

REFERAT ISE-LU (Lokalt Samarbejdsudvalg for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv) d. 02-06- 2025

Mødedato Mandag d. 02. juni 2025 kl. 10:00

Mødested 14.2-023

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat v./ Morten Frederiksen.....	3
Orientering om Allokeringsprincipper v./ Bodil Damgaard.....	4
Beslutning om gamle timebanker v./ Morten Frederiksen.....	5
Opfølgning på RUC Intifada v./Paul Stacey.....	6
Opfølgning på lokalepolitik v./ Morten Frederiksen.....	7
Diskussion om ny tilstedeværelsespolitik v./ Morten Frederiksen.....	8
Drøftelse af fremtidige kompetenceudviklingsbehov på instituttet v./ Morten Frederiksen.....	9
Status på lønforhandlinger v./ Morten Frederiksen.....	10
APV – orientering fra HAU v./ Morten Frederiksen.....	11
Evt.....	12

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat v./ Morten Frederiksen

Beslutning

Til stede var:

Dekan Morten Frederiksen

Prodekan Bodil Damgaard

Sekretariatsleder Anna Mygind

TR Laura Horn

TR Kenneth Reinicke

AMR TAP Marianne Clement

Afbud: AMR VIP Paul Stacey

Morten bød velkommen.

Der er et ønske om, at dagsordenen kommer i god tid og at der afsættes mere tid til drøftelse og diskussion, når dagsorden er omfattende.

Der var ingen kommentarer til referatet.

Punkt 2: Orientering om Allokeringsprincipper v./ Bodil Damgaard

Venligst orienter jer i bilagene.

Beslutning

Bodil præsenterede kort de nye principper for allokering ifm. forsknings- og undervisningsfrikøb+ undgå overallokering

+ undgå genberegning af forskningsfrikøb

+ ISE tager risikoen ved f.eks. lønstigning

Det betyder fremadrettet, at undervisningsfrikøbet planlægges og fastlægges én gang ved projektstart (dvs. at timerne ikke genberegnes og ikke ændres løbende i allokeringssystemet hen over projektperioden). Dette med henblik på både at sikre et bedre arbejdsmiljø – og balance for den enkelte forsker og for at sikre øget forudsigelighed og understøtte langtidsplanlægning bl.a. i undervisningsallokeringen for at forhindre akkumulering af timebanker. Det vil samtidigt betyde færre registreringer og færre løbende ændringer, hvilket vil aflaste mange medarbejdere i sekretariatet:

TR rejste en bekymring ift. fleksibilitet, når/hvis administration af timer pålægges VIP, som dermed bliver underlagt en administrationslogik. Desuden er der en bekymring for manglende løbende fleksibilitet ifm. afvikling af projekt.

Til den bekymring understregede Bodil, at det ikke er ment som at flytte ansvar eller administration; det er et initiativ igangsat for at passe på VIP og netop med respekt for frikøbet, idet ISE som institut påtager sig risikoen ved f.eks. lønstigninger frem for at frikøbstimerne nedjusteres som det hidtil er sket. Mao. den enkelte forsker mister ikke projekttid som følge af lønstigning eller forfremmelse.

-Vi skal undgå overallokering.

Til det kommenterer TR, at det er vigtigt at kommunikere tydeligt, at det skyldes RUC's strategiske satsning med "forskning først", hvilket er hårdt for VIP som gerne vil prioritere deres undervisning og udvikling af kurser. Morten supplerer og understreger at vi ikke kan have forskningsfrikøb som "overallokering", reelt er det der sker, når vi "skubber" forskningsfrikøb pga. undervisning.

Bilag

Punkt 2 Cover revideret allokeringssystem og allokeringspraksis på ISE (1).docx

Bilag 1 Orientering fælles allokeringssystem IR 210525.docx

Bilag 2 Orientering om ændring i Model for Projekt- og Undervisningsfrikøb (1).docx

Model for projekt- og undervisningsfrikøb (revideret - ændringer markeret).pdf

Bilag 4 Tidsplan (1).pdf

Punkt 3: Beslutning om gamle timebanker v./ Morten Frederiksen

Institutedelsen ønsker at imødekomme det fremsendte forslag fra TR om, at konverteringsraten bliver 1:10 - under forudsætning af, at alle medarbejdere indgår i ordningen.

Beslutning

Det er besluttet, at den gamle timebank afvikles i henhold forslag fra TR hvor timerne konverteres i forholdet 10:1. Det er en forudsætning for aftalen, at den gælder for alle VIP.

Der vil blive meldt en proces – og tidsplan ud for konverteringen. Det er forventningen, at det vil ske ifm. overgangen til det nye reviderede allokeringssystem.

Punkt 4: 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 IDRIG 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

Laura på vegne af Paul:

Sagen har været på dagsordenen i Ligestilling- og Mangfoldighedsudvalget, men det er en sag der fylder på ISE, da universitetsledelsen indkaldte enkelte ISE-medarbejdere til udpegning af studerende. Der er aldrig blevet fulgt op, og det har efterladt et utrygt og usikkert arbejdsmiljø.

Der er desuden flere, der efterspørger rammer; må man lave faglige arrangementer? Må man tale om det? Der er forskellige holdninger til situationen i Gaza, og der opleves at en manglende anerkendelse af disse forskellige holdninger fra instituttets side, er medvirkende til konflikt på tværs af personalegruppen.

Så, hvad er status og hvordan kommer vi videre?

Dekanen kommenterer, at formmæssigt kunne vi som universitet have håndteret kommunikationen om de individuelle samtaler bedre, da der blev skabt utryghed ift. formålet med samtalerne. Dekanen understreger, at det er væsentligt at skelne mellem ytringsfrihed og RUC Intifada. Ansatte på RUC har ytrings- og forskningsfrihed men det er Universitets pligt at undersøge og identificere ulovligheder og sikre at alle følger sig trygge på campus. Det er væsentligt at huske på at man som offentligt ansat er underlagt Decorum regler som overordnet set handler om at udvise passende adfærd i forhold til ens job og hvad der forventes af en offentlig ansat, både på og uden for arbejdspladsen, således at ens egen eller arbejdspladsens troværdighed eller omdømme ikke lider skade. Vi skal have lov til at være uenige men alle ansatte skal kunne holde ud at være og arbejde på RUC uanset ståsted.

Ift. eventuelle konflikter ønsker TR at vi sikrer dialog på instituttet. Ledelsen foreslår, at vi afvikler en workshop og åbner dialogen om hvordan, vi taler til hinanden og håndterer forskelligheder – evt. i samarbejde med Prescriba eller Demokratisk Dialog (Center for Konfliktløsning).

Punkt 5: Opfølgning på lokalepolitik v./ Morten Frederiksen

Beslutning

Politikken har været på Institutrådsmøde og er godkendt:

- Det overordnede formål er at samle sektionerne for at understøtte forskningsmiljøerne og fællesskabet; samt sikre bedre arbejdsmiljø og bedre trivsel
- Ph.d. ønsker ikke en ph.d.-gang. De ønsker at sidde sammen med deres faglige miljø, i den enkelte sektion
- Hvis man som adjunkt, lektor, studielektor eller professor arbejder mere end 25 timer om ugen, vil man blive tildelt et enkeltmandskontor så vidt det er muligt
- Emeriti og gæster får flyvepladser i nyt lokale (25.2.00)

Politikken meldes ud på næste staff meeting d. 18.06.2025.

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

Beslutning

Der er et ønske fra Institutrådet om at se nærmere på VIPs tilstedeværelse og arbejdsmiljø, så der igangsættes en fælles proces ifm. efterårets APV om en *Tilstedeværelsespolitik*. Måske vi endda går så langt og laver en *Samværspolitik*.

Staten har en politik om, at man er mere til stede på sin arbejdsplads end man er fraværende. -dette er krav, der kan kræve en stor omvæltning af hverdagen for enkelte medarbejdere, hvilket der selvfølgelig vil blive taget hensyn til.

TR kommenterer, at det er vigtigt at skabe en balance ift. hvordan, man implementerer og forankrer det og at der fra start rammesættes en tydelig implementeringshorisont. Medarbejdere har også forskelligt niveau af ansvar ift. krav om tilstedeværelse, som bør påvirke politikken.

Punkt 7: Drøftelse af fremtidige kompetenceudviklingsbehov på instituttet v./ Morten Frederiksen

Beslutning

Anna overtager punktet fra Morten.

Udvalget for Kompetenceudvikling efterspørger en status og eventuelle ønsker/behov fra instituttet ift. fremtidig kompetenceudvikling.

Ifm. en hurtig brainstorm blev følgende nævnt:

- Academic Writing
- Bæredygtig forskning
- Artikelskrivning

Anna videregiver mail til TR, som tager det op på klubmødet i næste uge.

Punkt 8: Status på lønforhandlinger v./ Morten Frederiksen

Beslutning

Lønforhandlingerne er færdige. Dem der ikke er blevet tilgodeset får en mail fra ledelsen inden offentliggørelsen d. 12.06.2025.

Punkt 9: APV – orientering fra HAU v./ Morten Frederiksen

Venligst orienter jer i bilagene.

Beslutning

Morten præsenterede kort processen ift. den nye APV. Denne gang anvender RUC spørgeskema udviklet af Rambøll.

Fordelen ved det nye spørgeskema er at hovedparten af uddannelsessektoren anvender det, hvormed det bliver muligt at kunne sammenligne på tværs af både universiteter og den øvrige sektor.

Hovedparten af spørgsmålene er fælles for at kunne lave benchmark på tværs, men der bliver plads til enkelte RUC-spørgsmål. De vil blive udformet i regi af HAU.

Bilag

Bilag 1: Powerpoint til AMO mødet d. 8. maj 2025.pdf

Bilag 2: Hvordan forbedre vi arbejdsmiljøet vha den seneste APV.docx

Bilag 3: Mulige tiltag til at forbedre svarprocenten.docx

Punkt 10: Evt.

Beslutning

På næste LU vil TR gerne snakke om at skabe et forum for de midlertidigt ansatte for at fremme arbejdsmiljø etc. Dette også for at få skabt en tidlig forventningsafstemning ift. karriereveje inden for og uden for universitetet

Ph.d.-skolelederen kan inviteres til deltagelse i dette punkt.