

Møde den: 10. oktober 2017 kl. 13.00-14.00
Vennelyst Boulevard 9, 8000 Aarhus C., bygning 1611-121B.
Samarbejdsudvalget, Administrationscenter Health

Referat

Deltagere: Steen H. Jakobsen, Søren Dam, 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, Jesper Kittelmann, Birgit Honoré

Afbud: Ingen

Sekretær: Anne Brønden

1. Godkendelse af dagsorden

Ingen bemærkninger til dagsordenen.

2. Orientering om den økonomiske situation

Onsdag d. 4. oktober udløb fristen for at ansøge om fratrædelses- og seniorordninger.

Formanden gav en status i forhold til indgåede senior-og fratrædelsesaftaler samt omplaceringsbestrebelse indtil nu:

- Der er indgået i alt syv aftaler om fratrædelse, tre af disse som en del af senioraftaler. Aftalerne er fordelt over de fire år, dog får to af kontrakterne først fuld budgetmæssig effekt i 2022
- Derudover er der nedlagt en stilling, én person er omplaceret, og én person har ønsket at gå ned i tid
- Endelig er der fundet besparelser på driften på ca. 100.000 kr.

Formanden udtrykte sin anerkendelse af, at det har været muligt at indgå disse aftaler, og at forløbet er foregået i god tone. Alle, der har ønsket at indgå en aftale, har haft mulighed for det. Af hensyn til de medarbejdere, der har anmodet om en fratrædelses- eller senioraftale, kan det ikke oplyses, i hvilke enheder aftalerne er indgået. Det er op til den enkelte medarbejder at aftale med sin leder, hvordan og hvornår den pågældende ønsker at fortælle om aftalen.

Formanden fremlagde det reviderede budget, hvor aftalerne fremgår under *tilpasninger*. Herunder (tilpasninger) ligger også fortsat en forventning om, at der sker en naturlig afgang på to stillinger pr. år.

Derudover er der fortsat indregnet en besparelse på ca. 2 % pr år for hver driftskonto, f.eks. international rekruttering.

Udgangspunktet for tilpasninger var, at det samlede underskud kunne forventes at stige til ca. 7,5 mio. kr. i perioden 2018-2021. Efter tilpasningerne, der beløber sig til 2,5 mio. kr. over perioden, udestår at finde besparelser for 4,9 mio. kr. Dette beløb kan desværre kun findes ved stillingsnedlæggelser. Tilbage står

Ekstraordinært LSU-møde
Dato: 10. oktober 2017
Ref.: AB

Side 1/5

derfor, at i alt tre medarbejdere i Administrationscenter Health påtænkes afskediget.

Side 2/5

Søren Dam efterlyste en kommentar til, hvad *Intern handel* omfatter.

Formanden forklarede hertil, at der er tale om IT-udstyr, herunder også strategiske midler til projekter i fx HE Studier.

Maja Skrydstrup efterspurgte en forklaring af *Tilpasning på øvrig drift*.

Formanden bemærkede, at det er ydelser, administrationscenteret betaler for i dag, men som bortfalder ved årsskiftet. Det oplyses d. 4. december 2017, hvad det inkluderer.

Lene Bøgh Sørensen efterspurgte en uddybning af *International rekruttering*, hvortil formanden bemærkede, at det er midler, der anvendes i forbindelse rejser, der knytter sig til arbejdet med at lave samarbejdsaftaler ift. studentermobilitet.

Henriette Stevnhøj ønskede en kommentar til det mulige scenarie, at der er flere, der ønsker at fratræde deres stilling, inden d. 2. november. Formanden bemærkede hertil, at det i tilfælde af en sådan situation naturligvis vil indgå i den samlede vurdering forud for udlevering af partshøringsbrevene.

Søren Dam efterspurgte en status vedrørende omplacering, blandt andet i relation til, at der på Arts og BSS for nyligt har været stillinger i opslag.

Formanden bemærkede hertil, at der er stort fokus på omplacering og at der – så vidt han var orienteret - var sikret mulighed for, at der i nævnte rekrutteringsprocesser også tages højde for omplaceringsforpligtelsen. I HR holdes der løbende øje med alle ledige stillinger, og de udveksles imellem enhederne, så omplaceringsmuligheder afsøges. I forlængelse heraf blev nævnt, at personer, der bliver partshørt om påtænkt afskedigelse, bør udarbejde et CV, så dette kan sendes til de ledere, der måtte have ledige stillinger inden for de partshørtes kompetencefelter.

Bilag 1 B2018-B2021 revideret

Bilag 2 Bygningsdrift

3. Drøftelse af om der fortsat er enighed om de udvælgelseskriterier, der blev drøftet i LSU d. 7/9

Formanden spurgte, om der var bemærkninger til de kriterier, der blev drøftet i LSU den 7. september 2017, idet han anerkendte, at kriterierne er et ledelsesværktøj. LSU tog fortsat kriterierne til efterretning.

Kriterierne er derfor fortsat:

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:

Side 3/5

- *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*

4. Drøftelse af procesplanen

Formanden gennemgik kort procesplanen fra d.d. og frem til d. 28. november, som den blev vedtaget i LSU d. 13. september:

- I ugerne 41-43 udvælges de medarbejdere, der påtænkes afskediget. Udvælgelsen sker efter ovenstående kriterier (pkt. 3).
- Torsdag den 2. november udleveres partshøringsbreve til de berørte medarbejdere.
- Formanden sender mail ud til alle medarbejdere den 2. november, inkl. de berørte, når indkaldelsen er sket, samt når samtalerne er afholdt.
- Fra den 2. november til den 16. november er der partshøringsperiode, hvorefter ledelsen vil tage stilling til endelig afskedigelse på baggrund af de partshørings svar, ledelsen evt. har modtaget.
- Tirsdag den 28. november vil de berørte medarbejdere modtage den endelige opsigelse i e-boks

Formanden lagde op til en drøftelse af, hvordan, hvor og hvornår medarbejderne kontaktes den 2. november. Forud for indeværende møde har formanden og næstformanden i samarbejde udarbejdet to forslag, som blev drøftet på formødet.

På baggrund af de kommentarer, der indkom fra LSU, vil indkaldelsen til en partshørings samtale ske i en mail i tidsrummet 8.30-8.35, dog undtaget på rengøringsområdet, hvor det er aftalt, at nærmeste leder – i tilfælde af berørte her - i stedet vil ringe op i samme tidsrum. Det blev fremhævet fra LSU, at tydelighed var vigtig i emnefeltet på den orienteringsmail, der sendes ud fra administrationschefen til alle medarbejderne i administrationscenteret, når alle berørte medarbejdere er indkaldt til samtale.

Frem til samtalen med funktionschefen er der et tidsrum, hvor de berørte har mulighed for at tale med tillidsrepræsentant, kollegaer eller andre. Samtalen med funktionschefen vil foregå et neutralt sted på AU i tidsrummet 9.30-11.30.

Det er muligt at tage en bisidder, f.eks. en tillidsrepræsentant, med til samtalen, hvilket vil fremgå af mailen til de berørte d. 2. november. Det står medarbejderen frit for, hvem der ønskes som bisidder. De relevante tillidsrepræsentanter bliver adviseret, så de kan træde til som bisidder.

Partshøringsbrevet sendes parallelt til de berørte medarbejders e-boks og dermed kvitterer medarbejderen automatisk for modtagelse. Det blev vedtaget i LSU, at LSU-referater ikke medsendes den endelige opsigelse, men at der blot henvises til dem.

Søren Dam refererede til den proces, der kører på Administrationscenter ST, hvor de medarbejdere, der påtænkes afskediget, får muligheden for at indgå en aftale om frivillig fratrædelse. Ifølge formanden er det også en mulighed, der står åben på Administrationscenter HE ved omkring ni års anciennitet eller mere. Formanden udtrykte forståelse for, hvis de berørte ikke kommer på arbejde resten af ugen (torsdag d. 2. og fredag d. 3. november), efter udmeldingen, hvilket meldes ud til funktionscheferne.

Emil Hornung-Nissen opfordrede til, at der sker en udmelding til institutterne i relation til forståelse af en mindre grad af tilgængelighed d. 2. november. Formanden anerkendte dette behov og udsender mail til institutlederne.

I henhold til procesplanen udsender formanden ovenstående information efter indeværende møde til hele Administrationscenter HE.

Bilag 3: AC Health Procesplan 11092017

Bilag 4: Udlevering af partshøringsbreve - udkast

5. Indledende drøftelse om ændring i arbejdsopgaver/services på baggrund af besparelser

Jesper Kittelmann indledte med oplevelsen af, at det under B14 ikke var nemt at gennemskue, hvilke opgaver, der frafaldt som følge af besparelserne, og efterspurgte derfor en åben dialog herom i forbindelse med de kommende besparelser.

Formanden anerkendte, at dialog med institutter og enheder er vigtigt at få i spil. Som eksempel blev nævnt, at HR har været tydelige i kommunikationen til institutterne (via HR-partneren til institutlederen og sekretariatslederne) vedrørende servicemål i forbindelse med implementering af Workzone. Det ses også i retorikken fra ledelsen, når Arnold Boon fremhæver standardisering som følge af besparelser i administrationen. Workzone (HR), adgangskort (Bygninger) og IT platformen (IT) er eksempler på øget digitalisering, hvilket ligeledes er en nødvendighed for at komme i mål.

Formanden opfordrede til, at gode ideer til øget effektivisering bliver rettet til ledelsen/funktionschefen.

Side 5/5

6. Orientering om mindre tilpasning i opgavevaretagelsen inden for AC HE

Formanden orienterede om flytning af en konkret opgave. De pågældende medarbejdere er orienteret og indforstået hermed, men af hensyn til orientering af den enhed, hvor opgaven "bor", har formanden først på indeværende møde haft mulighed for at oplyse, hvilken enhed det vedrører.

En opgave vedr. internationalisering ligger i øjeblikket ved fakultetssekretariatet. Driftsopgaven i relation hertil flytter til HE studier, imens den mere strategiske opgave forbliver i fakultetssekretariatet. Dette medfører, at to medarbejdere fra fakultetssekretariatet flyttes til HE Studier i starten af det nye år. Nete R. Dorff-Hansen bemærkede supplerende, at det internationale kontor i fakultetet består, men bliver murstensløst i fremtiden.

7. Evt.

Emil Hornung-Nissen foreslog, at alle i Administrationscenter Health fremadrettet får besked via mail, når endelige godkendte referater fra LSU-møder lægges på hjemmesiden. Forslaget blev vedtaget af det øvrige LSU.