

## **Referat af Lokaludvalgsmøde d. 11. november 2009**

---

Tid: Onsdag d. 11. november kl. 10-12

Sted: Mettes kontor

Deltagere: Mette Seistrup, Louise Phillips, Heidi Lundquist, Pernille Almlund,

Afbud: Lene Palsbro, Kirsten Habo (udtræder), Søren Jagd, Niels Christian Juul

Forslag til dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat af sidste møde
3. Valg af sikkerhedsrepræsentant/konstituering af lokaludvalg
4. Timebanker og timenormer - nyt udkast
5. Status på økonomi, herunder prognose 3 og budget 2010
6. Generationsskiftepolitik
7. Arbejdsmiljø på CBIT - herunder arbejdsmiljø-sager siden sidst og status på AT (handlingsplan på kom)
8. Responstider (Pernille A)
9. evt.

### **Ad. 1: Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden godkendt.

### **Ad. 2: Godkendelse af referat af sidste møde**

Udsættes til næste møde grundet sen udsendelse.

### **Ad. 3: Valg af sikkerhedsrepræsentant/konstituering af lokaludvalg**

Lokaludvalget drøftede udvalgets sammensætning, og ønsker evt. at få udvidet antallet af VIP-repræsentanter, så alle fagområder er repræsenteret. Også TAP bør overveje, om der skal være en bredere repræsentation. Forslag til ændring af forretningsorden fremsættes på næste møde.

Heidi og Pernille er valgt som sikkerhedsrepræsentanter, og Mette udarbejder registreringsblanket til RUC's daglige sikkerhedsleder, Jakob Lyngbye.

### **Ad. 4: Timebanker og timenormer – nyt udkast**

Lokaludvalget drøftede oplæg til timenormer. Medarbejderrepræsentanterne foreslog konkret at:

- normen for formand for bedømmelsesudvalg ift. ph.d.-afhandling sættes op til 40 timer
- normen for TR og TR-suppleant sættes op til f.eks. 150 timer til TR og 100 timer til TR-suppleant.
- Kravene til forskningsgruppeledere og FUP-ledere udvikles og synliggøres hvis normen på 100 timer skal fastholdes.

Der skal udarbejdes retningslinjer for, hvordan timestyringen foregår. Herunder skal det afklares, hvordan timerne til kompetenceudvikling håndteres. Adjunktuddannelsen er i dag flere timer end adjunkten selv opsparer til kompetenceudvikling, og derfor er der behov for at afklare, om kompetenceudviklingspuljen er en fælles pulje, hvor nogen bruger flere timer end andre, eller om kompetenceudvikling kan udløses som 10 timer pr. person. På næste møde tages spørgsmålet om timestfordeling og principper for kompetenceudviklingstimer op.

Der er behov for i det hele taget at få udarbejdet et notat, hvor vilkår og rollefordeling ifm. adjunkter og adjunktvejledere lægges fast. UNI-pæd har lavet et oplæg, som bør drøftes på instituttet, så det kan blive udmøntet i praksis. Mette kontakter koordinerende studieleder Karsten Pedersen mhp. at tage emnet op i studielederregi.

#### **Ad. 10. Status på økonomi, herunder prognose 3 og budget 2010**

Ledelsen er i øjeblikket i fuld gang med at udarbejde forslag til budget 2010. Der er seminar for ledelsen sidst på måneden, hvor de sidste brikker forventes at falde på plads. Den store udfordring for CBIT er at få flere lønmidler ind i budgettet.

#### **Ad. 11. Generationsskiftepolitik**

Punktet udskydes til næste møde.

#### **Ad. 12. Arbejdsmiljø på CBIT - herunder arbejdsmiljø-sager siden sidst og status på AT**

Der er nedsat en arbejdsgruppe, som står for at udarbejde handlingsplan for VIP på kommunikation. Lene Palsbro, Pernille Almlund og Mette Seistrup deltager i gruppen fra CBIT. Handlingsplanen skal afleveres d. 20. november.

Der er stor fokus på spørgsmålet om resurser til nye faste VIP-årsværk. Pt. er indføjjet oplysning om, at CBIT er tilført lønmidler til 4 årsværk. VIP-sikkerhedsrepræsentanten har af medarbejderne fået mandat til at stille som krav, at de fire årsværk tilføres kommunikation. Der afventes endelig afklaring og formulering af tekst.

#### **Ad. 13. Responstider**

Sikkerhedsrepræsentant for VIP ønskede at drøfte spørgsmålet om responstider på henvendelser til ledelsen op. Medarbejderne oplever, at det kan være svært at få afklaring på ledelsesmæssige spørgsmål, hvilket er meget frustrerende.

Ledelsen erkender problemet, som også hænger sammen med den meget flade struktur, hvor ledelsen er nærmeste leder for rigtig mange folk. Samtidig er der fortsat ofte usikkerhed om, hvem der skal eller kan tage stilling til hvilke spørgsmål, og ledelsen bliver derfor flaskehals for mange problemstillinger, som kunne være løst hurtigere og tættere på den enkelte medarbejder.

Ledelsen har også de sidste år brugt meget tid på arbejdet med instituttets økonomi og budgetter. Forhåbentlig kommer instituttet med budget 2010 tættere på en afklaring af instituttets økonomi, ligesom det er ledelsens ønske, at der ansættes en økonomi- og projektmedarbejder, som kan aflaste på dette område og samtidig bidrage til at servicere instituttets VIP bedre. Målet er, at ledelsen får mere tid til at fokusere på ledelsesmæssige problemstillinger internt på instituttet.

Spørgsmålet om rolleafklaring indgår i handlingsplanen for VIP på kommunikation, og det er et klart mål, at den rolleafklaring der efterspørges vil være generel for hele instituttet. Derfor planlægges også flere aktiviteter, som ikke kun omfatter kommunikation, men går på tværs af

---

hele instituttet. Det er ledelsens mål, at rolleafklaringen skal bidrage til at afhjælpe lange responstider.

**Ad. 14. evt.**

-

ms/4. maj 2010

---