

Hovedsamarbejdsudvalgets årshjul 2024

Mødedato	Faste punkter på dagsorden
27. februar 2024	<ul style="list-style-type: none">• Evaluering af lønforhandling• Evaluering af AAU's kompetenceudvikling
22. april 2024	<ul style="list-style-type: none">• Orientering om årsrapport 2023• Status på udviklingskontrakten / den strategiske rammekontrakt
18. juni 2024	<ul style="list-style-type: none">• Drøftelse af AAU's personalepolitik• Drøftelse af sygefraværstatistik og psykisk arbejdsmiljø• Ferieåret 2024-2025
24. september 2024	<ul style="list-style-type: none">• Orientering vedr. økonomisk status for 2024 samt budget for 2025• Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2025• Orientering fra Udvalget for Ligestilling og Diversitet
16. december 2024	<ul style="list-style-type: none">• Drøftelse af budget for 2025• Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform

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

27. februar 2024	
Evaluering af lønforhandling	HSU har aftalt, at de årlige lønforhandlinger evalueres på et HSU-møde, hvor såvel ledelsessiden som medarbejdersiden forinden mødet har indsamlet evalueringer fra deres bagland.
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: <ul style="list-style-type: none">• Status på indsatsområderne fra AAU kompetencestrategi• Brugen af MUS/LUS og GRUS på AAU

Årlig statistik om AAU's Whistleblower ordning	Det er på Aalborg Universitet besluttet, at HSU årligt skal orienteres om og gives mulighed for at drøfte statistikken for Whistleblower-ordningen.
22. april 2024	
Orientering om årsrapport 2023	Ledelsen har pligt til at informere om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation, jf. samarbejdsaftalens § 3, stk. 2. Ledelsens informationspligt.
Status på udviklingskontrakten / den strategiske rammekontrakt	HSU har pligt til at drøfte relevante dele af en eventuel resultatkontrakt, jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5, stk. 2. Mål, strategi og økonomi.
18. juni 2024	
Drøftelse af AAU's personalepolitik	<p>HSU har pligt til at drøfte sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personalepolitikken, jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5, stk. 2. Mål, strategi og økonomi.</p> <p>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.</p>
Drøftelse af sygefraværstatistik og psykisk arbejdsmiljø	<p>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.</p> <p>HSU orienteres om virkningen af det psykologiske beredskab samt sygefraværstatistikken for det forgangne år og drøfter den fremtidige indsats på området.</p>
Ferieåret 2024/2025	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.
24. september 2024	
Orientering vedr. økonomisk status for 2024 samt budget for 2025	Ledelsen har pligt til at informere om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder den økonomiske situation, jf. samarbejdsaftalens § 3, stk. 2. Ledelsens informationspligt.
Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2025	Af HSU's forretningsorden fremgår det, at udvalget fastlægger mødeplan og årshjul for det kommende år, på indeværende års andet sidste møde.
Orientering fra Udvalget for Ligestilling og Diversitet	<p>HSU har pligt til at drøfte forskels- og ligestillingsspørgsmål, jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5, stk. 3. b) Forskelsbehandling og c) Ligebehandling.</p> <p>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</p>

	personalepolitikken og handleplan for diversitet og ligestilling forebygger forskelsbehandling.
--	---

16. december 2024	
Drøftelse af budget for 2025	<p>HSU har pligt til behandling af økonomi, jf. samarbejdsaftalen (2013) § 5, stk. 2. Mål, strategi og økonomi.</p> <p>Budgettet forventes godkendt af direktionen på dette tidspunkt, hvorfor HSU afsætter god tid til at drøfte budgettets konsekvenser for det kommende år.</p>
Evaluering af HSU's samarbejde og arbejdsform	<p>Jf. samarbejdsaftalen (2013) § 2 skal samarbejdsudvalget jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.</p> <p>Det er besluttet i HSU at foretage en årlig evaluering af samarbejdet og arbejdsformen af det forgangne år. Der afsættes minimum 30 min. til evalueringen som forestås af HSU-sekretariatet på baggrund af evalueringsskema/-spørgsmål.</p>