|  |  |
| --- | --- |
| Møde den: 1. juli 2015 kl. 13-15  Lokale 1521,220  Ny Munkegade 118, 8000 Aarhus C,  LSU for Administrationscenter ST  Deltagere: Bjørn Vinding Andersen, Christina Troelsen, Erling Kjeldsen Hyldig, Kjeld M. Søndergaard, Lene Birksø Bødskov, Peter René Kithler, Lotte Lund Jensen, Helle Karvonen, Dorthe M. Andersen, Steen Dan Christiansen, Kim Kusk Mortensen, Niels Damgaard Hansen, Camilla Mikkelsen (suppleant)  Fraværende: Leif Østergård Mikkelsen, John R. Mortensen  Gæst: Hanne Vester Rasmussen  Referent: Maria Blach Nielsen | Referat |

1. Godkendelse af dagsorden og referat

* Tilføje besøg af Arbejdstilsynet til dagsorden.
* Supplerende drøftelse om referater fra ekstraordinære møder skal på web: Referat fra den 27. maj opfylder krav. Referatet fra 11. juni taber vi overblikket. For meget frem og tilbage. Man skal sige, hvis det skal stå med navns nævnelse. Referaterne lægges begge på web.   
  Den 11. juni var et ekstraordinært LSU-møde.

**2. Status på organisationsændringer**

* 6 ud af 10 medarbejdere er blevet omplaceret, 2 har indgået fratrædelses aftaler, 2 er endnu uafklarede i forhold til eventuel fratrædelses aftale.
* Partshøringsprocessen er overstået nu og vi skal nu sikre, at alle muligheder for omplacering er undersøgt.
* Organisationsændringerne har været drøftet på ASU og FSU.
* LSU drøftede behovet for fysisk nærhed samt de videnskabelige miljøers præg på vores organisering.
* Niels takker LSU for hjælpen og diskussionerne i forbindelse med ændringerne.

**3. Meddelelser**

* Karriereveje (DMA) – bilag sendes ud sammen med referatet.
* Flytteplaner: Dekanat og fakultetssekretariat er flyttet til 1521. I uge 29 flytter staben også til 1521 på samme etage som dekanat. I løbet af efteråret skal det drøftes, hvordan folk skal sidde. Lene efterspørger en indvielsesrunde/skitse over, hvordan folk sidder.
* Tidsplan for APV (bilag). Fysisk APV undersøgelse kommer til efteråret og Psykisk APV undersøgelse kommer første kvartal 2016. Peter: Sandsynligvis frasorteres muligheden for kommentarer, ligesom der bliver mulighed for at områderne selv kan tilføje relevante spørgsmål. Dorthe: Spørgeskemaerne kommer i høring til efteråret.
* ASU har besluttet at det kvalificerede ansættelsesstop ophører 1. juli
* Årshjul og forretningsorden: Der nedsættes en arbejdsgruppe med en person fra HR. Kjeld Søndergaard har meldt sig og eventuelle andre må meget gerne melde sig ved at sende en mail til Niels og Maria.
* Arbejdstilsynets besøg: Uanmeldt besøg hos Økonomi og derudover opfølgende tilsyn i sidste uge, hvor der var møde med arbejdsmiljøgruppen der dækker Økonomi (Dorthe som ledelsesrepræsentant og Allan fra Studier og Susanna fra Økonomi). Karin og Niels deltog som ledelsesrepræsentanter. Derefter var der et 2-timers møde med 5-6 medarbejdere, et møde med ledelsen og til slut en kort afrapportering til arbejdsmiljøgruppen og ledelsen.   
  Arbejdstilsynet havde fokus på arbejdspresset og det psykiske arbejdsmiljø. Der kommer en såkaldt ”vejledning” fra Arbejdstilsynet med en opsamling, så vi har noget at agere ud fra.
* Et fokus i efteråret er nærværende ledelse. Vi skal have mere fokus på sammenhængskraften i administrationscentret. Arbejdstilsynets besøg var en kærkommen anledning til at begynde nogle snakke med de forskellige dele af organisationen. Sandsynligvis findes de samme problemer rundt omkring på de administrative områder, så vi kan få en fælles indsats. Niels foreslog at vi selv tog ”temperaturen” i administrationscenteret ved f.eks. at drøfte hvad vi kan gøre bedre i nogle fokusgrupper.   
  Kjeld: Rart med fokus på medarbejderne. Lene: Hvad får Arbejdstilsynet til at komme, og hvorfor har de kun udvalgt dele af organisationen og ikke hele organisationen? Niels: De er udvalgt efter bygninger. Bjørn roser Niels for korrespondancen efterfølgende for at fremhæve, at det var godt, at folk siger deres ærlige mening.   
  Peter: Forslag at arbejdsmiljørepræsentanterne tager med på undersøgelserne sammen med Maria Blach Nielsen. Kjeld: Mener ikke at Niels skal med på møderne. Camilla: Vigtigt at der bliver fulgt op på det bagefter: Niels: Enig. Det skal ikke gøres til en ny omfattende problemanalyse. Det skal være simpelt.  
  Der var opbakning til initiativet der f.eks. kan gennemføres i slutningen af august eller starten af september.

**4. Budgetter 2016-19 (bilag)**

* Vores overordnede budget var indledningsvist på 136 mio kroner, men der er kommet en dispositionsbegrænsning fra Moderniseringsstyrelsen, hvilket betyder en reduktion i vores budgetter på ca. 1,1 mio.. Derfor har vi et budget på 135 mio kroner i stedet. Niels forventer ikke at det har den store effekt da pris- og løn-udviklingen har været tilsvarende mindre, men der skal regnes lidt mere på det efter sommerferien.
* Budget 2016-19: De 2% besparelse i bevilling er alle underlagt med grønthøstermetoden (jf bilaget om fordeling af budgetreduktioner). Tabel 2: de 147 mio under ST skal fratrækkes 11 mio, fordi det er penge vi tjener på at drifte nogle fælles bygnigner. Bilag 1: Uddybning af tallene. I FA ligger der mange ting, som man gør på fællesskabets vegne, fx it-licenser, forskellige puljer o.lign. Dette beløber sig på 220 mio. Heraf ønsker universitetsdirektøren, at AU sparer 30 mio., som skal findes i 2016 og 17. Den resterende besparelse på 70 mio. kr. er det der fordeles jævnt på alle enheder.   
  NDH mener, at vi på Administrationscenter ST i det store og hele har hentet 2016 besparelserne via organisationsændringerne.
* Det kan blive problematisk at finde store besparelser på bygningsområdet, da vi allerede har sparet meget, og vores service vil derfor blive mærkbart dårligere, hvis vi skal spare.
* Lene: I forbindelse med problemanalysen er der nedsat en masse arbejdsgrupper. Hvor meget snakker de sammen på tværs, så vi sikrer os mod suboptimering?  
  Niels orienterede om at LEA holder et heldagsseminar 2. juli hvor man orienteres om status på arbejdet i de forskellige arbejdsgrupper og man diskuterer bla. sammenhængen. Niels viderebringer ønsket fra LSU om en status.

**5. Evaluering af lønforhandlingsproces**

* Helle: Der bør være en samlet udmelding om, hvornår man får resultatet at vide. NDH: Meningen var at på Administrationscenter ST skulle det komme ud på samme tid. Men enig i, at vi skal være mere skarpe på, hvordan tilbagemeldingen skal håndteres. Helle: Hvorfor skulle der gå en hel måned? Dorthe: Vi kører lønforhandlingsprocessen for hele ST, og tilbagemeldingerne til de 200 der havde søgt på Adm.center ST havde HR medarbejdere ikke mulighed for at skrive på kortere tid. Bjørn: Ønske at få funktionscheferne med til forhandlingerne. Niels: Jeg forhandler f.eks. HK på tværs af adm. områder, så der vil være en kødrand af mennesker til hver forhandling, hvis funktionschefer skal med. Helle: Opfordring til at man tænker over begrundelsen, der skrives i brevene. Lene: Ikke nødvendigvis alle, der synes det vil være godt at have funktionschefen med. Lotte: Indstillingen fra ledelsen var enormt styrende. Vi har som TR arbejdet ansøgningerne meget igennem og kan kigge på dem med helt andre briller i forhold til om medarbejderen trænger til et løft. Vi må sige til vores medarbejdere, at de er i konstant lønforhandling. Den enkelte medarbejder må synliggøre det for deres leder hver dag, men hvis de ikke er på ledelsens liste er det svært. Peter: Jeg har oplevet at kunne forhandle mig til mere, end jeg har regnet med. Man kan jo også forhandle i løbet af hele året, hvis man vil, men det er nok uklart hvad vi vil få ud af det. Jeg har holdt formøder med funktionscheferne inden forhandlingerne for at diskutere prioritering. Har virket udmærket.   
  Niels: Vi skal snarest muligt vi have drøftet lønkriterierne for adm.centeret. Bør være med til at gøre klart for medarbejderne hvad vi lægger vægt på ved næste lønforhandling. Lad os gøre det ved det første LSU møde efter sommerferien. Endvidere vil jeg klart opfordre til at man går i dialog med funktionscheferne om prioritering før de rigtige lønforhandlinger starter. Dorthe: Vi bør have et begrænset antal kriterier, som alle har en chance for at imødekomme. Lene: Kunne funktionscheferne ikke melde ud, hvad der har været grundlag, så det også bringes videre til de personer, der ikke har søgt?
* NDH opsummerer processen: Ros til HR for løn-data. Specielt tilbagemeldingsprocessen skal kigges efter og om muligt optimeres til næste gang. Kjeld: Det er et tilbagevendende problem, at tilbagemeldingerne ikke fungerer.

**6. Indledende drøftelse af kompetenceudvikling (bilag)**

* Kompetencemidler: Der har indtil nu været en pulje af centrale kompetencemidler. Denne pulje er nu decentraliseret. På administrationscenter ST er 122.000 disponeret. 188.000 er ikke disponeret endnu.   
  Dorthe: Der har været en temadrøftelse i HSU vedr. begrebsafklaring, hvor det blev drøftet at kompetenceudvikling kan være alt fra kurser til erfaringsudveksling, sidemandsoplæring og mentorordninger. Overordnet på AU har man ikke haft fokus på strategisk kompetenceudvikling, så det hænger sammen med de opgaver man skal løse samt med de MUS-samtaler der afholdes i efteråret. Peter: Jane Kraglund er bevidst om at dette skal i fokus og at der skal tilføres nogle midler.   
  Kjeld: Vi ved godt at kompetenceudvikling kan betyde mange ting. Lene: Der sættes ikke tid af til ordentlig sidemandsoplæring pga at medarbejderne i forvejen er pressede. Vi mangler at få det tidssat og få roen til det. Kjeld: Kompetenceudvikling af lederne: Kunne der ikke bruges sidemandsoplæring. NDH: Pointe, at der skal sættes tid af til kompetenceudvikling – både sidemandsoplæring og kurser. Vi bør drøfte på LSU, hvad vi kan anbefale. Peter: Omdrejningspunktet er MUS-samtalen. Der skal i dag ligge en kompetenceudviklingsplan for hver medarbejder.   
  Kim: Ledelsens sidemandsoplæring: Det gør vi faktisk dagligt allerede. Forslag at udnytte den viden vi har i organisationen og bruge dem i stedet for eksterne kursusudbydere. Kjeld: Vi har brug for et katalog til at lave interne kurser for at gøre det lettere for folk, i stedet for at medarbejderne selv skal finde 10 andre medarbejdere der vil deltage på kurset, for at det kan blive til noget. Lotte: Vigtigt at få nogle signaler fra ledelsen vedr. kompetenceudvikling. Det er fint at komme med en begrebsafklaring. Der skal være et mentalt overskud til at tænke på den måde.   
  Bjørn: Vedr. sidemandsoplæring af ledelsen, så er det super godt at ledelsen også kommer ud af huset og får noget input, fx om hvordan man arbejder med feedback til medarbejderne. Det er jo især den daglige feedback der udvikler os. Det skal gøres kontinuerligt. Peter: Det foregår hver dag hele tiden, også ved kaffebordet. Måske kan vi lave vores eget lille katalog på ST.   
  Christina: Der mangler nogle visioner på ledelsesniveau om, hvor organisationen er på vej hen og dermed hvor vi medarbejdere skal hen. Det kunne være rart med lidt coaching og sparring på, hvor man skal henad.
* Nedsættelse af undergrupper: Peter, Bjørn og Camilla vil deltage i arbejdsgruppe fra medarbejdersiden. Niels deltager også og vender tilbage med repræsentanter fra HR og chefgruppen. Arbejdet påbegyndes efter sommerferien.

**7. Evt.**

* Steen: Processen omkring Roskildes flytning til Emdrup er i gang. Administrationscentret i Roskilde er også i gang med at mødes med de nye kolleger fra Emdrup. Henover sommeren opgøres de forskellige pladsbehov.
* I morgen er der LEA møde om status på arbejdsgrupperne på AU niveau. Niels opfordrer på mødet til at der kommer lidt mere åbenhed omkring de forskellige processer.

**Næste møde:**

Slut august