

Dagsorden til Lokaludvalgsmøde 3. oktober 2011

Tid: Mandag den 3. oktober kl. 13.00-15.00

Sted: Mødelokale 42.3-11

Deltagere: Lene Palsbro, Hanne Jørndrup, Pernille Almlund, Kirsten Høffding, Iben Jensen

Afbud: Troels Andreasen, Heidi Lundquist, Peter Nyvang, Ada Scupola, Karina Holmberg

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsordenen
2. Arbejds miljø (obligatorisk punkt)
 - i. Indførelse af skrive- og publiceringsgrupper, hvor man kan få sparring på sine artikler og publiceringsstrategier fra peers/mentorer
 - ii. Udvikling af en kalender med faste datoer for eksaminer, genkommende møder, mv., som den enkelte VIP kan bruge som planlægnings- og dialogredskab med sin SL.
 - iii. Udbud af kursus/workshop om tidsstyring/mestringsstrategier
3. Personalekantine
4. Nye veje til organisation og ledelse på CBIT
5. Orienteringspunkt
6. Evt.

Referat:

1. Godkendelse af dagsordenen
Dagsordenen godkendt.
2. Arbejds miljø (obligatorisk punkt) – orientering om status fra tidligere LU-møder.
 - i. Status: Der har været afholdt et møde ml. Lene, Bente, John og Hanne. Bente er tovholder i forhold til planlægningen af et 3 dages kursus. 1. dag med Bente (erfaringer fra artikelskrivning) og evt. adjunkter, der søgte sparring på artikler. 2. dag med John: Hvordan skriver man en god artikel? Man lærer om, hvordan man skriver en god artikel ved at være reviewer. Man øver sig på en fælles artikel, som gruppen reviewer. Jan Mattson havde et foredrag ”den gode artikel” som kan bruges i sådan et kursus. Tages op i LU i november-januar, hvor skal det forankres? Evt. i et professorudvalg. Evt. en stafet, der går videre til næste.
 - ii. Status: Der blev refereret fra SL-mødet den 18. August, hvor emnet blev drøftet. Mødekalendar er etableret. Lene har bedt SL om til næste møde at fortælle, hvordan de gør for at skabe undervisningsfri perioder.
 - iii. Status: LU mener, at kurset skal være forskningsbaseret. Hvordan går vi fra viden til adfærdsændring? Hvordan prioriterer vi tiden, når der er for mange opgaver? Mestringsstrategier er mange ting: lære at meditere, dagdrømme er godt for at tænke kreativt, sportens betydning. Pernille spørger Sanne. Iben går videre. Hvis ikke der kommer noget ud af dette, kontakter Kirsten HC fra HR.

3. Personalekantine (Pernille Almlund fremlægger sagen)

Pernille fremlagde ønsket og henviste til arbejdstilsynets vejledning om ”Velfærdsforanstaltninger på faste arbejdssteder”. Ønsket var et lukket rum, hvor man kan spise uforstyrret af studerende. LU besluttede at fremme beslutningen om at etablere en væg i en af vores køkkener, hvorved vi kan skabe en personalekantine med adgang kun for personalet. Begrundelsen var, at det er vigtigt, at der er et lokale, hvor de ansatte kan mødes og tale sammen uforstyrret, og at det er en vigtig del af de ansattes trivsel, at et sådant rum var til rådighed. Vores langsigtede mål er en fælles kantine for alle medarbejdere på CBIT.

4. Nye veje til organisation og ledelse på CBIT

Lene pointerede, at den proces, der var igangsat omkring nye veje til organisation og ledelse på CBIT var en bottom – up proces. En sådan proces tager tid og derfor er der afsat meget tid i vores plan. Nogen tror, at Lene har den færdige plan i hovedet, og at hun bare ikke vil ud med den. Det passer ikke. Lene hører også, at nogle VIP er begyndt at overveje samarbejdsmuligheder og finder det glædeligt, da det jo er meningen med øvelsen, men hun finder det samtidig betænkeligt, hvis igangværende drøftelser mellem nogle VIP gør, at andre VIP bliver utrygge og bekymrer sig over, om de kan nå at byde ind.

Disse forhold har været drøftet i institutrådet, som rådede til, at rammerne for gruppedannelse meldes ud så hurtigt det kan lade sig gøre. Lene bad LU om en tilkendegivelse om, hvorvidt de også mente, at rammerne skulle udmeldes hurtigt. LU mente, at Lene havde læst situationen rigtigt, at nogle mente, at tingene allerede var besluttet, da tingene på RUC plejer at være besluttet inden. LU mente, at det var hensigtsmæssigt, at Lene hurtigt udmeldte nogle rammer, som kan diskuteres. Desuden opfordrede LU Lene til at melde ud, at ingen grupper lukkes før en vis dato. Arbejdsmiljømæssigt er det ikke godt at folk går rundt i usikkerhed.

LU kunne derefter tilslutte sig, at processen fremskyndes, således at rammerne er på plads inden personaleseminaret den 25. november, som i stedet bruges til at kick-starte den mere fagligt-kreative del af processen, bl.a. med udgangspunkt i spørgsmål som: Kan vi lokalisere fokusområder, hvor en gruppe af VIP kan genkende sig selv under en fælles hat – og/eller har lyst til at ’oversætte’ sig ind i? Skal vi lave virtuelle opslagstavler? Postersessions? Lene vil på morgen/tema-mødet den 5. opfordre til at folk melder ind med idéer til en kreativ proces – samt komme med en første udmelding på rammer, herunder et forslag om 4-5 satsningsområder ad gangen i et 3-årigt perspektiv.

LU var forvirrede omkring involveringsgruppen: Hvad skal involveringsgruppen? Når det er bottom-up, hvorfor har man så en involveringsgruppe? Lene svarede, at involveringsgruppens opgave er at støtte op om bottom-up perspektivet generelt, og i særdeleshed omkring planlægning og opfølgning på personaleseminarerne. Der var ligeledes utryghed omkring økonomien. Får man penge til konferencer, hvis man ikke tilhører et satsningsområde? Lene sagde, at man som VIP uden for et satsningsområde fik trækingsret på et beløb til konferencer og lign.

5. Orienteringspunkt

Lene orienterer om ansættelsen af CBITs nye sekretariatsleder, Bo Gad Køhlert. Lene orienterede kort om den nye studienævnstruktur.

6. Evt.
Ingen emner.