

# **REFERAT ISE-LU (Lokalt Samarbejdsudvalg for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv) d. 08-12- 2022**

**Mødedato**   Torsdag d. 08. december 2022 kl. 12:30

**Mødested**   14-2-023

## Indholdsfortegnelse

|                                                                                        |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Godkendelse af dagsorden (referat fra forrige møde er godkendt via mail).....          | 3 |
| Drøftelse: APV-2022 og aftaler om evt. opfølgning.....                                 | 4 |
| Drøftelse: ISE's input til Rektors rapport vedr. Medinddragelse og medindflydelse..... | 6 |
| Evt.....                                                                               | 9 |

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (referat fra forrige møde er godkendt via mail)**

### **Beslutning**

Afbud fra Bodil og Marianne.

Dagsorden blev godkendt

## Punkt 2: Drøftelse: APV-2022 og aftaler om evt. opfølgning

### Beslutning

Samarbejdsudvalget gennemgik APV 2022 og konstaterede, at den overordnet viser, at der er tilfredshed med både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, samt tillid til ledelsen på ISE, men at 15% oplever manglende balance i arbejdslivet. Billedet er stort set uændret fra 2016-2022, hvis man sammenligner besvarelsene (se opsamling fra staff-meeting 9.12.2022). Udvalget drøftede de enkelte svar og aftalte flg. opfølgningspunkter vedr. VIP og PHD:

**Fysisk arbejdsmiljø og hjemmearbejde:** Besvarelsen vedr. hjemmearbejde og fysisk arbejdsmiljø viser, at folk er glade for at arbejde hjemmefra, men at de også oplever, at det har en negativ effekt på arbejdsmiljøet, når gangen er tom og kollegerne ikke er på stedet samtidig. Vi kan se, at nogle miljøer er meget pressede på arbejdspladser og udnytter RUC, mens andre kontorer står tomme. Samarbejdsudvalget besluttede på den baggrund at etablere et 'kontorplads-projekt' i 2023.

**Arbejdsomængde/tidspres:** Over 50% svarer, at de er belastede af for stort arbejdsomængde. Udvalget drøftede besvarelsen og vurderede, at det særligt handler om behovet for sammenhængende forskningstid, som Instituttet har identificeret som en særlig indsats i den strategiske handlingsplan for 2023. Samarbejdsudvalget vil være en del af arbejdet med dette projekt.

**PHD-gruppen** stikker særligt ud, når det gælder jobtilfredshed, arbejdsomængde og feedback fra ledelsen. Integration af de phd-studerende i forskningsgrupperne og i instituttets undervisning er en del af det strategiske fokus, der er lagt fra PhD-udvalget i det kommende år.

**Vedr. chikane og krænkende handlinger** vurderer samarbejdsudvalget ikke, at der er grund til særlig opmærksomhed, men at besvarelsen viser den vigtige pointe, at der er blevet taget hånd om problemerne, når ledelsen/TR eller HR er blevet inddraget.

### Bilag

Bilag 1 \_APV ISE sammenligning 2016, 2019, 2022.pptx

1 Rapport RUC samlet.pdf

2 Resultater opdelt på enheder.pdf

3 Resultater opdelt på køn.pdf

4 Resultater opdelt på medarbejdergrupper.pdf

5 Resultater for RUC Administration opdelt på afdelinger.pdf

6 Resultater opdelt på aldersgrupper.pdf

12 Resultater for ph.d.-studerende på RUC.pdf

Sammenfatning vedr resultater af spørgeskemaundersøgelse APV 2022.pdf

## Drøftelse af APV 2022

---

### Indstilling

Det indstilles, at Samarbejdsudvalget

- Drøfter væsentlige observationer ift. instituttets APV 2022 og vurderer om/hvor der er behov for opfølgende handlinger for særlige medarbejdergrupper inden for temaerne:
  - Fysisk arbejdsmiljø
  - Psykisk arbejdsmiljø
  - Samarbejde/tværgående samarbejde
  - Tillid til ledelsen
  - Arbejdsmængde og tidspres
  - Meningsfuldhed
  - Krænkende adfærd – Dette tema er mere nuanceret end ved tidligere besvarelser og LU bedes have et særligt fokus på dette.

### Sagsfremstilling

De samlede bilag vedr. APV 2022 er fremlagt nedenfor. Kun fælles-rapporter 1-6 må videredeles og kan findes på <https://intra.ruc.dk/dk/for-ansatte/service-til-ansatte/ruc-hr/arbejdsmiljoe-og-trivsel/apv-og-trivselsmaalinger/apv-2022/>

Særligt relevant for ISE er

- Rapport 16, der opdeler besvarelsen i medarbejdergrupperne VIP, DVIP, PhD, TAP
- Rapport vedr. mobning/chikane
- Rapport 10 med fritekstbesvarelser

Bilag 1 sammenfatter APV-resultaterne på tværs af institutterne samt udviklingen på ISE fra APV 2016, 2019 og 2022. Overordnet kan det konstateres, at ISE's samlede medarbejdergruppe er mere tilfredse med deres arbejdsmiljø end på de øvrige institutter, og at der er stort set uændret tilfredshed fra 2016-2019.

Bilag 12 sammenfatter Hovedsamarbejdsudvalgets observationer og indstillinger til universitetsledelsen vedr. opfølgning på RUC's APV. HAU peger på en række opmærksomhedspunkter og konstaterer, at tilfredsheden med samarbejdet er steget, og der opleves et godt samarbejde med kollegaer og en høj grad af meningsfuldhed i jobbet. HAU noterede også, at mange er glade for muligheden for hjemmearbejde; dog oplever en del også, at relationerne til kollegaer og ledere påvirkes negativt.

## **Punkt 3: Drøftelse: ISE's input til Rektors rapport vedr. Medinddragelse og medindflydelse**

### **Beslutning**

Med udgangspunkt i de 2 spørgsmål drøftede Samarbejdsudvalget udvalgets rammer og praksis for medinddragelse og medbestemmelse og gav flg. tilbagemelding:

Hvordan oplever samarbejdsudvalget rammerne for indflydelse lokalt, og hvad er der af styrker og svagheder?

- Det lokale niveau for samarbejdsudvalget fungerer godt. Der opleves gode produktive møder, hvor der generelt set er lydhørhed over for de sager og problematikker, AMR og TR tager op, samt at ledelsen er tilgængelig også uden for møderne. TR registrerede, at de gerne så en højere grad af reel medbestemmelse ift. den grundlæggende diskussion om ressourcer og allokering/undervisningstid, der fylder og som udvalget ofte drøfter.
- AMR og TR registrerer, at det kan være sparsomt med feedback på sager, der har været drøftet, i form af opfølgning på, hvad der er ændret osv.
- Udvalget drøftede det fortsatte behov for en større synlighed på, hvad både det lokale og det fælles engagement kan betyde

Hvad er der af generelle rammer for indflydelse, og hvordan hæfter det til resten af organisationen?

- Som ved afrapporteringen for 2 år siden oplever TR fortsat en afkobling til det fælles niveau og at det er problematisk, at der ikke er et samlet sagsflow fra de centrale udvalg til det lokale niveau.
- Kommunikationen fra udvalgsrepræsentanterne til medarbejderne er blevet bedre, men der er fortsat plads til forbedring. Opfølgning og tydelighed om, hvad udvalgene laver og hvordan de lokale input bruges er vejen til et større og mere indsigtsfuldt medarbejderengagement, som stadig mangler. Det er positivt at den nye VIP-bestyrelsesrepræsentant rækker ud før og efter møderne, men symptomatisk, at der sjældent er respons fra medarbejderne.

### **Bilag**

Vedtaegt\_for\_Roskilde\_Universitet\_maj\_2020.pdf

Skriftlig\_tilbagemelding\_fra\_ISE\_til\_rektors\_redegoerelse(1).pdf

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 Samarbejdsudvalget på næstkommende møde:

1. Afholder en dialogbaseret drøftelse af udvalgets 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 samarbejdsudvalget 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) og 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
- Studienævnene – dato november-december
- Ph.d.-udvalget – mailhøring november-december
- Forskningsudvalg – dato 03.11
- Samarbejdsudvalget 08.12.

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
  - Bilag 5.3: Afrapportering 2021
  - Forretningsordener for LU, PHD og SN kan læses og tilgås enkeltvis her: [Lokaludvalg](#), [Ph.d.](#), og [Studienævn](#). Derudover kan Universitetsloven tilgås [her](#).
-

#### **Punkt 4: Evt.**