|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Vælg et element.  Udkast | **Aalborg Universitet** Postboks 159 9100 Aalborg  **Sagsbehandler:**  Jette Marie Christensen  Telefon: 99 40 93 01  Mail: jmc@mp.aau.dk  Dato: 26-04-2023 Sagsnr.: [Sagsnr.] | | |
| Referat MP SU – Ekstraordinært møde den 26. april 2023 |

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

**Afbud:** TR Jesper Dejgaard, Dansk Metal; TR Anders Aggerholm, 3F

**Øvrige deltagere:** Dekan Mogens Rysholt; TR Michael Eriksen, DJØF; TR Jakob Skovrup Stampe, DM; TR Luise Bolther, HK Lab; samt Camilla Skjødt HR personalejuridisk konsulent og Mathilde Vestergaard HR partner

1. **Godkendelse af dagsorden**

***Indstilling****:* Godkendelse af dagsorden til dagens møde.

Dagsorden godkendt

Referat laves uden angivelse af, hvem der sagde hvad. Referat fra 27.03.23 tilrettes i overensstemmelse hermed. Opfordring til, at referatet kommer hurtigst muligt ud, evt. først uden engelsk oversættelse, som kan lægges ud efterfølgende.

1. **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

B-siden bilag til pkt. 2

Institutlederen redegjorde for den aktuelle situation med udgangspunkt i det udsendte bilag 2.1. Medarbejderrepræsentanterne har fremsendt yderligere et bilag til redegørelsen.

Drøftelse af det fremsendte bilag fra medarbejdersiden:

**Ad 1 vedr. studenterprognosen:**

Institutlederen gennemgik udviklingen i studenteroptag og -bestand jf. bilag 2.1. Prognoser for studenterbestanden hviler primært på historiske data. Der er desværre ikke noget som giver anledning til at tro på en mere positiv udvikling.

Synspunkter fra medarbejdersiden:

* + Det voldsomme knæk/fald i kurven i 2019 og delvis 2020 skyldes lukning i Kbh
  + Hvis vi lykkes med at begrænse frafaldet, vil det have positiv indflydelse
  + Vi har intensiveret indsatsen for at øge optaget, hvordan er det indarbejdet?
  + Efterlysning af konkrete målsætninger og måltal for indsatser f.eks. indenfor rekruttering, investeringer osv. og efterfølgende opfølgning herpå.
  + Der er rigtig mange usikkerheder lige nu: rekruttering, politiske beslutninger (kandidatudd.) osv., så måske skal man udsætte beslutningen til man er klogere?

Ledelsens bemærknnger:

* De øgede rekrutteringsindsatser modvirker forhåbentligt det aktuelle fald i ungdomsårgangene
  + Vi er nødt til at basere vores forventning på universitetets prognoser. Vi kan ikke lave vores egne.
  + Ved samling af kommunikationsopgaverne skal rekruttering af studerende fortsat være i fokus, og der skal laves analyser og strategi.
  + Det vil være mangel på rettidig omhu, hvis vi ikke reagerer på de tendenser vi ser i tallene.
  + Der er nok aldrig et ”rigtigt” tidspunkt. Der vil også fremover opstå usikkerheder om udvikling og vilkår.

**Ad 2 om ekstern omsætning:**

Synspunkter fra medarbejdersiden:

* + Ifølge referat fra SU i august 2022 så økonomien fornuftig ud. Medarbejderne bad dengang om konsekvensberegninger. Hvad skete der frem til at økonomien var presset i november? Vores ansøgningsaktivitet er stor
  + Vanskeligt at øge projektporteføljen med reduktion i personalet, da vi så ikke har ressourcer til at ansøge om og eksekvere på projekterne. Vi mangler strategiske overvejelser om, hvad det er for et institut vi skal blive til.
  + Vi vil gerne som medarbejdere inddrages i diskussion om strategisk retning – det kræver at tilliden bliver genskabt.
  + Når vi skal aflevere 32% af ekstern funding til fællesbidraget, så bliver det svært.

Ledelsens bemærkninger:

* + Der er lagt øget ekstern omsætning ind i budgetterne.
  + Vi har behov for at udvikle og gennemføre generationsskifte på instituttet.
  + Diskussionerne om, hvad det er for et institut, vi skal være, er vigtige.
  + Det som blev drøftet i SU i august, var økonomien for 2022, da vi endnu ikke havde fået indtægtsrammer for 23. På institutseminaret fortalte institutlederen om udfordringerne med faldende ungdomsårgange/studentertal og dermed behov for at øge den eksterne omsætning. Desværre er vi ikke lykkes med at vækste os ud af udfordringerne.
  + Økonomimodellen er ændret, hvilket ikke har hjulpet os. Det er forståeligt, at finansieringsmodellen for fællesbidraget er træls i forhold til funding isoleret set, men økonomien skal ses samlet for at få det rigtige helhedsbillede. Hvis vi ikke hjemtager ekstern funding, så bliver det først galt.

**Ad 3 og 4 om fraflytning af Skjernvej og fastholdelse af renrum.**

Medarbejdersidens synspunkter:

* + Hvis man havde gennemført samflytningen mellem Skjernvej/Fibigerstræde tidligere, så ville instituttet være fuldt bæredygtigt. Medarbejderne har ikke været involveret i disse strategiske beslutninger.
  + Dette er ikke en heksejagt på fysik, men hvis man havde gjort noget tidligere, så havde vi ikke stået i denne situation. Der har tilbage i 2018 været planer om, hvordan fysik kunne få kontorer i Fib 16.
  + Kan vi ikke få mere aktivitet, udlejning e.lign. i renrummet.
  + Renrummet er nedslidt og tæt på udtjent.

Ledelsens bemærkninger:

* + Diskussionen og planerne om renrum har kørt over mange år med BYGST involveret. Der har været bump på vejen. Der har været planer om nybyggeri af laboratorier og kontorer både til MP fysik og Matematik. Hvis de oprindelige planer var realiseret, så havde vi stået med en meget højere husleje. Det valgte man at ændre til et mere bæredygtigt projekt. Processen har ændret sig flere gange.
  + Byggeprisen for renrummet er stukket helt af. Det gør selvfølgelig, at vi genovervejer renrum mv. Vi har også hen ad vejen revurderet projektet. Historisk har fysik været gode til at få projekter hjem, men de er lige nu lidt bagefter - ligesom andre grupper på instituttet.

**Ad 5 Vedr. økonomiske konsekvenser af strategiske beslutninger**

Medarbejdersidens synspunkter:

* + Vi må da få en besparelse som følge af omorganiseringen vedr. kommunikation?
  + Der er påført instituttet udgifter pga strategiske beslutninger både lokale og centrale, som vi ikke har været inddraget i.
  + Vi mangler en strategi, som vi inddrages i udformningen af.
  + Fjern nogle omkostninger ledelsesmæssigt eller centralt i stedet for at fyre i driften.

Ledelsens bemærkninger:

* + Økonomien i forbindelse med ændringerne vedr. kommunikation er endnu ikke på plads, men ressourcerne flyttes, så vi kan ikke forvente en besparelse. Hvis der kommer en besparelse, så indregner vi den selvfølgelig.

Afslutningsvis spurgte medarbejderrepræsentanterne om ledelsen var villig til at flytte sig. Ledelsen konkluderede, at der er mange ting vi ser forskelligt på, og det er vurderingen, at vi er nødt til at reagere.

**Den videre proces.**

Institutlederen gennemgik den videre proces og tilbud til de berørte medarbejdere jf. bilag 2.2-2.4.

Drøftelse:

* + Hvorfor holdes der et overleveringsmøde, hvis der ikke skal drøftes noget? Det er et tilbud til medarbejderne, som de kan vælge at tage imod eller takke nej til. Ledelsen vil gerne stille op til at se medarbejderne i øjnene.
  + Hvor mange skal afskediges? Det afhænger af de konkrete forhold såsom løn, hvor meget der finansieres af projekter osv, så det kan vi ikke sige, men målet er en besparelse på 5 mio. kr.
  + Der blev spurgt til processen efter reduktionen, hvor opgaverne skal løses af færre. Ledelsen gav udtryk for, at man selvfølgelig er nødt til at se på, hvad man kan gøre mindre af eller helt undlade. Det skal ske i dialog med medarbejderne. Medarbejderne efterlyser en procesplan, hvilket ledelsen kvitterede for og vil arbejde på.

Der var ikke bemærkninger til procesplan eller tilbud til afskediget medarbejdere som gav anledning til ændringer.

***Kommunikation:***

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

Medarbejderne på instituttet orienteres ligeledes i overensstemmelse med tidsplanen.

1. **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.

Institutlederen orienterede om situationen. Der kører en proces, hvor 3 lokale medarbejdere er berørt. Der er indlagt en besparelse i processen, som betyder, at der er opgaver, som ikke løses fremover. Vi kender endnu ikke de økonomiske konsekvenser, men udgiften flyttes til fællesservice, så vores fællesbidrag forventes at stige.

Ingen yderligere kommentarer.

***Kommunikation:***

1. **Eventuelt**

Intet