



**Mødedato:** 27. maj 2021 kl. 9.00-10.15  
**Mødested:** MS Teams  
**Mødeemne:** LSU Økonomi og Bygninger

**Deltagere:** Arnold Boon (fra pkt. 5), 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

Dagsorden blev godkendt.

### 2. Opfølgning på referat fra møde den 28. januar 2021

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

### 3. Orientering fra formand og næstformand

Anders spurgte, hvordan LSU skal sættes op efter opdelingen af AU Økonomi og Bygninger i to VD-områder?

Anette bemærkede, at der ikke er udarbejdet en proces endnu. Status for opsplitningen er medtaget som pkt. 5 på dagens LAMU/LSU fællesmøde.

Kristina oplyste, at det er muligt at have et samlet interim-LSU eller to separate interim-LSU'er ind til begge vicedirektører er på plads. LSU afgør hvilken mulighed, der er ønskelig.

Anders fandt, at opsplitningen med fordel kan foretages nu, da det vil være kunstigt at mødes i et samlet interimsudvalg den 26. august.

*Det blev vedtaget, at der inden udgangen af juni-21 oprettes interimsudvalg for hhv. AU Økonomi og AU Bygninger.*

*Marianne og Lars Bo varetager processen i samarbejde med Kristina.*

### 4. Evaluering af proces for lønforhandling 2021 samt vedtagelse af kriterier for 2022

Anette oplyste, at proces og kriterier er drøftet i LØB, der anbefaler at kriterierne for 2022 vedtages nu.

Marianne gjorde rede for, at forhandlingsforløbet var mere sammenpresset end vanligt pga. Niels Jørgens fratrædelse. I 2022 er der som tidligere afsat mere tid mellem møderne. Der udsendes næste identiske breve fra ØB og AU HR; i samarbejde med AU HR vurderes det at ændre på dette næste år.

Anders fandt, at det var et hurtigt forløb, der var afsluttet allerede den 01-04-2020. På AC-området er der en del "selvforhandlere", så den del af rammen, der var til rådighed for forhandling var ikke særlig stor.

Michael bemærkede, at det overordnet var en god proces. Fint at både ledere og TR'er indstiller. I år var der mange lederindstillinger, herunder fra medarbejdere, som selv havde søgt; det bør drøftes om der skal tages udgangspunkt i, hvad lederen eller medarbejderen skriver. Nogle teamledere har foretaget





indstilling af medarbejdere uden at orientere de pågældende medarbejdere og det har medført afslag til medarbejdere, som ikke var forhåndsorienteret omkring lederansøgningen. Kristina oplyste, at AU HR kun udsender brev til medarbejdere, hvor der er forhandlet lønforbedring. Det vil blive drøftet med Marianne og de kommende vicedirektører, hvordan dette kan gøres bedst muligt.

Anette var enig i, at det er et observationspunkt, at processen skal holdes "ren".

Anders bemærkede, at der nogle gange foretages organisatoriske ændringer henover forhandlingsperioden. Der skal være opmærksomhed på, at midlerne ikke må anvendes i forbindelse med organisationsændringerne, så dette "spiser" af puljerne til lønforbedringer.

*Anette konkluderede, at*

- *Input og synspunkter omkring processen er noteret*
- *Sagsfremstillingen inkl. kriterierne for 2022 blev vedtaget,*

## 5. Orientering om aktindsigtssag

Arnold gjorde rede for sagen, som er en udløber af "oksekødssagen" fra 2019. Sagen er kedelige, da AU ikke fik udleveret oplysninger inden for tidsfristerne, og AU har efterfølgende fået hård kritik fra Styrelsen. Sagen, der er beskrevet på AU's hjemmeside, har desværre haft konsekvenser for medarbejdere.

Bekymringen i det administrative miljø er forståelig. Der er ikke tale om, at der skal være en nulfejls kultur på AU; da dette ikke er realistisk. Når bestyrelsesformand Connie Hedegaard betoner, at der er behov for en kulturændring på AU, så handler det om, at vi ikke må handle for langsomt eller "putte" en fejl; vi skal være hurtigere til at få fejl frem i lyset, og håndtere dem.

Der findes mange interne og eksterne regler, der skal efterleves, og det er måske ikke på alle områder, at AU er fuldt ud compliant. Det skyldes ikke lemfældig administration, men at regler ændres løbende, og det kræver en betydelig indsats at overholde alle regler. Compliance kan have betydelige omkostninger, og det kan medføre behov for at investere i ressourcer. Ambitionsniveau for compliance skal fastlægges og besluttes i Bestyrelsen.

Anders bemærkede, at sagen har fyldt meget hos AC'ere i Fællesadministrationen, herunder afskedigelsen af AU's chefjurist.

Arnold kommenterede, at personalesager altid er utroligt vanskelige. Normalt kommenteres der ikke på personalesager, med pga. den store mediebevågenhed har det ikke kunnet undgås i denne sag. Det skal understreges, at der i dette tilfælde er indgået en frivillig aftale.

## 6. Status/evaluering af proces omkring opgavebortfald i Regnskab

Anette oplyste, at processen er afviklet i 3 tempi:

- Den formelle fase (januar-21 til marts-21)
- Intern omplaceringsproces i Regnskab
- Fremtiden i Regnskab.



Den formelle proces blev drøftet.

Arne oplyste, at processen omkring opgavebortfald og reduktion med 4 stillinger var en lang og formel proces, som først skulle afdække muligheden for aftaler om frivillig fratrædelser. Det lykkedes at indgå 3 frivillige aftaler og dermed kun en afskedigelse. Orientering udsendt til alle medarbejdere i AU ØB den 29/3-21

Michael og Dorte bemærkede, at hvis medarbejdere kan risikere at blive indkaldt til partshøring, hvis man har meldt sig interesseret i en frivillig fratrædelse, men ikke har fået den bevilliget eller kan acceptere tilbuddet, kan det måske afholde nogle fra i fremtiden at melde sig til en frivillig fratrædelse. Anders fandt at processen stod på gennem længere tid, hvilket skabte utryghed i hele ØB. Det kan sjældent betale sig at tage i mod en frivillig fratrædelse i forhold til en afskedigelse, men der kan være andre forhold som spiller ind.  
*Ledersiden noterede sig de fremførte synspunkter*

Mht. den interne omplaceringsproces i Regnskab oplyste Arne, at medarbejdere efterfølgende er blevet spurgt til ønske om frivillig flytning til anden gruppe, men ingen medarbejdere har ønsket dette. Det har derfor været nødvendigt at udpege en medarbejder til flytning til anden gruppe.

Når der kigges 5-10 år frem i Regnskab forventes behov for tilpasning i forhold til bl.a. øget Digitalisering og. Der er igangsat en proces i grupperne mht. kompetencesammensætninger i forhold til fremtiden. I processen indgå bl.a. VIA, Erhvervsakademi Aarhus og HK.

Anette forventer, at dette vil blive drøftet på kommende LSU-møder.

## 7. Regnskab og budget

Anette oplyste, at der – jf. sagsfremstillingen - er en ubalance i regnskabet 2020 på IT-systemer, mens der er stort set balance på løn og kontorhold. Budget-21 er under pres mht. løn, kontorhold og IT-systemer. Mht. fællesudgifter budgetteres der med et underskud på infrastrukturpuljer og IT-systemer. Underskuddet skal bl.a. drøftes i LEA. I BO-årene 2022 og frem vil en fortsat besparelse på 1% skabe yderligere udfordringer, men herunder også lønomkostningerne ved to vicedirektørområder.

Arnold havde en klar forventning om, at Universitetsledelsen vil bekræfte afskaffelsen af 1% besparelsen på kommende møde, og er desuden fuldt opmærksom på, at der er poster i ØB's budget, der kræver afklaring henover sommeren.

*Mødet tog sagsfremstillingen til efterretning.*

## 8. Orientering til medarbejderne

Der blev aftalt, at der udsendes information om:

- *Resultat af lønforhandlingerne og kriterier for 2022 (Marianne)*  
*[Nyhed publiceret den 07-06-2021]*



- *Status for ansættelse af ny vicedirektør for AU Bygninger (Lars Bo)*
- *Nedsættelse af to interim LSU'er (Lars Bo/Marianne)*

**9. Eventuelt**

Arnold oplyste, at den nye vicedirektør for AU Økonomi Morten Winterberg, som kommer fra en stilling som økonomidirektør på Aalborg Universitet, tiltræder den 14-06-2021. Rekrutteringen af en vicedirektør til AU Bygninger påbegyndes efter sommerferien.

Referat godkendt den 17-06-2021