

---

## EVALUERING AF DE ÅRLIGE LØNFORHANDLINGER PÅ AU

"I "Retningslinjer for afvikling af lønforhandling" fremgår det, at når lønforhandlingen er slut, drøfter det lokale samarbejdsudvalg forløbet og samler op på erfaringer, som kan indgå i de efterfølgende års lønforhandling i enheden. Opsamling fra LSU kan, hvis det er relevant, indgå i en overordnet opsamling på lønforhandlingen i et af de overordnede samarbejdsorganer.

Hovedsamarbejdsudvalget har i sin opsamling på lønforhandlingen 2016 drøftet evaluering og anbefaler, at der foruden evaluering i LSU, også sker en evaluering mellem de forhandlende ledere og de forhandlende tillidsrepræsentanter.

Evalueringen kan foregå i ét eller flere af følgende fora:

- I SU-systemet
- Mellem de forhandlende
- På fakultetsledelsesmøder/LEA-møder/ledergruppemøder

Målet med evalueringerne er fortsat læring om og forbedring af lønforhandlingsprocessen gennem dialog mellem de involverede parter. Et effektmål heraf er udvikling af konstruktive lønforhandlinger på AU. Man vælger derfor den evalueringsform og det forum, der bedst understøtter dette mål.

Som inspiration til at nå mål og effektmål, listes nedenfor nogle drøftelsepunkter, som evalueringerne kan tage udgangspunkt i. Listen er ikke udtømmende og kan til enhver tid suppleres med egne drøftelsepunkter:

- Har vi den fair og ordentlige proces, som vi ønsker?
- Hvad skal der til for at gøre lønforhandlingerne mere strategisk understøttende?
- Kan processen effektiviseres? Har vi spildtid, der kan elimineres?
- Kan kommunikation og information om processen samt tilbagemelding af forhandlingsresultatet forbedres?
- Kan vi komme med input til HR om forbedring af processer, værktøjer, arrangementer mv.?
- Udfylder vi (leder, TR og HR) vores roller på den måde, som vi ønsker?

Det er vigtigt, at evalueringens fokus er på selve processen og relationen mellem de forhandlende og ikke hvorvidt det økonomiske råderum har været stort nok.

I vedhæftede bilag findes forslag til, hvordan en evalueringsproces kan foregå i hvert af de 3 fora.

<b>Evaluering i SU-systemet</b>	
<b>Hvordan og hvornår kan evaluering gennemføres?</b>	<p>Evaluering sættes på som et drøftelsespunkt på førstkommende SU-møde efter afsluttet lønforhandling.</p> <p>Fokus for drøftelserne vil ofte dreje sig om, hvorvidt processen og kommunikationen sker på en ordentlig og fair måde. Drøftelsespunkterne herom kan evt. anvendes.</p> <p>Evalueringsdrøftelserne kan vare fra 20-60 min.</p>
<b>Hvordan effektueres eventuelle forbedringsønsker til næste lønforhandling?</b>	<p>Forbedringsforslag noteres af sekretæren og det aftales, hvordan og hvem der er ansvarlig for effektivering af forbedringerne i forbindelse med forberedelse og gennemførelse af næste lønforhandling.</p> <p>Kræver forbedringsforslagene HR's inddragelse, tager SU-sekretæren forbedringsforslagene med til HR.</p>

<b>Evaluering mellem de forhandlende</b>	
<b>Hvordan og hvornår kan evaluering gennemføres?</b>	<p>Evaluering afholdes i tilknytning til det sidste forhandlingsmøde mellem de forhandlende.</p> <p>Fokus for drøftelserne vil ofte være at finpudse og forbedre næste lønforhandlingsproces, herunder samarbejdet/forhandlingsklimaet mellem de forhandlende samt HR's rolle. Drøftelsespunkterne om proces og roller kan evt. anvendes.</p> <p>Evalueringsdrøftelserne kan vare fra 10-30 min.</p>
<b>Hvordan effektueres eventuelle forbedringsønsker til næste lønforhandling?</b>	<p>Forbedringsforslag noteres (evt. af HR) og det aftales, hvordan og hvem der er ansvarlig for effektivering af forbedringerne i forbindelse med forberedelse og gennemførelse af næste lønforhandling.</p>

<b>Evaluering på fakultetsledelsesmøder/LEA-møder/ledergruppemøder</b>	
<b>Hvordan og hvornår kan evaluering gennemføres?</b>	<p>Evaluering sættes på som drøftelsespunkt på førstkommende ledelsesmøde efter afsluttet lønforhandling.</p> <p>Fokus for drøftelserne kan være opmærksomhedspunkter/emner, som går på tværs af institutterne/vicedirektørområderne – Er der behov for og kan der tænkes i sammenhæng på tværs? Hvad skal der til for at lønforhandlingerne anvendes mere strategisk understøttende?</p> <p>Evalueringsdrøftelserne kan vare fra 10-30 min.</p>
<b>Hvordan effektueres eventuelle forbedringsønsker til næste lønforhandling?</b>	<p>Tværgående forbedringsforslag noteres. Hver forhandlende leder er ansvarlig for at tænke forbedringsforslagene ind i den lokale tilrettelæggelse af næste lønforhandling.</p> <p>Kræver forbedringsforslagene HR's inddragelse og koordinering på tværs, overdrages disse til HR-partnerchefen.</p>