# Hovedsamarbejdsudvalgets årshjul 2019

|  |  |
| --- | --- |
| Mødedato | Faste punkter på dagsorden |
| 13. februar 2019 | * Drøftelse vedr. budgetprincipper for 2020
* Evaluering af HSU’s samarbejde og arbejdsform
 |
| 24. april 2019 | * Orientering om årsrapport/regnskab 2018
* Status på udviklingskontrakten
* Drøftelse af psykisk arbejdsmiljø
 |
| 19. juni 2019 | * Drøftelse af AAU’s personalepolitik
* Orientering fra udvalget for diversitet og ligestilling
 |
| 25. september 2019 | * Orientering vedr. økonomisk status for 2017 samt budget for 2018
* Evaluering af TAP-lønforhandling 2019
* Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2020
 |
| 11. december 2019 | * Drøftelse af budget for 2020
* Evaluering af AAU’s kompetenceudvikling
* Ferieåret 2020-2021
 |

For at præcisere ovenstående emner, findes der nedenfor en forklaring, herunder uddybninger af punkterne samt begrundelse for placering som fast punkt på udvalgets årshjul.

Af samarbejdsaftalen fra 2013 fremgår det, at: ”*Samarbejdsudvalget skal behandle emner, inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen. Det er op til det enkelte samarbejdsudvalg at vurdere, hvilke emner der er særligt relevante, for at der er en strategisk sammenhæng mellem samarbejdsudvalgets arbejde og institutionens mål.*” Foruden de emner, som samarbejdsudvalget vælger at prioritere som særligt relevante, har udvalget også en række særlige opgaver, som **skal** behandles jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5, hvilke er inkluderet i HSU’s årshjul.

Formandsskabet sammensætter i fællesskab dagsorden og udvælger øvrige relevante emner til behandling, herunder fastlægges den konkrete behandling af emnerne samt hvorvidt der er behov for tilkald af særligt sagkyndige.

## Forklaringer

|  |
| --- |
| 13. februar 2019 |
| Drøftelse vedr. budgetprincipper for 2020 | HSU har pligt til behandling af økonomi jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi. |
| Evaluering af HSU’s samarbejde og arbejdsform | Jf. samarbejdsaftalen (2013) § 2 skal samarbejdsudvalget jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes. Det er besluttet i HSU, at foretage en årlig evaluering af samarbejdet og arbejdsformen af det forgangne år, på årets første møde. Der afsættes minimum 30 min. til evalueringen som forestås af HSU-sekretariatet på baggrund af evalueringsskema/-spørgsmål. |

|  |
| --- |
| 24. april 2019 |
| Orientering om årsrapport/regnskab 2018 | Ledelsen har pligt til at informere om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation jf. samarbejdsaftalens § 3 stk. 2. Ledelsens informationspligt. |
| Status på strategisk rammekontrakt | HSU har pligt til at drøfte relevante dele af en eventuel resultatkontrakt jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi. |
| Drøftelse af psykisk arbejdsmiljø | HSU har pligt til at drøfte AAU’s indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress samt drøfte AAU’s indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 3. e) Arbejdsrelateret stress og f) Mobning, chikane og vold.HSU orienteres om virkningen af det psykologiske beredskab (med forbehold for at data er modtaget fra ekstern partner) samt sygefraværsstatistikken for det forgangne år og drøfter den fremtidige indsats på området. |

|  |
| --- |
| 19. juni 2019 |
| Drøftelse af AAU’s personalepolitik | HSU har pligt til at drøfte sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personalepolitikken jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi.PPU er et permanent underudvalg til HSU, som behandler personalepolitiske emner. HSU involveres efter behov og orienteres årligt om PPU’s arbejde. Den årlige orientering fra PPU skal danne grundlag for en drøftelse af sammenhængen mellem AAU’s mål/strategi og personalepolitikken. |
| Orientering fra udvalget for diversitet og ligestilling | HSU har pligt til at drøfte forskels- og ligestillingsspørgsmål jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 3. b) Forskelsbehandling og c) Ligebehandling.HSU orienteres om AAU’s arbejde med forskelsbehandling og ligestilling fra udvalget for diversitet og ligestilling, som danner grundlag for en drøftelse om hvorvidt ligestilling opleves som en integreret del af personalepolitikken samt hvorvidt personalepolitikken og handleplan for diversitet og ligestilling forebygger forskelsbehandling. |

|  |
| --- |
| 25. september 2019 |
| Orientering vedr. økonomisk status for 2019 samt budget for 2020 | Ledelsen har pligt til at informere om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation jf. samarbejdsaftalens § 3 stk. 2. Ledelsens informationspligt. |
| Evaluering af TAP-lønforhandling 2019 | HSU har aftalt, at de årlige TAP-lønforhandlinger evalueres på HSU-møde, hvor såvel ledelsessiden som medarbejdersiden forinden mødet har indsamlet evalueringer fra deres bagland.  |
| Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2020 | Af HSU’s forretningsorden fremgår det, at udvalget fastlægger mødeplan og årshjul for det kommende år, på indeværende års andet sidste møde. |

|  |
| --- |
| 11. december 2019 |
| Drøftelse af budget for 2020 | HSU har pligt til behandling af økonomi jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 2. Mål, strategi og økonomi.Budgettet forventes godkendt af direktionen på dette tidspunkt, hvorfor HSU afsætter god tid til at drøfte budgettets konsekvenser for det kommende år. Der afsættes som minimum 45 min. til drøftelsen. |
| Evaluering af AAU’s kompetenceudvikling | HSU har pligt til at spille en aktiv rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på AAU jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5 stk. 3. a) Kompetenceudvikling.Som et led heri skal AAU’s kompetencestrategi evalueres en gang årligt. Under evalueringen drøftes følgende:* Status på indsatsområderne fra AAU kompetencestrategi
* Brugen af MUS/LUS og GRUS på AAU
 |
| Ferieåret 2020-2021 | HSU har besluttet at behandle det kommende års ferieafholdelse, fordi det vurderes som et emne, der har betydning for arbejds- og personaleforhold i et strategisk perspektiv.  |