

# Referat

|                           |  |              |
|---------------------------|--|--------------|
| <b>Emne:</b>              | Ekstraordinært Møde i Akademisk Råd  | 25. maj 2023 |
| <b>Dato og tidspunkt:</b> | 22. maj 2023   |              |
| <b>Sted:</b>              | Teams  |              |
| <b>Deltagere:</b>         | Mette Præst Knudsen, Peter Møllgaard, Peter Starke, Oliver Baumann, Kristina Siig, Kim Klyver, Simon Kleinschmidt Salting, Dorthe Sjørlev Rasmussen, Domen Bajde |              |
| <b>Afbud fra:</b>         | Ajshe Braimi, Anders Vile Michaelsen, Nanna Louise Dideriksen, Christian Kronborg, Egon Noe og Karla Douw  |              |
| <b>Referent:</b>          | Line Bækgaard Mulbjerg   |              |

## 1. Velkommen

Formanden takkede Rådet for at samles til ekstraordinært møde.

## 2. Status på og evaluering af KOP23

### Status

Dekanen orienterede om, at afklarings- og afværgesfasen, beslutnings- og udvælgelsesfasen og orienteringsfasen er afsluttet og nu går vi ind i afbødefasen. Partshøringsfasen blev overstået d. 17. maj, og d. 22. eller 23. maj træffer Rektor endelig beslutning om afgørelser. Herefter meldes tilbage til arbejdsmarkedsrådet, der sendes afskedigelsesbreve og kommunikationen begynder i følgende tre trin:

1. *23.-26. maj:* Medarbejdere indstillet til ansøgt afsked / ændrede vilkår modtager besked om rektors beslutning. Når medarbejderen har modtaget besked om rektors beslutning/indgået fratrædelsesaftale, aftaler lederen nærmere med medarbejderen omkring udmelding til kolleger/opgaver i opsigelsesperioden for opsagte eller fremadrettet for medarbejdere der har fået ændret vilkår/evt. fritstilling hvis medarbejderen er opsagt, sidste arbejdsdag. evt. afslutningsmarkering.
2. *23.-26. maj:* Institutlederen/sekretariatschefen/områdechefen kommunikerer til egen enhed om resultat og konsekvens af tilpasningsprocessen i egen enhed (på institut, i sekretariat eller i områder), herunder om antallet af nedlagte stillinger og om opgavebortfald el.lign. Lederen fortæller endvidere, at der kommer samlet information om tilpasningerne på fakultetet, i Fællesadministrationen og på SDU onsdag den 31. maj, som dermed afslutter tilpasningsprocessen.
3. *31. maj:* Kommunikation på tværs af SDU om konsekvenserne af tilpasningsprocessen

I forlængelse heraf var der følgende spørgsmål fra Rådet:

- Er det muligt at komme nærmere ind på, hvordan situationen er på SAMF? Hertil svarede Dekanen, at det ikke er muligt, idet kommunikationsplanen lægger op til samlet udmelding d. 31. maj. Det blev dog nævnt, at der er tale om færre egentlige afskedigelser end frygtet, idet mange har valgt at indgå frivillige aftaler.
- Er der arbejdet med muligheden for fritstillinger? Hertil svarede dekanen, at der i den aftale, der er lavet md HSU, indgår mulighed for fritstilling efter 1, 2 eller 3 måneder. Rammeaftalen ligger frit tilgængelig på SDUnet.

Dekanen orienterede om, at det ligger ledelsen på sinde at tage godt afsked med de medarbejdere, der skal forlade fakultetet, og tage godt hånd om de medarbejdere, der bliver. På den anden side af d. 1. juni vil der blive kommunikeret mere om vores strategi, som skal bruges til at skabe ny energi i organisationen. Det skal gøres med omtanke og respekt for den afsluttede proces.

Dekanen opfordrede desuden Rådet til at komme med forslag til, hvordan fakultetet på en god måde kan komme videre efter KOP23.

#### *Evaluering/*

Dekanen orienterede om, at alle input skal samles inden sommerferien. Det er lagt op til en bred og åben proces. Idet evalueringsspørgsmålene er kommet så sent, så tager vi en runde nu og efterfølgende kan bemærkningerne sendes til Line.

Der er fra Rektorsekretariatets side formuleret følgende evalueringsspørgsmål:

#### **1. Hvad er – omstændighederne og opgaven taget i betragtning – gået godt?**

- *Hvad er vigtigst at tage med til lignende situationer/processer i fremtiden?*

#### **2. Hvor har der været udfordringer?**

- *Hvad kan evt. gøres bedre i lignende situationer/processer i fremtiden*

#### **3. Hvad er det vigtigste at være opmærksomme på nu – for ledere, i samarbejdsorganisationen, i arbejdsmiljøorganisationen, i SDU HR – ift. at få organisationen godt videre efter tilpasningsprocessen?**

Herefter blev ordet givet frit ift. feedback på de tre spørgsmål. Rådet gav følgende bemærkninger og kommentarer:

- Det har været træls, men processen har været hurtig – og det har været godt. Derudover er der gjort et godt stykke arbejde i afværgfasen med at finde en ret stor andel af det krævede sparemål. Der er imidlertid en stor usikkerhed i Jylland. Der skal overflyttes et center og uddannelser til statskundskab og dermed inkluderes nye fagligheder. Derudover skaber det usikkerhed, at der skal ansættes en ny institutleder på det jyske campus. Det skaber meget usikkerhed, at Steffen (Korsgaard, red.) ikke fortsætter. Dekanen kvitterede for de to første betragtninger og orienterede i forlængelse heraf om, at

både institutleder i Esbjerg og Kolding har været taget med på råd ift. processen og de inddrages i et meget tæt parløb i den kommende integrationsproces. Det vil afspejle sig i flere tværgående arbejdsgrupper. Derudover fortalte dekanen, at følgende designkriterier indgår i arbejdet med et nyt institut: Ét institut. én IL og to VIL (med tjenestested på hver deres campus), konsolidering af forskningsgrupper og konsolidering af administrationen.

- Der har været meldt en meget klar proces ud fra begyndelsen, og man har formået at holde sig til den proces, hvilket er positivt. I tillæg hertil har det virket som om, at der har været en accept af de lokale løsninger, der er blevet fundet. Det er væsentligt at interessere sig for, hvordan vi håndterer det, at der nedlægges enheder, fx i forsknings-samarbejder, når nogle skal i nye enheder – her risikerer vi viden- og kompetencetab. Dekanen svarede hertil, at det er en meget væsentlig opmærksomhed – og at der ift. overdragelsen af CLF og Sociologiuddannelserne er etableret et godt samarbejde mellem Signe (Pihl-Thingvad, red) og Torben (Damgaard, red).
- Processen har – sammenlignet med i 2015 – været meget professionel. Den har dog også fremstået mere bureaukratisk og mindre menneskelig. Det har nok afbødet nogle negative konsekvenser, men måske samtidig gjort noget ved den positive stemning, der kunne være forbundet med at være en enhed, der ikke blev ramt.
- Det er væsentligt at tage hånd om de internationale, yngre medarbejdere, som ikke kender det danske arbejdsmarkeds systematikker og derfor ikke er vant til sådanne processer. Meget væsentligt at understøtte, at de ikke mister motivationen. Dekanen svarede hertil, at han meget gerne stiller sig til rådighed ift. at forklare "tenure" i en dansk kontekst, der jo adskiller sig fra den internationale forståelse.
- Det er væsentligt, at vi husker, at der ikke er ændret grundlæggende ved den trussel, der vedrører et faldende studenteroptag, særligt på Campus Esbjerg og Campus Kolding. Det kan bekymre, at man nu med kort afstand vil udbyde den samme HA-uddannelse (generel). Kan det risikeres, at vi om få år skal igennem endnu en øvelse af samme slags? Derudover er det væsentligt at være opmærksom på, at den kommende fusionsproces er en meget ressourcekrævende udviklingsopgave, der skal gennemføres samtidig med, at driften skal fortsætte. Dekanen svarede hertil, at han er enig i den grundlæggende udfordring med studenteroptaget. På den korte bane vil der blive kørt særlige rekrutteringskampagner målrettet de jyske campusser. Endvidere vil det på den lange bane blive adresseret med igangsættelsen af arbejdet med strategien. Endelig er budgetmodellen ved at blive oversat til SAMF og det giver muligheder for at lægge særligt vægt på de jyske campusser. I forhold til opmærksomheden omkring udvikling vs. drift udtrykte dekanen enighed. Inddragelsen er vigtig, men det skal ske i respekt for medarbejdernes tid.
- Man kan være nervøs for den overgang, der skal ske nu fra "krisemode" over til det mere positive og fremadskuende. Det er vigtigt med en strategi, men måske skal der mere til - for kan vi reelt lave mere med færre ressourcer? Bekymringerne skal tages meget alvorligt, hvis vi skal komme godt videre. Hertil bemærkede dekanen at han meget gerne modtager gode råd ift. den videre vej frem – og at Fakultetsledelsen meget gerne vil i dialog, som tilfældet var, da de tog på rundtur i det jyske.

- Kommunikationen eksternt til medierne var uheldig, da nedlukning af profiler og linjer blev fortolket som egentlige uddannelseslukninger. Det havde nogle uheldige virkninger, fx ift. bacheloruddannelsen i *Market and Management Anthropology*.
- Det er væsentligt med et grundigt bearbejde ift. at afdække potentielle udfordringer relateret til undervisning, vejledning, forskningsinvolvering, i lyset af at nogle af vores kollegaer stopper.
- Det er for tidlige at begynde at evaluere – det er ikke respektfuldt ift. de medarbejdere, der faktisk endnu ikke endnu har fået endelig besked. Kommunikationen har været distanceret og poleret – og med afstand til de berørte. Det gælder især ift. det, der er gået ud eksternt, jf. også kommunikation om uddannelseslukningerne. Det er væsentligt, at der kommunikeres, at vi nu går ind i en fase, der vedrører, at vi tager hånd om hinanden, når tidligere kollegaer forlader os. Det er nu, det bliver tydeligt, hvad der reelt er sket. Det er væsentligt at være klar over, at processen med besparelser kommer til at trække lange spor, især fordi det vedrører en organisationsændring. Rådet er naturligvis meget interesseret i det videre forløb.
- Dekanen bemærkede hertil, at han er enig i betragtningen om, at det er en svær kommunikationsopgave, de lokale ledelser står over for. Ift. uddannelserne, har Fakultetsledelsen skrevet en kronik, der fortæller, hvad der er op og ned ift. uddannelseslukningerne. Dekanen udtrykte enighed i, at evalueringen er påbegyndt lidt tidligt. Der blev sat en frist for hørings svar til evalueringen d. **7. juni 2023**.

### 3. Evt.

Formanden orienterede om, at der skal findes en ny formand til Universitetsrådet, idet den nuværende formand skal være institutleder på Saxo-instituttet. Universitetsrådet skal således konstituere sig med en ny formand for den resterende valgperiode (31. december 2024).