



Mødedato: 15. juni 2026, kl. 09.00-11.00

Mødested: 1448-312

Mødeemne: LSU-møde i AU Uddannelse.

Deltagere: Anna Bak, Frederik Kapil, Lotte Skovborg, Mette Brandenburg, Frederik Langkjær, Tina K. Gerkens, Louise Langhoff Sørensen, Malene Thisgaard Knudsen, Helle Colding Seiersen, Martin Pors Knudsen, Simone Hoffmann Buskbjerg, Mai Rasmussen, Hanne Kaiser (observatør), Christina Høgh Gam (ref.)

Afbud: Gitte Heide, Mette Kastberg Lillemose

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

2. Introduktion til LSU- velkommen til nye medlemmer

Punktet blev indledt af Frederik Kapil og Anna Bak med en introduktion til LSU, herunder formål og forventninger til arbejdet.

Der blev arbejdet med følgende spørgsmål:

- Hvilken rolle skal LSU spille i vores enhed?
- Hvilke temaer er vigtige for os at arbejde med i LSU?
- Hvordan sikrer vi en god informationsudveksling mellem LSU og kollegaerne i AU Uddannelse?

Medlemmerne drøftede vigtige temaer for LSU:

- Medarbejdertrivsel blev fremhævet som et centralt fokusområde, særligt i forbindelse med organisationsændringer.
- LSU har en central rolle i forhold til at understøtte sammenhængen mellem trivsel, økonomi og organisering.
- LSU bidrager til at styrke sammenhængskraften i AU Uddannelse, fx ved at sætte fokus på god modtagelse af nye medarbejdere, fælles informationer, aktiviteter, mv.
- LSU bidrager også til at sikre sammenhængskraft mellem afdelinger, selvom medarbejderne arbejder med forskellige opgavetyper.
- LSU har desuden en vigtig rolle i drøfte nye tendenser og rammer (fx automatisering, seniorpolitik, mv.)
- LSU har også en opgave i at sikre et godt informationsflow til og fra resten af AU Uddannelse.
- LSU bidrager også til at oversætte politikker for medarbejdere, så det bliver mere konkrete og relevante i hverdagen.
- Tidligere inddragelse af LSU ved organisationsændringer, hvis LSU-repræsentanterne skal bære ændringerne ud i de respektive afdelinger.





LSU drøftede, hvordan medlemmerne kan bidrage til at involvere kolleger i LSU's arbejde. LSU drøftede forskellige formater for mundtlige præsentationer (deltagelse i afdelingsmøder, bidrag til faglige fællesarrangementer i AU Uddannelse, workshops, onlinemøder og gå-hjem-møder) samt andre former for information (nyhedsbreve, introduktionsvideoer mv.)

Der blev ikke truffet beslutninger på mødet. Punktet genoptages i september.

3. Evaluering af årets lønforhandlingsproces

LSU gennemførte en bordrunde med evaluering af årets lønforhandling.

Rammerne for lønforhandlingen er:

- Forhandlingsrammen og ansøgningstidspunktet fastsættes centralt, hvorefter den lokale forhandling finder sted
- Tidsplanen er blevet kortere sammenlignet med tidligere år
- Lønkriterierne er for nylig blevet forenklet [Loenkriterier_AU_Uddannelse_juni_2025.pdf](#)

LSU havde disse bemærkninger:

- Den relativt korte forhandlingsproces fungerer godt.
- De nye lønkriterier fungerer godt. Dog bør det fremgå tydeligere, hvad forskellen er på engangsvederlag og kvalifikationstillæg, herunder kriterier for engangsvederlag.
- LSU drøftede finansieringen af engangsvederlag. Det blev bemærket, at spørgsmålet bør belyses nuanceret, da flere forhold og prioriteringer indgår i den samlede økonomiske ramme, og sammenhængen mellem engangsvederlag og eventuelle personalemæssige konsekvenser derfor ikke nødvendigvis er entydig.
- Der er et ønske om større gennemsigtighed i løntildeling. HR oplyste, at implementeringen af et nyt EU-direktiv vedr. ligeløn vil skabe øget gennemsigtighed, dog under hensynstagen til anonymitet.
- Gode og trygge lønafklarende samtaler både før og efter forhandlingsrunden er vigtige. Medarbejderne har ofte behov for, at feedbacksamtalen er konkret, konstruktiv og udviklingsorienteret.
- Nogle TR-repræsentanter ønsker, at den samlede lønpulje er større, sådan at engangsvederlag tildeles tættere på den konkrete indsats som supplement til lønforhandlingspuljen. Ledelsen replicerede, at dette ikke er en holdbar løsning for AU Uddannelses samlede økonomi.
- Det blev i LSU påpeget, at der i år er blevet givet flere engangsvederlag på AC-TAP-området end året før.
- LSU-medlemmer spurgte til, om selvforhandlere kan have bedre forudsætninger i deres forhandling, da de både kan forhandle med en funktionschef (som er tættere



på dem og kender deres område og arbejdsindsats bedre), og fordi de kan forhandle to gange (først med funktionschefen og dernæst med vicedirektøren). LSU var nysgerrige på, om lønforhandlingsprocessen for selvforhandlere kan gøres mere ensartet fremadrettet og uden at skabe ulighed mellem selvforhandlere og øvrige medarbejders lønforhandlingsmuligheder. Ledelsen replicerede, at de ikke finder, at selvforhandlere i praksis er bedre stillet, og at alle medarbejdere har adgang til samtaler med deres ledere om deres lønniveau.

4. Status på AU Uddannelses handleplan

Anna Bak orienterede om AU Uddannelses handleplan for efteråret 2026.

Punktet tages op i dybden på et LSU-møde i foråret 2027.

5. Kommende aktiviteter i LSU

LSU og LAMU arrangerer en fælles temadag for alle medarbejdere i AU Uddannelse om arbejdsmiljø d. 8. oktober 2026.

LSU afholder et samarbejdsseminar d. 21. september 2026. Planlægning varetages af Tina Gerkens, Frederik Kapil og Martin Pors

LSU aftalte at drøfte disse temaer på det kommende møde:

- Rammer for fleks- og fixtid: Hvilke rammer og regler er der i AU Uddannelse for fleks- og fixtid?
- Retningslinjer for fridag d. 1. maj: Hvordan ser praksis i AU Uddannelse ud for at ønske om fridag d. 1. maj.

6. Eventuelt

Intet til eventuelt.