

DAGSORDEN Lokal samarbejdsudvalg - INM d. 22-03-2024

Mødedato Fredag d. 22. marts 2024 kl. 13:00

Mødested 28A.1-11

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Drøftelse af årshjul samt input til eventuelle temadrøftelser.....	9
Evaluering af MUS og kompetenceudvikling.....	12
Status og orientering om sektionsledelse.....	13
Orientering om budget.....	15
Meddelelser fra ledelsen.....	16
Meddelelser fra medarbejdersiden.....	17
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Godkendelse af referat

Dagsorden for møde i LSU

Mandag d. 4. december 2023

Mødelokale 28A.1-11, kl. 14:30-16:00

Mødenummer: 2023-6

Medlemmer af LSU: Susanne Sørensen (forkvinde), Katrine Bøg (næstformand) (laborant TR), Jesper Troelsen (ledelse), Yosef Bhatti (ledelse), Charlotte Levin (HK TR), Louise Torp Dalgaard (VIP TR).

Sekretariatet: Astrid Christine Johansen (referent).

Afbud: Ingen afbud.

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden (Susanne Sørensen, 5 min).
2. Godkendelse af referater fra mødet d.31/8 og det fra d.13/10 (Susanne Sørensen, 5 min), Bilag 1 og 2
3. Meddelelser
 - a. Orientering om tidsplan og funktionsbeskrivelse for sektionsledelse (Susanne 20 minutter), Bilag 3 og 4
 - b. Forestående MUS-samtaler (Yosef, 5 min)
 - c. Orientering om løbende proces for opgavebortfald (både for adm-tap, og tek-tap og VIP-timer til undervisning) (Susanne 10 minutter)
 - d. Budget 2024 (Yosef 10 minutter)
 - e. Meddelelser fra medarbejderne
4. Drøftelse af kriterier til lønforhandling (Susanne 15 minutter)
5. Evaluering af årets arbejde (Susanne 10 minutter)
6. Eventuelt

Bilag:

- 1: Referat fra LSU/LAU møde 31. august 2023
 - 2: Referatet fra LSU-mødet d. 13. oktober 2023
 - 3: Funktionsbeskrivelse for sektionsleder
 - 4: Proces for sektionsledelse på INM
-

Referat fra mødet:

1: Godkendelse af dagsorden (Susanne Sørensen, 5 min).

Flytter 'Evaluering af årets arbejde' ud som et drøftelsespunkt for sig. Herudover bliver dagsordenen godkendt.

2: Godkendelse af referater fra mødet d.31/8 og det fra d.13/10 (Susanne Sørensen, 5 min).
Bilag 1 og 2

Begge blev godkendt.

3: Meddelelser

a. Orientering om tidsplan og funktionsbeskrivelse for sektionsledelse (Susanne 20 minutter), bilag 3 og 4

Susanne orienterer om, hvor vi er i tidsplanen og hvad funktionsbeskrivelsen er for sektionsledelse. Vi er nået til, at det drøftes på institutsrådsmøde og ledergruppemøde. Her i LSU er det derfor sat på som meddelelse.

Katrine siger, at hun ikke synes, at det er helt klart, hvor skillelinjen er mellem forsker og laboranter og at de som laborantgruppe ikke har set funktionsbeskrivelsen endnu. Susanne siger, at den har været ude i foråret og også været i LSU.

Katrine siger, at fra hendes synspunkt, så har vi et opmærksomhedspunkt med laboranter på tværs og så en sektionsleder til VIP altså på snitflade ifht. tek-tap og sektionsleder. Susanne siger, at der er enstrengt ledelse til Rosa og adm til Yosef. Jesper påpeger, at det jo er et samarbejde og at det i hans optik er faggrupperne, som har arbejdet. Indimellem har han møder med Rosa, hvor de taler, om de her ting.

Yosef påpeger, at hvis funktionsbeskrivelsen var udarbejdet specifikt til INM, så var **den sætning** i beskrivelsen nok formuleret lidt anderledes. Susanne supplerer, at de ikke har foldet den ekstra ud. Det kan være, at det kommer institutrådsmødet. At vi lige nu lægger os op ad IKH. Vi følger IKH og så kommer de andre forhåbentlig med. Et bærende element, mener Susanne er, at de nye sektionsledere på tværs af institutterne laver en gruppe og mødes på tværs. Så derfor har hun foreslået, at vi lægger os op ad IKH.

b. Forestående MUS (Yosef 5 minutter)

Yosef orienterer kort om, at det er MUS-sæson nu. MUS-slangen vil blive sendt ud. Laboranterne er allerede færdige med deres MUS-samtaler. Værkstedet er ikke i gang endnu.

c. Orientering om løbende proces for opgavebortfald (både for adm-tap, og tek-tap og VIP-timer til undervisning) (Susanne 10 minutter)

Susanne og Yosef orienterer om, at faggrupperne lige nu fået et dokument ud med de administrative opgaver, der lige nu løftes. Det kunne være, at alle ting ikke vægtes lige højt eller er lige nødvendige, så ud fra responsen på det, kan vi vurdere, hvad der betyder mest for VIP at få løftet. Det er en måde, hvorpå vi ser på opgaver på tværs af medarbejdergrupperne. Vi taler jo nok mere kvalitetsforringelser af de opgaver, som vi løfter nu, men det er en måde at se nærmere på, hvilke opgaver, der vægter højest i de forskellige grupper.

På uddannelsessiden har vi foreslået et projektfrit semester. Det har vi ikke fået grønt lys til.

d. Budget 2024 (Yosef 10 minutter)

Yosef orienterer kort om budget. Budgettet er ikke bestyrelsesvedtaget endnu, så det er blot en kort orientering. Budgettet er nogenlunde som forventet. Der er en væsentlig nedgang i forhold til sidste år grundet besparelser, men det er, som vi har regnet med. Driftbudgettet er også, som vi havde regnet med. Alt i alt et væsentligt strammere budget, men ikke noget, som vi ikke vidste for et halvt år siden. PhD budgettet er lavere end sidste år – vi har generelt været sparsommelige på det område, så der er vi ok. PhD besparelsen er midlertidig og bliver faset ud igen. Det fases ind, som en del af at få råd til ombygningen. Vi har et godkendt budget på næste LSU-møde.

e. Meddelelser fra medarbejderne

Hjemmearbejde:

Hjemmearbejde drøftes kort. Laboranterne har ingen problemer med for meget hjemmearbejde. Det fremhæves, at det er vigtigt med samhørighed i medarbejdergrupperne herude. Mødet er dog også enige om, at der ikke er et problem med samhørighed i de forskellige grupper eller med hjemmearbejde i sin nuværende model. Susanne påpeger, at diskussionen bor i HAV. Vi talte på formødet om, at når næste rul – efter HAV - kunne vi senere tage det med på LSU til LSU/LAU.

Kompetenceudvikling:

Herefter drøftede mødet kompetenceudvikling gennem PU. Yosef siger, at det er 80% TAPm der søger ind på den og at VIP bruger andre kanaler, når det kommer til kompetenceudvikling. HR vil gerne have den ud lokalt på institutterne. Det vil de gerne på grund af ressourcer – så vil det være ledelsen på instituttet, der afgjorde det eller koblede det på MUS. Louise siger, at hun synes, at det er meget skjult for medarbejderne, at de her muligheder for kompetenceudvikling findes. Susanne forklarer, at PU er en pose RUC-penge og at man kan udfylde et skema på

intranettet for at søge. Susanne og Louise bliver enige om, at det bør være et orienteringspunkt på HSU.

4: Drøftelse af kriterier til lønforhandling (Susanne 15 minutter)

Susanne siger, at før der er kick-off til lønforhandlinger (februar/marts), så skal vi lægge vores lønkræver på Intranettet. Hun spørger LSU, om de har nogen ændringer hertil.

Charlotte siger som TR at hun og Eline som også er TR har talt om, at der kunne være noget ifht. at påtage sig nye opgaver i forbindelse med besparelserne, som man er gået positivt og konstruktivt ind i. Yusef siger, at det tænker han selv, ligger under fleksibilitet.

Charlotte påpeger, at det er lidt særlige lønforhandlinger, da det er for 2 år men ikke en dobbelt pulje.

Susanne siger, at der kan være ændring i opgaverne, men det skal jo ikke være sådan, at man har fået flere opgaver end man har tid til at udføre dem. Vi skal jo finde ud af, hvad der skal laves i ringere kvalitet eller ikke skal laves.

Louise siger, at hun som TR og har talt med Morten, som også er TR og at de ikke har nogen ændringer. Vi synes, kriterierne er fine.

Susanne konkluderer at lønkræverne forhåndsgodkendt og klar til at lægges på intra selvfølgelig med PL-regulering.

5: Evaluering af årets arbejde (Susanne 10 minutter)

Susanne ridser op, hvad vi har talt om på LSU-møderne i det forgangne år: lønforhandlinger d.15/2, lukket punkt om budget og regnskab, 24/5 talte vi om udmelding af spareproces og drøftelse af den interne proces i forbindelse med sparerunden og det psykiske arbejdsmiljø efter sparerunde, 13/10 vi talte om sygefravær og den årlige opgørelse.

Til næste møde vil vi komme med et forslag til årshjul indholdene eventuelle temadrøftelser.

Katrine siger, at der er kommet bilag ud med lønstatistikker. Plejer vi at have det med. Susanne siger, at det plejer at være med til kick-off, men det plejer ikke være med i LSU.

Susanne spørger, om der er noget, som vi skal orientere om på onsdagsmødet? Mødet er enige om, at der ikke er noget, vi skal orientere om for nuværende.

6: Eventuelt

Der var ingen punkter til eventuelt.

Punkt 3: Drøftelse af årshjul samt input til eventuelle temadrøftelser

ÅRSJUL LSU	
1 KVARTAL	
MØDER:	
1 MØDE LSU 22.02.2022	
EMNER	
• Status APV • Lønforhandlingskriterier • Afrapportering til HSU • Kompetenceudvikling MUS jan-mar.	
2 KVARTAL	
MØDER:	
2 MØDE FÆLLESMØDE MELEM LSU/LAU 19.05.2022	
3 MØDE LSU 16.06.2022	
EMNER	
• Temadrøftelse: Onboarding TAP og VIP • Temadrøftelse: Fastholdelse af medarbejdere • Institutseminar, planlægning og afvikling • Fokus på de nye kandidatuddannelser • Evaluering af MUS • Evaluering af brug af studentermedhjælper • Prognose 1 • Regnskab fra året før • Evaluering af virksomhedspraktik	
3 KVARTAL	
MØDER:	

4 MØDE LSU 08.09.2022
EMNER
• Strategiopfølgning • Evaluering af lønforhandlinger • Redegørelse til bestyrelsen om medindflydelse • Prognose 2 • Ledige stillinger
4 KVARTAL
MØDER: 5 MØDE FÆLLESMØDE MELEM LSU/LAU 07.11.2022 6 MØDE LSU 15.12.2022
EMNER
• Evaluering af årets arbejde • Årshjul 2023 • Budget

Punkt 4: Evaluering af MUS og kompetenceudvikling

Punkt 5: Status og orientering om sektionsledelse

Funktionsbeskrivelse for sektionsleder – rev. udkast

Sektionsledere har ansvar for den nære ledelse i en sektion. Alle videnskabelige medarbejdere er tilknyttet en sektion.

Sektionslederen refererer til dekanen, som har det overordnede budget- og personaleansvar for instituttets videnskabelige medarbejdere, herunder det ansættelsesretslige ansvar.

Sektionslederen har ansvar for at styrke trivsel, kvalitetskultur og karriereudvikling, bl.a.;

- on- og offboarding af sektionsmedlemmer,
- afholde aktiviteter i sektionen med fokus på kvalitet, udvikling og trivsel, herunder opfølgning på APV,
- bidrage til implementering af Roskilde Universitets strategi,
- varetage andre opgaver inden for konkrete indsatsområder efter aftale med dekanen.

Sektionslederen har ansvar for at styrke det tværgående samarbejde på instituttet, bl.a.;

- fungere som bindeled mellem sektion og instituttet som helhed,
- indgå i en udvidet ledelsesgruppe på instituttet,
- bidrage til rekrutteringsplaner og -processer,
- bidrage til besvarelse af interne og eksterne henvendelser.

Sektionslederen har ansvar for at styrke det tværgående samarbejde på Roskilde Universitet, bl.a.;

- indgå i et tværgående netværk for sektionsledere på Roskilde Universitet.

Sektionslederen har ansvar for personaleledelse efter delegation fra dekanen, bl.a.;

- sikre individuel sparring om opgavevaretagelse og karriereudvikling for VIP i sektionen,
- gennemføre trivsels- og omsorgssamtaler med VIP i sektionen,
- gennemføre MUS med VIP i sektionen, efter nærmere aftale med dekanen
- understøtte individuelt i forhold til behov for sparring, mentoring og peer review.

Sektionslederen er en lektor eller professor, som varetager en funktion som leder for en sektion.

Sektionslederen udpeges af dekanen efter dialog med det faglige miljø.

Punkt 6: Orientering om budget

Bilag

Budget 2024_Ra°d og Nævn.pdf

Punkt 7: Meddelelser fra ledelsen

- Opfølgning på proces med opgavereduktion
- Bemandingsplan 2024-25

Bilag

Bemandingsplan 2024_2025.pdf

Punkt 8: Meddelelser fra medarbejdersiden

Punkt 9: Eventuelt

Input til kvalificering til kommende LSU:

”Vi har hørt, at der måske kommer et generelt allokeringsskema for VIP’ers undervisning/administration. Kan vi få noget generel information om det? Planer, format, implementering?”