

Referat af møde i Lokaludvalget d. 7. oktober 2009

Tid: 7. oktober 2009 kl. 13-15

Sted: 42.3.11

Deltagere: Lene Palsbro, Mette Seistrup, Heidi Lundquist, Pernille Almlund,
Søren Jagd, Louise Phillips, Kirsten Habo.

Afbud: Niels Christian Juul, Liselotte Willer

Referent: Mette Seistrup

Referat

Ad. 1: Godkendelse af dagsorden

Det foreslåede punkt 5 udgik, da ledelsen ikke har nået at udsende bilag. Nyt punkt 5 indføjes:
Drøftelse af status-papir ifm. Rectorskifte.

Følgende dagsorden blev godkendt:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste møde
3. Status på økonomi
4. Oplæg om timenormer
5. Drøftelse af status-papir ifm. rektorskifte
6. Status på arbejdsmiljø
7. Meddelelser (skriftlige og mundtlige)
8. Næste møde
9. Evt.

Ad. 2. Godkendelse af referat

Referatet fra sidste møde blev godkendt.

Ad. 3. Status på økonomi

Prognose 3 i forlængelse af Budget 2009 er under vejs. Det ser ud som om instituttet lander på et underskud på ca. 1,5 mio. Det svarer til prognose 2. Der er et større forbrug på løn, men underskuddet reduceres fordi instituttet har fået flere indtægter fra eksterne midler, flere stå-indtægter samt at instituttet stadig har et antal vakante stillinger. Årets resultat indgår i en 3 årig bank med mulighed for at videreføre dele af over- og underskud.

Budget 2010 er også under vejs. Der er i rammen lagt løn ind til 4 ekstra VIP (2,4 mio.) ift. sidste år. CBIT fortolker det som 4 nye stillinger – ikke en udligning af tidligere uoverensstemmelser vedr. nuværende lønsum. Ledelsen er indkaldt til møde om budgettet med ny rektor og universitetsdirektør, hvor bl.a. instituttets lønbudget skal drøftes.

Kommunikation har to stillinger i opslag. Stillingen i ”nye medier” blev ikke besat. Stillingen kan genovervejes/reformuleres mhp. nyt opslag. Stillingen i organisations kommunikation er under bedømmelse.

Erhvervsøkonomi/masteruddannelsen MPF har en stilling i projektledelse i opslag. Ansøgerne er under bedømmelse (mpf).

Lene Palsbro orienterede kort om processen vedr. allokeringsplan/dimensioneringsplan: Ledelsen har endnu ikke fået landet den drøftede dimensioneringsplan for 2010-13. På UL torsdag er allokeringsplan for foråret 2010 på som punkt, men der er endnu ikke udsendt bilag. Processen er svær og der er mange interesser. CBIT’s udfordring er, at få skabt sammenhæng mellem lønbudget og allokering.

Pernille spurgte til de 4 ekstra årsværk, og hvordan det hænger sammen med beregningerne ift. allokeringsplanen for e09, hvor CBIT mangler 7 årsværk. Lene Palsbro svarede, at det afhænger af dimensioneringsplanen. Pernille gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at få klarlagt inden handlingsplanen til Arbejdstilsynet skal indleveres. Personalet opfatter stillingerne som en væsentlig del af løsningen på de trivselsproblemer der er på kommunikation.

Erhvervsøkonomi er også interesseret i opslag af stillinger. Mange er frikøbt, og de resterende er hårdt pressede af mange fag/kurser og både på dansk og engelsk. Det er en udfordring at få omdannet frikøb til ekstra stillinger. Lene Palsbro gjorde opmærksom på, at der bør ske en prioritering af aktiviteterne. Spørgsmålet om prioritering vil blive indarbejdet i det trivselsprojekt, som pt. køres af stablen på EØ. Trivselsprojektet omfatter samarbejdsrelationer mellem VIP og TAP, arbejdsprocedurer; regler, studieordninger og studienormer.

Lokaludvalget er meget opmærksom på, at det er vigtigt, der ikke opstår kamp mellem fagene om de vakante årsværk.

Det er vigtigt for CBIT, at der træffes beslutning om en langsigtet dimensioneringsplan, da ansættelse af fast personale kræver at instituttet ved hvilket råderum der er fremadrettet.

Foreløbigt har ledelsen nedsat en rekrutteringsgruppe ift. stillingerne på kommunikation, hvor studieleder Lisbeth Thorlacius og koordinerende studieleder Karsten Pedersen indgår. Lokaludvalget opfordrede udvalget til også at indtænke ansættelse af professorer. Det er vigtigt at få nye kolleger ind, som er aktive, tager initiativer, og som kan fungere som et dynamisk lokomotiv.

Lokaludvalget spurgte til de principper og forudsætninger for budgetrammen, som Økonomisk Afdeling har udarbejdet. Ledelsen forklarede, at der i budgetrammen er indregnet en forventet takststigning på samfundsvidenskabelige område, som indgår i finanslovsforhandlingerne og principielt set ikke er besluttet endnu. Rammen afspejler således RUC’s forventning til indtægtsgrundlag.

Ad. 4. oplæg om timenormer

Ledelsen forklarede, at normerne på ph.d.-området er nedjusteret let ift. tidligere. Nedjusteringen skyldes, at de undervisningstimer ph.d.-erne leverer i princippet skal finansiere både ph.d.-vejledning og bedømmelse.

Louise Phillips fandt at satsen med 30 timer til ph.d.-bedømmelse var for lav. Det tager ofte længere tid bare at læse afhandlingen. Ledelsen vil drøfte ph.d.-normerne med ph.d.-udvalgslederen.

Lokaludvalget ønskede en afklaring af, hvad FUP-ledernes egentlige ansvar er. Udvalget pegede på, at det er vigtigt at få beskrevet FUP-ledernes rolle, så det bliver klart hvad FUP-lederens rolle er i forhold til udvikling af ph.d.-uddannelsen, indhentning af ekstern finansiering og seminaraktivitet for de ph.d.-studerende.

Ad. 5. Status-notat ifm. rektorskifte

Louise fortalte, at der har været møde i AC-VIP-klubben, hvor spørgsmålet om afvikling af MUS/GRUS er blevet drøftet. Udmeldingen er, at det vil være i orden at afholde GRUS af resursemæssige grunde. Medarbejder gruppen vil gerne understrege, at det ikke er det samme. Det er derfor vigtigt at dem, der har behov for individuel samtale også kan få det. VIP'erne synes ikke, at forskergruppe-regi er ikke mest hensigtsmæssige forum at holde GRUS i. Måske er det muligt at tænke i alternativer – f.eks. danne grupper med kolleger fra andre miljøer og bruge det til "udvikling af sammenhænge" på tværs af instituttet. VIP'ere har givet udtryk for, at de finder det er svært at være udviklings-ærlig sammen med deres forskningsgruppeleder. Det kan vi ikke bruge til noget. Forventer at mange vil bede om en individuel samtale.

Lene Palsbro orienterede om, at forslaget om GRUS er drøftet med forskningsgruppelederne. I år vil samtalen være med primært fokus på forskning og forskningsstrategi. Til næste år kan vi evt overveje at holde GRUS i et andet regi – f.eks. fag-regi. Institutledere og forskningsgruppeledere tager en indledende snak om, hvilke problemstillinger der er vigtigst i samtalen med den enkelte gruppe. Målet er at drøfte gruppens udvikling og gensidige forventninger – ud fra det sted, hvor gruppen pt. befinder sig. Der vil være stor forskel på, hvordan løst-koblede og tæt-knyttede grupper griber det an. Forskningsgruppelederen er en del af gruppen. Tiltaget med at afholde GRUS i forskningsgrupperne hænger sammen med ønsket om at udvikle forskningsgrupperne som en faglig og organisatorisk enhed. Samtalerne kommer til at handle om forskning og det at arbejde i forskningsgrupper. Hvor er vi nu, og hvor vil vi gerne være om et år? Det er vigtigt at der f.eks. ikke drøftes løn. Og heller ikke stillingsplaner.

Meget personlige drøftelser henvises til enkelt-personers MUS. Det er en mulighed at ønske sig en individuel samtale som en del af opfølgningen på GRUS.

Det er ledelsens vurdering, at nu prøver vi det her – så må vi se hvad vi kan bruge det til. En del usikkerhed er affødt af, at folk ikke helt ved, hvad det er de går ind til.

Ad. 6. Status på arbejdsmiljø

Lene Palsbro orienterede kort om afgørelsen fra Arbejdstilsynet (AT).

På erhvervsøkonomi afholdes trivselsmøder/personalemøder. Der er pt. ikke det store fremmøde. Karsten og Anne Sofie er på i forhold til at facilitere en proces vedr. studienormer og arbejdsprocedurer (herunder samarbejde mellem VIP og TAP).

På kommunikation er blevet afholdt møder i en baggrundsgruppe (Karsten, Bente og Pernille). Pt. står arbejdet lidt stille. Der er ikke taget initiativ til konkrete handlinger. Vigtigt at få samlet op eller rundet af og få kanaliseret beslutningerne over i en handlingsplan. Måske kan baggrundsgruppe fungere som styregruppe i forbindelse med udarbejdelse af en handlingsplan. Kan vi bruge Ulla og Personaleafdelingen til noget – eller skal vi selv arbejde videre? Der er på

kommunikation meget fokus på manglende stillinger. Den største stresskilde er stadig at vi mangler faste kolleger. Pernille tager fat i Karsten og Bente, og finder ud af om gruppen skal kaldes sammen.

Mette, Pernille og Heidi har holdt møde i underarbejdsgruppen vedr. APV-opfølgning. Lokaludvalget støttede de foreslåede initiativer, som ledelse og sikkerhedsrepræsentanter herefter vil gå videre med.

4. maj 2010/ms
