

## **Implementering af generationsskiftestrategi**

---

### **Indstilling**

#### **Baggrund**

Bestyrelsen godkendte på sit møde den 28. februar 2012 RUCs generationsskiftestrategi. Dette notat beskriver hvorledes strategien skal implementeres i praksis.

#### **Sagsfremstilling**

I det følgende vil procedurerne for de forskellige tiltag blive beskrevet:

##### Forskerkarrirepuljen:

Puljen uddeles i portioner á 2 x kr. 125.000 over to kalenderår, svarende til 1/3 af den årlige lønudgift (incl. feriepenge og pension) ved ansættelse af en adjunkt.

HR og Kommunikation indkalder ansøgninger 1 gang årligt fra institutlederne. Dette gøres hvert år den 1. maj. I 2012 indkaldes dog snarest med henblik på udmøntning af midler omkring september måned.

For hver portion der søges skal der foreligge dokumentation for, at der er indgået en senioraftale.

Institutlederen skal ligeledes redegøre for hvorledes adjunkturet sker indenfor et af instituttets styrkepositioner.

Der kan årligt uddeles 8 portioner, idet der er tale om en 2-årig bevilling. Disse uddeles med 1 portion pr. institut, mens de resterende 2 portioner tildeles til de to institutter der har den højeste gennemsnitsalder.

Der uddeles 8 portioner i 2012, 2013 og 2014 med afløb i 2015. Det betyder, at der via denne indsats kan ansættes 24 adjunkter på RUC i perioden.

Kontering sker på baggrund af "Vejledning til kontering af midler ifm. RUC Strategi 2015". HR og Kommunikation er ansvarlig for delen vedr. Generationsskiftestrategi.

##### Senioraftaler:

I forbindelse med indgåelse af de fremtidige senioraftaler er det udover det i generationsskiftestrategien beskrevne, ligeledes et krav at senioraftalerne udarbejdes i HR og Kommunikation samt underskrives af medarbejder, institutleder, tillidsrepræsentant samt den pågældendes faglige organisation.

##### Ledelsesansvaret:

Generationsskiftestrategien beskriver en procedure for hvorledes en utilfredsstillende indsats fra en VIP-medarbejder skal håndteres. Dette vil blive skrevet ind i personalepolitikken, når denne skal revideres.

##### Emerituspolitik:

I forbindelse med generationsskiftestrategien har det været drøftet, at der skal mere fokus på muligheden for at indgå aftale om en emeritus-ordning.

Der iværksættes derfor en revidering af emerituspolitikken.

Monitering af generationsskiftet:

Bestyrelsen har udbedt sig en årlig redegørelse for hvorledes generationsskiftet forløber. Denne gøres på bestyrelsens møde i november. HR og Kommunikation vil udarbejde et statusnotat, som indeholder:

- en oversigt over antallet af pensioneringer og indgåede senioraftaler
- en oversigt over udviklingen i gennemsnitsalderen for VIP på RUC.

HR og Kommunikation indkalder hurtigst muligt institut- og sekretariatsledere til et orienteringsmøde om ovenstående forhold.

**Indstilling**

Det indstilles at rektoratet kommenterer de beskrevne procedurer for derefter at indstillingen drøftes og godkendes på UL den 28. juni 2012.