|  |  |
| --- | --- |
| Møde den: 27.maj 2015 kl. 10-12  Lokale 1520,732  LSU for Administrationscenter ST  Deltagere: John R. Mortensen, 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  Fraværende: Leif Østergård Mikkelsen  Referent: Maria Blach Nielsen | Referat |

1. Godkendelse af dagsorden og referat

Der startes med punkt 3. Referat blev godkendt.

**2. Meddelelser - udsættes**

(flyttestatus, konstituering af LSU, Arbejdstilsynets besøg, lønforhandling, kompetenceudvikling)

**3. Dekanens arbejdsgruppes forslag til forandringer i Administrationscenter ST på baggrund af problemanalysen (NDH)**

Arbejdsgruppens forslag fremlægges i morgen på fællesmøde for dekanat, institutledere, sekretariatsledere, funktionschefer, chefrådgiver og centerchefer. Derfor vendes det på LSU i dag. Niels understregede, at nærværende møde er et fortroligt møde, da LSU får informationerne før den samlede ledelse.

Baggrund: For 1 års tid siden kom ekspertgruppen med rapport og analysepanelet kommenterede på den, hvorefter Uniled arbejdede videre med det over sommeren 2014. Den 22. oktober 2014 fremlagde rektor rammerne for organiseringen af administrationen på AU – dvs. vicedirektør-områder og adm.centre. Der blev sat en deadline til den 28.januar, hvor de administrative centre skulle fastlægge den interne organisering og grænseflader - selvfølgelig indenfor de udstukne rammer. På ST kunne vi ikke nå det til udgangen af januar, da vi ville et spadestik dybere og finde frem til, hvilke problemer der er i organisationen. Niels var i november 2014 på besøg hos alle enhederne på ST for at få afdækket behov, krav og ønsker til det administrative center. Det endte i en rapport på ca. 100 sider. Der blev ud fra dette lavet et resume samt et problemkatalog, som efterfølgende blev brugt som arbejdsdokument i dekanens arbejdsgruppe for administrationen. Det viste sig ikke overraskende, at institutterne havde meget modsatrettede ønsker. Arbejdsgruppen har siden starten af januar 2015 arbejdet med at finde fælles løsninger. Det har i denne proces været en stor fordel, at 3 institutledere har været en del af gruppen, da det betyder, at institutterne tager ejerskab for de beslutninger, der tages. Det er vigtigt, at institutter og fakultet fremover ”tager ejerskab” for administrationscenteret.

Arbejdsgruppens forslag:

Der er foretaget en analyse og vurdering af de overordnede faglige kompetencer og kvalifikationer som institutter/ centre på ST har behov for i forbindelse med en mere fagnær og institutnær betjening fra administrationen.

Der er forslag til organisationsforandringer på 3 områder: HR, Forskning og eksterne relationer samt Kommunikation.

Som følge heraf vil nogle medarbejdere blive flyttet fra administration til institutter/centre og nogen medarbejdere vil blive søgt omplaceret/ kompetenceudviklet inden for rimelig tid til andre områder på ST eller AU. Hvis der ikke er mulighed for at omplacere, vil der blive indledt afskedigelse.

HR

Der er udtrykt behov for en lokal HR-partner i Roskilde. HR-partnerstillingen har været vakant siden HR-partneren rejste for et års tid siden.

Samtidig påpeger institutter i Aarhus, at det er problematisk at blive serviceret af en HR-supporter i Roskilde.

Arbejdsgruppen foreslår at opslå HR-partner-stillingen i Roskilde og flytte HR-supporter-stillingen fra Roskilde til Aarhus for at imødekomme ønsket om fysisk nærhed.

Dorthe Andersen oplyste, at en partner primært arbejder med rådgivning, vejledning af institutterne i forbindelse med personaleforhold, ledersparring, strategi, udvikling osv. En supporter arbejder primært med personaleadministration, herunder skriver ansættelsesbreve, barselssager, sygdomsrefusion mv. Der blev spurgt ind til mulighederne for at opkvalificere en supporter til at være en partner, og Niels svarede, at der sker en seriøs omplaceringsproces, hvor man selvfølgelig skal undersøge alle muligheder.

Forskning og eksterne relationer

Der er 3 delområder i Forskning & eksterne relationer: ph.d.-administration, international forskningsstøtte (primært ift. BRIC-lande) og international uddannelsesadministration (ind- og udrejse studerende, aftaler mm.).

Vi har i denne omgang ikke kigget på ph.d.-administrationen, da der i øjeblikket foregår en central proces på AU om relationen mellem ph.d.-administrationen og HR.

Vi afventer resultatet af denne proces.

Internationale studerende, ind- og udrejse, aftaler om studenterudveksling. Dette område er heller ikke blevet behandlet - skal indtil videre fortsætte som det er.

Forskningsstøtte har været et fokusområde for arbejdsgruppen.

Indsatsen er koncentreret om knap halvdelen af institutterne - især om Bioscience og Agro i Foulum. Derfor er der flere institutter, der ikke kan se, nødvendigheden af området, da de ikke bruger det.

Dekanen har endvidere berammet et nyt initiativ på fakultetsniveau med fokus på at skaffe flere eksterne midler. Institutterne tilbydes støtte i en periode 1½ år til at kunne ansætte en fundraiser, som skal hjælpe forskeren med ansøgninger – også den faglige del. Det er forventningen, at initiativet er selvfinansierende efter 1½ år.

Forskningsstøtteaktiviteten i administrationscenteret skal derfor udfases. Det drejer sig om to personer i Forskning og Talent.  
Niels håber at berørte medarbejdere kan flyttes med, men det er jo institutterne, der bestemmer, hvem de ansætter.

Kommunikation

Arbejdsgruppen foreslår en model med en lille kommunikationsafdeling på fakultetsniveau. Det betyder, at vi nedlægger partnerfunktionen og institutterne fremadrettet selv bliver ansvarlige for de fleste af deres kommunikationsopgaver.   
Den centrale afdeling skal koordinere et kommunikationsfagligt netværk med de kommunikationsmedarbejdere, der sidder ude på institutterne. Den centrale enhed skal desuden være ansvarlig for strategisk og intern kommunikation på fakultetsniveau og samarbejdet med fællesadministrationen og websupport.

Ændringerne betyder også, at institutterne skal gøre noget mere ud af oplæring af deres egne webredaktører. Der skal være superbrugere på instituttet, som håndterer ”first-line support”.

Der er ca. 12,5 ÅV i Kommunikation i øjeblikket hvoraf 2 arbejder med Aktuel Naturvidenskab, der er et samarbejde på tværs af flere universiteter i Danmark. Disse to stillinger holdes udenfor, da der kører en separat proces omkring ekstern funding.

Ved gennemførelse af arbejdsgruppens forslag forventes det, at der vil være 4-5 kommunikationsmedarbejdere tilbage i administrationscenteret. Dermed er der 6-7 medarbejdere, der bliver berørt af reorganiseringen og som vi vil forsøge at få omplaceret til institutter ved ST og andre dele af AU.

Videre drøftelse

John spurgte til spareprocessen over de næste år (jf. dokumentet om fremtidige rammer for de administrative enheder). Niels svarede, at der skal spares 2% hvert år, men det ender nok i knap 10 % over de næste 4 år. Det betyder en nedgang på cirka 40 medarbejdere over den periode. Langt det meste forventes at foregå via naturlig afgang. Hvis medarbejdere skifter job hvert 8. år betyder det jo en udskiftning på i gennemsnit 50 medarbejdere om året. Så det burde være muligt at kunne håndtere langt størsteparten af reduktionen på 40 medarbejdere over 4 år ved naturlig afgang.

De besparelser vi laver nu, indgår i de sparekrav, der er til 2016, hvilket betyder, at vi, som det ser ud ligenu, allerede næsten er i mål med sparekravet for 2016.

Bjørn pointerede, at det er vigtigt, at der også skæres opgaver væk.

Lene spurgte ind til, hvad man har drøftet vedr. de andre administrative områder.

Niels: Der et håb om, at arbejdsgruppen kan bruges til at prioritere opgaver fremadrettet. Vi skal løbende forbedre processer og vi laver en plan for de næste 4 år, som kommer rundt om alle områder med løbende småændringer i stedet for et brag om 4 år.

Peter spurgte til Bygningsområdet. Niels: der kører en proces centralt på AU, som vi afventer resultatet af.

Udkast til tids- og procesplan for organisationsændringer blev udleveret til LSU.

Lene: Der bør komme en samlet melding til alle medarbejdere i administrationscenteret efter orienteringsmøderne for de berørte afdelinger. Niels er enig og det tilføjes i planen. Mailen godkendes af næstformanden, inden den udsendes.

LSU drøftede længden af en omplaceringsundersøgelse. Hanne Vester oplyste, at det var vigtigt at der var tid til en ordentlig proces omkring dette. Ifølge udkast til tidsplan var der en omplaceringsundersøgelse før udsendelse af evt. partshøringsbreve om afsked – og i partshøringsperioden på 14 dage er der fortsat omplaceringsundersøgelse. Dermed er der en samlet omplaceringsperiode på ca. 24 dage.

Niels tilføjede, at cirka 10 medarbejdere i alt berøres. Omplaceringsundersøgelsen tager afsæt i ud fra medarbejdernes kompetencer og det gøres både i forhold til ST og hele AU. Medarbejdernes CV’er rundsendes til institutledere, de andre administrationscentre samt fællesadministrationen.

LSU drøftede processen og der var enighed om at hensynet til de medarbejdere, der har ventet længe på afklaring af organiseringen i administrationscentret og hensynet til dem der skal fortsætte, taler for at processen iværksættes med en kortere tids- og procesplan – dog således at der er en ordentlig proces og reel omplaceringsundersøgelse og således at der er truffet beslutning inden sommerferien.

Hanne Vester oplyste at der ikke var mulighed for at alle interesserede i administrationscentret kunne indgå frivillige fratrædelsesordninger – det ville alene være relevant fsv. angik medarbejdere der ville blive direkte berørt af en påtænkt afskedigelse.

Kim præciserede endvidere at medarbejdere der organisatorisk flyttes skal være klar over at de kan flyttes – også selvom de ikke selv er interesserede heri.

Procesplanen har LSU taget til efterretning - ­­­og vi pointerer at det er en ledelsesbeslutning - med en tilføjelse af en fællesmail fredag eftermiddag til alle i administrationscentret. Processen køres igennem så hurtigt som muligt og Niels understregede, at omplaceringsundersøgelsen tages meget alvorligt.

Hvis nogen har behov for at tale med Niels Damgaard, opfordres man til at tage kontakt.

**4. Fremtidige rammer for administrative enheder (udsættes)**

**5. Evt.**

Næste møde er 11. juni kl. 10-12

Fremover mødes LSU hver 6.uge med påbegyndelse efter sommerferien. Det blev foreslået at lave arbejdsgrupper internt i LSU.   
HSU og FSU har lavet årsplan for hvilke temaer, der skal tages op i løbet af året. Vi kan gøre det samme.

Fremover: Ved indkaldelse skal der være en adresse på sammen med bygningsnummer osv.

Kommende punkter: Evaluering af lønforhandlinger og derudover lønkriterier for næste lønforhandling.

Forslag om at der er en ordstyrer til hvert møde.