

Referat fra Lokaludvalgsmøde d. 29. november 2010

Tid: Mandag d. 29. november kl. 9.00-12.00

Sted: Mødelokale 42-3.11

Deltagere: Lene Palsbro, Karina Holmberg, Ada Scupola, Hanne Jørndrup, Troels Andreasen, Pernille Almlund, Maria Volf Lindhardt, Kirsten Høffding, Norbert Wildermuth, Peter Nyvang Hansen (observatør)

Afbud: Troels Andreasen, Norbert Wildermuth, Karina Holmberg, Maria Volf Lindhardt

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsordenen
 2. Arbejdsmiljø
Status for arbejdet med tids- og handleplaner (Pernille og Lene)
 3. Timebanker (bilag 1)
 4. Rekrutteringsprocedure (bilag 2)
 5. D-VIP rapporten skal diskuteres (bilag 3)
 6. Fælles kalender for CBIT
 7. Meddelelser
 - a. Brandtilsyn (skriftlig meddelelse). Jakob Lyngbye vil gerne have, at vi diskuterer oplægget i LU samt inddrager de studerende.
 - b. Allokerings- og budgetproces (mundtlig meddelelse – Lene)
 - c. Retningslinier for hjemmearbejde for TAP på CBIT
- Evt.

Referat:

1. Godkendelse af dagsordenen.
Dagsordenen godkendt.
2. Arbejdsmiljø
Der skal afrapporteres til arbejdstilsynet omkring Kommunikation.
Rolleafklaring:
 - Der er lavet MUS/GRUS og udarbejdet funktionsbeskrivelser for TAP.
 - Der er lavet funktionsbeskrivelser for SL, FL, UddL, FUPL, Phd.-leder.
 - Arbejdsrelation ml. TAP og VIP: De akutte problemer med eksamensadministrationen er løst
 - Vi planlægger at ansætte en fundraiser.**Ressourcer:**
 - 4 nye stillinger er oprettet.
 - Yderligere var 2 under ansættelse, da AT var på besøg, så i alt 6 nye VIP er ansat siden da.
 - Der ansættes 1-2 professorater (under bedømmelse).**"Det grænseløse arbejde":**

Følgende initiativer er foretaget:

- CBIT har arbejdet med det via et personaleseminar med Dacapo teatret i april.
- Vi arbejder i øjeblikket med en plan for "tid til forskning".
- Der er taget initiativ til afvikling af timebanker.
- Vi har allerede ansat en økonomimedarbejder som administrativ støtte til forskningsansøgninger

Fælles institutidentitet: Delte holdninger til problemet. Nogle mener, der er et behov for en fælles identitet, andre mener ikke, det er et problem. På Kommunikation er der indført internater, som er med til at styrke det interne fællesskab på kommunikation.

3. Timebanker.

Principper og løsningsmodeller til, hvordan vi kan afvikle eksisterende timerbanker: Omdrejningspunktet for afvikling af timebanker er, at det skal betyde noget for arbejdsmiljøet og forskningen. LU billiger, at man laver gennemsigtige individuelle aftaler med fælles takster. Hvis VIP ikke vil benytte sig af særordningen, så skal der være mulighed for at afvikle puklen. LU anerkender, at man ikke kan få fuld kompensation for sine timer, men det skal undersøges i PA og hos TR, om man må udbetale engangsvederlag på denne præmis.

Nedsættelse af grænsen for overførbare timer til 250 med virkning fra januar 2011:
LU bifalder:

- opsparingsordninger, som går lige op og som godkendes af SL(f.eks. hvis to kolleger aftaler at tage hinandens undervisning i et semester).
- at der ikke må overføres mere end 250 timer i to på hinanden følgende semestre
- at en VIP samlet set aldrig må have mere end 500 timer på sin saldo.
- at er VIPs saldo 500 timer, skal VIP reducere sin undervisningstid og opnå balance i timeregnskabet inden for de næstfølgende tre semestre.

4. Rekrutteringsprocedure.

LU tager proceduren til efterretning. Proceduren gælder ikke ved administrative ansættelser (f.eks. forlængelser)

5. D-VIP rapporten

LU beder SL om at komme med en redegørelse for antal D-VIP, herunder hvilken kategori hver enkelt falder inden for (se nedenstående), hvad der er D-VIPs motiv for at være her, hvor langt tid, hver enkelt har været ansat her som D-VIP.

- D-VIP anvendes i forbindelse med, at fastansatte videnskabelige medarbejdere frikøbes til forskning.
- D-VIP anvendes visse steder på basisstudierne som den kontinuerlige faglige kompetence over en længere periode, idet øvrige ressourcer roterer afhængig af allokeringsplanen.
- D-VIP anvendes på områder med særlig specialistviden (taget fra D-VIP rapporten)

6. Fælles kalender for CBIT

Problematik: Vi har ét kalendersystem på RUC (e-cal), som leverer data til de øvrige mailprogrammer. Sendes mødebookninger ud via andre systemer end e-cal, er det ikke alle systemer, der er kompatible (invitationer sendt via Outlook kommer f.eks. ikke til alle systemer).

Hvorfor fælles kalender?: Det virker professionelt at have fælles kalender. Vi vil gerne kunne booke møder og aftaler via kalenderen. Vi vil gerne kunne svare folk, der ringer. Det er nødvendigt for flere og flere at koordinere møder. Tilgængelighed.

Medarbejderproblematik?: Skal andre nu kunne tjekke, hvor vi er henne? Nogle

foretrækker en papirkalender. Man vil ikke have, at andre kan se ens kalender og kan booke i ens kalender. Skal man have en fælles kalender, kræver det undervisning og vejledninger. Vil CBIT betale det device (143,-), som kræves for at mobilen kan læse kalenderen?

Ledelsesinteresse: at kommunikation og information flyder frit i organisationen på en effektiv og målrettet måde, der gør det muligt for alle medarbejdere at opnå en bedre filtrering af informationsflowet, herunder reducere mængden af mailkommunikation om trivielle arbejdsgange som eksempelvis mødeindkaldelser på alle niveauer og andre typer af information og kommunikation, der omhandler koordinering af kalendermæssige forhold.

LU ønsker, at IL pålægger alle at bruge kalenderen. LU vil bede Troels om at undersøge status fra Campus-IT til næste Lu-møde.

7. Meddelelser

a. Brandtilsyn

LU har diskuteret punktet og melder følgende tilbage til Jacob Lyngbye:

- Har vi brandalarmknapper på CBIT? Hvor er de? Lav et billede af, hvordan de ser ud.
- Ydreørene åbner forskelligt. Ikke smart i tilfælde af brand.
- Det nytter ikke noget at sende brandinstruks ud pr. mail til de studerende. Sæt opslag op på gangene i stedet.
- Vi vil gerne have en hjertestarter på CBIT

b. Allokerings- og budgetproces

Budgetrammer udvidet med ca. 10,7 mio. i 2011. Dertil kommer en planlagt budgetoverskridelse på 2 mio. i 2011 (med forbehold for at STÅ-prognoserne holder). En del af budgetudvidelserne er øremærket arbejdsmiljø, startomkostninger til fundraiser og experience lab samt en del nye stillinger, som vi skal regne på. På RUC opererer man med 10 mio. til at lave strategi for. Alle institutter har fået en uge til at komme med indmeldinger. Det førte til alt godt fra havet. Det endte med, at de 10 mio. skal bruges på initiativer, der går på tværs af RUC, bl. a. ph.d. og kvalitetssikring af vores uddannelser, IT-understøttelse på tværs af RUC. Den endelige prioritering og godkendelse af budgettet foretages af bestyrelsen i december.

c. Retningslinier for hjemmearbejde for TAP på CBIT

Taget til efterretning af LU

8. Evt.

Pernille ønsker punktet ”Adjunkter og adjunktuddannelse” taget op på næste LU-møde.

Punkter til næste møde:

Adjunkter og adjunktuddannelse

Fælles kalendersystem (Troels)
