

REFERAT Institutråd for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv d. 26-10-2022

Mødedato Onsdag d. 26. oktober 2022 kl. 12:00

Mødested 14.2-023

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat (12.00-12.05).....	3
Orientering: Opfølgningsplan for ISE Strategiplan 2022-2025 (12.05-12.15) (Signe V. Riis).....	4
Orientering: Prognose 2 - budget 2023 (12.15 - 12.30) (Signe V. Riis).....	6
Mundtlig orientering: Proces / tidslinje for opslag om rektor- og prorektorstillinger (12.30 - 12.35).....	8
Drøftelse: Bidrag til rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse (12.35- 13.10) (Si	9
Eventuelt (13.10-13.20).....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat (12.00-12.05)

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt af Institutrådet.

Punkt 2: Orientering: Opfølgningsplan for ISE Strategiplan 2022-2025 (12.05-12.15) (Signe V. Riis)

Beslutning

Signe orienterede, at strategiplanen blev godkendt af rektoratet i juni og afventer endelig korrektur og layout. Det anbefales, at strategiplanen drøftes til kommende Staff Meeting.

Institutrådet er primær høringspart på strategiplanen. Da der er årlige opfølgningsmøder mellem instituttet og rektoratet i januar lægges instituttets opfølgning på det forgangne år og forslag til prioritering af strategiske indsatser til det kommende år på Institutrådets decembermøder.

Bilag

Handleplan_Final til layout.pdf

Orientering: Opfølgningsplan for Strategiplan 2022-2025

Indstilling

Det indstilles, at Institutrådet

- Orienterer sig i opfølgningsplanen for ISE's strategiske handlingsplan

Sagsfremstilling

ISE's Strategiplan 2022-2025 er godkendt af rektoratet 20.6.2022 og sendes til layout ultimo oktober 2022. Derefter offentliggøres planen og lægges på intra og RUC.dk.

Vi forventer, at der afholdes årlige opfølgningsmøder mellem Rektorat og Institutledelsen ultimo januar og planlægger derfor, at instituttets interne status tages på det ordinære Institutrådsmøde #6, der almindeligvis afholdes hvert år i december. I december fremlægger institutledelsen også en plan for/prioritering af indsatser for det kommende år.

Løbende inddrages Institutrådet såvel som instituttets øvrige rådgivende udvalg i indsatserne.

Øvrig proces for opfølgning

Strategiplanen er forankret i Institutrådet, der er primær høringspart, mens enkelte indsatser forsøges placeret hos instituttets øvrige rådgivende udvalg mhp. at skabe ejerskab og fælles ansvar for indsatsen. Institutledelsen har ansvar for at drive handlingerne med hjælp fra Institutsekretariatet og arbejdsgrupper eller særligt udpegede ansvarlige/projektledere.

Strategiplanen er omdrejningspunkt for årlige opfølgningsmøder mellem Institutledelsen og Rektoratet mhp. at vurdere fremdrift og kurs ift. strategiplanen og ift. den strategiske rammekontrakt mellem Roskilde Universitet og ministeriet. Det vil her være muligt at drøfte justering og revision af strategiplanen fx ved udefrakommende faktorer, som universitetet/instituttet er nødt til at handle på.

Ved afslutning på en strategiplansperiode (2025) foretages en mindre selvevaluering på institutterne og i RUC Administration i forhold til strategiplanens initiativer og indsatser mhp. at vurdere, hvilke indsatsområder der skal prioriteres i den kommende periode.

Bilag

- 1) Handleplan_Final til layout

Punkt 3: Orientering: Prognose 2 - budget 2023 (12.15 - 12.30) (Signe V. Riis)

Beslutning

Institutrådet blev orienteret om Prognose 2

Institutrådet spurgte til sammenhængen mellem det godkendte budget og prognosen. Signe forklarede, at budget 2022 er lavet på baggrund af 2021, som korrigeres i forhold til de forventede STÅ-indtægter mv. Bestyrelsen godkender budgettet på sit decembermøde og vi ser, at der opstår et mismatch mellem det godkendte budget og den reelle forventning, som vi typisk kender bedre ved prognose 1 i april.

Som det fremgår af bilagsmaterialet, forventes merforbrug på løn på DR 10 ordinær virksomhed 4.9 mio. kr. I alt 73 mio.kr. Merforbruget skal ses i lyset af ISE's indmelding til forecast 2022, hvor de samlede forventede lønudgifter var på 75.4 mio. kr. På grund af den forventede STÅ-nedgang blev det bestyrelsesgodkendte budget på 67.1 mio.kr.

Signe og Peter pointerede desuden, at dette års lavere STÅ-indtægter får en indvirkning på lønbudgettet, men at vi ikke forventer nedskæringer på medarbejderstaben, da vi på RUC har valgt at fastholde fokus på kvaliteten i uddannelserne.

Institutrådet drøftede også DVIP-forbruget, der som en naturlig konsekvens vil falde på grund af det lavere studentertal.

Det blev endvidere præsenteret, at instituttet har en budgetforbedring på 1. mio. kr., hvilket delvist er forårsaget af et underforbrug på ph.d.-skolen i 2022 på løn.

Herefter blev inflation drøftet af Institutrådet. Rådets medlemmer spurgte ledelsen, om de havde taget stilling til inflation og hvorvidt STÅ blev reguleret af inflation. Peter svarede, at der foretages en teknisk korrektion, der tager højde for inflationen og at der nyligt har været en justering fra 3% til 2%.

Slutteligt orienterede Peter om budget 2023, hvor dekanerne foreslår et scenarie, hvor der stræbes efter at finde et kompromis mellem både at mindske universitetets strukturelle underskud, samtidig med at vi skal have budget til at kunne lave fastholdelses- og rekrutteringsindsatser for at vende den aktuelle STÅ-krise.

Bilag

Bilag_Prognose 2 2022.pdf

Prognose 2 2022

Indstilling

Det indstilles, at Institutrådet orienterer sig i den fremlagte prognose 2 2022 for ISE.

Sagsfremstilling

Prognose 2 blev indsendt til den centrale budgetenhed den 6.september 2022.

Det korrigerede budget for 2022 er baseret på et bundlinjeresultat på -10,0 mio. kr. I prognose 2 er der estimeret et bundlinjeresultat på -9,0 mio. kr.

I prognose 2 skal følgende bemærkes

På DR 10 Ordinær virksomhed

- Der forventes en stigning i STÅ-indtægter på 2.9 mio.kr
- Forventet merforbrug på løn på DR 10 ordinær virksomhed 4.9 mio. kr. I alt 73 mio.kr. Merforbruget skal ses i lyset af ISE's indmelding til forecast 2022, hvor de samlede forventede lønudgifter var på 75.4 mio. kr. På grund af den forventede STÅ-nedgang blev det bestyrelsesgodkendte budget på i 67.1 mio.kr.
- Nedjustering af øvrig drift på 1.8 mio. kr. Af dem skyldes de 0.8 mio.kr. en teknisk omplacering af Ph.d. Uddannelsestilskuddet
- Der er arbejdet med tiltag for at reducere udgifterne i 2022, som det tidligere er oplyst institutrådet. Der er bl.a. øget fokus på sammenhæng mellem STÅ-prognose, time- og økonomistyring, hvilket afspejles i en forventning til lavere DVIP-løn, som er reduceret med 0.4 mio.kr. Desuden er der et forventet mindreforbrug på driftsudgifter på 1.0 mio.kr.
- Efter Corona blev der givet en pulje til opstart af aktiviteter for de studerende. Aktiviteterne understøttes dels af TAP og studentermedhjælp, og TAP-løn er på den baggrund øget med 0.3 mio. kr.

På DR 25 Ph.d.-uddannelsen

- Der er en sandsynlighed for et mindreforbrug på 1.4 mio. kr. I det der forventes flere refusionsmidler fra barsel og sygdom på 0,4 mio. kr. samt et forventet mindreforbrug på løn 1.0 mio.kr

På DR 90-95 Ekstern virksomhed

- Der er korrigeret for en lav forventning til Frikøb fra 6.8 mio. kr. til 8.1 mio.kr
- På baggrund af et større hjemtag er der en forventning om en øget omsætning fra i alt 27.7 mio. kr. til i alt 31.0 mio. kr.

Bilag 1

- Oversigt over regnskab 2021, korrigeret budget 2022 og prognose 2 2022
Vær opmærksom på, at indtægter står med minus (-) i tabellerne.

Punkt 4: Mundtlig orientering: Proces / tidslinje for opslag om rektor- og prorektorstillinger (12.30 - 12.35) (Peter)

Beslutning

Peter orienterede om processen og tidslinjen for opslag om rektor- og prorektorstillinger.

Rektorstillingen er opslået med frist 6. november 2022. Herefter vil bestyrelsen afholde indledende samtaler i uge 45, dernæst afholde test i uge 46 og slutteligt afholde endelige samtaler i uge 47. Ansættelsen forventes at være på plads i december 2022, med henblik på start 1. april 2023.

Processen drives af Bestyrelsesformandskabet og direktøren, som også er en del af ansættelsesudvalget.

Prorektorstillingen bliver opslået efter rektor er ansat. Bestyrelsen ansætter prorektor, mens rektor sidder med i ansættelsesudvalget.

Institutrådet spurgte til, hvordan rådsmedlemmer og medarbejdere kan have indflydelse på processen. Peter svarede, at indflydelse generelt altid bedst opnås via god dialog med sin bestyrelsesrepræsentant.

Punkt 5: Drøftelse: Bidrag til rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse (12.35- 13.10) (Signe V. Riis)

Beslutning

Bidrag til rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse.

Institutrådet blev orienteret om processen for instituttets bidrag til rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse på Roskilde Universitet. Processen gentages hvert andet år. Høringsprocessen begynder på dette institutrådsmøde og vil herefter blive drøftet på de andre udvalg på ISE. Signe orienterede at de kommende APV-resultater vil blive inddraget i resten af høringsprocessen.

Ved forrige drøftelse i 2020 blev følgende emner taget op:

- Manglende sammenligningskraft mellem Akademisk Råd, Institutråd og HUSU
- Studienævnenes mandat; primært taget op i forbindelse med kandidatreformen
- Instituttet efterspurgte overblik over de forskellige udvalg og de aktuelle emner, og det blev aftalt, at udvalgsrepræsentanter kan få taletid til Staff meetings.

Signe orienterede desuden om, at bestyrelsen på sit kommende decembermøde drøfter et oplæg om governance og udvalgsstruktur, som er udarbejdet bl.a. på baggrund af 2021-høringen. Oplægget har bl.a. opgjort de mange timer, der bruges på at understøtte udvalg og nævn på lokalt og fællesniveau, samtidig med at medarbejderne ofte peger på, at muligheden for indflydelse og medinddragelse bliver mindre.

Hernæst drøftede Institutrådet spørgsmålene

- *”Hvordan oplever man rammerne for indflydelse lokalt, og hvad er der af styrker og svagheder?”*
- *”Hvad er der af generelle rammer for indflydelse, og hvordan hæfter det til resten af organisationen?”*

Institutrådets medlemmer havde følgende opsamlende kommentarer til styrker og svagheder ved rammerne for indflydelse lokalt:

- Institutrådet lagde vægt på, at den lokale indflydelse fungerer godt, hvor man oplever en dialogorienteret tilgang med lydhørhed ved problemstillinger. Dog kan det store ledesspænd og sammensætningen af én stor gruppe skabe udfordringer.
- Institutrådet drøftede udfordringen vedrørende kommunikation ml. repræsentanterne i råd, nævn og udvalg og baglandet. Institutrådets repræsentant for de studerende fortalte, at det er en opgave, som er meget svær at udføre, og at kun en lille del medstuderende reelt har indblik i dagsordenen på Institutrådet. I forlængelse heraf lagde Institutrådet vægt på, at repræsentanternes indflydelse er en styrke, som omvendt bliver til en svaghed, hvis der ikke gøres brug af indflydelsen fra baglandet. Flere medlemmer af institutrådet understregede, at de i forvejen bestræber sig efter at snakke med baglandet og prøver at inddrage deres repræsentantgruppe yderligere.

Institutrådet efterspurgte en liste over de forskellige råd, nævn og udvalg på hele Roskilde Universitet, så de kan få et bedre kendskab. Institutledelsen orienterede, at dette var blevet udarbejdet siden forrige møde og vil snarest sørge for at cirkulere listen

Herudover fortalte formanden for Institutrådet, at Institutledelsen og formanden afholder formøder, hvorefter VIP-gruppen har mulighed for at komme med input. Peter opfordrede Institutrådet til at bidrage med temaer og emner til dagsordenen, så det ikke kun bliver ’top-down’-kommunikation og inddragelse, men at institutrådet, som rådgivende organ reelt har indflydelse på, hvilke sager, rådet behandler.

Institutrådet havde følgende opsamlende kommentarer til de generelle rammer for indflydelse og hvordan dette hænger sammen med resten af organisationen:

- Institutrådet lagde vægt på udfordringen med transparens ml. instituttet og bestyrelsen, og drøftede en bredere repræsentation i bestyrelsen. Dog blev det også påpeget, at formålet med medlemmerne i bestyrelsen ikke er partiel repræsentation, hvilket i forvejen afdækkes af de mange råd, nævn og udvalg på institutterne.

På ph.d.-niveau opleves mødet med centraladministrationen meget sporadisk.

- Institutrådet lagde desuden vægt på, at det kan være vanskeligt at få en dialog med RUC-administrationen om hverdagsting og drift problemer, som man oplever, ikke fungerer eller uhensigtsmæssige. Vejen skal ofte via sekretariatslederen, og det kan være svært at gennemskue, hvornår RUC-administration bruger tilbagemeldingerne eller retter fejlene.
- Institutrådet rejste også en udfordring ved repræsentation ved RUC's tværgående råd, nævn, udvalg. På lokalt niveau/i Institutrådet er det tydeligt, hvem medlemmerne repræsenterer, hvor i tværgående råd såsom Akademisk Råd kan være mere uigennemskueligt pga. lister og opstillingsstrukturen.

Endvidere blev der drøftet generelle udfordringer ved indflydelsen i Akademisk Råd, Institutrådets bud på en løsning var: Færre ting på dagsordenen vil sørge for flere konkrete beslutningstag. De stående underudvalg som FOU og UDDU opleves mere dialogbaserede og inddragende.

- Institutrådet foreslog, at man kan afholde afstemninger i alle råd, nævn og udvalg ind imellem, for at sikre flere konkrete beslutninger.

Slutteligt var der opbakning i Institutrådet til, at Staff Meetings laves om til fysiske møder, så personalet kan møde hinanden. Ledelsen fortalte, at formålet med online møder var at skabe større deltagelse, men ville ikke gøre det på bekostning af den mistede kvalitet ved fysiske møder. Dette semesters møder afholdes dog som planlagt.

Bilag

5.1 Vedtaegt_for_Roskilde_Universitet_maj_2020.pdf

5.2 ISE_IR_Forretningsorden_februar-2018.pdf

ISE: Input til rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende på Roskilde Universitet

Indstilling

Det indstilles, at institutrådet på næstkommende møde:

1. Afholder en dialogbaseret drøftelse af rådets rammer og praksis for medbestemmelse og medinddragelse.

Det er afgørende, at det er medarbejdernes og de studerendes erfaringer og oplevelser, der bringes videre, via et samarbejde mellem medarbejderrepræsentanter og leder, og der opfordres derfor til at medarbejderrepræsentanter inddrager baglandet forud for mødet.

Input fra denne diskussion vil blive inkluderet i instituttets feedback til rektor og efterfølgende inkluderet i rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse.

Sagsfremstilling

Formålet med redegørelsen er at sikre, at der skabes grundlag for, at rektor og bestyrelsen kan drøfte medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende på Roskilde Universitet.

Endvidere er redegørelsen et vigtigt element i at sikre institutionshukommelse inden for området

Den samlede redegørelse bygger på skriftlige tilbagemeldinger fra institutter og centrale råd og nævn.

Arbejdet med redegørelsen gennemføres hvert andet år.

Der vil være følgende bidragydere til redegørelsen: De fire institutter, Akademisk Råd (AR), Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), RUC Administration (ADM-LU), de i AR indvalgte studenterorganisationer.

Institutterne og RUC Administration har ansvar for at skabe en dialogbaseret drøftelse, hvor alle medarbejdere får mulighed for at deltage. Ledelsen har ansvar for, at der udarbejdes en kort skriftlig opsamling, der indsendes til Rektorsekretariatet, der udarbejder den endelige redegørelse.

Hvad angår de centrale råd og nævn, AR og HSU, sker opsamlingen via sekretæren for disse, mens studenterorganisationerne indsender egne bidrag.

Guidende spørgsmål kan være:

- Hvordan oplever man rammerne for indflydelse lokalt, og hvad er der af styrker og svagheder?
- Hvad er der af generelle rammer for indflydelse, og hvordan hæfter det til resten af organisationen?

De spørgsmål, der indgår i APV 2022, som har relevans for medbestemmelse og medinddragelse, inkluderes i redegørelsen. Det drejer sig om spørgsmålene om indflydelse, samarbejde, ledelse og tillid.

Roskilde Universitets vedtægter (5.1) er Institutrådets forretningsorden (5.2) er vedhæftet som bilag. Forretningsordener for LU, PHD og SN kan læses tilgås enkeltvis her: [Lokaludvalg](#), [Ph.d.](#), og [Studienævn](#). Derudover kan Universitetsloven tilgås [her](#).

Videre proces

Samme drøftelse vil blive afholdt på følgende råd og nævn på ISE:

- Institutrådet – dato 26.10
- Studienævne – dato november-december
- Ph.d.-udvalget – dato 09.12
- Forskningsudvalg – dato 03.11

Så vidt muligt vil Halime B. Simsek tage referat af dette punkt og efterfølgende samle input til instituttets tilbagemelding til rektor, for derefter at blive medtaget i rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende på RUC.

Deadline for instituttets tilbagemelding er d. 16. januar 2023, hvorefter følgende proces træder i kraft:

- Redegørelse udarbejdes af Rektorsekretariatet.
- Marts/april: Redegørelsen drøftes i AR.
- Marts/april: Redegørelsen drøftes i HSU.
- April 2023: Bestyrelsen orienteres om redegørelsen.

Forelæggelsen er godkendt af

Sekretariatsleder Signe Vestergaard Riis

Bilag

- Bilag 5.1: Roskilde Universitets vedtægter
 - Bilag 5.2: Forretningsorden for Institutrådet
 - Forretningsordener for LU, PHD og SN kan læses og tilgås enkeltvis her: [Lokaludvalg](#), [Ph.d.](#), og [Studienævn](#). Derudover kan Universitetsloven tilgås [her](#).
-

Punkt 6: Eventuelt (13.10-13.20)

Beslutning

Eventuelt: Ole Helby iagttog, at den handleplan for fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne, som rektoratet udsendte i nyhedsbrevet 5.10. overser forskningens betydning for RUC's ry og dermed rekrutteringspotentiale. Rådet drøftede, at forskningens kvalitet og ranking nok har størst betydning ift. vores internationale studerende og kandidatstuderende. Universitetet har opnormeret sit fokus på forskningskommunikation, ligesom vi længe har arbejdet med det på instituttet. Det er et langt sejt træk, hvor alle forskeres bidrag forskningsmæssigt og kommunikativt på diverse platforme, har betydning.

Full english summary:

1. Agenda was approved without comments
2. Signe informed that the Strategy Plan has been approved by the rectorate in June 2022. The strategy plan will be evaluated and upcoming actions prioritized on the counsel's December meeting.
3. The management informed the department council about Prognosis 2. Due to recent decrease in the income from the student-full-time equivalent the department council discussed how this will affect the income budget. Peter briefed that the deans suggest a scenario that aims to compromise between the structural deficiency of the university while we need budget to create student retention and recruitment initiatives to change the current student-full-time equivalent situation to the better.
4. Peter informed about the timeline for rector and prorector calls. The rector position is expected to be possessed December 2022 in preparation for employment 1st of April 2023. Afterwards the prorector call will be announced in preparation for employment summer 2023.
5. The department council discussed contributions to the Rector's report about involvement and co-determination at Roskilde University. The members of the department council experience great involvement and responsiveness at department level, but lesser cohesion to RUC-level. The members of the department council also discussed the responsibility that follows with being a representative for co-workers in councils, committees etc.