

Møde den: 7. september 2017 kl. 13.30-15.00
Katrinebjergvej 89F, bygning 5132, lokale 229
Samarbejdsudvalget, Administrationscenter Health

Referat

Deltagere: Steen H. Jakobsen, Søren Dam, Mads Rasmussen, Antonio Sylvester, Eva Nykjær, Nete R. Dorff-Hansen, Maja Skrydstrup, Emil Hornung-Nissen, Karoline Engsig-Karup, Henriette Stevnhøj, Lene Bøgh Sørensen, Malene Loft Sørensen, Birgit Honoré, Jesper Kittelmann (suppleant for Hanne Christensen)

Afbud: Hanne Christensen

Deltagere fra LAMU kl. 13.30-14.00: Conor Leerhøj, Inger Rønde Jeppesen, Tina Hjort Hansen, Birgitte R. Eriksen, Lene S. Gravesen, Michael Andersen, Simon Bygdin, Mia Schou Johansen

Sekretær: Anne Brønden

1. Godkendelse af dagsorden

Ingen bemærkninger til dagsordenen.

LSU-møde
Dato: 7. september 2017
Ref.: AB

2. Fællesmøde med LAMU kl. 13.30-14.00

Side 1/5

2.1. Arbejdsmiljøstatistikker og sygefravær:

Formanden konstaterede, at statistikken ikke giver anledning til bekymring, der er dog stadig udfordringer ved langtidssygdom.

Formanden underrettede om, at der ikke har været nogle arbejdsulykker i år i Administrationscenter HE. Administrationscenteret har i år udbetalt arbejdsskadeforsikring for ca. 170.000 kr., akkumuleret over de seneste år.

Der var ingen bemærkninger til statistikken rundt om bordet.

Bilag 1: Arbejdsmiljøstatistik Q2 2017

Bilag 2: Sygefravær Q2 2017

2.2 Status på etablering af personaleforening i administrationscenteret v/Lene S. Graversen:

Etableringsgruppen (Lene S. Graversen, Michael Andersen, Mia Schou Johansen, Damian A. H. Goldberg og Karoline Engsig-Karup) har mødtes og blandt andet udsendt en informationsmail til alle i administrationscenteret vedr. stiftende generalforsamling. Lene S. Graversen opfordrede de der måtte have lyst, til at deltage på generalforsamlingen, og for de der skulle være interesseret i at indgå i bestyrelsen, er det muligt at meddele dette på generalforsamlingen eller til etableringsgruppen forinden.

Der gives 5000 kr. i startkapital fra formanden til personaleforeningen samt 50% pr. medlemskab (eksempel: For hvert medlemskab til 20 kr. yder formanden tilskud på 10 kr.). HE Kommunikation har ikke mulighed for at deltage i generalforsamlingen, men meddelte, at der i afdelingen er en person, der ønsker at indtræde i bestyrelsen.

Medlemskontingentet på ca. 20-25 kr./måned bliver fratrukket lønnen.

3. Kriterier ved organisations- og personaletilpasninger – orientering

Side 2/5

Kriterierne ved eventuelle organisations- og personaletilpasninger blev drøftet i LSU d. 30. maj 2017:

Personalereduktioner skal gennemføres ud fra saglige hensyn og på en sådan måde, at universitetet som helhed stadig fremadrettet er bedst muligt i stand til at varetage sine opgaver, og at der derfor ved udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse foretages en saglig afvejning af de enkelte medarbejders kvalifikationer.

Udvælgelserne baseres på en helhedsorienteret vurdering af hver enkelt medarbejders kvalifikationer og funktioner sammenlignet med øvrige medarbejdere og i forhold til fremtidige opgaver i Administrationscenter Health affødt af AUs og HEs strategiske indsatsområder, herunder om medarbejderen:

- *er beskæftiget med opgaver, der bortfalder - eller har nedgang i aktivitetsniveau inden for fagområdet*
- *viser mindre høj kvalitet, faglig tyngde og fleksibilitet i opgaveløsningen, vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere*
- *viser mindre gode formidlings- og samarbejdsevner i relation til kolleger på universitetet, vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere*
- *Ikke har tilstrækkelig matchende kompetenceprofil til at understøtte de opstillede mål og deraf afledt fremtidige opgaver for universitetet, fakultetet (Health) og Administrationscenter Health, vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere*

LSU tog ledelsens kriterier til efterretning med følgende bemærkninger: Emil Hornung-Nissen bemærkede, at pkt. 2 indeholder en grad af subjektivitet og efterlyste en mere objektiv vurdering. Ligeledes blev det pointeret, at controllerne i HE Økonomi arbejder med begrebet kompetenceprofil i anden kontekst (pkt. 4). Formanden slog fast, at begrebet ikke er møntet på konkrete kompetenceprofilsværktøjer, som dét der eksempelvis aktuelt arbejdes med i Økonomi. Desuden nævnte formanden, at den enkelte funktionschef har fokus på fortsat udvikling af alle medarbejdernes kompetencer som en del af det daglige arbejde. Derudover appellerede formanden til at udvise tillid til ledelsessystemet, da det vil være en meget vanskelig opgave at opstille klare objektive mål gældende på tværs af administrationen, jf. bemærkningen til pkt. 2.

Søren Dam supplerede vedr. pkt. 4, at ønsker om kompetenceudvikling ikke nødvendigvis imødekommes. Formanden bemærkede, at kompetencer skal forstås mere bredt og komplekst end knyttet til et specifikt kursus og udtrykte samtidig tillid til, at funktionscheferne ser mere holistisk på begrebet.

4. Evaluering og fastsættelse af lønforhandlingskriterier for 2018

Maja Skrydstrup bemærkede, at en evt. omskrivning af de gældende lønforhandlingskriterier først bør træde i kraft ved lønforhandlingerne i 2019, så kriterierne er kendte minimum et år før forhandlingerne. Lene Bøgh Sørensen bemærkede supplerende, at en omskrivning af gældende lønforhandlingskriterier ved administrationscenter Health også bør forholde sig til kriterier for ansættelser i special- og chefkonsulentstillinger. Derudover bør man i forbindelse med en evt. omskrivning være opmærksom på det pågående arbejde på AU med at forhandle en ny lønftale for akademikere i administrative stillinger. Formanden bemærkede hertil, at lønforhandlingskriterierne omfatter alle ansatte ved administrationscenter Health.

Henriette Stevnhøj spurgte til, hvorvidt målet er smallere kriterier og dermed færre ansøgere eller bredere kriterier og appellerede til at dokumentet rettes til sprogligt med reference til STs kriterier, der opleves korte og præcise. Formanden udtrykte et ønske om, at kriterierne bliver skærpet lidt, så gråzonerne minimeres. Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Karoline Engsig-Karup, Henriette Stevnhøj, Søren Dam og formanden, til at give notatet en gennemskrivning. Formanden inviterer ligeledes en funktionschef ind i gruppen.

Bilag 3: Lønforhandlingskriterier for Administrationscenter Health 2016

5. Økonomi – orientering (ca. 45 min)

Formanden indledte med at sige, at rammebetingelserne omkring Healths økonomi er under pres. Universitetsledelsen besluttede i februar 2015 at pålægge AUs administration en årlig 2 pct. besparelse frem til 2020. Dengang var det aftalen, at besparelserne skulle hentes i perioden 2016-2020. Men fordi Health er under et særligt pres på både uddannelse og forskning, har ledelsen besluttet at fremskynde processen, så 2020-besparelsen allerede skal hentes i 2019.

Årsagerne til, at besparelserne fremskyndes er:

- Regeringen har beskåret basisbevillingerne
- Indtægter fra private fonde går ned, flere skal kæmpe om færre midler
- Fremdriftsreformen har skabt et pres på indtægterne: Udviklingen på de sundhedsvidenskabelige uddannelser er ikke så positiv som på de øvrige fakulteter. På medicinuddannelsen, der udgør den største del af studietiden på Health, forsinkes de studerende af selvvalgte klinikophold og forskningsår
- Regeringens omprioriteringsbidrag kræver yderligere 2 pct. besparelse på universiteterne – og ser ud til at blive forlænget med finanslov 2018

Derudover er 2 pct. besparelsen forlænget til 2021, hvilket lægger et yderligere pres på budgetterne.

Formanden fremviste resultaterne for budgetterne i de kommende år (bilag 4). Underskuddet i ØR3 2017 på ca. 360.000 kr. er endnu usikkert. Formanden

udtrykte en forventning om, at underskuddet i 2017 vil nærme sig 0 og oplyste, at et eventuelt underskud fra 2017 vil blive overflyttet til B2018, mens overskud ikke kan overføres mellem budgetårene for administrationens vedkommende. Det samlede underskud forventes at stige over de kommende år til ca. - 7,5 mio. kr. (B2021 i bilag 4), såfremt budgettet for 2017 ender i balance, som følge af ovennævnte, ændrede rammebetingelser.

Budgettet for bygningsdrift Health har til og med 2017 været fordelt på to budgetter; fakultetet og administrationscenteret. Fra 2018 samles Bygningsdrift økonomisk under fakultetet, mens de personalemæssige referencer fortsætter uændret. Dette bevirker, at *Bygninger* ikke figurerer i budgettet fra 2018 og fremadrettet.

Den hidtidige indsats på Administrationscenter Health (naturlig afgang, udlån, løbende vurdering af genbesættelse af stillinger) har ikke har været tilstrækkelig – ikke mindst fordi Administrationscenter Health under et betragtet har den positive udfordring, at vi har en relativt lille personaleafgang.

Formanden opfordrede LSU til at komme med spareforslag og andre initiativer, der kan imødegå den økonomiske udfordring. LSU besluttede i forlængelse heraf, at igangsætte følgende initiativer:

- **Kvalificeret ansættelsesstop** – alle ledige stillinger skal vurderes, inden de bliver slået op.
- **Mulighed for senioraftale** – alle, der har planer om eller overvejer at gå på pension/efterløn i de kommende år, kan søge om at få en senioraftale.
- **Mulighed for frivillig fratrædelsesordning** – alle, der har planer om eller overvejer at søge væk fra Administrationscenter Health, kan søge om en fratrædelsesordning.

Fristen for at fratræde kan være lang – helt frem mod 2021. Nærmeste leder eller tillidsrepræsentant kan inddrages i at få afklaret mulighederne, herunder at få forhandlet en aftale på plads. Der er ikke tale om standardaftaler; Både senioraftale og fratrædelsesordning skal forhandles individuelt. En ansøgning kan imødekommes eller afslås.

Udmeldingen af ovennævnte økonomiske situation i administrationscenteret sker i første omgang via indeværende referat inkl. bilag og via funktionscheferne. Formanden og næstformanden drøfter processen og en tidshorisont herfor efter indeværende møde. Søren Dam påpegede, at dialogen med fagmiljøerne også skal i spil.

Bilag 4: Administrationscenter Health (løbende priser)

Bilag 5: Bygningsdrift Health (løbende priser)

6. Evt.

Ingen bemærkninger

Side 5/5