



Mødedato: 28. juni 2024 kl. 11.00-12.15

Mødested: 1918-417

Mødeemne: AU Bygninger LSU

Deltagere: Kirsten Langås Andersen (fmd), Charlotte Lyngholm Bom, Anders Kragh Moestrup (næstfmd.), Birgitte Mørch Folkmann, Søren Harbo Jensen, Lars Bo Nørgaard (ref.)

Gæst: Kristina Aabling, AU HR

1. **Godkendelse af dagsorden (kl. 11.00)**
2. **Opfølgning på referat af mødet den 05-02-2024**
Bilag 1: Referat AU Bygninger LSU 05-02-24
3. **Orientering fra formand og næstformand (kl. 11.05)**
 - Orientering fra møder i ASU og AAMU
 - Orientering om ledige stillinger.
4. **Evaluering af lønforhandlinger 2024 (kl. 11.10)**
5. **Lønforhandlingskriterier 2025 (kl. 11.20)**
Bilag 1: Lønforhandlingskriterier 2024
6. **Kompetenceudvikling (kl. 11.35)**
Drøftelse af prioritering af kompetenceudviklingsmidler
7. **2023 regnskab og 2024 budget for AU Bygninger (kl. 11.55)**
8. **Information fra mødet (kl. 12.00)**
9. **Eventuelt (kl. 12.05)**





Mødedato: 5. februar 2024 kl. 11.20-12.30

Mødested: 1918-417

Mødeemne: AU Bygninger LSU

Deltagere: Kirsten Langås Andersen (fmd), Charlotte Lyngholm Bom, Anders Kragh Moestrup (næstfmd.), Birgitte Mørch Folkmann, Søren Harbo Jensen, Lars Bo Nørgaard (ref.)

Gæst: Kristina Aabling

Afbud: Kristina Aabling

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på referat af mødet den 27-11-2023

Referatet blev godkendt under Fællesmødet.

3. Gennemgang af forretningsorden

Forretningsorden, der blev godkendt på mødet den 27-11-2024, blev gennemgået.

Gennemgangen gav anledning til flg. ændringer:

- 2. møde flyttes fra ultimo maj til primo juni
- 4. møde flyttes fra ultimo november til primo december
- På Årshjulets andet møde tilføjes: Tema for evt. ekstraordinært LSU-temamøde.

Forretningsorden blev endeligt godkendt.

4. Orientering fra formand og næstformand

Anders oplyste, at der ikke har været afholdt møder i ASU og AAMU siden sidst. Lønforhandlingerne pågår, men er endnu ikke i mål.

Kirsten oplyste, at der er opslået to stillinger (projektleder og arkitekt), mens opslag er under udarbejdelse på den tredje stilling. Alle til ansættelse pr 01-04-2024. Ny leder forventes ansat pr 01-05-2024.

Kirsten undersøger om AU Bygninger

- betaler AU Økonomi for Servicegruppens ydelser
- betaler AU IT for årsværk ang. bygningstekniske systemer.

5. Status på ny organisation

Kirsten oplyste, at de indkaldte strategimøder blev aflyst, da de enkelte møder ikke afspejlede den nye organisering.

6. Opfølgning på MUS og kompetenceudviklingsindsatsen

Charlotte oplyste, at alle samtaler er afviklet. Generelt har der været talt om organiseringen efter Anjas fratrædelse, den kommende organisering og ny VD. Nogle





har følt sig presset pga. af arbejdspress, men generelt opleves høj trivsel og arbejdsglæde. Det tværgående samarbejde i AU Bygninger har været i fokus ved samtalerne; generelt opleves det tilfredsstillende, men der er udfordringer i forhold til granskningsprojekter. Der er store byggeprojekter forude, og mange har ikke mulighed for at tage flere opgaver ind i 2024. Flere ønsker en større andel i bæredygtighed, og mange har ønsker til kompetenceudvikling.

Kirsten har modtaget input fra Michael, som beretter, at seneste omflytning rumsterer som en dårlig oplevelse. Trivsel og arbejdsglæde er påvirket af tidligere organisationsændring, men opleves i store træk tilfredsstillende. Generelt er der en OK balance mellem arbejdstid og opgaver, men ikke alle opgaver kan løses til ønsket niveau. Få har ikke tid til at løse alle opgaver. Der er generelt en stor lyst til kompetenceudvikling – såvel fagligt som personligt.

Søren spurgte, om hvor mange midler, der er til rådighed for kompetenceudvikling?

Kirsten oplyste, at det er en fast takst – nogle få tusind kroner pr medarbejder – der er lagt ind i budgettet. Det er prioriteret at bruge en del på det samlede VD-område. Statens Kompetencefond skal derfor også bruges aktivt. Hvis der ikke indhentes støtte fra Statens Kompetencefond, er der ikke så meget at gøre godt med. Den enkelte medarbejder bør selv undersøge, om den ønskede uddannelse kan afholdes for midler fra Statens Kompetencefond.

Det blev vedtaget, at ledelsen informerer på Afdelingsmøde om midler, Statens Kompetencefond og prioritering af uddannelsesmidler.

7. Lønforhandlingsproces 2024

Sagsfremstillingen blev godkendt.

8. Eventuelt

Overenskomstforhandlinger

Anders oplyste, at OK-24 pågår. Der er forventning om fornuftige lønstigninger pga. af lønstigningerne på det private arbejdsmarked.

9. Information fra mødet

Kompetenceudvikling

Information på Afdelingsmøde om midler, Statens Kompetencefond og prioritering af uddannelsesmidler.

Referat godkendt den 19-02-2024

Lønforhandling 2024 i AU Bygninger

Faglighed og faglig udvikling

- › Medarbejderen har fokus på vidensdeling og har en høj faglighed, som anvendes i den samlede opgaveløsning både internt og eksternt
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, der understøtter en sammenhængende administration

Ansvar, kvalitet og samarbejde

- › Medarbejderen tager i særlig grad ejerskab og ansvar for løsning af sine daglige arbejdsopgaver – herunder også nye opgaver
- › Endvidere udviser medarbejderen forretningsforståelse i det tværgående samarbejde i AU Bygninger og på hele AU samt i det eksterne samarbejde.

Nye løsninger

- › Medarbejderen bidrager i høj grad med nye løsninger, samt optimering og effektivisering af eksisterende processer, og formår at omsætte idéer til konkret opgaveløsning
- › Medarbejderen er forandringsparat mht. den digitale transformation og i anvendelsen af nye systemer og processer.

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

Det er vigtigt, at medarbejderen såvel som lederen er særligt opmærksom på at få aftalt konkrete tiltag i form af ændrede opgaver, nyt ansvar og/eller efteruddannelse mv. som kan føre til en lønforbedring og ny viden.