

**Møde den: 13. september 2017 kl. 9.00-10.00**  
**Vennelyst Boulevard 9, 8000 Aarhus C.**  
**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, Henriette Stevnhøj, Lene Bøgh Sørensen, Malene Loft Sørensen, Jesper Kittelmann, Birgit Honoré  
**Afbud:** Hanne Christensen, Karoline Engsig-Karup  
**Sekretær:** Anne Brønden

**1. Godkendelse af dagsorden**

Ingen bemærkninger til dagsordenen.

**2. Den økonomiske situation**

- Herunder allerede iværksatte afværgeforanstaltninger

Ekstraordinært LSU-møde  
Dato: 13. september 2017  
Ref.: AB

Side 1/4

Budgetterne (B2018-B2021) for Administrationscenter Health blev fremlagt på LSU-mødet d. 7. september, hvor det fremgik, at administrationscenteret over de kommende år skal spare ca. 7,5 mio. kr.

Formanden fremviste på indeværende møde bilag 1, *Administrationscenter Health (løbende priser)*.

I dette bilag er tallene blevet justeret, så den *forventede* naturlige afgang fremgår. Den forventede naturlige afgang svarer til to årsværk pr. år. i administrationscenteret, hvilket er en vurdering, der historisk set er realistisk. Formanden bemærkede i denne forbindelse, at administrationscenteret har en relativ lav personaleomsætning. Besparelsen, som følge af den naturlige afgang, er beregnet på baggrund af en gennemsnitlig lønudgift i administrationscenteret. Den reelle besparelse kan derfor både være højere og lavere. I bilaget fremgår dette tal af budgetlinjen "*Besparelser*" under sekretariatet, da det endnu ikke er muligt at vurdere, i hvilke enheder den naturlige afgang vil finde sted. Derudover opnås der besparelser i enkelte enheder som følge af ikke-genbesatte vakante stillinger, som det ses anført under IT og Forskeruddannelsen. Der er taget højde for projektansættelser, som udløber de kommende år, dvs. at besparelsen allerede er indregnet i lønudgifterne for de respektive enheder.

Eventuelle seniorordninger og fratrædelsesordninger fremgår ikke af budgetterne og vil derfor have en positiv effekt på underskuddet. Derudover er refusioner ikke indregnet ved f.eks. sygdom og barsel, men der er ikke tale om en 1:1-dækning i disse tilfælde.

Det fremgik af bilag 1, at der efter modregning af den forventede naturlige afgang fortsat vil være et besparelseskra på ca. 4 mio. kr. over de kommende år.

Ud fra før nævnte gennemsnitlige årsløn i administrationscenteret svarer det til ca. 10 årsværk. Inklusive den forventede naturlige afgang på 8 årsværk (2 pr. år) giver det samlet en tilpasning på 18 årsværk i det samlede administrationscenter over de kommende år.

Lene Bøgh Sørensen spurgte til, hvorvidt det er muligt at omplacere internt i administrationscenteret i tilfælde af, at der opstår vakante stillinger. Formanden bemærkede, at det beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde – heri vil indgå en vurdering af, hvorvidt de stillinger, der bliver vakante, skal nedlægges eller opretholdes og herunder om de fornødne kompetencer er repræsenteret andet steds i organisationen og kan frigøres derfra.

Emil Hornung-Nissen bemærkede, at den årlige besparelse på 2% har været kendt i flere år, men at det ikke nødvendigvis er oplevelsen i enhederne, at vakante stillinger er blevet revurderet, inden de er blevet genopslået.

Formanden bemærkede hertil, at tal fra Moderniseringsstyrelsen viser, at Administrationscenter Health beskæftiger seks færre i maj 2017 end i maj 2016. Derudover har formanden haft løbende dialog med funktionscheferne i forhold til omplaceringsmuligheder.

Der blev spurgt til konkrete stillinger, som nyligt har været i opslag i administrationscenteret, herunder om disse stillinger tages i betragtning i relation til eventuel omplacering af medarbejdere. Formanden bemærkede hertil, at disse stillinger blev slået op, før processen blev igangsat, og at mulighederne for omplacering har været en del af overvejelserne.

Jesper Kittelmann fremhævede brugen af studentermedhjælpere, og formanden kunne bekræfte, at også disse stillinger vurderes i hvert enkelt tilfælde. I HR er en vakant studentermedhjælperstilling eksempelvis ikke blevet genbesat.

Formanden bemærkede, at standardiserede arbejdsgange fremadrettet i højere grad bliver nødvendige, men at servicenedgang samtidigt er en uundgåelig realitet som følge af besparelserne.

Søren Dam spurgte til, hvordan der arbejdes med omplaceringsmuligheder i hele den aktuelle besparelsesproces, herunder i hvilken udstrækning mulighederne afsøges for intern omplacering. Formanden oplyste, at han og funktionscheferne ud over de løbende overvejelser, ledelsen har gjort sig om mulighederne for at overflytte medarbejdere til andre opgaver i administrationscenteret i tilfælde af stillingsledighed, vil have et særligt fokus på at søge at omplacere de medarbejdere, der bliver partshørt om afskedigelse pga. besparelserne.

Formanden tager bemærkningerne i relation til omplacering med videre til LEA i eftermiddag med henblik på en skærpet opmærksomhed på omplaceringsmuligheder på tværs af fakulteterne.

Foranlediget af spørgsmål fra Søren Dam oplyste formanden, at målet med spareplanen er at skabe balance i budgettet for administrationscentret over de næste fire år.

Henriette Stevnhøj ytrede et ønske om en udfoldelse af fratrædelsesordninger. Birgit Honoré bemærkede hertil, at udgangspunktet er at der er tale om individuelle forhandlinger med afsæt i [Cirkulære om aftale om Senior- og fratrædelsesordninger](#). Formanden bemærkede supplerende, at han står til rådighed i hele processen, og har en medarbejder et ønske om at indgå en fratrædelsesordning, vil det blive mere konkret derfra. Det blev samtidigt bemærket, at en medarbejder i udgangspunktet ikke fritstilles i fratrædelsesperioden, hvilket er kutyme i den offentlige sektor.

Der blev af flere udtrykt en bekymring om, at seniorordninger i denne kontekst fremstår negativt og forbundet med besparelser. Formanden anerkendte, at det den vanskelige balancegang, da seniorordninger i udgangspunktet anvendes i situationer, hvor man ønsker at fastholde medarbejdere længst muligt.

Formanden imødekom input til materialet, som i eftermiddag præsenteres for det øvrige administrationscenter. Jesper Kittelmann bemærkede hertil, at det med fordel kunne tydeliggøres, at besparelsen omfatter i alt 18 årsværk over de kommende år, hvilket blev bakket op af det øvrige LSU.

Formanden bemærkede afslutningsvist, at administrationscenteret er sundt og velfungerende, og at den nuværende alvorlige situation ikke er ønskværdig.

*Bilag 1: Administrationscenter Health (løbende priser)*

### 3. Udkast til procesplan

LSU drøftede og aftalte frist for tilkendegivelse af ønske om senior- og fratrædelsesordninger m.v. jf. procesplanen.

Formanden understregede, at han står til rådighed i hele processen.

Af procesplanen fremgår det også, at et ekstraordinært LSU finder sted d. 10. oktober. På dette møde er eventuelle ønsker om fratrædelsesordninger m.v. indkommet, og den videre proces bliver derfor mere konkret.

Udmeldingen i sidste uge på LSU, og efterfølgende i enhederne, blev af flere oplevet mindre alvorlig, end den situation, der præsenteredes i dag. Medarbejdersiden i LSU udtrykte desuden forundring over, at der i dette nye budget, mindre end en uge efter det ordinære LSU, allerede var sat besparelser ind, og gav indtryk af, at oplysninger var forholdt til det ordinære LSU-møde, herunder at besparelserne træder i kraft fra efteråret 2017.

Formanden bemærkede hertil, at udmeldingen i første omgang skal gå via LSU, og at funktionscheferne d. 8. september derfor heller ikke havde til opgave at levere den proces, der nu foreligger. Derudover præciserede formanden, at budgettet ikke er nyt, men i mellemtiden justeret i forhold til forventet naturlig afgang modsat det budget, der blev præsenteret ved det ordinære LSU d. 7. september. Formanden pointerede endvidere, at personaleomsætningen i sig selv ikke formodes at være tilstrækkelig for at kunne imødekomme besparelseskrevet over de kommende år.

Formanden oplyste, at institutlederne blev orienteret d. 12. september, og bemærkede hertil, at administrationscenteret skal væk fra tilpassede individuelle løsninger og hen imod mere standardiseret service. Servicenedgang og bortfald af opgaver er en realitet.

Udkastet til procesplanen blev godkendt af LSU, og den overordnede procesplan bliver meldt ud til hele administrationscenteret i eftermiddag.

Orienteringsmødet finder sted i dag kl 13.30, og der kommunikeres efterfølgende ud skriftligt.

*Bilag 2: Tids- og procesplan*

#### **4. Drøftelse af LSU's evt. øvrige forslag til besparelser?**

Formanden oplyste, at alle muligheder for at spare penge fortsat undersøges – alle sten vendes og senest er en aftale til 12.000 kr. til blomsterpasning i administrationscenteret blevet opsagt. Formanden spurgte til, om LSU kunne give forslag til yderligere besparelser.

Søren Dam henviste desuden til, at mange resurser anvendes til at levere statistik og indberetninger til ministerier m.v.

Formanden bemærkede, at det er et krav, der er svært at afstå på, men fremhævede det, at der efterspørges meget statistik m.v. internt og på tværs af hele AU, som en parameter, der er lettere at justere.

Der blev spurgt til resurseforbrug ved flytning internt i administrationscenteret, men det blev påpeget, at flytning begrænses af, at enheden selv betaler udgifter forbundet hermed.

Revurdering ved ansættelse af studentermedhjælpere blev nævnt under pkt. 2.

Derudover indkom der ikke øvrige forslag.

#### **5. Evt.**

Der var ingen bemærkninger til eventuelt.

Formanden sagde LSU tak for mange gode og konstruktive input.