-afdelingen, at medarbejderen får besked om, at der findes tilbud, som de kan vælge at benytte sig af, herunder tilbud om outplacementforløb hvis afskedigelsen fastholdes samt muligheden for at anvende Dansk Erhvervspsykologi (der kan læses nærmere herom i AAU Håndbogen, [Psykologisk Rådgivning](#)).

Tavshedspligt

Ledelsen og tillidsrepræsentanter skal være opmærksomme på, at de er pålagt tavshedspligt indtil der er truffet en endelig afgørelse. Det betyder, at indtil det endelige brev om afskedigelse er sendt, kan hverken ledere eller tillidsrepræsentanter mv. drøfte konkrete sager i relation til afskedigelsesprocessen, herunder navngivne personer, som er påtænkt afskediget mv. med udenforstående, medmindre den enkelte medarbejder klart og udtrykkeligt har givet samtykke.

Tavshedspligten gælder dog ikke den berørte medarbejder. Det er dennes eget valg i hvilket omfang vedkommende ønsker at drøfte sine forhold med andre.



AALBORG UNIVERSITET

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Ø

Dato: 26. april 2023

Bilag 2.3 - Tilbud til afskedigede medarbejdere

Medarbejdere, som bliver afskediget som følge af den aktuelle besparelsesproces får mulighed for at benytte sig af nedenstående tilbud. Hvis FSU og SU har andre forslag til, hvordan de berørte medarbejdere kan hjælpes, herunder hvordan man kan afbøde følgerne af eventuelle afskedigelser, skal dette drøftes i hhv. FSU eller SU..

Psykologisk rådgivning

Medarbejdere, som afskediges, har på ethvert givent tidspunkt mulighed for at benytte sig af psykologisk rådgivning hos Dansk Erhvervspsykologi. Anvendelse heraf skal ske i overensstemmelse med de normale retningslinjer herfor. Læs nærmere herom i [AAU Håndbogen](#).

Outplacement

I samarbejde med Konsulenthuset Ballisager tilbyder universitetet afskedigede medarbejdere outplacement. En nærmere beskrivelse af outplacementforløbet fremgår af bilag 2.4. Bemærk at tilbuddet rummer 7 individuelle møder samt anden bistand og rådgivning. Forløbet afvikles indenfor 8 måneder og skal igangsættes inden fra-trædelsen.

Ønsker en medarbejder at gøre brug af tilbuddet, skal ledelsen og HR-afdelingen orienteres, inden der tages kontakt til Ballisager.

Ballisager er orienteret om den foranstående proces.

Ret til at komme til samtale

En afskediget medarbejder har ret til at komme til samtale i løbet af dennes opsigelsesvarsel, i forbindelse med ledige stillinger, som er slået op inden for hovedområdet (Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet), jævnfør universitetets retningslinjer for personalereduktioner begrundet i institutionens forhold. Det er en betingelse at medarbejderen vurderes formelt kvalificeret til stillingen.

Stillingen søges i henhold til den almindelige ansøgningsprocedure. Det er desuden nødvendigt, at medarbejderen orienterer lederen, hvor stillingen er slået op, om at denne ønsker at gøre brug af retten til at komme til samtale på den opslåede stilling.

Næste skridt – hvorhen og hvordan?

Outplacement-forløb for dig, der skal finde dit nye job

Du står over for et jobskifte. Måske var du forberedt, måske kommer det som et chok.

Uanset om du er rystet eller klar på nye eventyr, står vi klar til at hjælpe dig godt videre til dit næste job. Vi bliver din fortrolige sparringspartner, der tager dig og din jobjagt seriøst. Vi er eksperter i karriere-rådgivning og jobsøgning. Derfor ved vi også, at det kræver målrettet arbejde at få et job, som man trives i.

Vejen derhen kommer an på både din branche, din erfaring og dine kompetencer. Derfor er det vigtigt for os at åbne døre og perspektiver i vores samtaler med dig.



Se introduktions
video

Få fokus på fremtiden

- ✓ Du tilbydes individuelle møder med en outplacement-specialist, der bliver din faste rådgiver og sparringspartner. I aftaler møderne, så det passer med dine øvrige aktiviteter.
- ✓ På første møde vil I sammen afklare, hvad netop du har brug for i din kommende proces. Fokus vil være på hvem du er, hvad du bliver motiveret af, og hvad dit drømmejob er – også hvis du drømmer om en anden branche eller måske andre arbejdsopgaver og ansvarsområder.
- ✓ Derefter hjælper vi med at definere din jobsøgningstrategi, og vi bliver din spillende træner undervejs i din aktive jobsøgningsproces. Den disciplin er vi eksperter indenfor. Vi kan ikke garantere, at du når at finde et job under samarbejdet – men vi ved at, 9 ud af 10 får job under vores forløb.
- ✓ Du kan forvente, at vi aktiverer dit og vores netværk, vi præsenterer dig for ideer til CV, ansøgninger, LinkedIn, kaffemøder og alt derimellem.

Konkret i et outplacement-forløb får du:



Indledende kemimøde - Hvis kemien ikke er optimal, får du et nyt "kemimøde" uden beregning.



Individuelle møder med en outplacement-specialist á 1 times varighed.



Der er **fri og ubegrænset adgang** på mail og telefon mellem møderne.



Bogen 'Moderne jobsøgning' og ballisagers seneste **Rekrutteringsanalyse**.



Adgang til JobSpot

Online platform hvor du har adgang til en masse faktuel viden, videoer, øvelser og templates.



Tilbud om at gennemføre adfærds- og **motivationstesten EASI** som en del af din afklaringsproces.



Ballisager Webinar – inspirerende webinarer med emner såsom LinkedIn, uopfordret jobsøgning mm.



Vi har **kontorer over hele landet**, hvilket betyder, at vi kender det lokale erhvervsliv og at du kan få hjælp tæt på din bopæl.

Har du spørgsmål? Ring til Lotte Birk på telefon 61 78 16 72 eller mail lbi@ballisager.com
Vi ser frem til at møde dig og finde den rigtige vej sammen med dig.

ballisager