

Møde den: 30. maj kl. 10.00-12.00
Katrinebjergvej 89F, bygning 5132, lokale 229
Samarbejdsudvalget, Administrationscenter Health

Referat

Deltagere: Steen H. Jakobsen, Søren Dam, Mads Rasmussen, Damian A. H. Goldberg, Antonio Sylvester, Eva Nykjær, Nete Dorff Ramlau-Hansen, Maja Skrydstrup, Emil Horning-Nissen, Hanne Christensen, Jesper Kittelmann, Karoline Engsig-Karup, Birgit Honoré

Afbud: Henriette Stevnhøj, Sidsel Lindberg Tefre; Lene Bøgh Sørensen

Deltagere fra LAMU kl. 10-10.30: 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.

2. Fællesmøde med LAMU kl. 10.00-10.30

Drøftelse af arbejdsmiljøstatistikker og psykisk APV.

Der var enighed om, at det generelle fravær for Administrationscenter Health (herefter AC HE) ikke ligger så højt – men at langtidssygdom påvirker tallene negativt. Formanden fremviste tal fra Moderniseringsstyrelsen som illustrerede, hvor de langtidssyge er i organisationen, specificeret på stillingskategori. Tabellen viste nogle fokusområder, som er vigtige at arbejde med, herunder relativt højt langtidssygefravær ved IT og Rengøringen.

Formanden ønskede at høre fra de tilstedeværende funktionschefer, hvordan der arbejdes med Psykisk APV-opfølgning lokalt i afdelingerne:

Birgit Honoré oplyser, at de i HR har lavet en psykisk APV-gruppe, og der er lagt en handleplan, som bliver fulgt. Som et led i handleplanen har de i HR netop haft en intern oplægsholder til at udfolde begrebet stress, og afdelingen er i forlængelse heraf i gang med en stressberedskabsplan.

I Bygningsservice oplyser Conor Leerhøj, at der løbende arbejdes med APV-opfølgning, men at der ikke er lavet en decideret plan for nuværende.

I IT bemærkede Mads Rasmussen, at der pga. arbejdspress som følge af blandt andet sygdom endnu ikke er iværksat tiltag, men at der var enighed i afdelingen om, at der heller ikke var noget alarmerede i rapporten.

I Fakultetssekretariatet oplyser Nete Dorff Ramlau-Hansen, at der er fokus på sammenhæng og videndeling og det at lave noget sammen. De skal blandt andet på besøg hos institutsekretariatene.

I Økonomi oplyser Inger Rønde Jeppesen, at der arbejdes hen imod handleplaner, og at de har en fælles faglig dag på fredag omkring mindfulness og selvorganisering. Sidste år havde Økonomi et forløb faciliteret af AU HR og tillige et forløb med Carve. Formanden bemærkede, at de øvrige administrationsområder,

LSU-møde
Dato: 13. juni 2017
Ref.: AB

Side 1/6

der ikke var repræsenteret på indeværende møde, også arbejder med opfølgning. Det var oplevelsen rundt om bordet, at man generelt er på rette vej.

Side 2/6

Formanden lagde op til en drøftelse af, hvordan der arbejdes med psykisk APV-opfølgning på administrationscenterniveau og refererede til sammenhæng og sammenhængskraft samt *Bilag 5: Forslag til fælles APV-opfølgning for AC HE*. Input til bilag 5 blev imødekommet:

Damian A. H. Goldberg bemærkede, at det er tre fine forslag, der er i tråd med det, der blev efterspurgt i henhold til psykisk APV. Tre (halve) dage er måske rigeligt, afhængigt af formen.

Der var delte holdninger til den grafiske illustration: Jesper Kittelmann opfordrede til at de 15.000 kr. for grafisk design i stedet bruges på noget fagligt. Maja Skrydstrup bakkede dette op med en bemærkning om, at den grafiske illustration, der findes i HR, ikke længere bruges aktivt. Mia Schou Johansen delte bekymringen om, at en grafisk illustration muligvis har en kort levetid, imens Inger Rønde Jeppesen så fordele i en grafisk illustration.

Maja Skrydstrup foreslog, at de tre emner slås sammen til én dag og refererede til et heldagsarrangement i 2010 i Sabro. Forslaget blev fra dele af LSU mødt med en bekymring om, at emnerne er for store og vanskelige at komprimere og forene i én seance.

Damian A. H. Goldberg bemærkede, at det bør overvejes, om det skal være en pligt at deltage. Hertil slog formanden fast, at det er svært at arbejde med sammenhængskraft, hvis der ikke er pligt til at deltage.

Det blev desuden drøftet, hvorvidt intentionen er, at udbyttet fra dagen skal "leve" efterfølgende, eller om formålet er individuel refleksion.

Hanne Christensen udtrykte en bekymring for manglende opbakning fra Rengøringen, blandt andet begrundet i arbejdstider. Det blev foreslået, at dagen brydes op, så de, der er mødt kl. 5 om morgenen, ikke skal blive til om eftermiddagen, hvis det ender med et heldagsarrangement.

Der var en generel opbakning rundt om bordet til teater-modellen fra Dacapo. Formanden overvejer de forskellige inputs samt at sprede aktiviteterne mere ud i 2018.

Lene S. Gravesen indskød, at der på det forudgående LAMU-møde blev drøftet et forslag om en personaleforening for AC HE inspireret af en tilsvarende forening hos ST. Prisen vil være 20 kr. om måneden for medlemskab, og formanden bakkede op og tilkendegav, at han ville yde et tilsvarende tilskud pr. medlem. Der var opbakning rundt om bordet, og det meldes ind til Lene, hvis der er interesse for deltagelse. De interesserede forfatter sammen en mail og skriver rundt til alle medarbejdere i AC HE.

Simon Bygdin foreslog, at fællesmødet afholdes i et andet lokale næste gang grundet støjgener.

Formanden bemærkede afslutningsvist, at fællesmødet forlænges næste gang.

Bilag 1: Arbejdsmiljøstatistik Q1 - Q4 2016

Bilag 2: Sygefravær Q1-Q4 2016

Bilag 3: Arbejdsmiljøstatistik Q1 2017

Bilag 4: Sygefravær Q1 2017

Bilag 5: Forslag til fælles APV-opfølgning for AC HE

3. Økonomi - orientering

Første opfølgning på budget for 2017.

Overordnet oplyser formanden, at AC HE har et underskud på ca. 300.000 kr. i forhold til det budgetterede. Det skyldes blandt andet en regning på en arbejdsmiljøforsikringskade på ca. 130-140.000 kr. Derudover er antallet af computere, der udskiftes pt, meget stort, hvilket skyldes øget sikkerhed og nye systemer (herunder Windows 10). Lige nu siger prognoserne, at der vil blive et underskud på 200.000 kr., og der bliver derfor holdt et vågent øje med udgiftsniveaue. Damian A. H. Goldberg bemærkede, at der ifølge Arnold Boon var overskud i 2016 på hele AU på 200 mio. kr. til bl.a. digitale satsninger, og spurgte til, om dette overskud kommer til at dække ind på det, der skal spares i 2018 og 2019. Formanden afviste, at overskuddet anvendes på drifts- og lønmidler, men at der formentlig kan søges om penge til digitaliseringsprojekter.

ØR2 kommer forud for næste LSU-møde, og det aftaltes, at der afsættes tid på mødet til en grundig økonomigennemgang.

Bilag 6: ØR1

4. Evaluering af lønforhandlingsrunden 2017 – drøftelse

Damian A. H. Goldberg bemærkede, at processen omkring lønforhandlingsrunden generelt er gået godt. Processen og ordlyden omkring afslagene har der dog været lidt utilfredshed med rundt omkring.

Den gode løsning omkring tilbagemelding blev drøftet, herunder at udskifte den synlige del med breve på skrivebordet, da det af flere rundt om bordet blev oplevet akavet og kunstigt for både medarbejder og leder. Der var enighed om, at ledelsen bør stille sig til rådighed for en snak efter afslaget. Formanden oplyste supplerende, at ledergruppen allerede har en aftale om, at der er reserveret tid til snakke i kalenderenden den dag, udmeldingen sker. Et forslag, der blev stillet, var, at afslagene blev udsendt via email med en henvisning til, at lederen står til rådighed efterfølgende til en snak.

Damian A. H. Goldberg, Søren Dam og Emil Hornung-Nissen, havde forud for indeværende møde talt om åbenhed omkring udmelding af lønforbedringer på individniveau, hvilket praktiseres flere steder. Formanden var forbeholden over for denne procedure under henvisning til, at ikke alle medarbejdere ønsker det. Teksten i afslagene havde været omdiskuteret, herunder formuleringen, at medarbejderen havde udført sit arbejde "meget tilfredsstillende". I AU Uddannelse

forfattede TR og funktionschefen afslagene sammen. Der var forskellig opfattelse, rundt om bordet, af, hvad der bør stå i afslaget, ordlyden, detaljegraden etc. Formanden bemærkede, at han ville tage LSUs bemærkninger med i sine overvejelser om, hvordan næste forhandlingsrunde bedst tilrettelægges. Formanden opfordrede til, at selvforhandlerne uden personaleansvar (herunder journalisterne, specialkonsulenterne, chefkonsulenterne) fremadrettet tænker sig ind i fællesskaberne/forbundene i forbindelse med lønforhandlingerne. Selvforhandlere har altid været – og vil fortsat være – meget velkomne til at lade sig repræsentere af TR i forhandlingssituationer, men de har ret til at forhandle selv, såfremt de ønsker det.

Det blev desuden aftalt, at der skal kigges på lønkriterierne igen. Kriterierne opfattedes generelt som for brede, men bør heller ikke være for forskellige fra enhed til enhed. Der var enighed om, at rammen bør være ens og bør reflektere den fælles strategi.

Der skal nedsættes en arbejdsgruppe til at kigge på kriterierne. Formanden, Søren Dam, Antonio Sylvester, Emil Hornung-Nissen og Damian A. H. Goldberg meldte sig, og det undersøges med Henriette Stevnhøj og Joan Warthoe, om de ligeledes kan indgå i arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen modtager inputs fra funktionscheferne, og formanden melder ud til det øvrige AC HE, når arbejdsgruppen er etableret.

5. MUS – opstart og fokuspunkter – orientering

Ud over sammenhæng og sammenhængskraft sættes der fokus på følgende i MUS-samtaler 2017:

- Øget krav til koordinering i en stadig mere kompleks verden - kobling til kompetenceudvikling
- Hvordan arbejder vi med sammenhæng i dagligdagen og bliver proaktive teamplayere?

Der var opbakning til ovenstående fokuspunkter.

Damian A. H. Goldberg efterspurgte værktøjer i forhold til kompetenceafklaring (præsenteret af Arnold Boon i anden sammenhæng) som tilføjelse til de eksisterende rammer i AUHRA.

Mulighederne for kompetenceafklaring i de enkelte afdelinger blev diskuteret, og Økonomis bud med den synlige tavle blev nævnt. Nete Dorff Ramlau-Hansen nævnte et kompetencescorekort som anvendt på AUH, men bemærkede at sådanne tiltag forudsætter en grundig introduktion for både ledere og medarbejdere. Formanden bemærkede, at da der endnu ikke findes et fælles og kendt værktøj på AU til kompetenceafklaring, vil drøftelser om kompetenceafklaring under den kommende MUS-runde overvejende tage afsæt i dialogen, som vi kender fra tidligere år.

6. Kriterier ved organisations- og personaletilpasninger – drøftelse

Formanden åbnede på LSU d. 7. marts 2017 op for en drøftelse af, hvordan vi på bedste vis imødekommer de besparelseskrav, Administrationscenter Health står over for de kommende år (2,1 millioner årligt i 2018 og 19), herunder en drøftelse af kriterier, der kan bringes i anvendelse i tilfælde af økonomisk betingede personaletilpasninger:

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*
- *ikke har tilstrækkeligt matchende kompetenceprofil i forhold til forventede fremtidige opgaver i Administrationscenter Health, vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere*
- *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*
- *viser mindre evne til at understøtte de opstillede mål for universitetet, fakultetet (Health) og Administrationscenter Health, vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere*

Damian A. H. Goldberg bemærkede, at flere af ovenstående punkter ligger i ledelsespligten. Formanden bemærkede hertil, at lederen naturligvis har et kontinuerligt ansvar i at sikre tydelige krav og forventninger til den enkelte medarbejder i relation til performance og opgaveløsning og sikre løbende kompetenceudvikling forbundet hermed.

Der blev der stillet spørgsmålstegn ved mål som pejlemærke (pkt. 5), idet mål er dynamiske og påvirkelige af politik m.v.. Formanden bemærkede hertil, at vi skal agere tro mod universitetets strategi og påpegede, at den løber over flere år.

Det blev bemærket, at pkt. 2 og pkt. 5 havde mange lighedspunkter. Formanden medgav dette og foreslog derfor, at de to punkter bliver sammenskrevet.

[Red.: Formanden har efterfølgende omformuleret pkt. 2 og 5 til:

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]

Side 6/6

Der blev spurgt til eventuelle afskedigelser i fremtiden, hvilket ikke blev foldet mere ud. En del af beløbet er ifølge formanden allerede sparet ved ikke-genbesatte stillinger, ligesom funktionscheferne opfordres til at være opsøgende og tilgængelige i forhold til seniorsamtaler og fratrædelsesordninger. Til næste LSU-møde i september tages emnet op igen. Søren Dam appellerede til, at LSU bliver inddraget så tidligt som muligt. Der opfordredes til, at formanden melder kriterierne ud til hele administrationscenteret.

7. Opsamling på kompetenceudvikling

- Drøftelse af kompetencekort. Hver funktionschef blev opfordret til at arbejde med kompetencer i afdelingen løbende.
- Årshjulet for kompetenceudvikling (bilag 7 s. 4) præciseres og lægges ind i LSUs årshjul.
- Der blev sendt mange ansøgninger ind til kompetencefonden, men ikke givet meget til AC HE (bilag 8). En bekymring gik på, at MUS-samtalerne ofte ligger sent i forhold til, at der rettidigt kan sendes ansøgning ind til fonden.

Bilag 7: Notat_rammer for kompetenceudvikling feb2017 HE AC v. 2

Bilag 8: Opsamling på uddeling af kompetencefondsmidler 2016

Bilag 9: Kompetenceudvikling - Økonomi og Bygninger (artikel)

8. Evt.

Ingen bemærkninger.