|  |  |
| --- | --- |
| ­­­Møde den: 11.juni 2015 kl. 10-12  Lokale 1540, K33  LSU for Administrationscenter ST  Deltagere: John R. Mortensen, Christina Troelsen, Erling Kjeldsen Hyldig, Kjeld M. Søndergaard, Leif Østergård Mikkelsen, Lene Birksø Bødskov, Peter René Kithler, Lotte Lund Jensen, Helle Karvonen, Dorthe M. Andersen, Steen Dan Christiansen, Kim Kusk Mortensen, Niels Damgaard Hansen  Fraværende: Bjørn Vinding Andersen  Gæst: Hanne Vester Rasmussen  Referent: Maria Blach Nielsen | Referat |

1. Godkendelse af dagsorden og referat

Referat: Deltagere skal være korrekt. Husk at medtage afbud. Leif Østergaard Mikkelsen var fraværende ved sidste møde. Følgende ændres i referatet: Procesplanen har LSU taget til efterretning. Der sendes et nyt referat rundt.

**2. Opfølgning på organisationsændring v. Niels**

Der var den 28. maj opbakning hos ST’s ledelse til de forslag til reorganisering af administrationscenter ST, der blev drøftet på det seneste LSU-møde. Det betyder dog ikke, at alle er helt enige i alle beslutningerne, da der er meget forskellige ønsker og behov på tværs af fakultetet. Niels opfordrede STs ledelse til at stå som en samlet ledelse og bakke op om beslutningerne - også selvom man var uenig i en konkret løsning.   
Funktionscheferne gav endvidere på mødet den 28. maj STs ledelse en overordnet status på de mange løsninger i forhold til problemkataloget. I løbet af sommeren udarbejdes et løsningsdokument der adresserer samtlige 389 linier i problemkataloget.

10 medarbejdere er berørte af de foreslåede reorganiseringer af administrationscenteret.

Da der i 11. time er kommet ekstern finansiering til Aktuel Naturvidenskab i 2½ år er de to AN-medarbejdere heldigvis ikke længere berørte.

De berørte medarbejdere fordeler sig således:

HR: 1

Forskning og Talent: 2

Kom: 7

Det er selvfølgelig altid målet at få alle berørte medarbejdere omplaceret. Men da Niels på seneste LSU-møde blev udfordret på det realistiske i dette mål, gav han udtryk for at 50% eller mere i hans optik måtte karakteriseres som en succes.

Vi mangler i øjeblikket kun at få omplaceret 3 medarbejdere, og der er gjort en kæmpe indsats for at få det til at lykkes. Mails er sendt rundt til VD’er, ST institutter, administrationschefer, fakultetssekretariaterne, universitetsledelsens stab og andre enheder, som kunne være relevante.

Keld: Hvad er forskellen på de 2 og de andre? Niels: Det handler om kompetencematch.

Helle: Er det muligt at opgradere medarbejderen? Kan man ikke kompetenceudvikle HR-supporteren?

Dorthe: HR partner arbejder med ledelsesunderstøttende arbejde og ledersparring på strategisk, organisatorisk og medarbejderniveau. Sidder med ved LSU møder og lønforhandlinger og er en tæt sparringspartner for institutlederen. HR-partneren har typisk en længerevarende uddannelse. Vi har vurderet muligheden for opkvalificering, men der er et for stort kompetencegab fra de pågældende HR-supporter til den ønskede HR-partner.

John: Det må være muligt at opgradere.

Dorthe: Vi har som sagt seriøst vurderet om en opkvalificering er en reel mulighed.

Helle: Vi må konstatere, at supporteren ikke kan opgraderes til partner.

Lotte: Kan man ikke sidde i Roskilde og varetage opgaver i Aarhus?

Niels: Det store issue i problemanalysen er fysisk nærhed. Derfor har vi taget beslutningen vedr. HR.

Helle: Hvorfor har det ikke været i FSU først? Det står i samarbejdsaftalerne, at det skal i FSU først.

Niels: jeg har sikret at FSUs formandskab løbende er blevet orienteret om reorganiseringen og aftalt at formandsskabet afgør hvor bredt der skal orienteres.

Niels: Udgangspunktet for organisationsændringen på Kommunikation har været, at der har været et stort ønske om en tættere tilknytning af Kommunikation til de videnskabelige miljøer og at der er for mange kommunikationsmedarbejdere på fakultetsniveau. Derfor er der foretaget en reduktion på fakultetsniveau og aftalt at institutterne selv fremover er ansvarlige for instituttets kommunikation.

HR gennemgår alle stillingsopslag på AU for at finde kompetencematch blandt de relevante medarbejdere. HR har desuden en viden om mulige kommende stillinger og overvejer også match-muligheder der.

John: I henhold til FSUs opgaver og arbejdsform, så burde det have været til orientering og drøftelse i FSU.

Lotte: Lad os bruge tiden på de medarbejdere der stadig er i spil.

Hanne: Gennemgik procesplanen for den kommende tid. TR orienteres fredag så de kan være i beredskab til tirsdag. Det er vigtigt at tage sig af medarbejderne og at de har nogen at støtte sig til. Det er et fælles ansvar vi har. De detaljerede informationer går til den enkelte TR for de berørte medarbejdere.

Alle er enige om at processen er vigtig. Hvis medarbejderen er syg bliver der ringet til dem.

LSU understregede, at lederen skal have opmærksomhed på, om medarbejderen har nogen at støtte sig til.

Erling: Dem der er tilbage skal vi også tænke på. De går i en helt anden stemning den dag. Man bør være så åben som muligt overfor dem, der er tilbage.

Hanne: Vær opmærksom på at der er nye regler for fratrædelsesgodtgørelse. Hvis man har været uafbrudt ansat i minimum 12 år har man ret til en godtgørelse svarende til 1 måneds løn. Har man været uafbrudt ansat i 17 år er beløbet 3 måneders løn.

Christina: I Kommunikation har vi brug for at dele det med hinanden, men vi har dog holdt det indenfor Kommunikation. Alle i Kommunikation ved, hvem der er i spil og hvem der er tilbage.

John: Når det er almindelige organisationsændringer behøver man ikke spørge medarbejderne om en omplacering.

Niels: Det er helt korrekt, men vi har ingen interesse i at placere en medarbejder et sted hvor vedkommende ikke ønsker at være eller hvor vedkommende ikke er ønsket. Det vil under alle omstændigheder være en meget kortsigtet løsning. Derfor går vi selvfølgelig i dialog med de berørte medarbejdere.

Hanne: Flyttede medarbejdere starter 1. august det nye sted. Afskedigedes varsel starter 1. august.

Christina: Er der mulighed for fritstillelse?

Hanne: Det sker i en dialog med medarbejderen.

Erling: Det er forkert, at TR først får det at vide lige før deadline.

Niels: Som I ved må vi ikke diskutere det rundt om bordet her, selvom jeg gerne ville.

Hanne: Omplaceringsøvelsen finder sted i hele partshøringsperioden. Kompetenceudvikling er først relevant efter den endelige afgørelse.

Outplacement vurderes efter individuelle behov. TR opfordres til at bruge hinanden.

Lotte: Er der konkrete handleplaner i forhold til omplacering. Hvor aktiv er man i øjeblikket?

Hanne: HR er meget aktive - følger med i interne opslag, er i dialog med administrationschefer, vd’er og institutsekretariater om den information der er rundsendt.

Funktionscheferne på ST niveau er også meget aktive. Relevante CV’ere er også blevet sendt til HR på de forskellige afdelinger. Der er fuld skrue fortsat. Hanne opfordrer til at LSU/TR også holder øje med de interne opslag.

Udkast til breve blev delt rundt på mødet.

Hanne: Dette er til orientering eksempler på hvordan brevene kan se ud. Tillæg til ansættelsesbevis er bare et almindeligt tillæg ved omplacering. De to andre handler om påtænkt afskedigelse og om flytning af arbejdssted. Brevene er 100 % ledelsens ansvar, men LSU er velkomne til at komme med kommentarer senest fredag.

Peter: Det vil være redeligt, at det er lederen i stedet for HR, der skriver under på brevene.

Keld: I forbindelse med B14 mener jeg, at der kom en enighed om, at det fremover skal være lederen, der skriver under.

Hanne: Nej, det er faktisk aftalt at HR kan underskrive. (Note tilføjet efter mødet: ”Det er en ledelsesmæssig kompetence at beslutte hvem der er bemyndiget til at underskrive diverse HR-dokumenter. I praksis har HR medarbejderen denne bemyndigelse, da alt andet vil være uhensigtsmæssigt. I forbindelse med B14 processen besluttede ledelsen, at lederne i denne proces selv burde underskrive partshøringer og afskedigelser.  Der er ingen generel beslutning om at det enten altid eller aldrig er lederen eller HR medarbejderen som underskriver. Men hvis ikke andet aftales lokalt kan HR medarbejderen underskrive, og jeg synes at den lokale ledelse skal have vægtige grunde for at fravælge denne praksis.”- Birgit Roesen, Chef for Personalejura

Der var enighed om at det er vigtigt at brevene om påtænkt afskedigelse og påtænkt forflytning afleveres af funktionschefen så tidligt på dagen som muligt.

Erling: De der får et nyt tjenestested: Går man ind og laver individuelle aftaler?

Niels: Ja vi snakker med de enkelte løbende.

Lotte: De omplaceringer der allerede er meldt ud: Er der nogle overraskelser i forhold til arbejdsopgaver. Kan man som medarbejder risikere, at der er væsentlige ændringer i opgaver?

NDH: Ved omplacering ændrer vi ikke væsentligt i stillingen.

Dorthe: Der hvor der allerede er lavet aftale om omplacering, er medarbejderne for længst blevet involveret.

Peter: Konsekvenserne af det her er opgavebortfald og det er vigtigt at få meldt ud til institutterne.

Niels: Ja. F.eks. på Kommunikationsområdet er der en væsentlig beskæring , og vi skal have kommunikeret, hvad der løses fremover og ikke mindst hvad der ikke løses fremover. Det er absolut én af mine opgaver – selvfølgelig sammen med de medarbejdere der er tilbage.

Steen: Lad os efter sommerferien få taget en evaluering af denne proces. Skal sættes ind i tidsplanen.

Niels: Supergod idé!

Niels: Skal vi ikke også have et nyt LSU møde inden sommerferien, fx vedr. budgetter samt evaluering af lønforhandlingsprocessen?

Der var bred enighed om dette, så der indkaldes til et nyt møde i uge 27, mandag den 29.juni eller onsdag den 1.juli – med videolink.

Evt.

Der var ingen punkter.