



Møde den: 14. december 2015, kl. 11.30-13.30 REFERAT

Sted: Bygn 1260, lok 310

Møde i samarbejdsudvalget

Medlemmer:

Søren K Kjærgaard	✓	Janni Mosgaard Jensen	✓
Annette Bachmann	✓	Eva Therkildsen	✓
Bo Martin Bibby	✓	Lene Maria Ørts	✓
Kim Iburg	%	Helle Nielsen	✓
		Marianne Pedersen	✓

Der vil til mødet blive serveret frokost

Dato:
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/6

	1. Godkendelse af dagsorden Godkendt
	2. Godkendelse af referat Godkendt
	3. Orientering fra FSU/HSU LSUs medlemmer opfordres til selv at orientere sig i referaterne, idet de er for omfangsrige til at blive drøftet på mødet i detaljer. FSU-materiale findes her (Link virker!): http://health.medarbejdere.au.dk/raad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/ HSU-materiale findes her: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/samarbejdsudvalg/moedemateriale-fra-2012-og-frem/
	4. Kommende FSU/HSU møder Endnu ikke en kendt dagsorden
	5. Økonomistatus



	<p>Udsættes til mødet i januar 2016.</p> <p>På nuværende tidspunkt er økonomital ikke endelig og derfor udsættes punktet til januar 2016.</p> <p>Bo orientere også om fremgang af studerende med 40 studerende i forårssemesteret.</p>
	<p>6. Orientering om ”Implementering af medinddragelse i forbindelse med besættelse af videnskabelige karrierestillinger”</p> <p>Tiltrådt af LSU</p>
	<p>7. Kort orientering om sygefraværs og arbejdsmiljøstatistikker for Q3 2015 v/Christina</p> <p>Kort orientering med oplysning om en lille stigning i fraværet i de første tre kvartaler set i forhold til 2014.</p>
	<p>8. Høring af handleplan for flere kvinder i forskning 2016-2020 v/SKK</p> <p>Bilag vedlagt</p> <p>Universitetsledelsen ønsker, ud over generelle kommentarer til handlingsplanen, at man forholder sig til følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mangler der nødvendige initiativer i handlingsplanen? Og i bekræftende fald, beskriv gerne konkret hvilke initiativer, der mangler- Kan der udpeges tre til fem særligt oplagte handlinger, der efter jeres vurdering vil være de vigtigste at forfølge? <p>Frist for LSU's tilbagemelding er 1. februar 2016</p> <p>På IFS opleves en god balance overordnet i kønsfordeling, men LSU så gerne en politik om ”Bedre kønsbalance”, jf. personalesammensætningen på eks. Biostatistik og Sygepleje.</p> <p>Høringen tages til efterretning som fremlagt og det kan understøttes, at der arbejdes med en bedre kønsbalance. SKK og JJ udarbejder høringssvar.</p>



9. Lønforhandlingerne 2016 v/SKK (CB)

- Drøftelse af lønforhandlingsbudget for 2016: Endnu ikke officielt.
- Ansøgningsperiode er 8.-28. februar
- Oversigter med ansøgningsdata udarbejdes og sendes SENEST 18. marts til TR og ledere
- Forberedelsesperiode mellem 28. februar og 3./4. maj 2016
- Forhandlingsdatoer for Folkesundhed er 3. og 4. maj 2016
- Drøftelse og eventuelt fastsættelse af yderligere kriterier i lønforhandlingen, af referat fra 28. januar 2015 fremgår, at Institutet ikke ønskede yderligere lokale kriterier
- Fastlæggelse af proces for tilbagemelding af forhandlingsresultat til medarbejderne
- Maj/Juni/Juli 2016: Udbetaling af aftalte lønforbedringer

Orientering om lønforhandling 2016 Fakultetsledelsen

Den ordinære runde med lønforhandlinger bliver skudt i gang primo februar 2016. Der er udarbejdet en overordnet procesplan for forhandlingerne 2016.

Lønforhandlingerne for 2016 omhandler samtlige medarbejdergrupper med lønforhandlingsperioderne 1.4.2015 til 31.3.2016. Lønforbedringerne træder i kraft med virkning fra 1.4.2016.

Alle forhandlinger vil blive foretaget i 31.3.2012 niveau – bortset fra engangsvederlag der vil være i aktuelt niveau. Som udgangspunkt er alle tillæg pensionsgivende. Dog er engangsvederlag **ikke** pensionsgivende.

Forhandlingskompetence og grundlag

De årlige lønforhandlinger foregår decentralt (ved hhv. institutleder, skoleleder og administrationschef samt for CESU's og SUSAs vedkommende via prodekan for uddannelse og direktøren for SUSAs) på baggrund af dekanens rammeudmelding.

Sekretariatslederne forhandles fortsat decentralt i den kommende lønforhandlingsrunde - dog med den ændring, at disse forhandlinger ikke understøttes af instituttets HR-partner men af en tværgående HR-partner, for at sikre et fortsat ensartet lønniveau på tværs af institutterne.

Forhandlingsramme

Universitetsledelsen fastlægger et budget for, hvor mange midler den ønsker afsætte til individuelle lønforbedringer i de årlige lønforhandlinger. HSU orienteres om lønforhandlingsbudgettet forud for lønforhandlingen, hvorefter universitetsledelsen træffer endelig beslutning og offentliggør beslutningen, inden de årlige lønforhandlinger går i gang. Universitetsledelsen har fastlagt rammen for lønforhandlinger 2016 til 0,4 % af lønsummen til kvalifikationstillæg/funktionstillæg og omklassificeringer samt 0,2% af lønsummen til engangsvederlag.



	<p>Dekanen har truffet beslutning om, at lønforhandlingsbudgettet for 2016 er OP til 0,4% af lønsummen til kvalifikations- og funktionstillæg samt omklassifikation herudover OP til 0,2% af lønsummen til engangsvederlag. Der erindres om dekanens tidligere udmelding fra foråret 2015 vedr. allerede forbrugte midler af lønforhandlingspuljen og reduktion af forhandlingsrammen. På Health lønforhandles jf. lønkataloget én gang årligt dog undtaget nyansættelser. Dekanen har besluttet, at der sker en 1:1-reduktion af lønforhandlingsrammen for 2016 på institutternes/skolens/administrationens eventuelle løbende udmøntninger af kvalifikationstillæg og eengangsvederlag i perioden 1.4.2015- 31.03.2016.</p> <p>Kriterier for lønforbedring Kriterierne for fakultetet blev fastsat på FSU møde den 24. januar 2013. Herudover har LSU'erne <u>haft</u> mulighed for at supplere kriterierne for egne institutter.</p> <p>Informationsmøde for TR og øvrige HR, Health vil i lighed med tidligere år invitere til et informationsmøde for <u>tillidsrepræsentanter</u> (TR) tilknyttet Health, såfremt der er interesse herfor.</p> <p>Data og systemunderstøttelse Ledere og TR der skal forhandle får distribueret løndata fra HR som tidligere år. Vi skal bede om forståelse og tålmodighed overfor data, der trækkes via AUHRA, disse data vil i nogle tilfælde skulle håndholdes.</p> <p>For Institut for Folkesundhed For så vidt angår IFS, har LSU besluttet, at der som sidste år ikke skal vedtages yderlige lokale kriterier.</p> <p>Tilbagemeldingen til medarbejderne der har søgt om lønforbedring sker ved fremsendelse af det underskrevne aftaleskema. Ønsker medarbejderen yderlig uddybning af begrundelse for imødekommelse/afslag, kan dette indhentes ved enten nærmeste leder eller ved TR.</p>
	<p>10. "Kompetenceudviklingsmedfinansieringspolitik" v/JJ</p> <p>Der skal nedsættes en arbejdsgruppe som selv udarbejder kommissorium til LSU's godkendelse.</p> <p>Arbejdsgruppen består af Annette, Bo og Janni</p>
	<p>11. Orientering om Instituttets strategiarbejde v/SKK</p> <p>Som en konsekvens af den økonomiske situation, har alle sektionsledere gennemført en proces med SWOT-analyse med henblik på at afdække</p>



	styrker og svagheder på den konkretiserede strategi, ex. Forskningsområder. Det forventes, at udmøntet strategi blandt andet vil kunne ses i DR4 og ved opnåelse af en bedre balance mellem undervisningsaktiviteter og forskningsaktiviteter.
	12. Evt. I det nye år kommer den nye personalepolitik i høring. Drøftelse vedr. alarmer og oplysning herom. Drøftelse omkring omfanget af bilag og den sene udsendelse af dagsorden og referat.

Appetitvækker:

Resumé af ekstraordinære FSU møde 9. november 2015

- Høring vedr. beskrivelse af mission, vision og pejlemærker for en sammenlægning af Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT) og Institut for Odontologi (IO)

Resumé af HSU møde 22. september 2015

Evalueringsudvalgsstruktur

HSU's formandskab har den 16. september 2015 sendt mail til formænd, næstformænd og sekretærer for LSU, FSU og ASU om HSU's beslutninger om SU-strukturen. De modtog også "Guide til et godt SU-samarbejde". På næste HSU-møde drøftes de besluttede ændringer af AU's samarbejdsaftale, herunder om AU behøver at have sin egen samarbejdsaftale. Endvidere drøftes ændring af skabelonen for forretningsordenen. Der var tilslutning til, at HSU-sekretariatet udarbejder et oplæg til et fælles årshjul for samarbejdsorganisationen, som drøftes i formandsskabet og dernæst i HSU.

Kompetenceudvikling – drøftelse

Der bygges videre på det arbejde med kompetenceudvikling, som allerede er gjort. Men det er nødvendigt, at de lokale ledere involveres i fastlæggelsen af principperne for kompetenceudvikling, og det er nødvendigt, at der er plads til lokale udfordringer og behov. Med andre ord kompetenceudvikling "bor" lokalt, og er en del af den daglige drift. Det betyder, at ansvaret for at afklare behov og sikre en synlig økonomi til kompetenceudviklingsaktiviteter ligger hos institutlederne/de administrative ledere.



Afklaringen af behov og indsatser skal ske i tæt samarbejde med LSU. Årlige MUS er et af redskaberne til at afdække behov, men aftaler om kompetenceudvikling sker også i løbende dialog medarbejder og leder i mellem. Synlighed af aktiviteter og økonomi er vigtig. Der skal med input fra lederne ske en årlig evaluering i LSU. Der skal ligeledes ske drøftelser af indsatsen i Universitetsledelsen og HSU. HR's rolle skal fortsat være at tilbyde koordinerende kursusadministration af relevante fælles AU-kurser. Desuden skal HR tilbyde sparring og rådgivning til ledere i forhold til lokale kompetencekrav og -udvikling. For at sikre opsamling af forventninger og behov indleder AU HR en dialogrunde med institutledere og administrative ledere i efteråret.
