

## **Referat fra Lokaludvalgsmøde 7. november 2011**

---

Tid: Mandag den 7. november kl. 9.00-11.00

Sted: Mødelokale 42.3-11

Deltagere: Lene Palsbro, Ada Scupola, Hanne Jørndrup, Pernille Almlund, Heidi Lundquist, Kirsten Høffding, Karina Holmberg, Troels Andreasen, Bo Gad Køhlert, Iben Jensen

Afbud: Peter Nyvang Hansen (observatør),

### **Dagsorden:**

1. Godkendelse af dagsordenen
2. Arbejdsmiljø (obligatorisk punkt)
  - Afrapportering til HAU omkring arbejdsmiljøarbejdet på CBIT
  - Afrapportering til HSU om LUs aktiviteter i 2011
3. Nye veje til organisation og ledelse på CBIT
4. Regler for og kommunikation omkring TAPs brug af hjemmearbejdsdage
5. Orienteringspunkt
  - Opslag af stillinger på EØ
  - Mestringsstrategier: hvor langt er Iben og Pernille kommet (se referat fra 3. oktober)
  - Forskningsevaluering
  - Ny universitetslov (medbestemmelse)
  - Status for kantinevæg
6. Evt.

### **Referat:**

1. Dagsordenen er godkendt
2. Udkastet til afrapporteringen til HAU omkring arbejdsmiljøarbejdet blev diskuteret. Pernille havde i udkastet foreslået, at processen med organisationsændringen beskrives, herunder hvorvidt CBIT er i besiddelse af de rette kompetencer og muligheder til at håndtere specifikke belastende situationer.

I forhold til den fremtidige proces blev det aftalt, at vi senest 3 måneder før næste afrapportering, har punktet på dagsordenen i LU og giver os tid til en drøftelse omkring arbejdsmiljøet.

Bo tilføjede, at TAPs usikkerhed omkring uddannelsesreformen skulle ind (på side 3) og at han tog vare på denne proces.

For både VIP og TAP var usikkerhed nøgleordet, for TAP på grund af uddannelsesreformen og for VIP på grund af omorganiseringen.

Det er et område, som LU skal arbejde videre med. VIP/TAP får mange mails og kan være usikre på, om noget er besluttet, eller om der blot er tale om en meningstilkendegivelse.

Når der optræder en forandring, så skal vi have en procedure for, hvad vi gør. Hvordan finder man en balance mellem information og overload? Kan LU diskutere, hvordan tingene sættes i værk? Det blev besluttet at sætte punktet "hvordan arbejder vi med usikkerhed" på til næste LU-møde.

Pernille kommer med ændringsforslag til Kirsten.

Afrapporteringen til HSU blev godkendt.

3. Lene præsenterede sit oplæg til model med to halve viceinstitutedere. Lene sagde, at forslaget havde været på IR-mødet. IR respekterede Lenes vurdering af, at der skulle mere ledelseskraft på CBIT. Der var dog tre ting, som IR kommenterede: 1) IR var usikre på neutralitet i forhold til fagtilknytning 2) Det skal sikres, at beføjelserne er meget klare og 3) Dobbeltpositionen som kollega/leder.

LU kommenterede, at man var kollega/leder i den gamle universitetslov, det er et vilkår, hvis vi vil ledes på den måde, vi gerne vil ledes på. Vi indtager forskellige positioner på forskellige tidspunkter. Desuden kan man ikke ønske, at ens leder er fagligt forankret i ens egen faglige miljø og samtidig have en personaleleder fra et andet miljø.

Der udspandt sig forskellige diskussioner: Skal der være en, to eller tre viceinstitutedere?

Hvorfor ikke ansætte **en** viceinstituteder på fuld tid i stedet, der måske kommer udefra og er væk fra de problemer, det giver at være forankret på CBIT? Lene foretrak to halve frem for en hel, da to mennesker ikke er et team, og hun havde behov for så mange supplerende tanker og perspektiver som muligt. En hel skulle slås op eksternt, og Lene foretrak nogle, der kan gå i gang med det samme og kender til CBIT.

Nogle forventer, at **to** viceinstitutedere skal fokusere på helhed, hvilket kan forstås på forskellige måder: helhed kan være, man ser bredt på alle ansvarsområder, tænker på tværs. Det kan komme til at betyde, at man som VIP skal gå til den ene viceinstituteder i nogle tilfælde, og til den anden i andre tilfælde. Det kan give et endnu mere diffust billede end i dag. Helhed kan også være at se VIP som en helhed. Vicerne bør dele instituttets VIP-medarbejdere imellem sig, så hver VIP kun har en viceinstituteder som personaleleder. Det er vigtigt, at have en leder, der føler et ansvar og som er opmærksom på en. En, der har tid til en, som har det som funktion.

Det blev foreslået, at man ansatte **tre** viceinstitutedere. Man kunne ansætte en fra hvert område (Hum, Sam og Nat). Med en fra hvert område ville alle VIP føle sig repræsenterede i institutledelsen, ville føle større tryk og dermed tage større ansvar. Konklusionen blev, at der var et stærkt ønske fra LUs side for at gå videre med modellen med tre viceinstitutedere.

4. Bo påtager sig opgaven.
-

## 5. Orienteringspunkt

HA har kun fået en betinget akkreditering, bl.a. på grund af manglende kompetencer inden for regnskab og finansiering. Derfor er der slået et antal stillinger op indenfor området. Vi har prøvet to gange før, men folk er ikke bedømt kvalificeret.

Iben undersøger markedet (analyseinstitut for forskning. Følelser in Academia) og giver et referat på første LU-møde i det nye år. Pernille tager kontakt til Peter Harms Larsen.

Lene orienterede om, at evalueringsrapporten var kommet.

Lene orienterede om medbestemmelse og gennemsigtighed, et emne der diskuteres i AT og HSU på RUC. Vi afventer nærmere fra rektoratet.

Kantinevæg: sagen er hos Henrik Leonhart.

## 6. Evt. Pernille orienterede om fælleskantine på Søminestationen. Her er akustikken meget dårlig, så kursister og undervisere bliver dårlige. Det aftales, at Pernille formulerer et brev, som sendes med ud til godkendelse sammen med referatet.

## Punkter til kommende møder i LU

- D-VIP rapport sendt til SL, som sætter det på dagsorden til næste møde. Sættes på LU-dagsorden til november.
  - Status på kursus for adjunkter om skrive- og publiceringskursus
  - Retningslinjer for bærbare, mobiltelefoner og internetopkoblinger
  - Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i LU (august 2012)
  - Hvordan arbejder vi med usikkerhed på VIP og TAP (december 2011)
-