

SDU Økonomi 2023-2026

Kontrolleret opbremsning

Fortroligt SU møde på SAMF
21. marts 2023



Dagsorden

1. Dagsorden for mødet
2. Ledelsens redegørelse for tilpasningsbehovet og efterfølgende drøftelse
3. Drøftelse af den videre proces
 - Personalepolitiske principper
 - Samarbejdsudvalgets rolle
 - Organisering og procesplan
 - Drøftelse af forslag til afværgeforanstaltninger
 - Drøftelse af kommunikation
 - Drøftelse af de mere langsigtede konsekvenser, herunder justeret tidsplan for lønforhandlinger 2023
4. Evt.

Dagsorden

1. Dagsorden for mødet
2. Ledelsens redegørelse for tilpasningsbehovet og efterfølgende drøftelse
3. Drøftelse af den videre proces
 - Personalepolitiske principper
 - Samarbejdsudvalgets rolle
 - Organisering og procesplan
 - Drøftelse af forslag til afværgestiltninger
 - Drøftelse af kommunikation
 - Drøftelse af de mere langsigtede konsekvenser, herunder justeret tidsplan for lønforhandlinger 2023
4. Evt.

Formål

- SDU har god likviditet og opsparing.
- SDU's økonomi er udfordret af ændrede rammevilkår og ændrede søgemønstre.
- Bestyrelsen har vedtaget budget 2023 med en kontrolleret opbremsning for at dæmpe og reducere omkostninger.
- Materialet indeholder en økonomisk vurdering pr. medio marts 2023.

Indhold

- Formål
- Situation
- Søgetal og prognose for optag 2023
- SDU – vurdering af situation

Situation

Bestyrelsen og rektoratet ser med alvor på den økonomiske situation.

Budget 2023 indeholder en kontrolleret opbremsning med endelig beslutning om tilpasning, når søgetal til kvote 2 er kendt i 2023.

- Rektoratet ser med alvor på den økonomiske situation
 - Risiko for faldende indtægter pga. demografi, søgning og renter
 - Risiko for stigende omkostninger pga. prisstigninger
 - Risiko for betydelige forandringer i uddannelseslandskabet som følge af nyt regeringsgrundlag og ny regering.
- SDU's økonomi har en god likviditet og opsparing, som giver universitetet mulighed for at gennemføre en kontrolleret opbremsning for at tilpasse omkostninger til lavere færre indtægter på Finansloven fremadrettet.
- Kontrolleret opbremsning i 2023
 - Der igangsættes en kontrolleret opbremsning, som dæmper en række omkostninger i 2023 og fremad
 - Når de politiske rammebetingelser og søgemønstre til SDU's uddannelser er kendt i marts 2023, træffer direktionen beslutning om yderligere tilpasning af universitetets økonomi.

Prognose for optag 2023

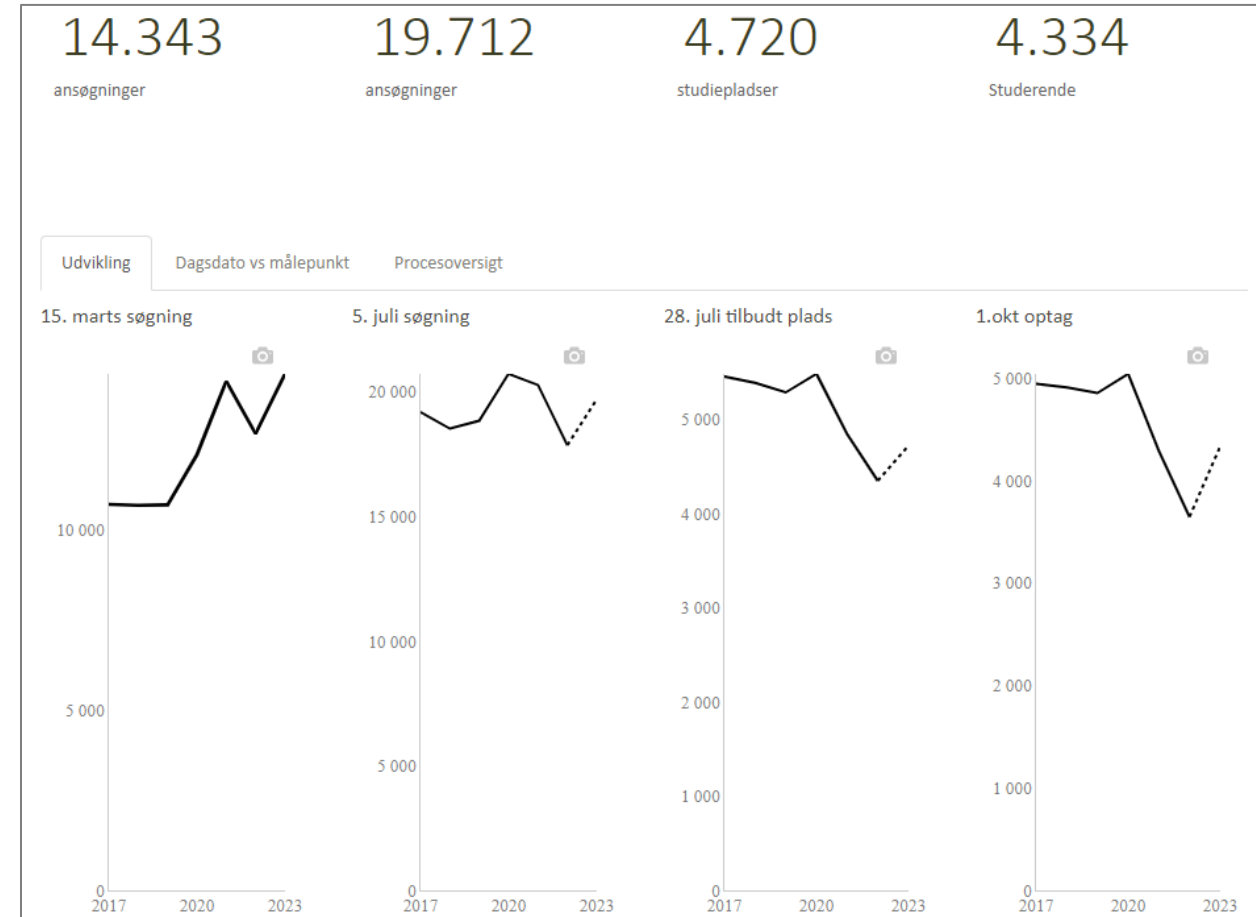
Kvote 2 søgetal i 2023 viser fremgang på 12% i 1. prioritetsansøgninger.

Marts 2023-prognosen for optag i 2023 er baseret på kvote 2 søgetal medio marts 2023.

Prognosen indikerer, at optaget i 2023 vil være på niveau med optaget i 2021 for SDU samlet set.

Optaget i 2023 vil formentlig ikke være tilbage på niveau med 2019 og 2020.

Der er forskelle mellem uddannelser, fakulteter og campusser.



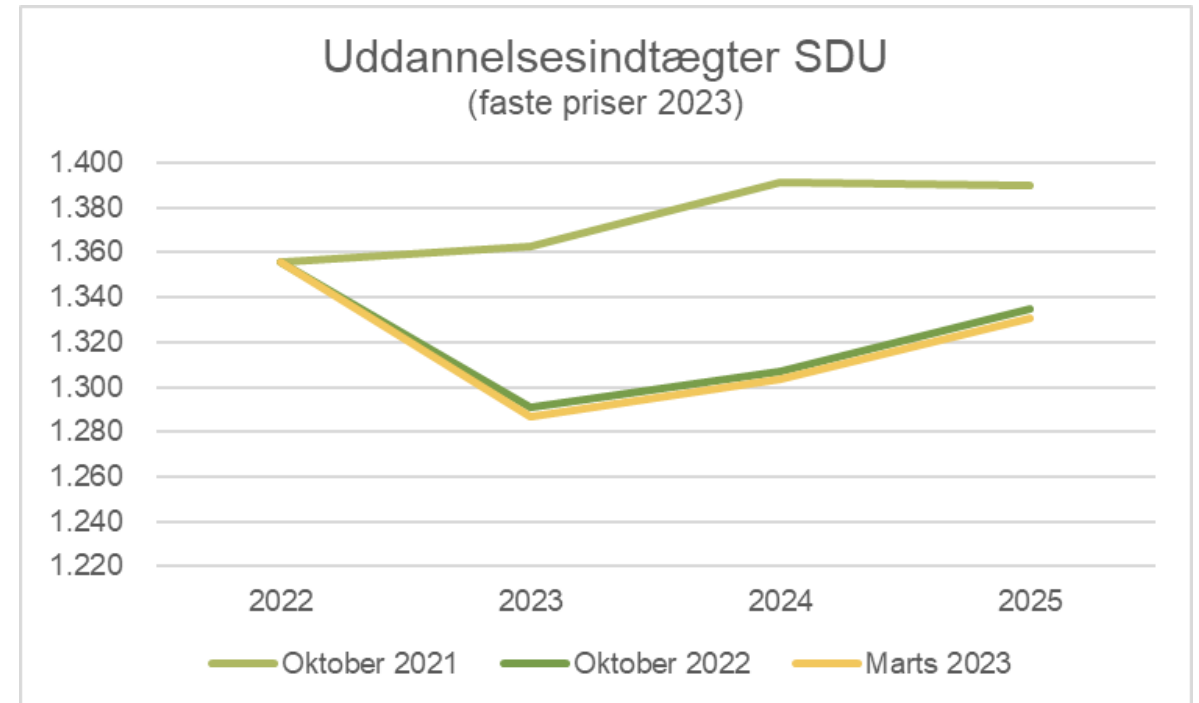
Uddannelsesindtægter, faste priser 2021 - 2023

Søgetal til kvote 2 marts 2023 indikerer det forventede optag af studerende pr. 1. oktober 2023.

Marts 2023-prognosen ligger en smule under oktober 2022-prognosen, som lå til grund for budget 2023.

Marts 2023-prognosen er fortsat under den tidligere oktober 2021-prognose. Dvs. at marts 2023-prognosen indikerer, at SDU i 2023 ikke genvinder optaget af studerende i 2019 og 2020, og dermed heller ikke de tabte uddannelsesindtægter.

Prognosen dækker over store forskelle på tværs af de enkelte uddannelser, fakulteter og campusser.



Uddannelsesindtægter (faste priser 2023)	Prognose	2022	2023	2024	2025
Budget 2022	.Oktober 2021	1.356	1.363	1.391	1.390
Budget 2023	.Oktober 2022	1.356	1.291	1.307	1.335
Budget 2023	.Marts 2023	1.356	1.287	1.303	1.330
Forskel mellem oktober 2021 og marts 2023		-	76	- 88	- 60

Samlet budget 2023-2026

Forventet underskud i 2024 på -75 mio.kr og -79 mio.kr. hvis 2023-prognosen indregnes.

Omkostningssiden falder fra 2023 til 2026, da hovedområderne har indlagt ikke-realiserede korrektionspuljer for at nedbringe omkostningerne.

Havde marts 2023-prognosen indikeret flere uddannelsesindtægter end forventet, kunne ledelsen nedskrive eller fjerne nogle af de ikke-realiserede korrektionspuljer på omkostningssiden.

Da marts 2023-prognosen ikke indikerer flere indtægter til SDU eller hovedområderne, er det nødvendigt at realisere en række korrektionspuljer for at nedbringe omkostningsniveauet på SDU.

Mio.kr.	Budget 2023	Budget- overslag 2024	Budget- overslag 2025	Budget- overslag 2026
Ordinær virksomhed				
Indtægter	2.618	2.634	2.666	2.680
Omkostninger	2.786	2.710	2.655	2.600
Resultat	-168	-75	11	80
Marts 2023-prognose		-4	-5	-4
Resultat inkl. marts 2023-prognose	-168	-79	7	75
Ekstern virksomhed				
Indtægter	1.075	1.075	1.102	1.121
Omkostninger	1.075	1.075	1.102	1.121
Resultat	0	0	0	0
Samlet resultat inkl. marts 2023-prognose	-168	-79	7	75

En korrektionspulje kan dels være drevet af øgede omkostninger, eksempelvis prisstigninger eller øget afsætning til indflytning i nybyggeri, eller være drevet af manglende indtægter til hovedområdet, eksempelvis faldende uddannelsesindtægter eller faldende interne fordelte midler til hovedområdet.

SDU – vurdering af økonomisk situation (1/2)

Universitets situation

SDU's samlede økonomi er under pres på grund af de senere års fald i antallet af optagne studerende samt øget økonomisk usikkerhed i samfundsøkonomien med stigende priser, renter og omkostninger til følge.

SDU's ledelse iværksatte i efteråret tiltag for at dæmpe universitetets omkostninger ved en kontrolleret opbremsning i tre trin

- 1) Reduktion i husleje- og bygningsdriftsomkostninger (ca. 20 mio.kr. årligt inden for de næste 3-4 år).
- 2) Dispositionsbegrænsning i 2023 (36 mio.kr.).
- 3) Vurdering af situation og beslutning om yderligere tiltag, når søgetal til kvote 2 er kendt.

Prognose for optaget 2023

SDU's ledelse har endvidere afventet søgetal til kvote 2 medio marts 2023 for at få en indikation af optaget i 2023.

Den samlede nedgang i de senere år ser ud til at blive bremset med det forventede optag i 2023.

Men prognosen for optaget af studerende i 2023 peger samtidig på, at SDU ikke genvinder niveauet for de årlige optag i perioden 2017-2020.

SDU ser heller ikke ud til at genvinde de tidligere forventninger til uddannelsesindtægter. Prognosen af marts 2023 indikerer, at universitetet vil miste -88 mio.kr. i 2024 og -60 mio.kr. i 2025 i forhold til forventningerne i oktober 2021.

Prognosen dækker over store forskelle på tværs af de enkelte uddannelser, fakulteter og campusser.

SDU – vurdering af økonomisk situation (2/2)

Tilpasning af økonomien fra 2024

Ledelsen har vurderet den samlede økonomiske situation i lyset af det betydelige niveauskifte i universitetets uddannelsesindtægter og det gældende budget med korrektionspuljer på omkostningssiden.

Ledelsen har besluttet at foretage tilpasning af universitetets økonomi på **95 mio.kr. årligt fra 2024**.

Tilpasningsbehovet svarer til ca. 2,8 procent af SDU's samlede indtægter i 2022.

Besparelserne har et omfang, hvor ledelsen desværre ikke kan afvise, at det bliver nødvendigt at foretage tilpasninger i universitetets aktiviteter samt gennemføre uansøgte afskedigelser af ansatte.

SDU's ledelse vil nu igangsætte afværgeforanstaltninger.

Forskellig situation på hovedområderne

Hovedområderne står i forskellige situationer i forhold til de faldende indtægter, øgede omkostninger og ikke-realiserede korrektionspuljer.

Tilpasningsbehovet er derfor fordelt forskelligt mellem hovedområder.

Mio.kr.	HUM	NAT	SAMF	SUND	TEK	FA	SDU
Årligt tilpasningsbehov fra 2024	11	16	14	30	8	16	95

Frem mod 2027 har flere hovedområder desuden brug for at finde yderligere driftsmæssige optimeringer, som kan øge indtægter og/eller reducere omkostninger for at få en bæredygtig økonomi på længere sigt.

Disse driftsmæssige optimeringer ligger ud over det årlige tilpasningsbehov på 95 mio.kr. i 2024.

SAMF - vurdering af økonomisk situation

Økonomisk situation

Fakultetets indtægter stammer i overvejende grad fra uddannelsesområdet. Vigende indtægter på både heltids- og deltidsuddannelser førte til nødvendige tilpasninger i 2016 og i 2019.

I 2019 var de samlede indtægter 345 mio. kr., som forventes faldende til 328 mio. kr. i 2023. Prognoser tyder på, at uddannelsesindtægterne ikke vil stige fra 2024 og frem.

Ud over dimensionering skyldes reduktionen et faldende optag på heltidsuddannelserne primært ved campus Esbjerg, Kolding, Sønderborg og Slagelse.

Behov for tilpasninger

Det samlede tilpasningsbehov på fakultetet udgør 14 mio. kr. i 2024 stigende til 30 mio. kr. årligt i 2026 og 2027.

Fakultetsledelsen tilstræber, at tilpasningen udmøntes under hensyn til fortsat høj kvalitet i forskningen, en attraktiv og relevant uddannelsesportefølje, en effektiv administration og en bæredygtig regional tilstedeværelse i alle campusbyer.

Omfanget af tilpasningen betyder, at det ikke kan udelukkes, at der skal gennemføres uansøgte afskedigelser.

Ledelsen iværksætter afværgeforanstaltninger med henblik på at reducere antallet af uansøgte afskedigelser. Dette kan ske gennem driftsbesparelser og ved indgåelse af frivillige fratrædelsesaftaler.

På længere sigt forventer fakultetsledelsen, at de målrettede strategiske indsatser på EVU-området og ekstern funding delvist kan kompensere for det forventede fald i uddannelsesindtægter på heltidsområdet.

Drøftelse af ledelsens redegørelse

Dagsorden

1. Dagsorden for mødet
2. Ledelsens redegørelse for tilpasningsbehovet og efterfølgende drøftelse
3. Drøftelse af den videre proces
 - Personalepolitiske principper
 - Samarbejdsudvalgets rolle
 - Organisering og procesplan
 - Drøftelse af forslag til afværgestiltninger
 - Drøftelse af kommunikation
 - Drøftelse af de mere langsigtede konsekvenser, herunder justeret tidsplan for lønforhandlinger 2023
4. Evt.

Personalepolitiske principper

SDU's personalepolitiske retningslinjer anvendes ved tilpasninger på universitetet

4.3 Afskedigelse på grund af nedskæringer (side 18)

- Samarbejdsudvalg orienteres så tidligt som muligt
- Alternativer til afskedigelser afdækkes; fx omfordeling af ressourcer og ændret prioritering
- Afværgemuligheder undersøges; fx nedsat tid og frivillig fratræden
- Forslag til konkrete afskedigelser behandles først derefter
- Afskedigelsestruede medarbejdere tilbydes individuel rådgivning, hjælp til jobsøgning og tilbud om efter- og videreuddannelse.

Indledning (side 7)

- Ordentlighed forventes i forhold til ledelse og samarbejde
- Ordentlighed udmøntes i en koordineret, transparent og respektfuld proces

Samarbejdsudvalgets rolle

I henhold til samarbejdsaftalens § 3 er ledelsen forpligtet til at orientere samarbejdsudvalget om

- *Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng*
- Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

Orienteringen og den efterfølgende drøftelse ved dette ekstraordinære møde i samarbejdsudvalget er fortrolig.

Kontrolleret opbremsning – Organisering

FORTROLIGT

Niveau	Samarbejdssøjle	Ledelsessøjle	Administrationssøjle
SDU	Dialogforum HSU Universitetsrådet	Bestyrelsen Rektor / Rektorat Direktion	KOP23 TF (støtte til rektoratet) KOP23 ALT (støtte til direktionen)
Hovedområde	Lokale samarbejdsudvalg Akademiske råd Eventuelt lokalt dialogforum	Dekan / universitetsdirektør	Lokal administrativ støtte til dekan / universitetsdirektør
Institut / område	Institutråd Studienævn	Instituttleder / områdechefer	Lokal administrativ støtte til instituttleder / områdechef

Kontrolleret opbremsning

Faser i tilpasningen

#1 Afklarings- og afværgefasen

- Vurdere behovet for tilpasninger
- Inddrage SU i forhold til proces og rammer
- Inddrage medarbejdere i forhold til mulige afværgeforanstaltninger, herunder mulighed for frivillig fratræden
- Forberede lederne og tillidsrepræsentanter på opgaven

#2 Beslutnings- og udvælgelsesfasen

- Tage stilling til konkrete forslag fra medarbejderne
- Beslutte samlet tilpasningsbehov
- Udvalge, hvilke medarbejdere der indstilles til afsked, varsles ned i tid etc.

#3 Orienteringsfasen

- Forudgående fortrolig orientering af tillidsrepræsentanter
- Sindet-samtale – udlevering af partshøringsbreve – 14 dages partshøring
- Rektor træffer endelig afgørelse

#4 Afbødefasen

- Afsende afgørelser
- Understøtte direkte berørte medarbejdere og kolleger

KOP23 – Trin 3 – Tentativ tidsplan

FORTROLIGT

Uge	Dato	Aktivitet
Uge 11	15. Marts	Frist for kvote 2
Uge 11	17. Marts fortrolig fase	Direktionen drøfter konsekvenser af kvote 2 optag og træffer beslutning om tilpasningsbehov
Uge 11/12	17. Marts / 20. marts fortrolig fase	Bestyrelsen orienteres fortroligt (efter direktionsmødet den 17/3) om omfang og proces
Uge 12	20. Marts fortrolig fase	Ekstraordinært møde i HSU Fortrolig orientering om kvote 2 optag, direktionens beslutning, drøfte / aftale proces m.v.
	20. Marts fortrolig fase	Første møde runde: Fælles ledermøde (med direktionen, institutledere, sekretariatschefer og områdechefer) med fokus på den overordnede økonomifortælling/begrundelse for tilpasning samt proces samt lokale ledermøder på hovedområderne
	20. Marts fortrolig fase	Ekstraordinært orienteringsmøde i Universitetsrådet
	21. – 22. Marts fortrolig fase	Ekstraordinære samarbejdsudvalgsmøder Fortrolig orientering om direktionens beslutning og HSU proces m.v.
	21. – 22. Marts fortrolig fase	Ekstraordinære orienteringsmøder i Akademiske råd
	23. Marts fortrolig fase	Orientering af Arbejdsmarkedsrådet om overvejelserne (hvis + 30 ansatte)
Uge 12	23. Marts Afværgefase	Kommunikation på FAK og i FA om behov for lokale tilpasninger
Uge 13 - 14	27. Marts – 14. april	Forløb med afværgeforanstaltninger (aftaler om frivillig fratrædelse m.v.)
Uge 14		PÅSKE
Uge 15	11. April	Bestyrelsesmøde – Orientering om situation.
Uge 15 - 16	11. – 21. april	Dialog/afslag/indgåelse af aftaler om frivillig fratræden

KOP23 – Trin 3 – Tentativ tidsplan

FORTROLIGT

Uge	Tid (tentativt)	Aktivitet
	21. april	Dekaner og universitetsdirektør træffer beslutning om tilpasningsbehov baseret på resultaterne af processen med afværgeforanstaltninger
Uge 17	24. april (ikke indkaldt)	Fortroligt møde i Hovedsamarbejdsudvalget om tilpasningsbehov
	24. – 25. april (ikke indk.)	Fortrolige møder i fakultetssamarbejdsudvalg og ASU om tilpasningsbehov
	25. april	Kommunikation i forlængelse af fortrolige møder – både om beslutning og om den videre proces
	25. april (ikke indk.)	Anden møde runde: Fælles ledermøde med institutledere og område- og sekretariatschefer med fokus på tilpasningsbehov efter afværgefase samt at gennemgå proceskriterier og begrundelser for udvælgelse, proces for sindetsamtaler, hvad må ledere sige, hvordan kan de støtte deres medarbejdere
Uge 16	25. april	Orientering af arbejdsmarkedsrådet om beslutning, herunder om endelige resultat af forhandlinger (hvis + 30 ansatte).
Uge 17	26. – 28. april	Fortrolig, forudgående orientering af relevante TR'er (Information om begrundelse og udvælgelse, plan for sindetsamtaler, tilbud til afskedigede)
Uge 18	1. – 4. maj	Sindetsamtaler (partshøring over den påtænkte afsked)
Uge 21	22. maj	Parthøringsfase afsluttes
		Møder i samarbejdsudvalg om tilpasningsbehov – opsamling af resultater
		Rektor træffer endelig afgørelse
		Meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet om konkrete ansatte (hvis + 30 ansatte)
Uge 21/22	22.- 31. maj	Afsendelse af afgørelser om afsked
	22.- 31. maj	Kommunikation på SDU, fakulteterne og i fællesområdet om tilpasninger

Særligt for tillidsrepræsentanter

→ Indledende

- 20. marts: Ekstraordinært møde i HSU
- 21. – 22. marts: Ekstraordinære møder i SU
- 24. marts kl. 11.30 – 12.30: Første møde for TR (online – indkaldes torsdag)
 - Orientering om tilpasningsbehov og begrundelser, procesgennemgang, afværgemuligheder, TR's rolle

→ Efter afværgefasen

- 24. april: Ekstraordinært møde i HSU
- 24. – 25. april: Ekstraordinære møder i SU
- 25. april: Andet møde for tillidsrepræsentanter
 - Overordnet orientering om resultater af afværgefasen og proces for sindetsamtaler
- 26. – 28. april: Fortrolig orientering af relevante TR
 - Information om begrundelse og udvælgelse, plan for sindetsamtaler, tilbud til afskedigede

→ Efter sindetsamtaler

- Ultimo uge 18/primo uge 19 (umiddelbart efter sindetsamtaler): Tredje møde for TR, der har været involveret i sindetsamtaler
 - Debriefing

→ Afsluttende

- Uge 23 (umiddelbart efter afslutning af tilpasningsproces): Fjerde møde for TR
 - Debriefing på processen, fokus på at 'samle op' på berørte enheder – hvordan komme godt videre

Drøftelse af forslag til afværgestiltninger

Afværgeforanstaltninger

Inden der skrives til afskedigelser som følge af økonomisk tilpasning, undersøges det, om det er muligt at nedbringe lønudgifterne ad anden vej. Dette kan fx ske ved:

- Naturlig afgang
- Frivillig fratræden
- Seniorordning
- Imødekomme af ansøgning om deltidsbeskæftigelse
- Reduktion af over- og merarbejde kombineret med honorering i form af afspadsring frem for kontant betaling
- Nedlæggelse af vakante stillinger
- Omplacering
- Omfordeling mellem løn- og driftsmidler
- Overførsel til eksterne midler

Frivillig fratrædelse

- HSU forventes at indgå aftale om frivillig fratrædelse
- Rammeaftalen er en afværgemulighed for at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser
- Ledere må ikke opfordre medarbejdere til at overveje en frivillig fratrædelse i tilpasningsperioden
- Rammeaftalen for frivillige fratrædelsesaftaler på SDU gøres tilgængelig på SDUnet d. 23. marts – samtidig med orienteringen af organisationen.
- Medarbejdere der overvejer frivillig fratrædelse opfordres til at søge råd hos TR, nærmeste leder, overordnede ledere eller SDU HR
- Medarbejdere der ønsker at indgå en aftale om frivillig fratrædelse skal sende en ansøgning til institutleder, sekretariats- eller områdechef senest 14. april 2023

Hovedpunkter i rammeaftalen (1)

1. Anvendelsesområde

→ A. Aftaleindgåelse i afværgefasen

→ SDU's ledelse ønsker at begrænse egentlige afskedigelser; samtidig er det afgørende, at universitetet kan varetage opgaver fremover. Der er således ikke sikkerhed for, at ledelsen godkender alle anmodninger om at få en aftale.

→ Det er ledelsen på instituttet / området, der afgør, om der kan indgås en aftale

→ B. Aftaleindgåelse som alternativ til uansøgt afsked efter igangsat partshøring

→ Alle aftaler indgås med virkning fra 1. juni 2023

2. Aftaler er baseret på anciennitet. Der tillægges minimum en måneds forlænget varsel eller fratrædelsesbeløb suppleret med 3 mdr. tjenestefrihed (se næste slide)

3. Ferie og særlige feriedage

4. Tjenestemænd

5. Støtte til genplaceringsforløb og / eller kompetenceudvikling

Hovedpunkter i rammeaftalen (2)

Anciennitet ultimo april / maj 2023:	Fratræden iht funktionærloven	Fratrædelsesdato ved frivillig aftale	Tjenestefri i 3 mdr. med løn pr.	Fratrædelsesbeløb
Maksimalt 2 år og 9 måneder	31. august 2023	30. september 2023	1. juli 2023	0
Maksimalt 5 år og 8 måneder	30. september 2023	30. november 2023	1. september 2023	0
Maksimalt 8 år og 7 måneder	31. oktober 2023	31. december 2023	1. oktober 2023	0
Over 8 år og 7 måneder men under 12 år	30. november 2023	31. december 2023	1. oktober 2023	1 måneds løn
12 – 16 år	30. november 2023, 1 mdr. fratrædelsesgodtgørelse	31. december 2023	1. oktober 2023	2 måneders løn
17 år og derover	30. november og 3 mdr. fratrædelsesgodtgørelse	31. december 2023	1. oktober 2023	4 måneders løn

Betingelser for seniorordning

Aftrapning i tid kræver at

Man er fyldt 60 år

Man har været ansat i sammenlagt 10 år

Arbejdstiden udgør mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen

At man ifølge sin overenskomst kan blive ansat på deltid

Man kan aftale indbetaling af ekstra pension svarende til pensionsbidrag fuld beskæftigelse

Aftrapning i charge kræver at

Man er fyldt 58 år

Man efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling

Man har været ansat i de seneste 10 år i en fuldtidsstilling med ledelsesansvar / arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling

Lederen kan ydes et personligt ikke-pensionsgivende lønudligningstillæg der aftrappes over 3 år

Læs mere her: <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/ansaettelsesforhold/seniorordning/senior-og-fratraedelse>

Orientering om forhandling iht varslingsloven

SDU's ledelse kan ikke udelukke, at det bliver nødvendigt at foretage afskedigelser omfattet af varslingsloven (mindst 30 afskedigelser på hele SDU)

SDU's ledelse skal så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne eller disses repræsentanter; dvs i regi af samarbejdsudvalget

Formålet er at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt at afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

Forhandlingerne gennemføres i regi af HSU

Kommunikations- principper

- Vi prioriterer at kommunikere internt til medarbejdere før vi kommunikerer eksternt
- Vi kommunikerer centralt først efterfulgt af decentrale udmeldinger. Det vil sige, at decentral kommunikation afstemmes med centrale budskaber.
- Vi tilstræber at være transparente i processer og kommunikere disse processer til medarbejderne.

Konsekvenser for rekrutteringer og opgaveløsning

- Der gælder en særlig forpligtelse for lederne på tværs af SDU til at overveje igangsættelse af nye rekrutteringer ekstra nøje. Hvis lederen vurderer, at det er helt afgørende at sætte en rekruttering i gang, kontakter denne forudgående ledelseskolleger på de øvrige hovedområder i forhold til vurdering af muligheden for omplacering af allerede ansatte medarbejdere. Dette gælder uanset finansieringskilde.
- Reduktionerne må nødvendigvis have konsekvenser for den fremadrettede opgaveløsning. Der lægges vægt på, at stillingsreduktioner sker i overensstemmelse med klare ledelsesmæssige beslutninger om opgavebortfald/-reduktioner.

Justeret plan for lønforhand- linger 2023

FORTROLIGT

AC – lønforhandlinger – afsluttede	Den enkelte medarbejder orienteres om indgået aftale om lønforbedring primo - medio juni mhp lønudbetaling den 30. juni Medarbejdere, for hvem der ikke er indgået aftale, får afslag primo - medio juni
AC – lønforhandlinger planlagte	Lønforhandlinger udsættes til juni 2023 Forventet udmøntning i august 2023
HK, laboranter og Forbundet Kommunikation og Sprog	Frist for afgivelse af indstillinger udsættes til 1. juni 2023 Forhandlinger gennemføres i august / september Aftaler udmøntes september / oktober
Forhandling – 'Øvrige'	Uændret plan, dvs åbent for lønkrav / indstillinger 10. september – 1. oktober Forhandlinger oktober / november Udmøntning november / december

Dagsorden

1. Dagsorden for mødet
2. Ledelsens redegørelse for tilpasningsbehovet og efterfølgende drøftelse
3. Drøftelse af den videre proces
 - Personalepolitiske principper
 - Samarbejdsudvalgets rolle
 - Organisering og procesplan
 - Drøftelse af forslag til afværgeforanstaltninger
 - Drøftelse af kommunikation
 - Drøftelse af de mere langsigtede konsekvenser, herunder justeret tidsplan for lønforhandlinger 2023
4. Evt.