

DAGSORDEN ISE-LU (Lokalt Samarbejdsudvalg for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv) d. 10-02- 2022

Mødedato Torsdag d. 10. februar 2022 kl. 14:00

Mødested 14.2-023

Indholdsfortegnelse

Dagsorden med tider.....	3
Godkendelse af referat fra 22.9. 2021.....	6
Orientering: Status for ny ordning vedr. godtgørelse af barn syg/omsorgsdage.....	9
Godkendelse: Lønkræterier 2022.....	11
Drøftelse: Allokeringssproces.....	13
Drøftelse: Udmøntning af ekstra midler.....	15
Orientering: Revision af Samarbejdsaftalen.....	20
Introduktion til First Agenda.....	22

Punkt 0: Dagsorden med tider

Beslutning

Dagsorden godkendt

Dagsorden

ISE-LU-møde

10. februar 2022

Udvalgets medlemmer:

- Peter Kragelund, institutleder, formand
- Bodil Damgaard, viceinstitutleder, ledelsesrepræsentant
- Kenneth Reinicke, VIP-TR
- Anita Mac, VIP-TR
- Marianne Nørgaard Clement, TAP-arbejdsmiljørepræsentant
- Thorkild Casse, VIP-arbejdsmiljørepræsentant
- Signe Vestergaard Riis, sekretariatsleder, ledelsesrepræsentant, sekretær

Evt. afbud: Bodil Damgaard

Dagsorden	Behandling	Ansvarlig
1) Referat LU3 22. september 2021	Godkendelse	Peter
2) Status på ny ordning vedr. godskrivning af barn syg/omsorgsdag	Orientering	Signe
3) Lønkræterier 2022	Godkendelse	Signe
4) Drøftelse af Allokeringssproes	Drøftelse	Signe
5) Drøftelse af oplæg til udmøntning af ekstra midler på RUC	Drøftelse	Anita
6) Revision af Samarbejdsaftalen	Orientering	Signe
7) Introduktion til First Agenda	Orientering	Signe
8) Evt		Alle

Bilag:

0_Dagsorden LU1

1_referat LU3 2021

2.1_Opfølging på praksis vedr. godtgørelse af barn syg_omsorgsdage

3.0_Cover_Lønkriterier

3.1_Reviderede_loenkriterier_ISE_2021

3.2_Procedure og tidsplan for lønforhandling 2022

4.0_Cover_Allokeringsprocessen på ISE

4.1_Allokeringsprocessen på ISE

5.1_Udmøntning af ekstra midler på RUC

6.0_Cover_Revision af samarbejdsaftalen

Punkt 1: Godkendelse af referat fra 22.9. 2021

Beslutning

Referatet godkendt uden bemærkninger

Dagsorden

ISE-LU-møde

22. september 2021 kl. 13.00-14.00

Via Teams

Udvalgets medlemmer:

- Peter Kragelund, institutleder, formand
- Bodil Damgaard, viceinstitutleder, ledelsesrepræsentant
- Kenneth Reinicke, VIP-TR
- Anita Mac, VIP-TR
- Marianne Nørgaard Clement, TAP-arbejdsmiljørepræsentant
- Thorkil Casse, VIP-arbejdsmiljørepræsentant
- Signe Vestergaard Riis, sekretariatsleder, ledelsesrepræsentant, sekretær

Afbud: Thorkild, Kenneth

Dagsorden

1) Referat LU2 26. maj 2021

Godkendt uden kommentar

2) Drøftelse af ny mødestruktur - UDSAT

3) Temaer til kommende AC-VIP-møde

a. Post corona – hvordan går det

b. Forskningsevalueringen

i. Peter spurgte til, om også ledelsesspændet bliver drøftet

c. Timebanker:

i. hvordan kan vi håndtere over-/underallokering

ii. Aftale om fordeling af arbejdstid mellem undervisning og forskning: fælles TR-indsats

4) Ombygninger mv.

- a. B14: Vinter 21/22: Udskiftes (sandsynligvis) forældet ventilationssystem, lys – og lidt generel renovering
 - b. B25: Vi er i lokalemangel og installerer f 22 studenterlounge 25.3 til 2 kontorer
 - c. B25: Varmeproblemer: Der installeres vinduesoplukning, så man selv i højere grad end nu kan lufte ud og regulere
 - d. B26.0: Tekøkken etableres i kælderetagen
-

5) Evt.

Bilag:

1.0_referat LU2 2021

2.0-2.3_Drøftelse af mødekultur og struktur

Punkt 2: Orientering: Status for ny ordning vedr. godtgørelse af barn syg/omsorgsdage

Beslutning

Peter orienterede om ordningen, som er blevet taget godt imod. Anita rejste ønsket om, at vi også laver en ordning for generel sygdom.

Pkt. 2: Status på ny praksis vedr. nedskrivning af undervisningsallokering v. barn syg og omsorgsdage

Indstilling

Det indstilles, at LU og IR orienterer sig i nedenstående status vedr. nedskrivning af allokering ved omsorgsdag og barns første sygedag.

Fremstilling

Institutrådet indstillede 19. maj 2021 implementering af en ny praksis for nedskrivning af undervisningsallokeringen med barns sygedag og omsorgsdage. Baggrunden var den, at unge forskeres arbejdstid systematisk skævvrides med den nuværende model, hvor det reelt er forskningstiden, der 'holder for', når der skal afholdes omsorgsdag eller barns 1. eller 2. sygedag.

ISE's Lokale Samarbejdsudvalg tilgik indstillingen på sit møde 26. maj 2021.

På den baggrund blev flg. praksis implementeret pr. 1.4.2021: at undervisningsallokeringen nedskrives det efterfølgende semester med 50% af de registrerede barns 1. eller 2. sygedag/omsorgsdag. Det er en forudsætning og den enkelte medarbejders eget ansvar at sørge for, at barns 1. eller 2. sygedag og omsorgsdage er registeret i Promark pr. 30. marts og 30. september (NB. Dette er revideret fra notat til IR 21.05.19). Deadline for registreringen ligger her, da vi pr. hhv. 1.4. og 1.10. skal have alle oplysninger til at lave allokering for det efterfølgende semester.

Se praksisnotat her: <https://intra.ruc.dk/nc/dk/for-ansatte/organisering/institutter/institut-for-samfundsvidenskab-og-erhverv-ise/til-dig-som-ansat/instituttets-organisering-og-retningslinjer/retningslinjer/>

Status

Pr. 1.10 udtrak HR en liste over registrerede barn syg og omsorgsdage. Status er flg: I perioden 1.4.2021-30.9.2021 har 10 personer registreret barn syg/omsorgsdage svarende til 289 timer (40 arbejdsdage). Af dem nedskrives 50% (149 timer) i allokering forår 2022.

Punkt 3: Godkendelse: LønkrITERIER 2022

Beslutning

Bodil rejste spørgsmålet om, at studieadjunkter/-lektorer forhandles af Bodil. Der var tilslutning til delegeringen.

Kriterierne blev ændret til flg:

Kriterier for videnskabelige medarbejdere (FastVIP)

- Undervisning: særlig indsats.
- Forskning: ekstern finansiering, publicering.
- Formidling af forskningen.
- Organisatorisk indsats (academic citizenship)
- Samarbejde og kollegialitet

Kriterier for studieadjunkter/-lektorer

- Undervisning: særlig indsats
- Formidling og udvikling af undervisning
- Organisatorisk indsats (academic citizenship)
- Samarbejde og kollegialitet

Kriterier for eksterne lektorer, undervisningsassistenter (DVIP)

- Undervisning: særlig indsats
- Organisatorisk indsats (academic citizenship)
- Samarbejde og kollegialitet

Kriterier for administrative medarbejdere (TAP)

- Særlig indsats
- Kvalitet i arbejdet: egen og teamets opgavevaretagelse og resultatskabelse
- Omstillingsparathed: løsningsorienteret ved udvikling, implementering og evaluering af nye systemer, organiseringer.
- Samarbejde og kollegialitet: bidrager til det gode arbejdsmiljø internt og på tværs af RUC

Bilag

3.1_Reviderede_loenkriterier_ISE_2021.pdf

3.2_Procedure og tidsplan for lønforhandling 2022.pdf

Pkt 3: Lønforhandling 2022

Indstilling

Det indstilles, at Samarbejdsudvalget godkender lønkriterierne, som drøftet og besluttet i 2021 (bilag 1), samt orienterer sig i tidsplanen for lønforhandlingerne (bilag 2)

Punkt 4: Drøftelse: Allokeringsproces

Beslutning

Signe orienterede om arbejdet med at etablere mere transparente formater og procedurer for allokeringen, hvilket bl.a. resulterer i individuelle Baselines, Allokeringsoverblik og Timeregnskaber. Udover at de nye formater kan give et bedre individuelt overblik, kan de også give et bedre indblik i det reelle timeforbrug, forskningsbaseret (STÅ/VIP-ratio) og økonomien i uddannelserne. Allokeringen er fortsat en institutspecifik, håndholdt opgave og derfor kan vi endnu ikke etablere den transparens, som efterspørges.

TR tilkendegav, at der er stor frustration på medarbejdersiden over, at der ikke findes et bedre system ala det gamle SAPS. Frustrationen deles af institutledelsen, der presser på for et fælles system på tværs af institutterne. Hittidige tiltag er desværre ikke lykket, men der er håb om, at vi nu kan samles om behovet.

TR opfordrede til ensartede procedurer i planlægningen. VIP går på tværs af uddannelserne og det er frustrerende, at studielederne ikke arbejder/planlægger på samme måde.

TR bad desuden om, at temaet vedr. timebanker og opgaveforyrkelse tages op igen på kommende LU-møde.

Bilag

4.1 _Allokeringsprocessen på ISE.pdf

Pkt 4: Drøftelse af Allokeringsprocessen på ISE

Indstilling

Det indstilles, at Samarbejdsudvalget orienterer sig i beskrivelsen af Allokeringsprocessen på ISE og bidrager med input til fremstillingen, samt ambitionen om at etablere mere transparente indblik for den enkelte.

Baggrund

Notatet gennemgår processen og sekretariatets igangværende udvikling af redskaber og de data, der bruges i allokeringen af VIP til undervisning. Målet med udviklingsprojektet er bl.a. at kunne imødekomme ønsket om mere transparens i allokeringen for den enkelte underviser.

Kommunikation

Processen vil blive formidlet på et kommende staff-meeting

Ressourcer

Allokeringsprocessen er en anseelig opgave. Administrativt er der allokaret $\frac{3}{4}$ AC-årsværk, en studentermedhjælp (15 timer ugentligt), samt løbende bidrag fra prodekan og sekretariatsleder. Derudover kommer bidrag fra studieledere, holdkoordinatorer mv.

Punkt 5: Drøftelse: Udmøntning af ekstra midler

Beslutning

LU drøftede forslaget til oplæg om at øremærke nogle af midlerne til kursusudvikling for ka-reformen. Der er behov for forståelse af, hvordan uddannelserne hænger sammen, sammenhængen mellem kurserne og mellem kursus og projekter, og man kan evt. bruge midlerne på seminarer og workshops i lærergrupperne.

Pkt. 4 Drøftelse af udmøntning af ekstra midler til RUC

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd

1. Drøfter og afgiver eventuelle bemærkninger til Universitetsledelsens beslutning om ramme for udmøntning af ekstra midler til RUC.

Sagsfremstilling

Regeringen og aftalepartierne indgik i december 2021 en aftale om basismidler til forskning, der indebar, at bevillingen til RUC øges fast med 5 mio. kr. årligt fra 2022. Derudover fik RUC en engangsbevilling på 25 mio. kr. i 2021, som kan anvendes over en årrække. Universitetsledelsen har efterfølgende drøftet forskellige muligheder for udmøntning af midlerne. VIP-TR har desuden sendt et brev til Universitetsledelsen med forslag om, at en del af midlerne anvendes til at støtte den konkrete kursusudvikling på de nye kandidatuddannelser. Brevet blev drøftet i UL d. 27. januar.

Universitetsledelsen traf på møde d. 27. januar beslutning om en overordnet ramme, der skal forelægges bestyrelsen til godkendelse d. 10. februar. Forud for bestyrelsesforelæggelsen ønskes en drøftelse med Akademisk Råd. Sagen drøftes ligeledes i HSU den 1. februar.

Universitetsledelsens drøftelser har taget udgangspunkt i ambitionerne i RUC's strategi og strategiske rammekontrakt. Rammen for udmøntningen følger de overordnede principper, at den faste bevilling (5 mio.) anvendes til varige satsninger mens engangbevillingen (25 mio.) anvendes til engangsinvesteringer, med opmærksomhed på ikke at skabe indlejningsproblematikker. Rammen består overordnet set af fire engangsinvesteringer og en varig satsning. Engangsinvesteringerne løber over perioder mellem 2-5 år. Indsatserne er beskrevet i vedlagte notat. Som det fremgår af prioriteringen af midlerne er Universitetsledelsen opmærksom på vigtigheden af at sikre en succesfuld implementering af kandidatreformen.

Videre proces

Såfremt bestyrelsen godkender den foreslåede ramme for udmøntning af midlerne, arbejdes der videre med en nærmere konkretisering og udbygning af de enkelte indsatsers indhold. Der nedsættes projektgrupper for hver indsats, med inddragelse af både institutter og RUC administration. Beslutninger vedr. indsatserne træffes af Universitetsledelsen.

Bestyrelsen vil blive orienteret om hovedpointerne fra AR og HSU's drøftelser.

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/sagsbehandler
10/2	Bestyrelsen	2/2	Godkendelse af ramme for udmøntning af ekstra midler til RUC	Rektorsekretariat et

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde

Indsatserne finansieres – i sagens natur – af de ekstra bevilgede midler. Der lægges ikke op til yderligere udgifter. Institutterne kan dog vælge at allokere yderligere ressourcer til indsatserne.

Kommunikation

Resultatet af bestyrelsens drøftelse af sagen vil blive kommunikeret ud via rektoratets nyhedsbrev i forlængelse af bestyrelsesmødet.

Forelæggelsen er godkendt af

Vicedirektør Elisabeth Hvas

Bilag

- Notat: Overordnet ramme for udmøntning af ekstra midler til RUC

Overordnet ramme for udmøntning af ekstra midler til RUC

Baggrund

I forbindelse med, at regeringen og aftalepartierne d. 3. december 2021 indgik aftale om basismidler fik RUC, AAU, SDU og ITU flere midler. Bevillingen til RUC øges fast med 5 mio. årligt fra 2022. Derudover får RUC en engangsbevilling på 25 mio. kr. i 2021, som kan anvendes over en årrække. Begrundelsen lyder, at parterne i aftalen ønsker ”at prioritere den fortsatte udvikling af RUC’s rolle ift. udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland samt forskningsbaseringen af RUC’s uddannelser”.

Universitetsledelsen har efterfølgende drøftet forskellige muligheder for udmøntning af midlerne. Drøftelserne har taget udgangspunkt i ambitionerne i RUC’s strategi og den strategiske rammekontrakt, med en bevidsthed om, at universitetet står i en vanskelig økonomisk situation samt at succesfuld implementering af kandidatreformen er helt centralt for RUC’s udvikling i de kommende år.

Universitetsledelsen har i drøftelserne haft tre overordnede sigtelinjer som ramme for udmøntningen af midlerne:

- strukturelt/faciliterende til gavn for VIP’s forskningstid
- styrke ekstern forskningsfinansiering og forskningshøjde
- forbedring af langsigtet økonomisk situation

Rammen for udmøntningen følger de overordnede principper, at engangsbevillingen (25 mio.) anvendes til engangsinvesteringer, med opmærksomhed på at minimere indlejringsproblematikker. Den faste bevilling (5 mio. årligt) anvendes som udgangspunkt til varige satsninger. Eventuelle uforbrugte midler af den faste bevilling - eksempelvis i 2022 grundet forventet implementering sent på året – anvendes til forbedring af RUC’s strukturelle underskud, da midlerne ikke kan overføres til senere forbrug.

Ramme for udmøntning: indsatser og fordeling af midler

Universitetsledelsen ønsker, at midlerne anvendes til nedenstående formål og indsatser samt at der afsættes op til de angivne beløb til indsatserne.

5 millioner (fast, årlig bevilling)

- **Forbedringer af forskningens rammebetingelser**
 - Formål: At skabe bedre rammebetingelser for forskerne og gøre RUC til en attraktiv forskningsinstitution via sikring af mere sammenhængende tid til forskning og styrkelse af forskningsledelsen på institutterne.

25 millioner (engangsbevilling)

- **Boost af kandidatreform**
 - Formål: Styrket implementering af kandidatreform mhp. at sikre, at de nye uddannelser kommer bedst muligt fra start.
 - Ramme: 4 mio. kr. fra 2022-2023.

- **Styrket strategisk forskningsunderstøttelse og positionering, særligt ift. udfordringsdrevet forskning**
 - Formål: Skarpere fokus, bedre koordinering og øget eksternt hjemtag.
 - Ramme: 8 mio. kr. over 3-5 år.
- **Center for Advanced Studies**
 - Formål: Styrke excellent forskning på RUC ved at understøtte internationalt samarbejde og international synlighed - via etablering og drift af et tværgående internationalt gæsteforskerprogram.
 - Ramme: 8 mio. kr. fra 2023-2026 (evt. fra 2022). Mulighed for skalering og forlængelse via ekstern finansiering.
- **Udbygning af RUC's VEU-udbud**
 - Formål: Styrkelse og udvidelse af RUC's kapacitet på VEU-området, herunder afdækning af efterspørgsel og muligheder samt etablering af bæredygtigt administrativt setup.
 - Ramme: 5 mio. kr. fra 2022-2025. Herefter skal indsatsen være selvfinansieret.

Videre proces

Rammen forelægges bestyrelsen til godkendelse d. 10. februar. Herefter er næste skridt i arbejdet at afklare indledende spørgsmål, udbygge og konkretisere indsatserne yderligere. Dette arbejde sker i samarbejde mellem RUC Administration og institutter. UL forelægges herefter sager vedr. hver indsats, med en rammesætning for projektet, så der sikres enighed om retningen. Det vurderes løbende, hvornår det er relevant at inddrage øvrige fora og kollegiale organer, da dette kan variere fra projekt til projekt, afhængig af fremdrift og indhold.

Punkt 6: Orientering: Revision af Samarbejdsaftalen

Beslutning

Ingen bemærkninger

Pkt 6: Revision af Samarbejdsaftalen

Indstilling

Samarbejdsudvalget bedes orientere sig om flg:

I slutningen af 2021 blev samarbejdsaftalen revideret. Den reviderede samarbejdsaftale kan findes på Samarbejdssekretariatets hjemmeside [her](https://www.samarbejdssekretariatet.dk/fileadmin/user_upload/Editor/documents/Rammer_for_SU/Publikationer/Samarbejdsaftalen2021.pdf):

https://www.samarbejdssekretariatet.dk/fileadmin/user_upload/Editor/documents/Rammer_for_SU/Publikationer/Samarbejdsaftalen2021.pdf.

Ændringerne fremgår på side 4 i den reviderede samarbejdsaftale og handler blandt andet om, at grøn omstilling bør drøftes i samarbejdsudvalgene, når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold.

Man kan læse nærmere vedrørende grøn omstilling i [Cirkulære om protokollat om Medarbejderinddragelse i grøn omstilling å statslige arbejdspladser](#).

Punkt 7: Introduktion til First Agenda

Pkt 6: Revision af Samarbejdsaftalen

Indstilling

Samarbejdsudvalget bedes orientere sig om flg:

I slutningen af 2021 blev samarbejdsaftalen revideret. Den reviderede samarbejdsaftale kan findes på Samarbejdssekretariatets hjemmeside [her](https://www.samarbejdssekretariatet.dk/fileadmin/user_upload/Editor/documents/Rammer_for_SU/Publikationer/Samarbejdsaftalen2021.pdf):

https://www.samarbejdssekretariatet.dk/fileadmin/user_upload/Editor/documents/Rammer_for_SU/Publikationer/Samarbejdsaftalen2021.pdf.

Ændringerne fremgår på side 4 i den reviderede samarbejdsaftale og handler blandt andet om, at grøn omstilling bør drøftes i samarbejdsudvalgene, når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold.

Man kan læse nærmere vedrørende grøn omstilling i [Cirkulære om protokollat om Medarbejderinddragelse i grøn omstilling å statslige arbejdspladser](#).