



Mødedato: 28. januar 2021 kl. 11.00-12.00

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, Marianne Maria Larsen, Lars Bo Nørgaard

1. Godkendelse af dagsorden

2. Opfølgning på referat fra møde den 12. november 2020

Link til [referat af møde den 12-11-2020](#)

3. Orientering fra formand og næstformand

Status på gennemførelse af MUS.

Orientering om mødet i ASU den 17. december 2020.

Orientering om personale.

4. Reduktion af stillinger i Økonomi og Bygninger

./ Bilag 1: Begrundelse for tilpasning

./ Bilag 2: Procesplan

./ Bilag 3: Udvælgelseskriterier

5. Lønforhandlingsproces 2021

./ Bilag 1: Sagsfremstilling til LSU om lønforhandling proces og breve 2021
inkl. bilag

6. Foreløbigt regnskab for 2020 og budget

Regnskab, budget og opfølgning på reduktioner – input fra medarbejderne

7. 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.

8. Eventuelt





Mødedato: 12. november 2020 kl. 11.00-12.00

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. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på referat fra møde den 27. august 2020

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Orientering fra formand og næstformand

Anders oplyste, at ASU på mødet den 22. oktober 2020 foretog opfølgning på økonomimodellen og gennemgik AU's økonomi. Der var desuden en orientering om kantineudbuddet og en generel drøftelse af, hvornår noget skal i udbud.

Niels Jørgen fortalte, at hjemmearbejde også fylder meget på ledelsessiden. Mht. personaleforhold er der flere barsler på vej i Controllerenheden i Økonomisekretariatet, og der arbejdes på at finde løsninger for at undgå for stort arbejdspress i enheden. Anette oplyste, at der er god gang i en dialog i gruppen, hvordan det skal håndteres i gruppen. Der er forståelse for en evt. bekymring blandt de øvrige medarbejdere mht., hvordan arbejdssituationen bliver i perioden.

4. Budget

Niels Jørgen oplyste, at Budget-21 endnu ikke er godkendt. Budgettet for ØB hænger sammen med de samme forudsætninger som for 2020. Det vil sige at f.eks. vakancer stadig skal udnyttes for at opnå mindreudgifter på løn.

Der er modtaget i størrelsesorden 65-70 input til mulige effektiviseringer og besparelser i ØB fra ØB medarbejdere.

Anders fandt, at der foreligger mange og forskellige forslag fra medarbejderne i ØB, men hvordan vil Corona-situationen påvirke ØB?

Niels Jørgen svarede, at der er enheder, hvor man pt. kan mærke effekten af Corona, men det er ikke til at vide i hvilket omfang effekten bliver permanent. Der kan for øvrigt være andre forhold, der kan få en effekt på ØB – f.eks. Klimastrategien eller hvis virtuelle møder vinder indpas.

Dorthe spurgte, om der også findes en liste med ledelsesforslag?

Niels Jørgen oplyste, at forslag fra ledergruppen er medtaget i listerne. Ledergruppen prioriterer i høj grad digitaliseringer og forenklinger.





Det blev vedtaget, at

- 1) *De enkelte enheder skal værdisætte og prioritere enhedens forskellige input og enheden skal på baggrund af nedenstående kriterier:*
 - a. *Effektiviseringer er bedre end serviceforringelser*
 - b. *Lav hurtige overslag og vurderinger af potentialet ved de enkelte forslag. Hvor meget tid kan spares i enheden, hvis forslaget realiseres? Vælg som udgangspunkt forslag med størst potentiale*
 - c. *Inddrag brugerne. Overvej hvor vanskeligt det evt. vil være at gennemføre det enkelte forslag set fra et brugerperspektiv. Er der et stort antal brugere, som skal ændre arbejdsgange og rutiner, kan forslaget være vanskeligere at gennemføre end et mindre antal brugere. Kræver forslaget, at ændringer skal godkendes i LEA, universitetsledelsen eller lignende, kan det også gøre forslaget vanskeligere at gennemføre*
 - d. *Overvej om der er afhængigheder til andre enheder i ØB eller udenfor ØB. Husk altid en tidlig dialog med andre enheder, der bliver påvirket af forslaget.*
- 2) *LSU holdes løbende orienteret gennem LSU-møderne*
- 3) *Lars Bo udarbejder kommunikation om beslutningen på dagens møde og det videre forløb – og kvitterer for det store engagement og de mange forslag.*

Det er vigtigt at starte med at værdisætte de forslag og initiativer til effektiviseringer, som allerede er påbegyndt. Besparespotentialet ved disse input skal gerne foreligge medio dec.

5. Evaluering af LSU's arbejde

Niels Jørgen har aftalt med Anders og Michael, at der på dagens møde foretages evaluering i en "light" udgave, da der sidste år blev gennemført en større drøftelse.

Anders fandt, at LSU fungerer godt. LAMU/LSU fællesmøde skaber sammenhæng mellem LSU og arbejdsmiljø. Inddragelse og information til medarbejderne kan blive bedre. Et temamøde er nok nemmere, når møderne ikke er digitale. De virtuelle LSU-møder fungerer, men savner at kunne se de personlige reaktioner.

Anja Staun syntes, at der er en god sammenhængskraft gennem fællesmødet. Måske kan der informeres mere via nyhedsbreve og lederne.

Dorthe fandt, at dialogen med baglandet kan blive bedre (hvad laver de i LSU? Og hvem er med?). Mødekulturen og –tonen er god.

Michael oplever, at der er en anden dynamik i fysiske møder. Arbejdsformen er fin med mindre grupper, som arbejder videre med emner. Nogle gange udsendes materialer til møderne sent.



Arne anerkendte en god mødekultur. Positivt når der "lægges arm" om emner. Tanja fandt, at det er et problem at skabe mere medarbejderinteresse. First Agenda er tungt og mere bøvlet at have med at gøre i forhold til at modtage mødematerialerne i en mail.

Anette fandt snitfladen til LAMU god. Dialogen respektfuld, åben og tillidsfuld. Arbejdsgrupperne fungerer rigtig godt, da det bringer medlemmerne tættere på hinanden. Omkring øvrige medarbejderes interesse, så er vanskeligt at skabe interesse og en energi omkring LSU.

Niels Jørgen bemærkede, at det er svært at afsætte tid til temamøder inden for årshjulet.

Niels Jørgen og Anders drøfter muligheden for et evt. temamøde i foråret om arbejdspladskultur (i forlængelse af et ordinært møde eller som et ekstraordinært møde).

Niels Jørgen konkluderede, at LSU fortsat skal arbejde med synliggørelse og undergrupper fungerer godt.

6. Mødeplan for 2021

Mødeplan for 2021 blev godkendt:

- torsdag den 28-01-2021
- torsdag den 27-05-2021
- torsdag den 26-08-2021
- torsdag den 25-11-2021.

7. Orientering til medarbejderne

Der udarbejdes information om effektiviseringer og besparelser (pkt. 4).

8. Eventuelt

Referatet godkendt den 01-12-2020



Modtager(e): LSU

Opgavebortfald i Regnskab

Økonomi og Bygninger arbejder som andre dele af administrationen løbende med at tilpasse opgaveporteføljen og effektivisere vores processer og forretningsgange.

Målet er, at den service og de ydelser, som Økonomi og Bygninger leverer i størst muligt omfang understøtter AU's kerneopgave.

Der er løbende sket tilpasning af opgaverne, og disse er håndteret i forbindelse med opsigelser, jobskrifte, udlån, rotation, omplaceringer mv. Der er dog nu opstået et væsentligt bortfald af opgaver, som ledelsen desværre vurderer ikke at kunne håndtere uden nedlæggelse af stillinger.

Økonomi og Bygninger har gennem en længere periode oplevet et behov for og ønske om at effektivisere og omlægge arbejdsopgaver. Det er blandt andet relateret til kontrol af rejseafregninger og ændret godkendelsesflow og kontrol af leverandørfakturaer. Dette sammenkoblet med at ØB gennem de sidste år har været i proces med indførelsen af bl.a. Robotics (automatisering) og udbredelse af webshops til brug for salgsaktiviteter. Desuden er de manuelle rejseafregninger under udfasning og der arbejdes på at reducere antallet af returløb på øvrige afregninger. Der er foretaget optimeringer af omposteringer og en række andre effektiviseringer og forenklinger.

Dette er dels begrundet i AU's målsætning om at øge digitaliseringen dels begrundet i den øgede fokus på at minimere opgaver, der ikke længere vurderes at være tilstrækkelig værdiskabende.

Ledelsen har foretaget en kraftig tilpasning i opgaverne med fokus på kerneopgaverne grundet digitalisering samt de udfordringer i forhold til arbejdsopgaver corona har givet, hvor tidligere afholdte tjenesterejser er afløst af digitale medier og mødeplatforme, hvilket har betydet et væsentligt fald i rejseafregninger. Det forventes, at effekten af erfaringerne med digitale medier og mødeplatforme også betyder færre fysiske møder og tjenesterejser efter corona.





Som følge af ændringerne samlet set, har Økonomi og Bygninger p.t. flere medarbejdere end krævet for at løse vores opgaver. Det vurderes også at være tilfældet, når aktivitetsniveauet i f.eks. rejseenheden forventes at stige når COVID19 er under kontrol og selvom de tilbageværende arbejdsopgaver og funktioner fortsat er under forandring og yderligere digitalisering. En tilpasning af aktiviteter og ressourcer er nødvendig for at sikre den rette balance mellem antallet af medarbejdere og mængden af opgaver samt støtte den digitale udvikling fremadrettet.

På den baggrund er ledelsens vurdering, at det er nødvendigt at reducere antallet af medarbejdere som følge af at en del opgaver er bortfaldet – blandt andet vedrørende rejseaktiviteter og ikke forventes at vende tilbage i tidligere omfang på grund af effektiviseringer, digitalisering og flere virtuelle møder. Konsekvensen er, at ledelsen foreslår at nedlægge 4 stillinger (årsværk).

Tids- og procesplan til LSU

Tidspunkt	Aktivitet
28. januar	<p>Møde i LSU:</p> <p>Dagsorden:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Orientering fra ledelsen om, hvad man indtil nu har gjort (af overvejelser og evt. initiativer) for effektivisering og for at omplacere medarbejdere til andre opgaver -Drøftelse af afværgeforanstaltninger (omplaceringsmuligheder, fratrædelsesaftaler, seniorordning mv.) og foreløbig tids- og procesplan med frist for ansøgning om frivillig fratrædelse. <p>Drøftelse af ledelsens kriterier for udvælgelse af medarbejdere, som påtænkes afskediget pga. omstruktureringer/opgavebortfald. Drøftelse af proces for udlevering af partshøringsbreve.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientering om den forventede videre tids- og procesplan - muligheden for outplacementforløb, kompetenceudviklingsaktiviteter og omplaceringsbestrebelse - Afklaring af, hvordan det kan håndteres, hvis man ikke kan møde fysisk ind pga. Corona til møder og samtaler
28. januar	<p>Orienteringsmøde for medarbejderne og opfølgende e-mail: Kommunikation til medarbejderne om tids- og procesplan for stillingsnedlæggelserne. Møde i alle enheder/teams i ØB</p> <p>Information til alle berørte medarbejdere om det forventede antal stillingsnedlæggelser og hvor – herunder om afværgeforanstaltninger og mulighed for frivillig fratrædelse eller senioraftale</p>
Fra 4.februar til 11. februar	Mulighed for individuel uforpligtende drøftelse om mulighed for frivillig fratrædelsesaftale
15. februar	Frist for medarbejderes eventuelle anmodning om aftalt frivillig fratrædelse mv.
16.-22. februar	Individuel tilbagemelding om en anmodning om frivillig fratrædelse kan imødekommes eller ej.
25. februar	Skriftlig orientering til LSU om status
25. februar	Møde i alle enheder (evt. skriftligt) Alle medarbejdere i ØB orienteres om antal stillingsnedlæggelser fordelt på antal evt. frivillige fratrædelsesaftaler og forventede antal afskedigelser, den videre proces
25. februar -2. marts	Udvælgelse af medarbejdere til eventuel påtænkt afskedigelse
2. marts– 5. marts	Onlinemøde med mindre fysisk muligt Orientering til relevante tillidsrepræsentanter om, hvor og hvornår de bør stå til rådighed samt hvor mange medarbejdere inden for TR's område, der eventuelt partshøres. (Tillidsrepræsentanten for den berørte medarbejder orienteres samtidig med eller umiddelbart efter medarbejderen er blevet orienteret).
8. marts	Indkaldelse til og afholdelse af samtale med de medarbejdere, der påtænkes afskediget efter den proces, der er drøftet i LSU
8. marts	Partshøringsbrevene sendes i e-boks.
8.-22. marts	Undersøgelse af omplaceringsmuligheder
22. marts	Udløb af partshøringsfrist
25. marts	Orientering af LSU om status, antal udleverede partshøringsbreve. Ledelsen vurderer om det skal være online eller skriftligt

29. marts	Orientering af alle medarbejdere i ØB om, hvem der fratræder
1. april	Iværksættelse af outplacementforløb/ kompetenceudviklingsaktiviteter for afskedigede medarbejdere. Beskrivelse på AU's hjemmeside.
April	Kommunikation med tilbageværende medarbejdere om prioritering, opgaver m.v.
April	Opsamling på processen og status i LSU

Bilag 3

Udvælgelseskriterier:

- Medarbejdere, som beskæftiger sig med opgaver, der bortfalder
- Medarbejderens kompetenceprofil matcher mindre godt med de forventede kompetencebehov til fremtidige opgaver i enheden
- Mindre selvstændighed samt svingende kvalitet i opgaveløsningen vurderet ved en sammenligning med den generelle indsats i enheden
- Mindre evne til at tage personligt initiativ vurderet ved en sammenligning med medarbejdernes iværksættelse af initiativer generelt.



Mødedato:	28. januar 2021	Beslutningspunkt (sæt kryds)	<input checked="" type="checkbox"/>
Møde:	Møde i LSU Økonomi og Bygninger	Drøftelsespunkt (sæt kryds)	<input checked="" type="checkbox"/>
Punktejer:	Niels Jørgen Rasmussen	Meddelelsespunkt (sæt kryds)	<input type="checkbox"/>
Gæst:	Marianne Maria Larsen	Lukket punkt (sæt kryds)	<input type="checkbox"/>

Emne	
Lønforhandlingsproces 2021	
Resumé	
Se sagsfremstilling.	
Indstilling	
<p>Det indstilles, at LSU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aftaler den lokale proces for lønforhandlingerne i Økonomi og Bygninger • Godkender orienteringsbrev til medarbejderne om processen • Godkender breve om forhandlingsresultat 	
Sagsfremstilling	
<p>Den 4. februar starter lønforhandlingsproces 2021. Forhandlingen vedrører perioden 1. april 2020 til 31. marts 2021. Tillæg gives med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2021.</p> <p>Der er vedtaget en fælles lønforhandlingsproces og tidsplan for hele AU. Ifølge denne kan medarbejderne fremsende ansøgning om lønforbedring i perioden 4. til 25. februar 2021, og forhandlingsresultatet skal foreligge senest den 17. maj 2021.</p>	
Proces i Økonomi og Bygninger	
04.02 – 25.02	Ansøgningsperiode
Uge 5	Tre dage for ledere og TR'ere til indstilling af medarbejdere der ikke har søgt lønforbedring
09.03 – 11.03	Forberedende møder mellem funktionschefer og vicedirektøren
17.03 – 27.04	Lønforhandlinger med tillidsrepræsentanterne
17.05	Alle ansøgere modtager brev om forhandlingsresultatet via deres e-boks. Forhandlingsresultat sendes til HR.
20.05 eller kort tid herefter	Medarbejdersamtaler om forhandlingsresultatet
Maj/juni/juli	Medarbejdere, hvor ansøgning om lønforbedring er imødekommet, modtager brev fra HR via deres e-boks. Lønforbedringerne kommer til udbetaling med virkning fra den 1. april 2021 (tilbagevirkende kraft er kun gældende for tillæg)
Maj-september 2020	Lønforhandlingsprocessen evalueres, herunder drøftelse og fastsættelse af kriterier for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022
<p>Ved drøftelse af forrige lønforhandlingsproces besluttede LSU i januar 2020, at TR'ere og ledere efter ansøgningsfristen fik mulighed for at indstille medarbejdere, som ikke havde søgt om lønforbedring. Denne mulighed er ligeledes indarbejdet i processen for 2021, hvor ledere og TR'er i uge 5 får tre arbejdsdage til at indstille medarbejdere/medlemmer, som ikke har søgt om lønforbedring (der udsendes navneliste over ansøgere efter ansøgningsfristen).</p>	



Kriterier til brug for lønforhandlingerne er vedtaget af LSU og blev udsendt til medarbejderne 11. juni 2020. Kriterierne er indskrevet i orienteringsbrevet til medarbejderne.

Ansøgning om lønforbedring foregår elektronisk.

I modsætning til processen i 2020:

- Ét skema for ansøgning om lønforbedring – førhen var der til hhv. ansøger, indstilling fra leder og indstilling fra TR.
- Nogle felter er fjernet i ansøgningsskemaet
- Ansøger skal i selve teksten angive, hvad de ønsker, at der skal forhandles – eks. løngruppeskift (HK), omklassificering (AC) mv.

Kommunikation

Orientering om lønforhandlingsprocessen udsendes via intern nyhed på medarbejderportalen.

Sagsbehandler

Marianne Maria Larsen

Involvering

-

Tidsfrist

1. februar 2021 af hensyn til udsendelse af orienteringsbrev den 2. februar 2021.

Bilag

Orienteringsbrev til medarbejderne i Økonomi og Bygninger om lønforhandling 2021.

Resultatbrev ved tillæg.

Resultatbrev ved engangsvederlag.

Resultatbrev ved afslag på lønforbedring.

Referat fra LSU den 28. maj 2020, hvor lønforhandling 2020 blev evalueret.



Medarbejderne i Økonomi og Bygninger

Lønforhandling 2021

Den 4. februar starter lønforhandlingsproces 2021. Forhandlingen vedrører perioden 1. april 2020 til 31. marts 2021. Tillæg gives med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2021.

Der er vedtaget en fælles lønforhandlingsproces og tidsplan for hele AU. Ifølge denne kan medarbejderne fremsende ansøgning om lønforbedring i perioden 4. til 25. februar 2021. Efterfølgende går lønforhandlingerne i gang. Forhandlingerne i Økonomi og Bygninger skal være afsluttet senest den 27. april 2021.

Vicedirektøren har forhandlingskompetencen på ledelsessiden. Medarbejderne forhandles af den tillidsrepræsentant / organisation de overenskomstmæssigt er tilknyttet.

Specialkonsulenter og chefkonsulenter, som er ansat på nyt lønsystem, kan vælge selv at forhandle. Ønsker de derimod at lade sig repræsentere af den tillidsrepræsentant / organisation, de overenskomstmæssigt er tilknyttet, skal de orientere deres tillidsrepræsentant herom inden den 25. februar 2021.

Den videre proces for forhandlingsforløbet inden for Økonomi og Bygninger:

Proces i Økonomi og Bygninger	
04.02 – 25.02	Ansøgningsperiode
09.03 – 11.03	Forberedende møder mellem funktionschefer og vicedirektøren
17.03 – 27.04	Lønforhandlinger med tillidsrepræsentanterne
17.05	Alle ansøgere modtager brev om forhandlingsresultatet via deres e-boks. Forhandlingsresultat sendes til HR.
20.05 eller kort tid herefter	Medarbejdersamtaler om forhandlingsresultatet
Maj/juni/juli	Medarbejdere, hvor ansøgning om lønforbedring er imødekommet, modtager brev fra HR via deres e-boks.

AU Økonomi og Bygninger

Niels Jørgen Rasmussen
Vicedirektør

Dato: 2. februar 2021

Side 1/3





	Lønforbedringerne kommer til udbetaling med virkning fra den 1. april 2021 (tilbagevirkende kraft er kun gældende for tillæg)
Maj-september 2020	Lønforhandlingsprocessen evalueres, herunder drøftelse og fastsættelse af kriterier for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022

I AU's lønpolitik er der fastsat en række overordnede kriterier for lønforbedringer. På LSU mødet i Økonomi og Bygninger den 28. maj blev kriterierne fra 2020 evalueret, og der blev foretaget mindre justeringer i kriterierne gældende for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2021.

Kriterierne for lønforhandling 2021 er således følgende:

Faglighed og faglig udvikling

Medarbejderen har en høj faglighed, som anvendes i den samlede opgaveløsning.

Medarbejderen tilegner sig løbende nye kompetencer. De nye kompetencer anvendes og har øget kvaliteten i arbejdet væsentligt og/eller har bevirket, at medarbejderen kan løse opgaver med større kompleksitet.

Medarbejderen lytter i særlig grad til behov og ønsker og yder på den baggrund rådgivning på et højt fagligt niveau.

Medarbejderen har fokus på vidensdeling.

Ansvar, kvalitet og samarbejde

Medarbejderen tager i særlig grad ejerskab og ansvar for løsning af sine daglige arbejdsopgaver – herunder også nye opgaver.

Medarbejderen er effektiv i sin opgaveløsning og er særlig opmærksom på sikker drift.

Endvidere udviser medarbejderen forretningsforståelse i det tværgående samarbejde på hele AU samt i det eksterne samarbejde.

Nye løsninger

Medarbejderen bidrager i høj grad med nye løsninger, samt optimering og effektivisering af eksisterende forretningsgange, og formår at omsætte idéer til konkret opgaveløsning.

Medarbejderen er forandringsparat i anvendelsen af nye systemer og processer.

Lønforbedringer – tillæg såvel som engangsvederlag – vil som udgangspunkt blive givet til de medarbejdere, som bedst lever op til kriterierne og som har udviklet sig mest i forhold til kriterierne. Opfyldelse af et eller flere af kriterier medfører nødvendigvis ikke en lønforbedring, men skal anses som en nødvendighed for at komme i betragtning til en lønforbedring.



Engangsvederlag knytter sig til enkeltstående større opgaver, som ikke i sig selv giver anledning til et varigt tillæg. Generelt gives engangsvederlag for en særlig og betydningsfuld ydet indsats i en bestemt periode.

Der er på forhånd på AU niveau fastsat en samlet ramme for, hvor mange midler der højest kan anvendes på lønforbedringer. Det gør en skarp prioritering af ansøgningerne om lønforbedringer helt nødvendig. Der er afsat en samlet ramme på 0,5 pct. til tillæg og engangsvederlag. Der er ikke øremærket en bestemt pct. sats til engangsvederlag.

Såfremt du ønsker at komme i betragtning ved forhandlingerne om tildeling af løntillæg eller engangsvederlag, skal du udfylde et skema online, hvori der skal angives begrundelse for din anmodning om lønforbedring (tekstfeltet er begrænset til 2.000 tegn).

På HR's hjemmeside vil link til skemaet være tilgængeligt fra den 4. februar 2021. Der findes ligeledes link til lønftaler, lønkriterier, tillidsrepræsentanter og HR-partner på siden:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/lonadm/loenforhandling/loenforhandling-for-faellesadministrationen/>

Skemaet skal være udfyldt og sendt online senest den **25. februar 2021**.

Selvom du muligvis ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, så er det stadig tillidsrepræsentanten for dit fagområde, der skal forhandle på dine vegne.

Den 17. maj 2021 udsendes meddelelse via e-boks om resultatet af lønforhandlingerne til medarbejdere der har søgt om lønforbedring (er man undtaget kravet om e-boks udleveres brevet af nærmeste chef).

Den 20. maj er det muligt for medarbejdere, der har søgt om lønforbedring, at få en samtale med deres nærmeste funktionschef om deres individuelle forhandlingsresultat. Såfremt det ikke kan lade sig gøre denne dag afholdes samtalen kort tid herefter.

Venlig hilsen

Niels Jørgen Rasmussen
Vicedirektør



[Navn og Adresse - brug F11 til at gå fra et felt til det næste.]

Orientering om resultat af lønforhandling 2021

I forbindelse med de netop afsluttede lønforhandlinger, hvor AU Økonomi og Bygninger modtog **xx** ansøgninger fordelt på **x** tillidsrepræsentanter, kan jeg fortælle dig, at du er blevet tildelt nedenstående:

AU Økonomi og Bygninger

Dato: 17. maj 2021

Side 1/2

Forhandlingsresultat...

med følgende begrundelse:

Kriterie...

Ved deltidsansættelse reduceres tillægget i overensstemmelse med deltidsbrøken.

Tillægget er angivet i marts 2012-niveau, og er pensionsgivende. Tillægget gives med virkning fra 1. april 2021, og vil komme til udbetaling senest med udgangen af juli måned.

Jeg vil meget gerne uddybe begrundelsen, hvis du ønsker det, og er til rådighed for en personlig samtale torsdag den 20. maj. Hvis det ikke er muligt denne dag, så finder vi en anden dag.

Kontakt mig mundtligt eller via mail: **funktionschef** for at få en samtale.

I løbet af maj-juli 2021 vil du fra HR ligeledes modtage et brev om resultatet af lønforhandling 2021.

Venlig hilsen

**Navn funktionschef
stilling**





Kopi til:
Vicedirektør Niels Jørgen Rasmussen
Tillidsrepræsentant **Navn på TR**
HR Partner Kristina Aabling

—

—

—



[Navn og Adresse - brug F11 til at gå fra et felt til det næste.]

Orientering om resultat af lønforhandling 2021

I forbindelse med de netop afsluttede lønforhandlinger, hvor AU Økonomi og Bygninger modtog **xx** ansøgninger fordelt på **x** tillidsrepræsentanter, kan jeg fortælle dig, at du er blevet tildelt nedenstående:

Engangsvederlag på kr. **xx.xxx**.

med følgende begrundelse:

Kriterie...

Beløbet er angivet i aktuelt niveau, og ikke er pensionsgivende. Beløbet vil komme til udbetaling seneste med udgangen af juli måned.

Jeg vil meget gerne uddybe begrundelsen, hvis du ønsker det, og er til rådighed for en personlig samtale torsdag den 20. maj. Hvis det ikke er muligt denne dag, så finder vi en anden dag.

Kontakt mig mundtligt eller via mail: **funktionschef** for at få en samtale.

I løbet af maj-juli 2021 vil du fra HR ligeledes modtage et brev om resultatet af lønforhandling 2021.

Venlig hilsen

Navn funktionschef
stilling

Kopi til:
Vicedirektør Niels Jørgen Rasmussen





AARHUS UNIVERSITET

Tillidsrepræsentant **Navn på TR**
HR Partner Kristina Aabling

Side 2/2

—

—

—



[Navn og Adresse - brug F11 til at gå fra et felt til det næste.]

Orientering om resultat af lønforhandling 2021

I forbindelse med de netop afsluttede lønforhandlinger, hvor AU Økonomi og Bygninger modtog **xx** ansøgninger fordelt på **x** tillidsrepræsentanter, må jeg desværre fortælle dig, at du ikke kom i betragtning til lønforbedring i forbindelse med lønforhandling 2021.

AU Økonomi og Bygninger

Dato: 17. maj 2021

Side 1/1

Jeg vil meget gerne give dig en begrundelse for beslutningen, hvis du ønsker det, og er til rådighed til en personlig samtale torsdag den 20. maj. Hvis det ikke er muligt denne dag, så finder vi en anden dag.

Kontakt mig mundtligt eller via mail: **funktionschef** for at få en samtale.

Venlig hilsen

Navn funktionschef
stilling

Kopi til:
Vicedirektør Niels Jørgen Rasmussen
Tillidsrepræsentant **Navn på TR**
HR Partner Kristina Aabling





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.