

**Møde den: 4. december 2017 kl. 10-12**  
**Katrinebjergvej 89F, bygning 5132, lokale 229**  
**Samarbejdsudvalget, Administrationscenter Health**

**Deltagere:** Steen H. Jakobsen, Mads Rasmussen, Antonio Sylvester Vethanayagam, Eva Nykjær, Nete R. Dorff-Hansen, Maja Skrydstrup, Emil Hornung-Nissen, Hanne Christensen, Karoline Engsig-Karup, Henriette Stevnhøj, Lene Bøgh Sørensen, Malene Loft Sørensen, Birgit Honoré

**Deltagere fra LAMU:** Inger Rønde Jeppesen, Tina Hjort Hansen, Birgitte R. Eriksen, Lene S. Gravesen, Michael Andersen, Simon Bygdin, Mia Schou Johansen

**Afbud:** Søren Dam, Conor Leerhøj

**Sekretær:** Anne Brønden

LSU-møde  
Dato: 4. december 2017  
Ref.: AB

## 1. Godkendelse af dagsorden

Ingen bemærkninger til dagsordenen.

## 2. Fællesmøde med LAMU kl. 10-11

- Arbejdsmiljøstatistik og sygefravær  
Sygefraværet er faldende i forhold til sidste kvartal. Dog er der stadig en opmærksomhed på langtidssygefravær (herunder ved IT og Bygninger). På LAMU-mødet forinden indeværende møde blev der gjort opmærksom på, at der er sket to arbejdsulykker i oktober, som dermed først fremgår af Q4. Inger Rønde Jeppesen bemærkede, at antallet af ulykker på HE og ST ligger højere end de øvrige områder. Baggrunden herfor blev kort drøftet og tillagt, at der er tale om de våde områder, imens der samtidigt kan være en forskel på registreringspraksis. Tillige blev bemærket, at særligt bygningsdrift og rengøring har vedvarende stort fokus på at forebygge arbejdsskader.
- Tema: God omgangstone  
Det kommende halve år er der som udløber af Psykisk APV 2016 særligt fokus på "den gode omgangstone" på Aarhus Universitet. Som et led i den indsats er ledere, medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisationen inviteret til at deltage i workshops om, hvordan de kan gå i spidsen for at fremme god omgangstone. Formanden opfordrede til deltagelse på workshopsene og til drøftelser i enhederne mellem leder/medarbejder, medarbejder/medarbejder, medarbejder/studerende med en undersøgende tilgang til, hvad vi skal handle på/gøre mere af.
- Orientering: Ny organisation omkring arbejdsmiljø  
Der skal være valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupperne i Administrationscenter Health (AC HE). Valget foregår den 18. januar 2018, og der skal vælges tre medarbejderrepræsentanter.

Side 1/5

Arbejdsmiljøgrupperne er delt på to områder: Katrinebjerg og Parken.

Arbejdsmiljøgruppe 1 (AMG 1) med 1 arbejdsleder + 2 arbejds miljørepræsentanter.

AMG 1 dækker Parken = Byg, IT, Kom, Fak.sekr., Studier og Trykkeriet.  
Conor Leerhøj af arbejdsmiljøleder i AMG1.

Arbejdsmiljøgruppe 2 (AMG 2) med 1 arbejdsleder + 1 arbejds miljørepræsentant.

AMG 2 dækker Katrinebjergvej = HR, Økonomi og Forskeruddannelse  
Inger Rønde er arbejdsmiljøleder i AMG2.

Information vedrørende rollen som arbejdsmiljørepræsentant fås ved henvendelse til arbejdsmiljøgrupperne eller på [valghjemmesiden](#).

Rektor og Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) ønsker som altid at få engagerede arbejdsmiljørepræsentanter og har udarbejdet en [stillingsannonce](#), som beskriver funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Det er kun medarbejdere, der kan stille op til valget, og som medarbejder skal du have være ansat på AU i 9 måneder, for at du kan stille op som arbejdsmiljørepræsentant.

Det er muligt at stille op til valget i perioden 6. december 2017 til 8. januar 2018.

Ved ønske om at stille op som arbejdsmiljørepræsentant, skal opstillingsblanketten udfyldes (rundsendt af formanden pr. mail d. 4. december) og sendes til AU HR's valgpostkasse: [amovalg@au.dk](mailto:amovalg@au.dk)

Formanden oplyste, at dekanen fremadrettet har ønsket at påtage sig rollen som formand for fakultets arbejdsmiljøudvalg (FAMU) – dette for at understrege vigtigheden af ledelsens rolle i arbejdsmiljøarbejdet.

- Planlægning af møderække i 2018. Datoerne blev vedtaget til:

Tirsdag d. 6. marts

Torsdag d. 7. juni

Tirsdag d. 4. september

Torsdag d. 6. december

Fremadrettet vil LSU/LAMU-møderne foregå på Tandlægeskolen hver anden gang – første gang til mødet i marts 2018. Fællesmøderne mellem LAMU og LSU vil som udgangspunkt være af en halv times varighed.

På næste fællesmøde mellem LSU og LAMU vil der på LAMUs opfordring komme et punkt på dagsorden vedrørende forventningsafstemning omkring roller – Hvornår rettes henvendelse til arbejdsmiljørepræsentant kontra tillidsrepræsentant?

### **3. Økonomi**

Der har ved udgangen af budgetåret 2017 været gennemført en økonomisk tilpasning med henblik på at skabe balance i budgettet over de næste fire år. De gennemførte tilpasninger på i alt 7,5 mio. kr. er indregnet i bilag 4. Samlet set ses, at AC HE udviser balance over årene med mindre udsving i forhold til hvert enkelt budgetår. Forventningen om naturlig afgang på to årsværk pr. år er indregnet i budgettet, så AC HE i 2022 vil have 18 færre årsværk, som varslet under besparelserprocessen.

Henriette Stevnhøj spurgte til adskillelsen af Bygningservice fra AC HE. Formanden bemærkede hertil, at budgettet for bygningsdrift Health til og med 2017 har været fordelt på to budgetter; fakultetet og administrationscenteret. Fra 2018 samles Bygningsdrift økonomisk under fakultetet bl.a. for at modvirke u hensigtsmæssig suboptimering. De personalemæssige referencer for bygningsområdet fortsætter uændret. *Bygninger* figurerer således ikke i budgettet for AC HE fra 2018 og fremadrettet.

Antonio Sylvester Vethanayagam bemærkede, at husleje ikke fremgår af budgettet. Formanden forklarede hertil, at husslejen for AC HE betales via dekanatet og dermed ikke figurerer i budgettet for AC HE.

*Bilag 4 B2018-21 Bemærkninger adm.center*

### **4. Orientering om lønforhandlingsrunde 2018**

HSU orienteres om og drøfter lønforhandlingsbudgettet d.d. (4. december) forud for ledelsens endelige beslutning. Det er derfor ikke muligt at komme med en mere konkret udmelding på nuværende tidspunkt.

Formanden drøfter tilrettelæggelsen af lønforhandlingsprocessen i AC HE med Søren Dam, når der er kommet en udmelding fra ledelsen.

Henriette Stevnhøj spørger til status på arbejdet med lønforhandlingskriterierne, som skulle have en gennemskrivning. Arbejdet er endnu ikke igangsat grundet besparelserprocessen, men formanden anerkender, at arbejdet skal i gang snarest. Formanden indkalder arbejdsgruppens øvrige medlemmer (Anna Bak, Karoline Engsig-Karup, Henriette Stevnhøj og Søren Dam) til et møde medio januar 2018.

### **5. Opsamling på besparelserprocessen**

Formanden orienterede om, at besparelserprocessen nu er afsluttet således: Der er blevet indgået en række aftaler om frivillig fratrædelse og seniorordninger fordelt på forskellige enheder i AC HE. En medarbejder modtog partshøringsbrev om påtænkt afskedigelse, og en medarbejder modtog partshøringsbrev om påtænkt omplacering. Partshøringsperioden er udløbet og evt. partshørings svar er behandlet.

Vedkommende som fik et partshøringsbrev om påtænkt afsked, har takket ja til et barselsvikariat i AC HE. Vedkommende som modtog partshøringsbrev om påtænkt omplacering, har accepteret omplaceringen.

Side 4/5

Resultatet pt. for perioden 2018-2021 i relation til nedlagte stillinger:

- Forskeruddannelsen: 1
- Studier: 3
- IT: 3
- HR: 2
- Bygninger: 2
- Økonomi: 2
- KOM: Nedjustering i budgettet/timer

Evaluerings af processen:

Henriette Stevnhøj udtrykte en oplevelse af, at udmeldingen omkring besparelserne skabte megen bekymring og uro.

Formanden anerkendte, at en udmelding af den karakter skaber uro, men at den var uundgåelig i lyset af, at der skulle spares 7,5 mio. kr. over fire år. Det havde ikke været muligt at undgå afskedigelser, hvis ikke der var indgået så stort et antal fratrædelsesordninger. Samtidigt blev det påpeget, at fratrædelsesaftaler ikke kan indgås, medmindre der foreligger en økonomisk situation, hvor personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige.

Emil Hornung-Nissen anerkendte, at der var lavet en plan for processen, som var gennemtænkt og blev fulgt, men ønskede, at der var sket en mere klar udmelding om den økonomiske situation i AC HE og de mulige konsekvenser (personalereduktion) i LSU i september, kort før processen blev meldt ud på et ekstraordinært møde i LSU. Formanden anerkendte dette behov og bemærkede, at det – efter hans vurdering - var nødvendigt at sætte processen i gang på daværende tidspunkt for ikke at akkumulere underskuddet.

Malene Loft Sørensen spurgte til, hvorvidt de stillinger, som evt. vil blive opsagt i den kommende tid, indgår i de stillinger, der forstaset skal nedlægges ved naturlig afgang. Formanden bemærkede, at det vil være en konkret vurdering fra gang til gang, om stillingen kan nedlægges eller om stillingen skal genbesættes. Maja Skrydstrup foreslog i den forbindelse, at der i højere grad bliver anvendt tidsbegrænsede ansættelser. Formanden bemærkede, at det er en del af overvejsen, men understregede, at mange tidsbegrænsede stillinger giver uro i enhederne.

Lene Bøgh Sørensen spurgte til, hvorvidt det kvalificerede ansættelsesstop fortsat skulle opretholdes.

Formanden bemærkede, at er det kvalificerede ansættelsesstop d.d. er ophævet, men at ledelsen naturligvis også fremadrettet udviser den nødvendige påpasselighed i forbindelse med ledige stillinger.

Torsdag d. 7. december vil formanden orientere om besparelserprocessen til mødet med Arnold Boon.

Side 5/5

*Bilag 5 AC Health\_Procesplan 11092017*

## **6. Indledende drøftelse om ændring i arbejdsopgaver/services på baggrund af besparelser**

Formanden opfordrede til en samlet fokusering på opgavevaretagelse/serviceniveau og påpegede samtidigt, at der allerede foregår aktiviteter med dette fokus i enhederne. LSU opfordrede til tydelighed ud mod institutterne og til, at medarbejderne bliver involveret i drøftelsen af arbejdsopgaver/servicemål etc. i de respektive enheder.

Formanden anerkendte dette og vil advisere funktionscheferne herom.

Formanden appellerede desuden til, at gode erfaringer deles imellem hinanden. I relation til drøftelserne omkring arbejdsopgaver appellerede Emil Hornung-Nissen til, at man inddrog god mailkultur, herunder i særdeleshed at der arbejdes på, at det bliver okay ikke at tjekke sin indbakke som det første om morgenen. Emil Hornung-Nissen præciserede yderligere, at der vil være meget større mulighed for at bruge sin tid på ens vigtigste opgaver (såfremt det ikke er at tjekke mail), hvis alle ved, at det er acceptabelt først at tjekke sin mail et par timer efter, at man er mødt ind.

## **7. Valg til LSU i 2018**

Indeværende valgperiode til LSU udløber pr. 28. februar 2018. Der skal derfor være valg til LSU i februar 2018. Ny valgperiode går fra 1. marts 2018 – 29. februar 2020.

Det nye LSU skal være på plads inden d. 1. marts 2018, og selve konstitueringen vil finde sted på LSU-mødet i marts 2018; Medarbejdersiden organiserer sig i løbet af februar, og ledelsessiden udpeges af formanden. Medarbejdersiden meddeler så hurtigt, som det er muligt, LSU-sekretariatet navnene på de medarbejdere, der fremadrettet skal indgå i LSU, så de kan blive indkaldt til de kommende LSU-møder.

## **8. Evt.**

Formanden orienterede om, at han fratræder som administrationschef pr. 31. marts 2018, da han tiltræder som stabschef pr. 1. april 2018.