
Møde i Lokaludvalg (LU) 23. april 2009, kl. 9.30 – 11.45 i mødelokalet 24.2

Medlemmer til stede: Gorm Rye Olsen (formand), Kenneth Reinicke (næstformandTR-vip), Pernille Kaplan (TR-Hktap), Jeanett Alleshaug (TAP-rep.), Ulla Svanlundh (TAP-rep.), Christina Nikolajsen (TAP-rep.), Rune W Josephsen (AC-TAP-rep.), Mette Sonne Brendstrup (sekretariatsleder), Ellen-Kristina Kristensen (referent)

Øvrige til stede: Tomas Breddam (personaleafd.), Anette Thomassen (Personaleafd.)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat af møde i Lokaludvalg 4. marts 2009
3. Trivsel på ISG: to projekter med afsæt i anerkendelse, kl. 9.35 - bilag
 - a) projekt for ISG-sekretariatet
 - b) forslag til projekt: "Hvad gør ISG til en attraktiv arbejdsplads"
4. Status på lokal løn forhandlingerne på ISG
5. Forespørgelse om brandøvelse på institutter – bilag
6. Konference: indbydelse og ønsker om deltagelse
7. ISG's VIP-bemanding – bilag
8. Meddelelser og status:
 - a) Nyt fra HSU
 - b) Nyt fra HSiU
 - c) APV
 - d) Kontorfordeling
 - e) Økonomi
 - f) Indblik i mødeaktivitet på RUC's institutter
9. Manual / checkliste for modtagelser af nye medarbejdere – hvem gør hvad
10. Eventuelt
11. Næste møder

Bilag:

Pkt. 3a – Anderkendelse på ISG

Pkt 3b – Forslag til projekt: Hvad gør ISG til en attraktiv arbejdsplads?

Pkt. 5 – Mail ang. forslag til brandøvelse

Pkt. 6 – Oplysning om konference

Pkt. 7 – ISGs VIP bemanding – opsamling fra FU møde d. 20. februar 2009

Pkt 8f – Indblik i mødeaktivitet på insitutterne

Ad. 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Ad. 2. Godkendelse af referat af møde i Lokaludvalg 4. marts 2009

Godkendt med korrektion af enkelte sætninger og slåfejl.

Ad. 3. Trivsel på ISG: to projekter med afsæt i anerkendelse

HR-konsulenterne Tomas Breddam og Annette Thomassen, Personaleafdelingen deltog ved dette punkt.

RUC gennemførte en trivselsundersøgelse på RUC i efteråret 2007. I forhold til sammenlignelige undersøgelser viste det sig at trivslen på RUC ligger under landsgennemsnittet (undersøgelsen blev gennemført før det stod klart, i hvilken dårlig tilstand RUC's økonomi var – og det vil sige, at besparelserne på budget 2008 og 2009 endnu ikke var på dagsordenen). Med udgangspunkt i trivselsundersøgelsen blev det via en seminarrække på RUC besluttet, at der skulle sættes fokus på tre indsatsområder: Stress; Anerkendelse; Rolleafklaring.

Stress-temaet er blevet afviklet og der er nu taget fat på Anerkendelsestemaet. Under denne overskrift og med støtte fra RUC's trivselsprojekt er der sat to initiativer i gang på ISG, hvor personaleafdelingen og en ekstern konsulent sammen med institutledelsen sætter følgende to projekter i gang. Begge projekter faciliteres af Ulla Viskum, Teknologisk institut og Tomas Breddam, personaleafdelingen.

a) Projekt for ISG-sekretariatet

Sekretariatet holder et to-dags seminar d. 27-28. april 2009 med det formål at udvikle arbejdsklimaet. Seminaret skal afdække og finde løsninger på det pres TAP-gruppen oplever i hverdagen. Det blev nævnt hvor vigtigt det er at få talt nogle prioriterede emner igennem. Seminaret output vil blive præsenteret på et personalemøde, da TAP-gruppens trivsel er hele instituttets projekt.

b) Forslag til projekt: "Hvad gør ISG til en attraktiv arbejdsplads?"

I Trivselsundersøgelsen 2007 resultater har Arbejdstilsynet konstateret, at der på ISG og CBIT er et lille udsving på dårligere trivsel end på de øvrige fire institutter. Derfor vil man se nærmere på disse institutter med særligt fokus på den individuelle trivsel for VIP'erne. Derfor har personaleafdelingen henvendt sig til ISG mhp. at sætte et projekt i værk, hvor der arbejdes med ISG som attraktiv arbejdsplads.

Gorm's overordnede indtryk af trivsel blandt VIP'erne på grundlag af året MUS er, at man er glade for at forske og undervise, men at der er et for stort undervisningspres, som går ud over forskningen. Dette har givet anledning til at udtrykke mistrivsel i forskellige former. Udover reguler stress med fysiologiske reaktioner, hænges mistrivsel op på logistiske / service mangler på instituttet.

Ved LU's drøftelse af forslaget til VIP-projektet blev det pointeret, at projektet ikke tager hånd om undervisningspresset og manglen på forskningstid, da det hænger sammen med RUC's samlede økonomi. Derimod skal projektet forsøge at frembringe lokale og individuelle løsninger på de problemer, der kan løses lokalt og individuelt.

Der var diskussion om hvorvidt strukturen i projektforslaget var passende. Specielt pga. at etagemøder kan give en form for fastlåshed, som muligvis forstærker medarbejdernes grundlæggende holdninger i hver deres kultur. Det er her vigtigt at bruge nogle redskaber, som får medarbejderne til at åbne sig op. Tomas fra personaleafdelingen fremhævede, at de har redskaber til rådighed, men at det også er VIP'erne selv, som laver forandringen. Projektet er blot en ramme for at få VIP'erne i snak og udarbejde løsninger i fælleskab.

Lokaludvalget foreslog følgende:

- **Tre frokostmøder.** IU og SV har allerede etablerede frokostmøder. VIP'erne i 25.1 og 25.2 udgør det tredje frokost møde. Mette arrangerer i samarbejde med Personaleafdelingen datoer for frokostmøder.
- **D. 29. Maj 2009** holdes et heldags VIP-seminar med fokus på trivsel.
- Der er en **social forpligtelse** i at møde op til møderne.

Ad 4. Status på lokal løn forhandlingerne på ISG

De nye penge til ny-løn p ISG i 2009 fremgår af tabellen nedenfor. Personaleafdelingen har på grundlag af udbetalt løn i november 2008 beregnet, at der er 95,2 fastansat årsværkspersonale på ISG. Hvert årsværk er tildelt 3500 kr. Dertil er der indgået aftale mellem HSU og RUC's ledelse om at HK personalet fortsat skal tilføres en ekstra sum til lønforbedring.

	Årsværk	Midler pr. årsværk	Midler i alt
VIP og TAP	95,20	3.500	333.200
- Heraf kontorfunktionærer (HK)	22,94	2.085	47.830
VIP og TAP			381.030

Gorm og Mette har haft en forhandling med Kenneth Reinicke og Ulla Svanlundh (Pernille Kaplan var fraværende pga. sygdom) om den overordnede fordelingsnøgle af de nye ny-lønmidler ISG har til rådighed i år. Den foreløbige fordelingsnøgle er 1/3 til TAP og 2/3 til VIP. Dertil kommer overførte engangsvederlag til VIP på 116.000 kr. Og for begge medarbejdergrupper gælder, at der er midlertidige funktionstillæg i omløb for varetagelse af følgende opgaver:

- Forskergruppeleder
- STADS-superbruger
- Lokal TR

Det blev fremhævet at ny løn ikke er faste og rigide midler – det er lønmidler der tilføres den samlede lønsum. Der bør dog være en tilstræbelse på en ligeværdig løn.

Ad 5. Forespørgsel om brandøvelse på institutter

Da der ikke er afholdt brandøvelser i flere år har Teknisk afdeling spurgt alle institutter og biblioteket om villighed til at afholde en sådan brandøvelse. Der var enighed om, at ISG skal afholde en brandøvelse – dog ikke i eksamensperioden.

Ad. 6. Konference: indbydelse og ønsker om deltagelse

D. 15. juni 2009 holder Statens Center for kompetence- og kvalitetsudvikling en konference primært rettet mod ledere og medarbejdere, der er medlem af samarbejds- og sikkerhedsudvalg. Konferencen belyser især tre temaer: arbejdsglæde, udvikling og kompetencer. Mette og Gorm opfordrede lokaludvalgets medlemmer til at deltage i konferencen og medlemmerne viste positiv interesse for at deltage.

Ad. 7. ISGs VIP-bemanding

ISG har lønsum til 58 VIP de næste fire år medmindre væsentlige ændringer i lønsummen opstår. Fordelingen udvikler sig følgende mellem instituttets tre undervisningsgrupperinger:

Alt andet lige:	<i>IU + GS</i>	<i>SV + GS</i>	<i>scient.adm + OA/EU + GS</i>	<i>I alt, inkl. Sambahs- studieleder</i>
<i>VIP i 2009</i>	15,5	17	23,5	57
<i>VIP i 2010</i>	14	17	26,25	58,25
<i>VIP i 2011*</i>	15	17,5	23	56,5
<i>VIP i 2012</i>	16	17	24	58
<i>Andel af STÅ-produktion i 2008</i>	25%	19%	56%	20,9 allokeres til basis 37,1 allokeres til fagene i F09

*Midt i 2011 kommer der tre personer tilbage fra orlov.

Da der ikke blev tilført ressourcer i forbindelse med iværksættelse af Global studies er ressourcer til denne uddannelse langt ind over alle grupperinger.

Ad 8. Meddelelser og status

a) Nyt fra HSU:

Lønforhandlingerne når ikke at blive færdige i uge 18 som først forventet. HSU har fastlagt at lønforhandlingerne skal være færdige ved udgangen af maj 2009 – det er så sigtepunktet for ISG.

b) Nyt fra HSiU:

Intet nyt

c) APV:

Intet nyt

d) Kontorfordeling:

ISG modtager i løbet af de næste måneder nye phd'ere, postdoc'er og nye et antal fastVIP, hvilket giver et pres på kontorfordelingen særligt i hus 25. Lokaludvalget havde en drøftelse af vigtigheden ved at der er et socialt og fagligt fællesskab til hverdag med

sine kollegaer. Og vigtigheden af tage godt imod nye medarbejdere og inddrage dem i sociale og faglige omgivelser.

Institutledelsen overvejer i øjeblikket, hvordan fordelingen af kontorer bør foregå. Konkret flytter Hanne Warming og Michael Kristensen (ny ph.d. pr. 1. juni) til 24.1.

e) Økonomi

REGNSKABSAFSLUTNING

Regnskabet for 2008 er afsluttet. Resultatet er et underskud på 600.000 imod de ventede 2.5 millioner. Grunden til et mindre underskud end forventet er, at ISG har haft en større omsætning på eksternt finansieret aktivitet end forventet. Samt underforbrug på ph.d. (ph.d. stipendier der ikke nåede at komme i værk i 2008.) Og en ændret beregningsmodel for overhead. Mette bemærker, at der ikke er udarbejdet en model for hvordan, man håndterer underskud endnu. Man står sig derfor uvis over for hvad dette underskud vil komme til at betyde i praksis.

(Bemærkning: siden LU-mødet d. 23/4 er det blevet klart, at de ikke forbrugte ph.d. midler ikke kan forbedre institutternes resultat i 2008 og derfor er ISG's underskud i 2008 1,4 mio. kr. – dog stadig 1 mio. kr. bedre end forventet /mettesb.)

FØRSTE PROGNOSE I ÅR

Prognose 1 for budget 2009 viser, at der er balance i budget og udgiftsniveau. Det skal dog nævnes, at man ikke kan konkludere noget endnu før halvsårsregnskabet foreligger i juni 2009. Prognose 1 forudsætter, at omsætningen/forbruget på de eksternt finansierede projekter indfries i overensstemmelse med projekternes bevillinger i 2009, således at det forventede overhead indfries. I budgetmodel 2009 er overheadet og STÅ produktion instituttets indtægtsgrundlag til dækning af udgifter på den ordinære drift. Det betyder også, at selvom de fulde overhead tilfalder instituttet er der ikke ekstra likvide midler.

Økonomiske afdeling har beregnet at RUC's gennemsnitsoverhead er 26%. ISG's ikke-vægtede overhead er dd. 28%.

f) Indblik i mødeaktivitet på RUC's institutter

På sidste Institutrådsmøde var der spørgsmål vedr. den demokratiske indflydelse på ISG. Der er siden dette møde blevet udført en undersøgelse af hvor mange møder ISG holder i forhold til de andre institutter på ISG.

Resultatet af denne undersøgelse er, at ISG ligger på linje med de andre institutter.

Ad. 9. Manual / Checkliste for modtagelser af nye medarbejdere – hvem gør hvad

Der blev forelagt et forslag om at få udarbejdet en checkliste for nye medarbejdere. Denne liste bør indeholde såvel praktiske som sociale aspekter i det, at starte som ny på ISG. Forslaget fik positiv modtagelse af Lokaludvalget. Det blev dog nævnt, at en checkliste for eksterne lektorer og gæsteforelæsere også bør inkluderes. Mette m.fl. udarbejder en guideline.

Ad. 10. Eventuelt

Mette har udarbejdet en liste over alle TAP medarbejdere på ISG med det formål, at VIP'erne kan finde frem til den rette person med det samme. Denne liste indgår som et led i at forbedre trivslen blandt medarbejdere.

Ad. 11. Møder

Næste møde: 28. Maj 2009
