

Meeting date: 23. Februar 2023
Meeting place: 1540-K32
Meeting subject: Budget 2023-2026

Attendees:

Hans Brix (HB), Anne-Mette Siem (AS), Angela Fago (AF), Peter Funch (PF), Mette L. G. Nikolajsen (MLGN), Jesper Bülow Voetmann (JBV), Kathrine Kofoed Jensen/HR-partner (KKJ)

Afbud: Julie Frydenlund Christensen (JF)

Referent: Anne-Mette Siem (AS)

1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

2. Budget 2023-26

De beskrevne udfordringer og ledelsens løsningsforslag til budgettilpasninger.

Bilag:

- Notat om økonomisk tilpasning 2023-2025

3. Evt. drøftelse af afværgeforanstaltninger

Drøftelse og beslutning om afværgeforanstaltninger:

- Muligheden for at komme med forslag til yderligere budgettilpasninger, som kan afværge antallet af nødvendige afskedigelser. Det fremgår af tids- og procesplanen at disse skal sendes til institutlederen **senest den 13. marts 2023 kl.12.00.**
- Beslutter at mulighederne for senior- og fratrædelsesordninger tages i brug inden for de nedenfor beskrevne rammer. Der er frist for ansøgning om frivillig fratrædelse i den **13. marts 2023 kl 12.00.**

Bilag:

- Sagsfremstilling om afværgeforanstaltninger

4. Orientering om den videre proces

Bilag:

- Tid- og proces plan til SU-systemet.

Gennemgang af videre proces. Indkaldelse af alle medarbejdere til møder tirsdag

5. Eventuelt

Ad 1. Bemærkninger og godkendelse af dagsorden

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Budget 2023-26

De beskrevne udfordringer og ledelsens løsningsforslag til budgettilpasninger.



Bilag:

- Notat om økonomisk tilpasning 2023-2025

Baggrund: Fakultetet skal spare. Samlet set 37 mill.

Gennemgang af årsager: Se notatet for uddybning.

Dimensionering, faldende indtægt via basismidler, afledte effekter af krigen i Ukraine

– Nat skal bidrage til AU's egenkapital. Samlet set giver det 37 mill.

Dekanatet har besluttet fordelingen af besparelsen. Tre institutter har særlige udfordringer og skal bidrage særligt: MBG, PHYS og BIO. De fleste andre institutter skal spare lidt, mens MAT og CS rummer it-satsningen og derfor går stort set fri.

Biologi har fået en særbevilling til Aurora på 2 mill. årligt, hvilket reducerer beløbet til 8 mill.

Administrationscenteret skal også spare og også ARTS og BSS. Tech var igennem en runde for to år siden.

Den økonomiske tilpasning betyder at vi skal spare.

Fakultetet skal finde 16 mill i år, der bliver fordelt på alle institutter. I 2024 skal Biologi forbedre resultat med 5 mill og i 2025 med 8 mill.

Det er et bundlinjekrav, og vi må selv finde ud af, hvordan vi forbedrer det. Så det er ikke mejlset i sten at det skal findes via personale reduktioner.

Institutledelsen er i gang med at kigge på hvad der kan forbedre bundlinjen.

Ad 3. Evt. drøftelse af afværgeforanstaltninger

Drøftelse og beslutning om afværgeforanstaltninger:

- Muligheden for at komme med forslag til yderligere budgettilpasninger, som kan afværge antallet af nødvendige afskedigelser. Det fremgår af tids- og procesplanen at disse skal sendes til institutlederen **senest den 13. marts 2023 kl.12.00.**
- Beslutter at mulighederne for senior- og fratrædelsesordninger tages i brug inden for de nedenfor beskrevne rammer. Der er frist for ansøgning om frivillig fratrædelse i den **13. marts 2023 kl 12.00.**

Bilag:

- Sagsfremstilling om afværgeforanstaltninger

Snak om forslag til yderligere budgettilpasninger:

Diverse input:

Vi får færre studerende, hvilket gør det billigere at gennemføre undervisningen. Vi bruger mange penge på censorer, omlægning af kursusprogram til ny virkelighed, hjemtagning af kurser.

PF: Kan vi se på instruktører?

HB: vi kan se på post docs som undervisere.

AF: vi skal have flere ph.d-er . Lige nu har vi dobbelt så mange post doc som ph.d. Det skal vendes om.

HB: vi skal arbejde på at få endnu større inddækning.

HB: vi skal se på kvadratmeter. Kan vi afhænde noget eller få nogen ind, vil det hjælpe. Vi bruger mange penge på husleje.

MN: Mødelokaler og undervisningslokaler er ofte booket uden grund. Kan vi kigge på det?

HB: der skal også være fokus på bedre udnyttelse af undervisningslokaler og –laboratorier. Kortlægning i gang på fakultetsniveau. (Undervisningslokaler er fælles på fakultetet)

Vi har brug for at få alle de studerende ind vi har krav for og have fokus på at mindske frafald.

Studerende tæller i budgettet. Vi må gerne optage udenlandske studerende fra uden for EU – det giver penge i kassen.

Konklusion: Vi kan gøre noget på institutniveau.

Dette forum og andre fora må meget gerne komme med forslag til hvordan bundlinjen kan forbedres. Alle gode råd og ideer er velkomne inde 13. marts. Vi skal arbejde med det i den kommende tid.

Det blev besluttet at mulighed for frivillig fratrædelse samt seniorordning tages i brug som afværgeforanstaltning.

HB: Vi håber at vi kan klare noget via frivillige fratrædelser og seniorordninger med slutdato. Det man opnår med en frivillig fratrædelse er at man opnår en forhandling om hvordan og hvornår man fratræder. Kontra en fyring hvor der er ingen forhandling er. Derudover over lidt ekstra løn.

Seniorordning: man skal være fyldt 60 og kan gå ned i tid men opretholde pension. I en besparelsesrunde vil der være en slutdato inden for relativt kort tid.

Der kan også være mulighed for at man går ned i tid.

Folk der har interesse for ordninger må gerne komme til KK med spørgsmål om anciennitet og til HB om spørgsmål. Man skal inden senest 13 marts give besked om at man har interesse i det, men tingene skal ikke være faldet på plads til datoen. Aftalerne er en forhandling, ikke en rettighed.

Alle kan søge om frivillig fratrædelse. Anciennitet handler kun om hvad man kan få med sig i fratrædelsen.

Ad 4. Orientering om den videre proces

Bilag:

- Tid- og proces plan til SU-systemet.

Gennemgang af videre proces. Indkaldelse af alle medarbejdere til møder tirsdag.

HB: det bliver supersvært, for meget af det vi kan spare på, betyder mere arbejde til os selv. Vi får færre studerende, men det tager et par år.

AU har et kvalificeret ansættelsesstop der udløber med februar. Vi kan også stadig have brug for at ansætte særlige kompetencer, men ansættelse bliver meget restriktiv pga processen.

HB: det bliver en lang proces. Vi ved først i april hvor stor personalereduktion der er brug for. Vi skal køre parallelt med resten af Nat. Fordi det formodentligt bliver over 30 fyringer skal det regionale arbejdsmarkedsråd involveres.

KK: Processen kan ændre sig lidt fordi det gør at særlige regler træder i kræft og komplicere nogen af de bagvedliggende sagsange.

HB: vi går i gang med at lave små arbejdsgrupper der ser på tiltag, der kan medvirke til besparelser. Arbejdet kommer til at løbe i marts.

HB: vi skal finde 2 mill i år. Det betyder blandt at annuum til sektionerne bliver reduceret. Vi kan også være kraftigt tilbageholdende i at tildele lønstigninger i år.

PF og ML: har tilbagemelding fra deres faglige organisationer /TR-systemet at det er en dårlig ide at reducere på lønforhandlingsbudgettet. Der er ingen endelig beslutning om hvad vi gør med lønforhandling på instituttet. HB opfordrer til at vi har en vis tilbageholdenhed, også af hensyn til signalværdien.

Kontakt endelig HB og KK. Vi skal have så åben en proces som muligt.

Ad 5. Eventuelt

Der var ingen punkter

Økonomisk tilpasning på Natural Sciences 2023-25

Faculty of Natural Sciences er en stærk og vigtig spiller i samfundet. Vi uddanner kompetent arbejdskraft, som varetager vigtige funktioner og laver forskning, der bidrager med ny viden og medvirker til at løse de store samfundsudfordringer. Det skal vi fortsat gøre. Men for at vi kan løse vores opgaver, er vi nødt til at have en sund økonomi. Det kræver, at vi handler nu.

Natural Sciences er økonomisk udfordret på de ordinære indtægter

Fakultetet oplever i disse år nogle strukturelle fald i de ordinære indtægter. Den strukturelle udfordring er på 37 mio. kr. om året, og underskuddet skyldes primært faldende uddannelsesindtægter og faldende basismidler. Beløbet svarer til ca. 5% af fakultetets finanslovsindtægter.

Det strukturelle underskud betyder, at der nu er behov for at gennemføre en økonomisk tilpasningsrunde. Målet med tilpasningen er at skabe en robust økonomi på fakultetet, og sikre, at vi i de kommende år både kan bevare vores styrkepositioner og fortsat udvikle nye.

Årsagerne – strukturelle fald i indtægterne fra 2023 og frem

Udfordringerne er ikke nye, men nu er omfanget så stort, at der behov for at lave en tilpasning. Da uddannelsesindtægter og basismidler vil være faldende i en årrække, er vi nødsaget til at lave permanente tilpasninger. Behovet for tilpasningen skyldes, at:

- **Uddannelsesindtægterne falder i de kommende år.** Vores optag på fakultetet er samlet set faldende og i takt med, at den ledighedsbaserede dimensionering af nogle af vores uddannelser får virkning de kommende år, vil optaget falde yderligere. Forventningen er, at vores uddannelsesstilskud frem mod 2026 netto falder med 12 mio. kr. i forhold til niveauet i 2021 (regnet i faste priser.)
- **Indtægten fra basismidlerne er faldende.** Hvert år genberegnes 2% af de samlede basismidler til universiteterne. På nationalt plan sker der en forskydning mellem universiteterne og det samme er tilfældet internt på AU. Genberegningen betyder, at fakultetets andel af basismidlerne bliver mindre i de kommende år. Frem mod 2026 vil vi miste over 20 mio. kr. i forhold til 2021.
- **Nat skal betale sin andel af genopbygningen af AU's egenkapital.** AU imødeser i 2022 et samlet underskud på et trecifret millionbeløb. Underskuddet er en følge af krigen i Ukraine og skyldes stigende udgifter til varme og el samt et tab på de finansielle poster. Underskuddet tærede på AU's egenkapital, og alle fakulteter skal i de kommende år bidrage med overskud til at opbygge egenkapitalen igen. Nat skal frem til 2026 levere et overskud på 5 mio. kr. per år.

Samlet set betyder ovenstående, at fakultetet har en økonomisk udfordring på ca. 37 mio. kr. i faste priser, når vi sammenligner 2026 med 2021.

Forskydninger på tværs af fakultetet

Ud over en samlet økonomisk udfordring på bundlinjen sker der i perioden fra 2021 til 2026 nogle strukturelle forskydninger internt på fakultetet.

For det første er der som nævnt ovenfor nogle uddannelser, der pga. dimensionering eller vigende søgning, får faldende indtægter, mens andre uddannelser har stigende søgning. Fakultetet fortsætter sin digitaliseringssatsning for at kunne imødekomme den store efterspørgsel efter kandidater med stærke digitale kompetencer. Det ændrer fakultetets studenterprofil, og i de kommende år skal der således tilføres flere VIP-resurser til de uddannelser, som vokser, for at kunne varetage den stigende mængde undervisnings- og vejledningsopgaver.

For det andet er forbruget af eksterne midler i de kommende år stigende, og en stigende andel kommer fra private fonde. Dermed vil de eksterne midler udgøre en stigende andel af vores omsætning. Det betyder, at en større andel af TAP og VIP-lønninger samt afledte omkostninger fremover skal finansieres af de eksterne midler. Derfor vil vi i de kommende år udbrede full cost principperne på de eksterne projekter.

Indfasning af tilpasningen i 2024 og 2025

Efter en dialog med rektor er der aftalt en indfasning af tilpasningen i 2024 og 2025.

For det første er Nats resultatkrav i 2024 lempet således, at fakultetet i stedet for at levere et overskud på 5 mio. kr. kan komme ud med et underskud på 1 mio. kr. For det andet er det besluttet at frigive 6 mio. kr. fra fakultetets risikopulje i 2024 til at lempe tilpasningskravet på institutterne.

Samlet set betyder det, at fakultetets økonomiske tilpasning kan ske over to år. Sparekravet bliver dermed 25 mio. kr. i 2024 og 37 mio. kr. i 2025.

	2023	2024	2025	2026
Strukturel udfordring	21	37	40	40
Indfasning, lempet resultatkrav fra rektor	0	6	0	0
Indfasning via Nat risikopulje	5	6	3	3
Tilpasningskrav til institutter og adm center	16	25	37	37

Fordeling af besparelser på institutterne og det administrative center

De økonomiske udfordringer har et omfang, der gør, at det ikke kan absorberes på fakultetsniveauet.

Ved fordelingen af besparelserne på institutterne har dekanatet haft fokus på, at institutterne kan opnå en stabil økonomi. Dekanatet har primært set på forholdet mellem antal VIP og studerende, forholdet mellem ph.d.'er og VIP'er og på institutternes inddækning af afledte omkostninger fra eksternt finansierede projekter.

Den endelige fordeling afspejler både et hensyn til, at institutternes vilkår skal nærme sig hinanden og indeholder samtidig et ønske om et fakultet med stærke fagmiljøer på alle de naturvidenskabelige områder. Derfor afspejler fordelingen af besparelserne også et element af solidaritet mellem institutterne.

Dekanatet har besluttet nedenstående fordeling af besparelsen på institutterne. Nedenstående tal er en yderligere besparelse ift. de resultatkrav, som blev aftalt i forbindelse med budgetprocessen i 2022. Tallet for 2025 er det samlede resultatkrav for instituttet og tallet for 2024 er den indfasning, som har været mulig. Tallene for 2024 og 2025 skal derfor ikke summeres.

Ligesom institutterne er det administrative center på Nat og Tech i forbindelse med tilpasningsrunden blevet pålagt en varig besparelse, der frigiver 4 mio. kr. årligt til Nat.

Dekanatet har besluttet at yde et strategisk tilskud (*) til to institutter til driften af store infrastrukturer. Det drejer sig om et årligt tilskud til infrastrukturen ASTRID på PHYS på 2,5 mio. kr. og et årligt tilskud til forskningsskibet AURORA, som er forankret på BIOL på 2 mio. kr. årligt.

Udgangspunktet er forskelligt på tværs af institutterne. På flere institutter vil der ske relativt store tilpasninger og på disse institutter vil der nu komme en proces, hvor man lokalt identificerer mulige tiltag for at øge indtægterne og reducere omkostningerne. På disse institutter vil det også være nødvendigt at foretage tilpasninger på personalesiden.

Endelig er alle institutter og det administrative center pålagt besparelser i 2023 for at få fakultetets budget til at balancere.

	BIOL	CS	PHYS	GEOS	CHEM	MATH	MBG	iNANO	ADM	IALT
2023	2	2	2	1	2	2	2	1	2	16
2024	5*	0	4,5*	2	2	0	6	2	4	25
2025	8*	0	7,5*	3	2	0	10	2	4	37

Fakultetets fremtid

De næste måneder bliver hårde. Vi kommer til at sige farvel til dygtige medarbejdere og gode kollegaer. Der skal være plads til frustration og en følelse af afmagt.

Men Natural Sciences er et fakultet med et stort potentiale, som vi sammen skal forløse. Vi spiller en vigtig rolle for at løse mange af de store samfundsmæssige udfordringer, herunder behovet for kvalificeret arbejdskraft. Med den tilpasningsrunde, vi nu gennemfører, opnår fakultetet en sund og stabil økonomi, som gør os i stand til at udnytte vores styrkepositioner og forløse det potentiale, vi har.

Mødedato: Torsdag d. 23. februar 2023
Møde: Møde i LSU
Punktejer: IL
Gæst:

Beslutningspunkt (sæt kryds)
Drøftelsespunkt (sæt kryds)
Meddelelsespunkt (sæt kryds)

Lukket punkt (sæt kryds)

☐
☒
☐
☐
☒

Emne
Afværgeforanstaltninger i forhold til økonomisk tilpasning på Nat 2023-2025
Resumé
Beskrivelse af påtænkte afværgeforanstaltninger.
Indstilling
LSU drøfter muligheden for at indgå aftale med medarbejdere, der ønsker en senior- eller fratrædelsesordning i henhold til cirkulære om seniorordninger og cirkulære om fratrædelsesordninger og evt. yderligere forslag til afværgeforanstaltninger til at nedbringe antallet af afskedigelser på instituttet.
Sagsfremstilling
Senior- eller fratrædelsesordning Der indføres mulighed for, at ledelsen i forbindelse med besparelsesrunden kan indgå aftale med medarbejdere, der ønsker en senior- eller fratrædelsesordning i henhold til cirkulære om seniorordninger og cirkulære om fratrædelsesordninger. Rammerne herfor fremgår af: - Cirkulære nr 10091 af 21. december 2021: Cirkulære om seniorordninger - Cirkulære nr 10092 af 21. december 2021: Cirkulære om fratrædelsesordninger For seniorordninger gælder cirkulærets kapitel 2. For fratrædelsesordninger gælder cirkulærets kapitel 2. <u>Seniorordninger:</u> Cirkulæret giver mulighed for, at der mellem leder og medarbejder indgås aftale om seniorordning, herunder nedsat tid med fortsat op til fuld pensionsindbetaling. Aftalen skal formelt indgås med den faglige organisation/tillidsrepræsentanten efter bemyndigelse. Dekanen har besluttet at seniorordninger, som institutlederne indgår som afværgeforanstaltning i den nuværende situation skal kombineres med en aftalt dato for fratræden. <u>Frivillige fratrædelsesordninger:</u> Cirkulæret åbner endvidere for, at medarbejdere med mindst 12 års (i særlige tilfælde 9 års) uafbrudt ansættelse i staten kan søge om en aftale om frivillig fratrædelse. Forhandlinger om en aftale kan kun indledes på anmodning fra medarbejderen. Der vil i alle tilfælde blive tale om en konkret, individuel vurdering. For tjenestemænd gælder særlige vilkår. Frivillige fratrædelsesaftaler kan ifølge cirkulæret indgås inden for følgende rammer: - Udbetaling af et fratrædelsesbeløb svarende til 1, 2 eller 3 måneders løn efter henholdsvis 12, 15 eller 18 års uafbrudt ansættelse i staten.

- Fratrædelsesbeløbene kan i særlige tilfælde forhøjes til 2, 4 eller 6 måneders løn efter henholdsvis 9, 12 eller 15 års uafbrudt ansættelse i staten.
- Der kan aftales tjenestefritagelse af op til 7 måneders varighed.
- Hvis der ikke udbetales fratrædelsesbeløb som nævnt ovenfor, og der ikke bevilges tjenestefritagelse, kan der alternativt indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag.

Indgåelse af fratrædelsesaftaler sker efter en individuel vurdering. Fakultetet har i den sammenhæng en restriktiv holdning til brugen af de tre sidste muligheder.

Medarbejdere, der har ønske om at indgå en seniorordning eller en aftale om frivillig fratræden, skal kontakte nærmeste leder med henblik på en konkret, individuel vurdering. Fristen for anmodning om en sådan ordning er den 13. marts 2023 kl. 12.00.

Institutlederen skal vurdere om en frivillig fratrædelse vil bidrage til at nedbringe antallet af afskedigelser og kan afslå en anmodning om frivillig fratrædelse, hvis medarbejderen har helt specifikke kvalifikationer eller besidder en nøglestilling, der i givet fald vil skulle genbesættes.

Kvalificeret ansættelsesstop

På universitetsniveau har der siden medio 2022 være indført et kvalificeret ansættelsesstop på grund af de ekstraordinære udgifter til energi. Pt er det kvalificerede ansættelsesstop forlænget til udgangen af februar 2023, hvorefter det ophører på AU. Fakultetsledelsen har på mødet den 27. januar 2023 besluttet, at det ikke skal videreføres på Nat. Det er derfor op til den enkelte institutleder nøje at overveje ansættelser i lyset af den aktuelle situation på instituttet.

Kommunikation/involvering

Muligheden for afværgeforanstaltninger behandles i alle Nats institutters LSU den 23. eller 24. februar. 2023. Den 28. februar 2023 informeres alle medarbejdere på Nat via fællesmøde med dekanen, fælles møder på alle institutter, og opfølgende mail til alle medarbejdere.

Sagsbehandler

Linda Torup, Nat-Tech HR

Procesplan ifm. budget 2023-2026 på NAT

Tidspunkt	Aktivitet
26. januar kl.	Afholdelse af ordinært FSU. Mundtlig orientering om den forestående proces og planlagt ekstraordinært FSU den 21. februar.
21. februar kl. 14.15-15.15	Ekstraordinært FSU nr. 1
23- og 24. februar	Ekstraordinært LSU nr. 1
28. februar kl.8	Dekanen orienterer medarbejderne om de forestående besparelser.
28. februar kl. 10.15	Alle institutlederne afholder medarbejdermøder med orientering om de forestående besparelser Medarbejderne på instituttet orienteres om den økonomiske situation, muligheden for at indgå frivillig fratrædelsesaftale eller senioraftale med frist for henvendelse til ledelsen senest uge 11
28. februar kl. 12	Mail med information og tidsplan mv.
13. marts kl. 12	Frist for LSU til at fremkomme med forslag til besparelser på andre poster end lønbudgettet samt Frist for medarbejderes "ansøgning" om aftalt frivillig fratrædelse, såfremt den mulighed er aftalt som en afværgeforanstaltning.
19. april	Ordinært FSU
Uge 17	Ekstraordinært LSU nr. 2
Uge 17	Orientering til medarbejderne om det tilbageværende sparekrav og den videre proces. Herunder samlet antal stillingsnedlæggelser fordelt på fratrædelsesaftaler og forventede påtænkte afskedigelser. Udmelding via mail samt fysisk møde.
Uge 20	Orientering til relevante tillidsrepræsentanter om navne på dem, der får partshøringsbrev.
Uge 20	Indkaldelse til og afholdelse af samtale med de medarbejdere, der påtænkes afskediget efter den proces, der er drøftet i LSU.
Uge 23/24	Afsendelse af afskedigelsesbreve (via e-boks) i overensstemmelse med den proces, der er besluttet i LSU.
Uge 24	Orientering til alle medarbejdere i de berørte enheder
26. juni	Ordinært FSU
Uge 24	Iværksættelse af outplacementforløb/kompetenceudviklingsaktiviteter for afskedigede medarbejdere.
Juni – juli – august	Kommunikation med tilbageværende medarbejdere om prioritering, opgaver m.v.

August/september	Opsamling på processen og status i LSU (på et ordinært møde).
Efterår/vinter 2023	Afskedigede medarbejdere fratræder afhængigt af varslets længde.

CONFIDENTIAL