|  |  |
| --- | --- |
| Møde den: 13. marts 2016 kl. 13-15  Lokale 1521,220 Ny Munkegade 118, 8000 Aarhus C,  Videolink til Aarslev og Roskilde  LSU for Administrationscenter ST  Deltagere: Christina Troelsen, Erling Kjeldsen Hyldig, Kjeld M. Søndergaard, Leif Østergård Mikkelsen, Lene Birksø Bødskov, Peter René Kithler, Lotte Thiessen, Helle Karvonen, Pernille Leth Stentov deltog som suppleant for John Rothborg Mortensen, Dorthe M. Andersen, Steen Dan Christiansen, Niels Damgaard Hansen. Hanne Vester Rasmussen deltog under punkt 1-5.  Afbud: Kim Kudsk Mortensen, Bjørn Vinding Andersen, John Rothborg Mortensen (suppleanten deltog)  ddd  Afbus  Referent: Linda Torup | Referat |

1. Godkendelse af dagsorden og referat

Medarbejderne ønsker, at det fremgår tydeligt af referatet, hvem der har været fraværende. Helle Karvonen og Lene Birksø Bødskov deltog ikke i LSU den 12. januar 2017. Medarbejderne ønskede desuden, at dagsorden og bilag både sendes ud på mail og lægges på fællesdrevet.

**2. Meddelelser**

Info fra HSU/HAMU/ASU.

Orientering fra HSU: Peter kom med en orientering. Budget for AU offentliggøres først efter bestyrelsesmødet den 5. april 2017. Desuden blev der talt en del om overdragelsen af AUs biblioteksfunktioner til det nye Kgl. Bibliotek. Der blev givet en opsamling på MUS og kompetenceudvikling fra de forskellige fakulteter. ST informerede bl.a. om omkostningerne til kompetenceudvikling og rektor Brian Beck Nielsen opfordrede til, at de andre fakulteter også medtager det i deres status.   
HE havde stadig udfordring omkring MUS, men de arbejder i den rigtige retning. Ideer omkring det nye campus (campus 2,0) kan ses på hjemmesiden.

Orientering fra ASU: Digitaliseringsstrategien er i fokus. Og der ses på, hvad betyder det for kompetenceudvikling. Desuden blev der drøftet arbejdsmiljøstatistik. Lotte spurgte, om man også taler om kompetenceudvikling til de medarbejdere, der skal afskediges eller omplaceres. Niels svarede, at man tager hånd om de medarbejdere, der skal videre med kompetenceudvikling og outplacement.

Status vedr. strategi – herunder procesoptimering. Niels fortalte, at der ikke sker så meget på strategiområdet, men i forhold til procesoptimering sker der rigtig meget. Punktet var på fakultetsledelsesmødet, hvor HR fortalte om deres CARVE projekt. Der var en rigtig god opbakning i fakultetsledelsen. Niels fortalte, at der udover projektet i HR også er et i gang med et driftsstyringsprojekt økonomi samt en række småprojekter som indgår i kursusforløbet for både ledere og ildsjæle. Hele administrationen i AU har meget fokus på procesoptimering. Niels fortalte desuden, at ST skal i gang med et større procesoptimeringsprojekt på økonomiområdet og pt. er der kurser for ildsjæle. Senere kommer It også med et projekt. Niels sagde, at der er ved at blive etableret en styregruppe på fakultetet, som der er stor opbakning til. Lene bifaldt initiativerne, men påpegede at der er mange udfordringer, hvor der er arbejdsgange med andre enheder.

Dorthe fortalte om det optimeringsprojekt, som HR har gennemført med CARVE. Projektet har taget udgangspunkt i en ”postdoc-proces” dvs. processen fra en forespørgsel om et stillingsopslag sendes til ST HR fra et institut/center og til ansættelsen er færdig. Kortlægningen har bl.a. vist at processen består af 35 procestrin, gennemløbstiden er i gennemsnit ca. 171 dage incl. bedømmelsesperioden, procestiden i HR er ca. 8 timer. ST HR arbejder nu med at udvikle en større fælles praksis og sikre en bedre kapacitetsudnyttelse på tværs af teams og geografi. Dette sker i samarbejde med institutter/centre. Dorthe kunne desuden fortælle, at det er besluttet, at HR ST pr. 1. maj 2017 ændrer i strukturen og organiseringen. Der oprettes et specialistteam på tværs af ST HR og ph.d.-administrationen til varetagelse af barselssager, sygefraværssager og sager under ”det sociale kapitel” (virksomhedspraktik, løntilskudsjob, fleksjobs o.lign) på ST. Dette specialist team vil blive bemandet med medarbejdere fra ST HR og ph.d.-administrationen – og skal varetage opgaverne for alle ST´s institutter/centre samt Administrationscenteret. Samtidig er det besluttet, at ST HR ændrer sin team-organisering fra 4 til 2 teams – begge på tværs af geografier.

Status lønforhandlinger. Niels fortalte, at der er ca. 726.000 kr. til lønforbedringer i administrationscenter ST. Det svarer til 0,6% af løndellen. Der er kommet 169 ansøgninger – der har søgt om lønforbedringer for ca. 3. mil. Kr. Og derudover kan cheferne kan også indstille medarbejdere til lønforbedring. Alle tal er i 2012 niveau. Niels kan derfor ikke imødekomme alle ansøgninger, men vi skal gøre det bedst muligt for alle. Lotte sagde, at det optager mange medarbejdere rigtig meget, og det er svært at undgå, at nogen bliver skuffet. Niels sagde desuden, at der er vigtigt, at huske på, at kompetenceudvikling, som har et væsentligt større budget end lønforbedring, også er anerkendelse, og det styrker medarbejdernes markedsværdi.   
Niels nævnte desuden, at der er også en generel overenskomstmæssig lønstigning på 2,5% i alt i år og måske lidt mere gennem reguleringsordningen.

**3. Økonomi og regnskab 2016 v. Niels**

Niels kunne fortælle, at der ikke er så meget nyt vedrørende økonomien. Administrationscenteret har fået bevilliget ekstra midler i 2017, til at lette noget af det arbejdspres som procesoptimering og projektet medfører. Det skal ses som en investering. Niels kunne desuden fortælle at dekanen roser administrationscentret.

**4. Høring vedr.** udkast til fælles arbejdskultur og udkast til flekstidsaftale.

De mange indkomne høringssvar blev drøftet, og der var enighed om, at processen omkring høringen desværre ikke har været optimal og kommunikationen for mangelfuld. Det har skabt skabte unødig usikkerhed og tvivl blandt mange om, omkring formålet med dokumenterne. Problemet har blandt andet været, at der ikke har været tid nok til at få taget nogle ordentlige drøftelser omkring den fælles arbejdskultur i de enkelte afdelinger. Særligt flekstidsaftalen afstedkom en del spørgsmål og usikkerhed, som smittede uheldigt af på dialogen omkring den fælles arbejdskultur. LSU konkludere derfor, at de to dokumenter ikke skulle have været sendt i høring samtidig. Processen med de to dokumenter vil derfor fremover blive adskilt. LSU besluttede, at arbejdsgruppen tager en runde mere og arbejde videre med alle de gode forslag i forhold til Rammer for fælles arbejdskultur.   
Flekstidsaftalen vil blive behandlet i de formelle organer.

Niels sagde, at han beklager fejlene i forløbet, men vil meget gerne takke medarbejderne for de mange hørringsvar og konstruktive input. Det er dejligt at mærke det engagement, der har været fra alle sider.

**5. Status på ansøgninger til kompetenceudvikling i Administrationscenter ST**

Niels orienterede om kompetencefonden for AU. Der er i alt fordelt ca. 2 mio. kr., og der har været ansøgt om lidt mere end det dobbelt beløb i 2016. Bevillingsprocenten er 42%. Heraf har ST fået for 0,5 mio. kr. – desværre en væsentlig lavere hitrate på 30%. Der har været en del afslag, fordi udvalget ikke har meldt ordentlig ud, hvad der bliver lagt vægt på. Peter sagde desuden, at der har været drøftelser i HSU om muligheden for at rykke ansøgningsfristen til januar af hensyn til afviklingen af MUS i efteråret.

Hanne orienterede om kompetencefonden hos ST der er fordelt på 2 runder. Ved ansøgningsfristen til 1. runde er der modtaget 30 ansøgninger for et samlet beløb på 361.184 kr. Når dem uden medfinansiering er frasorteret har udvalget imødekommet 26 ansøgninger med hele eller dele af det ansøgte beløb, og har samlet uddelt 210.509 kr. Hanne fortalte desuden, at der er ansøgning til 2. runde 1. juli 2017. LSU konkluderede, at der skal ændres til i ansøgningsskemaet med hensyn til den nødvendige medfinansiering fra afdelingerne.   
LSU udtrykte stor ros for arbejdsgruppens arbejde.

**6. Arbejdsmiljøstatistik 2016 herunder sygefravær og indsatser**

SU drøftede arbejdsmiljøstatistikken for 2016. Medarbejderne efterspurgt, at der kom nogle flere ord på, er vi fx tilfreds med 14,4 sygedag pr. medarbejder i ST? Niels svarede, at ledelsen har den holdning, at vi skal have nedbragt sygefraværet. Niels var desuden enig i, at der er behov for at komme til dybere ned i tallene. Det blev påpeget, at man skal være varsom med statistik – f.eks. vil en sammenligning med sygefraværet i den videnskabelige søjle give et forkert billede fordi ikke alle VIP’er har tradition for at melde sig syg. Dorthe fortalte, at der arbejdes på at nedsætte en gruppe omkring HR ledelsesinformation. Der er en proces i gang, og BI- enhed på AU prioriterer det – de vil også se på udtræk fra ISOLA (Moderniseringsstyrelsen) og AUHRA.

**7. Status på psykisk APV-følgegruppe**

Niels orienterede om status på APV-følgegruppen, der har holdt møde den 9. marts 2017. Følgegruppen skal følge op, at der sker noget i forhold til de tiltag, der er aftalt i handleplanerne for opfølgningen på den psykiske APV. Følgegruppen forsætter indtil næste APV og mødes ca. hver 3. måned. Niels kunne fortælle, at der er godt gang i arbejdet med tiltagene på alle områder.

**8. Orientering om guide til et godt SU-arbejde**

SU drøftede punktet og besluttede, at udvalget på nuværende tidspunkt ikke havde behov for at behandle guiden yderligere. Der var enighed om, at vi har et godt og velfungerende SU.

**9. Kommende punkter på dagsorden**

* Status på fordeling af kompetencemidler - årsplan
* Evaluering af rammerne for kompetencefonden.

Medarbejderne ønskede, at dagsorden tydeligt beskriver, om punktet er til drøftelse eller orientering samt giver et forslag til tidsestimat.

**10. Evt.**

Der var ikke noget til punktet.

**Næste møde: 16. maj kl. 10-12**