



Mødedato: 4. marts kl. 12.00-13.00
Mødested: MS Teams
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, Lars Bo Nørgaard

Afbud: Marianne Maria Larsen

1. Status på opgavebortfald og reduktioner

Niels Jørgen gennemgik sine slides:

Status pr 04-03-2021

- Oprindeligt opgavebortfald svarende til 4 stillinger (efter stillinger ikke var genbesat omplacering til ØS mv).
- Lave aftale om 2 frivillig fratrædelser
- Forsøger at lave frivillig omplacering til Intern Post
- Ledelsen har lavet vurdering af alle medarbejdere i AU ØB på baggrund af udvælgelseskriterierne
- Behov for partshøring af 1 eller 2 medarbejdere afhængig af omplacering til posten
- Tillidsrepræsentanter orienteres om antal medarbejdere 5. marts
- LSU får status 5. marts
- Partshøring udleveres på møde 8. marts.

Forløbet den 8. marts

- Kl. 8.00 Medarbejdere modtager indkaldelse i mail (Ledelsen sender).
 - Mulighed for fysisk møde eller møde via teams (hvis alle er indforstået)
 - Mulighed for at have bisidder med til mødet
 - Medarbejderen bedes kontakte Arne snarest muligt med svar på mødeform (alternativt ringer Arne til medarbejderen)
 - Hvis fysisk møde aftales mødelokale på Trøjborgvej – stort mødelokale med mulighed for afstand
 - TR orienteres umiddelbart efter mødeinvitation til medarbejderen.
- Kl. 11.00 – 12.00 Afholdelse af møde udlevering af partshøring.
 - Medarbejderen ringes op via teams eller møder op på Trøjborgvej
 - bisidder + Kristina/HR: ringes op via teams eller møder op på Trøjborgvej.
 - Partshøring udleveres sammen med materiale omkring outplacement (AS3)
 - TR orienteres pr mail umiddelbart efter samtalen, hvis TR ikke er bisidder.
- Eftermiddag
 - Partshøring sendes også til medarbejderens e-Boks.





Niels Jørgen oplyste, at alle lederne har gennemgået alle medarbejdere i forhold til de fire kriterier, herunder om der er særlige forhold, der skal være ekstra opmærksomhed på (flexjob, barsel, langtidsygemelding mv.).

Dorthe spurgte om medarbejderne informeres om tidsplanen?

Niels Jørgen oplyste, at det skal drøftes, hvordan der skal informeres.

Anette fandt, at detaljerne bør kommunikeres til de berørte medarbejdere, mens detaljerne er overflødige for øvrige medarbejdere, som kun bør informeres om hovedpunkterne.

Michael var enig i dette synspunkt og spurgte til, om man har sikret sig, at medarbejdere, som påtænkes partshørt ikke er på uddannelse, på ferie eller andet? Der bør også være opmærksomhed på, at de enkelte vil modtage beskeden forskelligt; bør vi være obs på, at en medarbejder evt. skal ud i trafikken for at komme til et fysisk møde.

Niels Jørgen fandt, at lederen, hvis medarbejderen ønsker et fysisk møde på Trøjborgvej, skal sikre sig at medarbejderen er "klar". ØB kan evt. tilbyde at afholde udgiften til en taxa.

Arne bemærkede, at medarbejderne får mulighed for at tænke over det fra kl. 8.00, så vedkommende har tid til at "finde sine fødder".

Dorthe spurgte, om hvordan der vurderes i tilfælde af, at to medarbejdere ønsker sig den ledige stilling i Intern Post?

Niels Jørgen oplyste, at der i det tilfælde vil blive foretaget en saglig begrundet vurdering. Herunder om medarbejderen har de rette kompetencer, om medarbejderen har kørekort, har medarbejderen mulighed for at møde tidligt osv.

Dorthe spurgte, om det tilfælde, hvor én berørt medarbejder udtrykker ønske om stillingen i Intern Post; er medarbejderen så automatisk garanteret stillingen?

Niels Jørgen svarede ja, såfremt medarbejdere er kvalificeret til stillingen.

Det blev vedtaget, at

- *fredag den 05-03-2021 udsendes information til alle medarbejdere, herunder med oplysning om, hvor mange som indkaldes til partshøring og hvornår det forventes at ske.*
- *mandag den 08-03-2021 udsendes i tidrummet 8.00-8.30 mail til berørte og herefter udsendes mail til alle med oplysning om, at berørte er indkaldt til møde.*

Perioden den 8. marts til 22. marts

- Partshøringsperiode
- Muligheder for omplaceringer til andre dele af AU undersøges
 - Stilling umiddelbart med samme overenskomst og dækkende kompetencer
 - kompetence udvikling for varetagelse af stillingen – i vist omfang
 - Medarbejder vil kunne komme til samtale



- Ansættende leder skal begrunde, hvis omplacering ikke er muligt
- 22. marts udløb af partshøringsfrist.

Kristina oplyste, at såfremt en varig ansat påtænkes afskediget tilstræbes omplacering til anden varig stilling, men hvis medarbejderen ønsker omplacering til vikariat, er dette også en mulighed.

Efter den 22. marts

- 25. marts: status til LSU
- 25.-29. marts: vurdering af evt. partshøringsbemærkninger samt evt. omplaceringmuligheder
- 29. marts: afsendelse afskedigelsesbrev
- 29. marts: orientering af alle medarbejdere i AU ØB
- herefter outplacement-forløb via AS3.

Michael spurgte, om en medarbejder, som modtager afskedigelsesbrev, fritstilles? Niels Jørgen oplyste, at medarbejderen som udgangspunkt er opsagt jf. opsigelsesvarsel og det forventes, at medarbejderen arbejder i opsigelsesperioden med mindre andet forhandles på plads.

Dorthe spurgte til outplacement-forløbet?

Niels Jørgen svarede, at det bl.a. indeholder en række samtaler med en AS3 konsulent med henblik på hjælp til jobsøgning, afdækning af kompetencebehov, udarbejdelse af CV mv.

Niels Jørgen gjorde opmærksom på, at AU's tilbud om psykologhjælp naturligvis også gælder i partshøringsperioden.

Den samlede proces blev godkendt med ovenstående bemærkninger.

2. Indledende drøftelse af proces for omplacering

Niels Jørgen oplyste, at opgavebortfaldet omfatter 3 stillinger i Rejsegruppen og 1 i Kreditor, mens der er frivillige fratredelser i Kreditor og Servicegruppen. Der er mulighed for omplacering til en stilling i Intern Post. Efterfølgende vil det blive nødvendigt med omplaceringer internt i Regnskab.

Arne er indstillet på en åben proces i Regnskab, hvor alle medarbejdere kan byde ind på omplacering til ledige stillinger.

Arne forventer et forløb svarende til tidligere, hvor der har været ledige stillinger i Regnskab. Medarbejderne får mulighed for at angive ønske om en anden placering, men på et tidspunkt kan det blive nødvendigt at udpege medarbejdere til ledige stillinger, dette har dog ikke tidligere været tilfældet.

Michael bemærkede, at såfremt den kommende opsplittning mellem Økonomi og Bygninger medfører opgaver, der kræver ekstra ressourcer i forskellige funktioner i Økonomi, bør dette indtænkes på forkant.



Dorthe gjorde opmærksom på, at de fleste måske vil ønske at blive, hvor de er, så måske skal der angives et 2. valg; specielt for medarbejderne i Rejsegruppen. Anette gjorde opmærksom på, at man skal passe på, at processen ikke bliver for langvarig – for Rejsegruppen og øvrige ØB er det en fordel, at processen er så kort som mulig.

Niels Jørgen erklærede sig enig i dette. Det er for tidligt at tænke processen sammen med opdelingen af ØB, men hvis der i løbet af processen dukker muligheder op, vil de blive tænkt ind i processen.

Niels Jørgen konkluderede, at dagens input vil blive indarbejdet i processen for omplacering, herunder at der skal være en kort proces med et par rul.

Dorthe gjorde opmærksom på, at det er vigtigt, der informeres om processen.

Niels Jørgen svarede, at når planen for processen foreligger, vil den blive præsenteret for LSU, men formentlig først efter bilaterale drøftelser med Dorthe og Michael.

3. Status på effektiviseringer

Niels Jørgen udsender orientering pr mail til LSU.

4. Eventuelt – herunder drøftelse af kommunikation

Intet til dette punkt.

Godkendt den 17-03-2021