



Mødedato: 27. august 2020 kl. 11.15-12.00
Mødested: 1918-129 IT-Undervisningslokale
Mødeemne: LSU Økonomi og Bygninger

Deltagere: Niels Jørgen Rasmussen, Anette Svejstrup, Arne N. Skov, Anja Staun, Michael Hertzum Krattet, Anders Kragh Moestrup, Tanja Stride, Dorthe Thomsen, Kristina Aabling, Marianne Maria Larsen, Lars Bo Nørgaard

1. Godkendelse af dagsorden

2. Opfølgning på referat fra møde den 28. maj 2020

Link til [referat](#) fra møde den 28. maj 2020

3. Orientering fra formand og næstformand

Orientering om møder i ASU den 23. juni 2020.
Orientering om personale.

4. Proces for reduktioner i AU ØB

Drøftelse af proces for inddragelse af medarbejderne i ØB.

./ Bilag 1: Proces for inddragelse – reduktioner i Økonomi og Bygninger

5. Orientering til medarbejderne

LSU beslutter hvilke emner, der skal indgå i den direkte mail til medarbejderne med opfordring til at læse mere herom i referatet.

6. Eventuelt





Mødedato: 28. maj 2020 kl. 10.45-12.00
Mødested: Teams
Mødeemne: LSU Økonomi og Bygninger

Deltagere: Niels Jørgen Rasmussen, Anette Svejstrup, Arne N. Skov, Charlotte Lyngholm, Michael Hertzum Krattet, Anders Kragh Moestrup, Tanja Stride, Dorthe Thomsen, Kristina Aabling, Marianne Maria Larsen, Lars Bo Nørgaard

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på referat fra møde den 28. januar 2020

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Orientering fra formand og næstformand

Anders oplyste, at der er afholdt HSU/HAMU fællesmøde den 15-05-2020. På mødet drøftedes bl.a. corona-situationen, et forslag fra HE ang. en mere restriktiv rygepolitik. Desuden drøftelse af arbejdspladskultur, herunder hvorfor det er vigtigt at arbejde med dette på AU.

Niels Jørgen bemærkede, at arbejdspladskultur noteres på boblelisten i ØB.

På ASU den 21-04-2020 diskuteredes AU's økonomi, corona, status på rengøringsudbuddet, udbud af kantinedriften og igangsætning af en analyse af IT-supporten.

Niels Jørgen udtrykte stor ros til medarbejderne i ØB i forbindelse med nedlukningen, perioden med hjemmearbejde og den påbegyndte tilbagevenden til Trøjborgvej; hele perioden er godt klaret og hjulene er holdt i gang. Corona-situationen har fyldt meget i såvel LEA som LØB.

Analysen af IT-supporten er sat på pause, men forventes genoptaget efter sommerferien. Medarbejdere i ØB vil blive inddraget i analysen.

ØB er i dialog med Carve i forhold til controlling af eksterne projekter, primært vedr. Administrationscentrene, men Økonomisekretariatet inddrages også. Det omhandler bl.a. fællesrapporter mhp. at udvikle et ensartet AU minimumsniveau.

På dagens LAMU-møde er det aftalt, der ikke udsendes yderligere information i ØB om Kongsvangs overtagelse af rengøringen på Trøjborgvej.

Michael spurgte, om det medfører ændringer i forhold til rengøringen af frokoststuen i bygn. 1912?

Niels Jørgen oplyste, at Kongsvang også overtager rengøringen af frokoststuen og køkkenet, men industriopvaskemaskinen vil blive nedtaget og erstattet af en par almindelige opvaskemaskiner. Indtil da tilkøbes opvask hos Kongsvang, hvis frokoststuen åbnes før opvaskemaskinerne er på plads.





4. Evaluering af proces for lønforhandling 2020 samt vedtagelse af kriterier for 2021

Forhandlingerne er gennemført som virtuelle møder, og der var enighed om, at det godt kunne lade sig gøre.

Niels Jørgen oplyste, at kriterier for 2021 er drøftet i LØB, hvor der var enighed om at fastholde hovedkriterierne med få justeringer. Forslag til ændringer er markeret med rød skrift i sagsfremstillingen.

I en efterfølgende diskussion var der enighed om, at kriterierne skal udbygges mht. særligt fokus på sikker drift og evnen til at undre sig ved afvigelser. Samtidig skal det overvejes om "forandringsparat" er medtaget på rette sted i kriterierne.

Det blev vedtaget, at Niels Jørgen, Arne, Michael og Dorte i fællesskab reviderer kriterierne herfor, så 2021 kriterierne foreligger inden medio juni-20.

[Kriterierne er efterfølgende revideret og nyhed om 2021 kriterierne er publiceret den 11-06-2020]

5. Budget og regnskab

Niels Jørgen oplyste, at ØB kom ud af 2019 med stort set balance for løn og kontorhold med fokus på udnyttelse af vakancer mv; mens der er mindreudgifter for fællesudgifterne.

For 2020 fremgår det af ØR1 2020, at budgettet for løn og kontorhold pt. er under pres. Det er derfor væsentligt, at der udvises en vis tilbageholdenhed i forhold til forbrug på øvrig drift ud over lønudgifter. Ved opsigelser må der forventes en vakance på 2-3 mdr. før stillinger genbesættes.

LSU tog regnskab og budget til efterretning.

Anders spurgte til, hvilken overordnet indflydelse corona-situationen får på AU's økonomi. Neils Jørgen svarede, at det er utroligt svært at sige noget om dette på nuværende tidspunkt, da alle effekter endnu ikke er kendte. F.eks. hvis den nuværende digitale undervisning medfører, at færre studerende går op til eksamen, vil det medføre et fald i STÅ-indtægterne. Det er også svært at forudse i hvilket omfang forskningsaktiviteterne berøres. Forsinkelser i forskningsaktiviteterne kan medføre en økonomisk effekt ikke blot i år, men også i kommende år. Samtidig medfører det også færre udgifter på en række områder – f.eks. rejser, el, vand og varme. Afkastet på AU's investeringer er afhængig af udviklingen på de finansielle markeder. Overordnet set har AU dog en sund økonomi og en solid egenkapital.

Effektiviseringer

Anette gjorde opmærksom på, at bilagene med al tydelighed viser, at det ikke er en nem opgave at foretage effektiviseringer; selv en god plan er ikke altid nok, da forhold kan komme i vejen, men nye muligheder kan også opstå.



Michael oplever, at det har været - og er gang i - mange initiativer. Noget speedes op, mens andet står stille. Planlagte projekter bliver overhalet af andre eller nye. Derfor er det relevant af få samlet op på LSU.

Niels Jørgen bemærkede, at der ikke hele tiden tales om besparelser i LØB, men det ligger hele tiden i baghovedet, når der f.eks. kommer nye værktøjer: kan vi spare noget?

Tanja fandt, at det er en vis tryghed i en plan, og oplever også en kultur i ØB mht. at tænke på, hvad vi kan gøre lettere eller hurtigere.

Anders bemærkede, at ØB er en kompleks forretning. Besparelser og nedskæringer fyldte meget for et par år siden, mens der nu er en accept af, at det er en del af virkeligheden.

Niels Jørgen udtrykte tilfredshed med, at det ikke fylder så meget, men er blevet en vane der ligger i vores kultur, så vi alle hele tiden er opmærksomme på muligheder for besparelser og effektiviseringer. Sparekravet på 2% er stadig gældende for 2021, men falder dog til 1% i 2022.

Er der behov for at inddrage medarbejderne i processen med at finde nye effektiviseringer fremadrettet?

Charlotte fandt, at tidlig inddragelse af medarbejderne altid er en god idé mht. input til optimeringer, effektiviseringer og besparelser.

Anette foreslog, at der kan gennemføres en runde eller en særlig indsats i de enkelte områder mhp. høst af nye idéer.

Arne pointerede vigtigheden af tydelighed omkring rekrutteringsstrategi og kompetenceudvikling. Det er vigtigt at skabe forståelse for, at det måske ikke er de samme kompetencer, der er behov for, når en stilling skal genbesættes. Og hvordan ruster vi os gennem kompetenceudvikling til de ændringer i de opgaver, som fremtiden bringer.

Niels Jørgen konkluderede, at nogle af de igangsatte initiativer er gået godt/går godt, men ikke alle er gået som forventet.

Efter sommerferien igangsættes proces i ØB, hvor medarbejderne inddrages.

6. Orientering til medarbejderne

Der var enighed om at udsende nyheder om

- Drøftelsen af regnskab, budget og effektiviseringsinitiativer, herunder drøftelsen af medarbejderinddragelse
- Resultat af lønforhandlingerne og kriterier for 2021
[Nyheder er udsendt hhv. den 04-06-2020 og 11-06-2020]

7. Eventuelt

Intet til dette punkt.



Mødedato: 27. august 2020

Møde: Møde i LSU – Økonomi og Bygninger

Punktejer: NJR

Gæst:

Beslutningspunkt (sæt kryds) Drøftelsespunkt (sæt kryds) Meddelelsespunkt (sæt kryds) Lukket punkt (sæt kryds)

Emne
Proces for inddragelse – reduktioner i Økonomi og Bygninger
Resumé
Indstilling
Sagsfremstilling
<p>Baggrund</p> <p>På LSU møde d. 28 maj 2020 drøftede LSU den aktuelle og fremtidige økonomiske situation for Økonomi og Bygninger. Budget for 2020 er udfordret, og der skal derfor vises tilbageholdenhed omkring nyansættelser og større indkøb.</p> <p>Der har i Økonomi og Bygninger de seneste 5-6 år været udmøntet reduktioner på ca. 2 pct. årligt. Det samme har gjort sig gældende for alle andre enheder i fællesadministrationen. I de kommende år vil der ligeledes være reduktioner af budgettet. I 2021 vil reduktionerne fortsat være på ca. 2 pct., mens der fra 2022-2025 vil være en reduktion på 1 pct. Billedet er ikke alene sort-hvidt. Der tilføres også ind i mellem ressourcer til Økonomi og Bygninger samt andre enheder i fællesadministrationen. Det kan være midler til særlige indsatser – herunder f.eks. digitaliseringsstrategien. Som det fremgår af materialet til LSU d. 28. maj, er reduktionen i 2021 på 2 pct. af budgettet til løn og kontorhold svarende til ca. 1,3 mio. kr. I årene 2022-2025 er det som nævnt 1 pct. svarende til ca. 650.000 kr. årligt. Fra indgangen til 2021 til udgangen af 2023 skal der altså findes reduktioner for i alt ca. 2,6-2,8 mio. kr. svarende til 5-7 årsværk.</p> <p>På den baggrund besluttede LSU, at der efter sommerferien i gangsættes en proces, hvor medarbejderne inddrages og får mulighed for at komme med input til, hvorledes reduktionerne for 2021-2023 kan udmøntes.</p> <p>Reduktioner kræver fleksibilitet</p> <p>Erfaringerne fra tidligere års justeringer af budgettet viser, at det er vanskeligt at foretage reduktioner i budgettet. Det kan være svært at vide, hvilke muligheder for reduktioner der kan opstå og planlægge reduktionerne. Omvendt er der også en vis tryghed for både ledelse og medarbejdere i at have en plan eller i hvert fald nogle ideer til besparelser, der kan arbejdes med.</p> <p>Selv om det er svært at lave besparelser, er det også godt at huske, at reduktionerne ikke er noget nyt – tværtimod. Det er også værd at huske, at det er lykket at foretage reduktionerne i de tidligere år. Der har været besparelser så længe nu, at det nærmest er blevet en del af kulturen i Økonomi og Bygninger hele tiden at være opmærksom på forbedringer og effektiviseringer. En kultur som bæres af både medarbejdere og ledere. I Økonomi og Bygninger er det også lykket at foretage reduktionerne uden, at der er sket afskedigelser. De reduktioner der er sket af budgetterne, og dermed i antal medarbejdere, har kunnet løses ved naturlig afgang.</p>

Det er vigtigt at understrege, at den succes kun har været mulig, fordi der er blevet udvist fleksibilitet blandt medarbejderne i forhold til at flytte mellem enheder og påtage sig nye opgaver. Herunder også en stor opmærksomhed på kompetenceudvikling.

På den positive side tæller også, at reduktionerne fremadrettet er en smule mindre end tidligere. Det er derfor også som udgangspunkt forventningen, at reduktionerne kan håndteres uden afskedigelser. Det kræver omvendt, at der også i de kommende år er samme opmærksomhed på fleksibilitet, kompetenceudvikling samt vilje og evne til at løse nye opgaver og gå konstruktivt ind i arbejdet med nye processer, procedure og nye systemer.

Forslag til inddragelsesproces

Funktionschefer og teamledere har efter LSU-mødet i maj drøftet, hvorledes inddragelsesprocessen for medarbejderne bedst kan gribes an. Det foreslås på den baggrund nogle få og enkle overordnede principper:

- Inddragelsesprocessen sker i de enkelte enheder. Det giver mere tryghed, at drøfte reduktioner i mindre grupper og blandt kendte kollegaer end i større eller mere tværgående grupper.
- Processen i enhederne tilrettelægges fleksibelt. Den enkelte funktionschef og teamledere kan tilrettelægge inddragelsen i forhold til enhedens størrelse, opgavesammensætning mv.
- Reduktionerne er ikke nyt. Derfor vil det fortsat være vanskelige processer, der kan give utryghed. Vigtigt at være åben omkring usikkerheden, og at vi er samme båd.
- Processen bør ikke trækkes i langdrag; men holdes forholdsvis kort.

LSU bedes drøfte forslagene til de overordnede principper for inddragelse ovenfor og gerne komme med yderligere input.

Rammerne for forslagene

I forhold til inddragelsen af medarbejderne i de enkelte enheder/teams foreslås det, at forslag til reduktioner sker inden for nedenstående rammer:

- Se på forslag i egen enhed eller i snitfladerne mellem egen enhed og andre enheder. Undgå at pege på besparelser og reduktioner hos andre, hvor kendskabet til opgaven måske ikke er tilstrækkeligt.
- Reduktionerne skal findes på den del af budgettet, som er løn og kontorhold. Det vil sige primært lønninger og dermed stillinger. Mindreudgifter til licenser, konsulenter, gebyrer mv. kan ikke anvendes i denne situation.
- Find helst forslag til opgaver som kan løses smartere (effektiviseringer)
- Find også gerne opgaver som kan skæres væk – beskriv dog konsekvenser for brugerne (eventuelle serviceforringelser). Hvem vil blive ramt, hvis opgaven skæres væk, og hvordan rammes de?
- Vær så konkret som overhovedet muligt i forhold til hvilken opgave/opgaver der er tale om samt evt. omfanget af besparelsen.
- Angiv gerne om forslaget rummer effektiviseringer og/eller serviceforringelser.
- Angiv også gerne en tidsramme for forslaget. Kan forslaget implementeres her og nu, eller vil det skulle ske over en længere årrække.

Det foreslås, at LSU godkender ovenstående rammer for at sikre, at forslagene er tilstrækkeligt konkrete og velbeskrevne inden de evt. udmøntes.

**Tidsplan**

- 27. aug.: LSU drøfter og beslutter de overordnede principper for inddragelsen.
- 28. aug. – 4. sep.: NJR og funktionschefer udarbejder på baggrund af drøftelserne og beslutningerne i LSU en overordnet kommunikation til medarbejderne omkring inddragelse og rammerne.
- Uge 37 (7.-11. sep.): Udsendelse af overordnet kommunikation til medarbejderne om proces og principper. Det forventes, at alle medarbejdere er fysisk tilbage på arbejde.
- Uge 38-41 (14. sep. – 9. okt.): Inddragelse af medarbejderne i de enkelte enheder/teams forslag til reduktioner udarbejdes.
- Uge 38-41: Funktionschefer/teamleder og NJR mødes og drøfter løbende indkomne forslag og udarbejder evt. egne forslag til reduktioner.
- 42+43 (12.-23. okt.) Funktionschefer/teamledere færdiggør beskrivelsen af input til reduktioner i forhold til de ovenstående rammer.
- Uge 44: Input til reduktioner koordineres og kvalitetssikres i LØB (ledergruppen) for at sikre evt. tværgående effekter af forslagene. Evt. forslag fra ledelsen udarbejdes.
- Uge 45 (5. nov.): Input til reduktioner sendes til LSU
- Uge 46 (12. nov.): Input til reduktioner behandles i LSU.

Økonomiske konsekvenser

Inddragelsesprocessen skal medvirke til, at der i Økonomi og Bygninger udmøntes reduktioner på 2,6-2,8 mio. kr. fra indgangen af 2021 til udgangen af 2023.

Kommunikation

Kommunikation drøftes på mødet. Forslaget er kommunikation til medarbejderne om processen i uge 37, og herefter løbende kommunikation til medarbejderne i de enkelte enheder via funktionschef/teamleder

Sagsbehandler

Niels Jørgen Rasmussen

Involvering

LSU 28. maj 2020

Funktionschefer og teamledere er kommet med input til inddragelsesprocessen.

Tidsfrist

Det foreslås at inddragelsesprocessen er afsluttet senest medio november og input fra processen kan behandles i LSU d. 12. nov. 2020.

Bilag

Ingen