



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Institutrådsmøde 5. februar 2019

Kl. 9.00-12.00, Fib11-93

Medlemmer:

Christian Nielsen (formand), Jacob Rubæk Holm (VIP), Olav Juul (VIP), Michael Simonsen (TAP), Inger Katrine Hansen Kehlet (studenterrepræsentant HA), Amanda Javadi-Niaazary Vesterlind (studenterrepræsentant OECON)

Afbud: Helle Arenshøj (TAP), Louise Hansen (VIP), Allan Næs Gjerding (VIP),

Observatører fra forskningsgrupper uden valgte medlemmer:

Ina Drejer, Niels Sandalgaard, Finn Olesen

Afbud: Michael Fast, Morten Lund, Erik Werlauff/Jesper Seehausen

Inviterede forskningsgrupeledere fra grupper med valgte medlemmer:

Christian Østergaard

Afbud: Lars Ehlers, Kenneth Mølbjerg Jørgensen

Sekretær for udvalget:

Mette Hjorth Rasmussen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

2. Godkendelse af referat(er)

CRØ: Ønsker sin kommentar om økonomien ændret, så fokus er på, at det var mere usikkert tidligere.

3. Orientering fra institutlederen og mulighed for at debattere den nuværende situation

CHN orienterede om hvad ledelsen må og ikke må frem til 1. marts. Ledelsen må ikke snakke om navngivne personer, antal og specifikke forskningsområder. Afskedigelserne kommer ikke til at påvirke STÅ-produktionen i foråret på grund af folks lange opsigelsesvarsel. Processen har været designet til at skulle rumme alle fem fakulteter. Der er lavet udvælgelseskriterier fra central hånd, som er forelagt de forskellige samarbejdsorganer. På HSU og FSU har kriterierne været drøftet. Kriterierne var meget subjektivt orienteret og giver mulighed for at lave en helhedsvurdering. Ledelsen må ikke give yderligere begrundelse end den økonomiske situation og hvem der passer ind i den fremtidige profil. De besparelser der er blevet lagt frem er baseret på 2019, men hvis vi kigger på 2020 skal vi spare endnu mere. CHN har fokuseret på 2020 og 2021 med et ønske om, ikke at skulle afskedige endnu en gang. Samtidig har han valgt at prioritere overgangsstillinger.

Det blev diskuteret, hvor meget der kan meldes ud om den fremtidige retning for instituttet. CHN vil præsentere programerklæringen for business school til medarbejdermødet torsdag d. 7. februar.



AALBORG UNIVERSITET

Den forudgående planlægning blev diskuteret og der blev stillet spørgsmålstegn ved, hvorfor der ikke var en tydeligere plan klar for den forestående business school inden de påtænkte afskedigelser blev effektueret. Så ville der være bedre forståelse for beslutningerne.

CHN forsikrede om, at der arbejdes efter mål, men at det ikke har været muligt, at have en plan klar i forbindelse med de påtænkte afskedigelser, fordi ændringerne i organisationen har pågået under hele det sidste år.

OJ: Jeg synes vi manglede at få drøftet igennem hvordan instituttet omdannes til en business school. Der er behov for mere synlig og nærværende ledelse, som vi håber kommer nu.

JRH: Der mangler retning og jeg ser ingen interne mails. Det er som om organisationen står stille. Vi skal have noget fremdrift.

Afskedigelsesprocessen blev debatteret. Særlig længden af processen blev fremhævet som problematisk. Desuden efterlader den pågående høringsrunde organisationen i et limbo, hvor man ikke kan agere på de problemer, som de påtænkte afskedigelser skaber.

Budgettet og besparelser blev drøftet. Rådet bad om at se et budget. Budgettet er tidligst klar efter 1. marts. IØL kommer ud af 2019 med et underskud fordi effekten af afskedigelser først bliver synlig i 2020 grundet lange opsigelsesvarsler. Det betyder også, at de andre institutter dækker ind for os i 2019. I 2020 dækker vi os selv ind. De andre samf-institutter har haft bedre afværgeforanstaltninger, hvilket rent budgetteknisk betyder, at de lettere kommer i mål i 2019.

Muligheden for at advare om omfanget af påtænkte afskedigelser blev diskuteret. CHN forklarede, at han ikke har måttet opfordre nogen til at gribe mulighederne for afværgeforanstaltninger, han har blot måttet informere om at de var der. Han har derfor informeret om det på medarbejdermøde, men har ikke kunnet gøre yderligere i den sammenhæng. Datagrundlaget fra ØA har heller ikke gjort det muligt, at sige mere tydeligt, at omfanget var stort. CHN blev opfordret til at kommunikere til medarbejdermødet, hvad han selv ville have gjort anderledes i processen og at ham kæmper med/mod nogle retningslinjer fra rektor og HR i forhold til hvad han kan.

Beløbene for besparelser blev diskuteret. Folk har ikke opfattet, at der skulle ske yderligere besparelser i 2020 og har derfor fokuseret på 6,5 mio. der skulle spares i 19 på fakultetet og forholdt sig til det. Det betyder, at folk er overraskede over omfanget.

CHN forklarede, at hvis vi kun styrede efter 2019 havde vi skullet afskedige flere, fordi effekten af afværgeforanstaltningerne var så lav.

Vigtigheden af, at vi fortsat skal være en god arbejdsplads blev understreget, både i forhold til at de påtænkt afskedigede skal have en god sidste tid på instituttet og for at undgå, at de tilbageværende medarbejdere søger væk.



De ansættelser der var i spil i efteråret er pt. i bedømmelse. Det vides ikke om de bliver gennemført.

Tilbud til de påtænkt afskedigede blev gennemgået:

- Fritstilling, Rektor siger nej
- DVIP, det er risikabelt
- Emeritus, det er risikabelt

Det er ikke instituttet der står i vejen der. HR siger, at det svarer lidt til at man siger man ikke kan bruge folk, men så lidt alligevel. Det kan hurtigt blive til en sag.

I forhold til opgaver på TAP-siden vil der nok blive nogle opgaver vi ikke kan løse længere. Vi kan ikke diskutere det mere konkret før efter 1. marts.

Fastlærerdækningen blev diskuteret. Såfremt folk bliver her opsigelsesperioden ud, opstår der ikke huller i foråret. De timer der evt. skal dækkes ind bliver en efterårsproblemstilling.

Budgetudfordringerne blev vendt.

Samfs interne budgetmodel rammer først senere, mens pause på EBA'en, selvdimensioneringen, omfordelingsbidraget og rektors budgetmodel rammer nu. Differencen fra 7-9 mio handler om at STÅ-prognosen bliver ændret.

Vi satser på at få det samme for eksterne bevillinger, som der er budgetteret med i 2018. Vi bliver målt på BFI fremadrettet. Det er ikke afgjort endnu om vi kan forhøje HA indtaget. Den beslutning ligger hos dekanen.

Funktionsbeskrivelsen for de nye sektionsledere blev diskuteret:

JRH: Der står at sektionslederen skal bistå IL og VIL i at få den enkelte til at producere BFI.

CHN: Det er måske uhensigtsmæssigt formuleret. Tanken er, at Ina har det overordnede ansvar, mens BFI-budgettet planlægges i et samarbejde mellem sektionsleder og forskningsgruppeleder.

Dekanen vil have at institutterne skal kæmpe mod hinanden og hvor vi skal have et incitament til at lave mere. Andre institutter har fastlærerdækning på over 100 pct. Vi får færrest basisforskningsmidler. Jeg har råbt højt. Det samme gjorde Birgitte, men der bliver ikke lyttet.

Der bliver budgetter på sektionsniveau på ting som rejser og bogproduktioner mm. Mie kommer til at sidde med budgetterne. Det økonomiske ansvar for ansættelser ligger stadig hos IL og dekanatet. Sektionsbudgetterne reflekterer størrelsen, men er ikke en direkte kalkule på decimaler. Det betyder heller ikke, at der er tvunget samarbejde mellem de grupper der er i samme sektioner. Det betyder, at grupperne har samme personaleleder.

Hvis man ønsker at være med i flere grupper, vælger man en primær gruppe, hvor ens personaleledelse forankres. Men man er ikke låst fast.

Der skal mere fokus på, at der tænkes langsigtet i forhold til, hvad grupperne har af budgetbehov, så dem der rejser eller holder særlige events sidst på året har muligheder på lige fod med andre.

Økonomien for eksterne projekter holdes på institutniveau



I forhold til ressourcefordeling skal vi væk fra, at den enkelte medarbejder bliver kontaktet direkte af dem der skal bruge ressourcerne. Der skal styring på, så der er kig på, at det ikke er den enkelte der gang på gang skal sige ja til ting. Samtidig skal det kobles sammen med en karriereudvikling. Det bliver sektionslederen der skal bede folk påtage sig ekstra arbejde, men fordi de har personaleansvaret kan de også indgå aftaler om, hvordan det lønner sig på længere sigt. Vi kommer også ud over den personlige bebrejdelse over, at folk ikke kan styre deres timer, fordi man kan indgå aftaler med sektionslederen om hvad man så ikke skal lave.

De projekter, som drives af medarbejdere der er påtænkt afskediget håndteres efter 1. marts, når vi kan diskutere konsekvenserne.

4. Funktionsbeskrivelse, forskningsgruppeleder

sendes til kommentering ved fgl. Mette samler og Udkastet grupperes og sendes ud med dagsorden til næste møde.

5. Kommunikation fra mødet

6. Eventuelt