

REFERAT ISE-LU (Lokalt Samarbejdsudvalg for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv) d. 03-03- 2025

Mødedato Mandag d. 03. marts 2025 kl. 10:00

Mødested 14.2-023

Indholdsfortegnelse

RUCs nye beredskabsplan v./ Natasja Wexøe Keller.....	3
Velkommen og godkendelse af dagsorden samt referat v./ Morten Frederiksen.....	4
Gennemgang af MUS v./ Morten Frederiksen og Laura Horn.....	5
Forfremmelsesprogrammet og Professorstrategien v./ Laura Horn.....	6
Afvikling af den gamle timebank på ISE v./ Laura Horn og Kenneth Reinicke.....	7
Diskussion om ny Tilstedeværelsespolitik v./Morten Frederiksen.....	8
Diskussion om ny Kontorpolitik v./ Morten Frederiksen.....	9
Opfølgning på RUC Intifada v./Paul Stacey.....	10
Evt.....	11

Punkt 1: RUCs nye beredskabsplan v./ Natasja Wexøe Keller

Beslutning

Natasja Wexøe Keller og Tai Van fra Campus Teknik introducerer den nye beredskabsplan på RUC. Planen skal på HOU i marts.

Planen bliver kommunikeret til alle i samarbejde med HR, US og Kommunikation, når den er vedtaget.

Punkt 2: Velkommen og godkendelse af dagsorden samt referat v./ Morten Frederiksen

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt. Sektionslederne deltog under pkt. 3 og 4. Det aftales, at indtil RUC fastlægger fælles retningslinjer, at sektionslederne deltager fast på LU 1 gang om året, når LU har opfølgning på MUS. Derudover indkaldes sektionslederne når LU drøfter f.eks. APV, sygefravær og forfremmelsesprogrammet.

Punkt 3: Gennemgang af MUS v./ Morten Frederiksen og Laura Horn

Beslutning

Langt de fleste har taget imod tilbuddet om MUS hos sektionslederne.

Sektionslederne har en fælles oplevelse af, at der har været stor opbakning til årets MUS og at det alt i alt er gået godt. De er blevet klædt godt på til MUS af HR. Flere har ifm. MUS efterspurgt flere sociale tiltag i sektionerne og især nyansatte efterspørger "Best Practise" ifm. bl.a. projektvejledning, undervisning etc.

TR spørger om VA er blevet tilbudt MUS, da det er indtrykket, at flere ikke har taget imod tilbuddet. Hertil svares, at alle ansatte har ret til MUS; og derfor skal tilbydes MUS.

Punkt 4: Forfremmelsesprogrammet og Professorstrategien v./ Laura Horn

Beslutning

TR efterspørger en status på forfremmelsesprogrammet; idet nogle blev skuffede ift. de indledende samtaler ligesom nogle blev overraskede over benchmark. Bl.a. fremgår Academic Citizenship ikke af benchmark men i Faculty Expectations.

En anden bekymring er, at såfremt yngre forskere er målgruppen for forfremmelsesprogrammet – hvor efterlader det den almindelige professorforfremmelse?

Morten indledte med at understrege, at Benchmark-materialet ikke er nyt - men det er transparensen til gengæld. Forfremmelsesprogrammet er primært tiltænkt yngre forskere med høj forskningskvalitet som et led i fastholdelse og karriereudvikling.

Forfremmelsesprogrammet er én vej af i alt tre veje til et professorat. De to øvrige, er professorat via offentligt stillingsopslag samt MSO. MSO-professoraterne er under udfasning, hvilket fremadrettet betyder to veje til et professorat.

Derefter gav han en kort status: al materiale fra ansøgerne er modtaget. Reviewpanelet er i gang med bedømmelserne. Målet er at kunne præsentere kandidater på forfremmelsesprogrammet inden sommerferien.

Der har været 26-28 personer til en indledende samtale om både funding og publikation.

Punkt 5: Afvikling af den gamle timebank på ISE v./ Laura Horn og Kenneth Reinicke

Venligst orienter jer i bilaget

Beslutning

TR har fremsendt forslag om afvikling af den gamle timebank.

Morten kvitterede for modtagelsen af forslaget, og understregede, at det er positivt at der er ønske om at få afviklet den gamle timebank. Men det kræver, at vi har styr på den nuværende timebank dvs. har balance i allokeringen. Det er ikke tilfældet. På mødet blev fremlagt en oversigt over timeregnskabet efter F24 (oplægget eftersendes efter mødet). Oversigten viser at det går den forkerte vej. Vi har fortsat en stigning i timebanken. Vi er blevet bedre til at allokere undervisere, der tidligere har været underallokerede og der er færre der overallokeres. Men samlet set er der en stigning i timebanken. Det skyldes flere ting f.eks. flere USB'ere, flere eksternt finansierede projekter mv. I stedet for at snakke om den gamle timebank, er vi nødt til at snakke om hvordan, vi får stoppet timeakkumuleringen og hvordan vi får nedbragt tællearbejdet.

Vi er nødt til at se fremad. Hvordan reducerer vi timetælling og hvordan får vi pillet ting ud af allokeringen som f.eks. forskningsrelaterede opgaver. Ledelsen er ikke afvisende overfor forslaget om at afvikle timebankerne 10:1, men det kræver at medarbejderne skal comitte sig til at bidrage til processen henimod mindre tælleri og om hvordan, vi tænker timer, hverv etc. i fremtiden. Gør de det, vil ledelsen gerne gå med til forslaget om 10:1.

TR forholder sig kritisk til forslaget, men vil gå tilbage til deres bagland og får snakket om det fremlagte udspil.

Bilag

TR Forslag Afvikling Gamle Timebank feb 2025.docx

Punkt 6: Diskussion om ny Tilstedeværelsespolitik v./Morten Frederiksen

Beslutning

Punktet udgår grundet manglende forberedelse.

Punkt 7: Diskussion om ny Kontorpolitik v./ Morten Frederiksen

Venligst orienter jer i bilagen

Beslutning

Der er opbakning til arbejdsgruppens retningslinjer som et godt udgangspunkt. Der er usikkerhed om hvorvidt de fremlagte retningslinjer er tilstrækkelige ift. antallet af nyansættelser. Derfor skal der både kigges på om procentsatsen er sat korrekt ift. deltidsansættelser og enkeltkontor. Ligeledes vil muligheden for indretning af flyverpladser til f.eks. emeriti og gæsteforskere, der betales bench fee, blive undersøgt.

TR efterspørger 'flytteinitiativer' ift. dem, der ender med at skulle flytte kontor. Og det vil der blive kigget ind i.

Der kommer desuden et forslag om at samle de ph.d.-studerende på eks. en ph.d.-gang for at fremme og styrke ph.d.-miljøet.

Bilag

Principper for tildeling af kontorplads på ISE_september 2023 .pdf

Oplæg til projekt vedr. kontortildeling 2023.pdf

Kontorpolitik input til videre diskussion 31.1.25.docx

Punkt 8: Opfølgning på RUC Intifada v./Paul Stacey

Last semester a small student demonstration took place in building 3. It was noisy but orderly. The students were asked to disperse but refused. Police were called (who were on campus anyway) and the group broke up. Following, 4 ISE staff who were not involved in the demonstration but are related to the demonstrators through supervision were called in by the rectorate. They were asked to provide the names of the students who participated. This put the staff in an uncomfortable and problematic position. The issue was brought up and discussed at an IDRG meeting. Following, Paul, as AMR, received the mail below (17.1) from a colleague for the issue to be taken up at LU level.

Question for LU: *How can such developments best be resolved without causing unnecessary harm to colleagues?*

Mail received by Paul (verbatim):

‘I would like to report some issues of concern that I came across.

Two colleagues at our department have been affected by the recent actions taken by the rectorate and the department regarding the freedom of expression. One colleague has been asked by the leadership to provide the names of students who attended an information meeting about the situation in Palestine and the ongoing war. This was really a not appropriate way to put pressure on an employee. Following this, I experienced that another colleague well informed about this pressure put on employees started to whisper things to me in the corridors. I see this development of mistrust as a critical problem that needs to be addressed as it indicates that people are worried of being critical or engaged or simply to express their opinion about a societal problem. It shows that some employees at our department perceive a worsening of our work environment.

Please bring this concern further so that it can be addressed properly. ‘

Beslutning

Grundet tidspres rykkes punktet til næste gang.

Punkt 9: Evt.