

Samarbejdsaftale mellem Roskilde Universitet og Det Kgl. Bibliotek om Roskilde Universitetsbibliotek

Roskilde Universitet og Det Kgl. Bibliotek indgår hermed en generel samarbejdsaftale om Roskilde Universitetsbibliotek. Aftalenavnet er *Samarbejdsaftale mellem Roskilde Universitet og Det Kgl. Bibliotek om Roskilde Universitetsbibliotek (herefter Samarbejdsaftalen)*. Samarbejdsaftalen træder i kraft pr. 1. oktober 2021 og erstatter den tidligere aftale *Generel aftale mellem Roskilde Universitet og Det Kongelige Bibliotek, Københavns Universitetsbibliotek om Roskilde Universitets Biblioteksservice underskrevet 13. oktober 2016 og forlænget til 31.12.2021*.

1. Generelt

Roskilde Universitet (herefter RUC) og Det Kgl. Bibliotek (herefter KB) etablerede den 1. januar 2017 en samarbejdsorganisation til varetagelse af den samlede biblioteksservice af Roskilde Universitet. Nærværende aftale bygger videre på den tidligere aftale med tidssvarende tilpasninger og erstatter denne aftale. Samarbejdsaftalen træder i kraft pr. 1. oktober 2021 uden tidsbegrænsning, dog med mulighed for opsigelse, jf. afsnit 15.

Som supplement til Samarbejdsaftalen er udarbejdet Bilag 1, der beskriver opmærksomhedspunkter fra fire analysegrupper om biblioteksfaglige emner, økonomi, governance og personalepolitisk indlejring.

Roskilde Universitetsbibliotek er organisatorisk forankret under KB og har til opgave at servicere RUC (studerende, forskere, ansatte mv.) med generelle og specifikke biblioteksydelser.

KB forpligter sig til at overholde de regler, rammer og forpligtelser, der påhviler RUC i forhold til biblioteksfaciliteter og biblioteksservice for ansatte og studerende jf. nærværende Samarbejdsaftale.

2. Forudsætninger

Samarbejdet om Roskilde Universitetsbibliotek har følgende forudsætninger:

- Roskilde Universitetsbiblioteks strategi og årsplan fastsættes på ledelsesplan af de to institutionelle parter, RUC og KB, i fællesskab. Dette sker i 4-årige forløb (eller synkroniseret med RUC strategiforløb).
- Den overordnede biblioteksfaglige ledelse af Roskilde Universitetsbibliotek varetages af bibliotekschefen med reference til KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber.
- Roskilde Universitetsbibliotek skal på passende måde have repræsentation i eller adgang til de relevante forvaltningsgrene og udvalg ved RUC. Der tages løbende stilling til, i dialog mellem parterne, hvilke udvalg og forvaltningsgrene som Roskilde Universitetsbibliotek skal være en del af. I Bilag 1 er beskrevet en udvalgsliste med bibliotekets repræsentation. Biblioteksmedarbejdere indgår i RUC's udvalg, hvor det er fagligt relevant.

- RUC's biblioteksudvalg varetager en central opgave i udvikling af Roskilde Universitetsbibliotek. Her foregår dialogen mellem RUC og biblioteket om væsentlige biblioteksemner. RUC har igennem biblioteksudvalget indflydelse på biblioteket.

3. Formål

Formålet med samarbejdet er at skabe en ramme om den strategiske biblioteksfaglige udvikling KB driver og udvikler i forhold til RUC's biblioteksservice. Desuden understøtte optimal udnyttelse af de ressourcer, der samlet anvendes på biblioteksbetjening af RUC – både i forhold til universitetets forskere, undervisere og studerende og i forhold til de to institutioners generelle samfundsmæssige forpligtelser.

Udviklingsfokus vil overordnet omhandle:

- Adgang til videnskabelige informationsressourcer for RUC's studerende og forskere i et fremtids-sikret nationalt bibliotekssystem for forskningsbiblioteker.
- Biblioteksservice er indlejret i RUC og de digitale miljøer, hvor brugerne naturligt bevæger sig. Biblioteksservice er altid rettet mod RUC's profil og PPL (problemorienteret projektlæring).
- Udvikling af biblioteket som studie- og læringsmiljø og tværfagligt samlingssted på RUC's campus i samklang med universitetets samlede og lokale satsninger på dette område.
- Serviceniveaet i KB er optimeret og kvalificeret igennem en samlet national ressourceudnyttelse. Dette betyder bl.a. en brugerdreven materialeanskaffelse og –forvaltning som også sikrer RUC's særlige behov for danske og PPL-fokuserede materialer.
- Implementering af Open Science, hvor Roskilde Universitetsbibliotek naturligt kan understøtte RUC's udvikling og kulturændring på området. Dette sker gennem: Sikring af OA-fokus inden for videnskabelig publicering og kommunikation, understøtte FAIR med biblioteksfaglige data-services (Data Management, metadata, DOI mv.), arbejde med nye metrikker og ansvarlig brug af metrikker, understøtte RUC's indsats i forhold til Citizen Science.
- Understøttelse af RUC's PPL læringsmodel og de studerendes digitale dannelse i samarbejde med relevante enheder på RUC, bl.a. inden for informationssøgning, copyright, datahåndtering, og digitale værktøj.
- Samarbejde med institutterne og RUC Administration for at sikre koordineret og sømløse services.

Roskilde Universitetsbibliotek skal således konsekvent lede en forandrings- og innovationsproces på biblioteksområdet, som understøtter RUC's strategiske dagsordener.

4. Ejerskab

Roskilde Universitetsbibliotek som samarbejdsorganisation ejes af de to parter i fællesskab og fungerer som et ligestillet partnerskab.

Roskilde Universitetsbiblioteks samlinger ejes af RUC. RUC stiller bygninger til rådighed for biblioteksdriften på Roskilde Universitet.

5. Organisatorisk struktur

Roskilde Universitetsbibliotek er fuldt integreret i KB's organisationsstruktur, og backend forvaltningsenheder (bibliotekssystem, licensforvaltning mv.). Disse fungerer som samlede KB ressource- og kompetenceenheder, som giver optimalt udbytte – også for RUC.

6. Ledelse

6.1 KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber

Rektor for Roskilde Universitet og direktøren for Det Kgl. Bibliotek overdrager ledelsen af Roskilde Universitetsbibliotek til Det Kgl. Biblioteks vicedirektør for området Biblioteksservice og partnerskaber.

Vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskabers opgaver omfatter følgende:

- Ledelsen af Roskilde Universitetsbiblioteks drift og udvikling, på grundlag af den til enhver tid gældende strategi og årsplan for Roskilde Universitetsbibliotek samt nærværende Samarbejdsaftale.
- Udarbejdelse af en 4-årig strategi (med økonomioversigt), hvis udmøntning sker i årsplaner, der fungerer som handlingsplaner for strategiperioden.
- Udarbejdelse af årsplan (med budget) for Roskilde Universitetsbibliotek.
- Udarbejdelse af strategi afrapportering (4-årig 'årsberetning' med økonomioversigt).
- Rådgivning af universitetsledelsen i biblioteksanliggender.
- Samarbejde med RUC Administration i fælles og tværgående anliggender og samspil med tværgående RUC udvalg m.m. vedrørende bibliotekssager, der har berøring med de respektive udvalgs ansvarsområder.
- Repræsentation af Roskilde Universitetsbibliotek udadtil, eller ved Roskilde universitetsbibliotekschefen efter særlig konkret aftale.

6.2 Roskilde universitetsbibliotekschefen

Den daglige ledelse af Roskilde Universitetsbibliotek varetages af en KB ansat Roskilde universitetsbibliotekschef med reference til KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber.

De biblioteksfaglige ledelsesopgaver omfatter følgende:

- Ledelse af Roskilde Universitetsbiblioteks drift og udvikling, på grundlag af den til enhver tid gældende strategi for Roskilde Universitetsbibliotek samt nærværende Samarbejdsaftale.
 - Udarbejdelse af årsplan (med budget) samt årsberetning (med økonomioversigt) for Roskilde Universitetsbibliotek.
 - Samarbejde med RUC's Administration i fælles og tværgående anliggender og samspil med diverse RUC-udvalg m.m. om bibliotekssager, der har berøring med de pågældende udvalgs ansvarsområde.
-

- Repræsentation af Roskilde Universitetsbibliotek i den samlede KB-ledelse.
- Varetage daglig ledelse i forbindelse med personaleforhold, herunder afholdelse af MUS-samtaler samt kompetenceudvikling.

Såfremt KB efter virksomhedsoverdragelsen ønsker at ændre på omfanget af den biblioteksfaglige ledelse skal det aftales mellem lederne, hvordan KB og RUC i samarbejde bedst kan imødekomme ændringen til gavn for begge parter.

RUC's universitetsdirektør deltager i ansættelsesudvalg i forbindelse med rekruttering af en ny bibliotekschef, og universitetet får ligeledes mulighed for at bidrage til formulering af stillingsopslag.

Ved en eventuel afskedigelsessag, forestår KB for denne med entydige referenceforhold og retningslinjer. RUC bliver ikke part i selve processen, men RUC's universitetsdirektør bliver hørt som samarbejds-partner inden en eventuel påtænkt afskedigelse.

6.3 Biblioteksudvalg m.m.

RUC nedsætter et biblioteksudvalg med følgende sammensætning:

- RUC prorektor (formand)
- RUC universitetsdirektør
- KB vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber
- Roskilde universitetsbibliotekschef
- 4 RUC dekaner
- 1 repræsentant for studenterorganisation (udpeget af Akademisk Råd)
- 1 VIP (udpeget af Akademisk Råd)
- 1 medarbejderrepræsentant fra biblioteket

Biblioteksudvalget har til opgave:

- at følge og afgive indstillinger til RUC's rektor og KB's direktør om biblioteksfunktionens udvikling, herunder om Roskilde Universitetsbiblioteks strategi og serviceprofil.
- at behandle årsplaner for Roskilde Universitetsbibliotek samt årsberetninger om den samlede biblioteksfunktion og herunder en økonomisk statusberetning.
- at behandle årlige budgetter og økonomioversigter, på basis af forslag fra KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber, til godkendelse af RUC's ledelse.
- at komme med udtalelser om overordnede biblioteksspørgsmål til rektor (RUC) og direktør (KB).

Udvalget mødes 2 gange årligt, og herudover efter behov. Udvalget fastsætter selv sin forretningsorden, inden for rammerne af nærværende aftale.

Årligt møde mellem RUC's rektor og KB's direktør

Der afholdes årligt møde mellem RUC's rektor og KB's direktør, med deltagelse af universitetsdirektøren, biblioteksudvalgets formand, KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber og chef for Roskilde Universitetsbibliotek. Mødet skal behandle den samlede udvikling af biblioteksbetjeningen af Roskilde Universitetsbibliotek samt overordnede og tværgående biblioteksspørgsmål, der bør løses på institutionschefniveau.

7. Aftaler

Roskilde Universitetsbibliotek drives, udvikles og ledes på grundlag af følgende aftaler:

- Nærværende Samarbejdsaftale indgået mellem RUC's rektor og Det Kgl. Biblioteks direktør.
- Roskilde Universitetsbiblioteks strategi, der fastsættes af RUC's rektor og KB's direktør i fællesskab, efter indstilling fra biblioteksudvalget.
- En årligt justeret biblioteksårsplan (med budget) for Roskilde Universitetsbibliotek indgået imellem RUC's rektor og KB's direktør i fællesskab, efter indstilling fra biblioteksudvalget.

8. Økonomi

Roskilde Universitetsbiblioteks strategi virker for en 4-årig periode (eller justeret, så perioden følger RUC's strategiperiode). Inden for denne periode udarbejdes der 4 årsplaner, som angiver, hvordan strategien udmøntes år for år og hvordan implementeringen af handlingsplanen fra strategien forløber. I strategien fastlægges et 4-årigt budget og i de årlige årsplaner (handlingsplaner) justeres budgettet for det enkelte år efter behov, hvilket øger fleksibiliteten.

Ansvar for bygningsdrift ligger hos RUC, med involvering af universitetsbibliotekschefen og biblioteksmedarbejdere, hvor det er relevant. Biblioteket involveres som bruger og eksperter i alle ændringer. Møblering og drift af biblioteksbygningen betales af RUC budgetter, mens kontorindretning og biblioteksfaglige udgifter (til f.eks. lendomater, scannere mv.) betales af KB.

Begge parter i samarbejdet er forpligtet til løbende at forbedre arbejdsprocesser. Mulige gevinster ved forbedringer deles mellem partnerne – ikke nødvendigvis 50/50 men ud fra fair aftaler. Inden for ovenstående ramme kan der være elementer, hvor risiko og omkostninger ikke deles. Dette aftales specifikt.

Der er en årlig drøftelse af økonomien i aftalen og budgettet mellem RUC's og KB's ledelse. Ved udfordringer afholdes møde mellem KB's vicedirektør og RUC's universitetsdirektør efter behov, som hver part kan indkalde skriftligt.

9. Personaleforhold

Medarbejdere ansat ved KB er omfattet af KB's ansættelsesmæssige og lønmæssige vilkår samt KB's udvalgsstruktur hvad angår Samarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøorganisation.

9.1. Kompetenceudvikling

KB's Biblioteksservice og partnerskabers ledelse og personaleforum (se afsnit 9.3) drøfter strategi og eventuelt fælles programmer for kompetenceudvikling, inden for KB's rammer herfor.

For så vidt angår kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder, træffes der konkret aftale mellem medarbejderen og den pågældende personaleansvarlige leder.

9.2. Udviklingssamtaler

De årlige udviklingssamtaler føres med den pågældende personaleansvarlige leder og inden for de rammer, der er fastsat af KB. Er den personaleansvarlige leder en anden end den biblioteksfaglige leder, skal der også føres en udviklingssamtale med denne, dog efter nærmere aftale med den pågældende personalefaglige leder.

9.3. Personaleforum

KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber har nedsat et Personaleforum mellem ledelsen og medarbejderudpegede personalerepræsentanter. Personaleforum har til formål at understøtte en løbende dialog om biblioteksfaglige spørgsmål, om fælles strategi og tværgående initiativer på kompetenceudviklingsområdet samt om intern kommunikation. Ud over fælles politik og program for kompetenceudvikling, drøfter Personaleforum ikke personalemæssige spørgsmål.

Møderne i Personaleforum ligger normalt forud for møderne i KB's ledelsesgruppe (for området Biblioteksservice og partnerskaber) og kan forbehandle de samme dagsordener som denne, men kan også inkludere andre relevante emner.

10. IT og web

KB's bibliotekssystem anvendes, som den primære indgang til alle de videnskabelige informationsressourcer, universitetsbiblioteket stiller til rådighed for sine brugere, uanset ressourcernes format.¹

Bruger- og rettighedsstyring sker via en løbende dataudveksling mellem KB og RUC's systemer i overensstemmelse med persondata og GDPR (se afsnit 11).

Roskilde Universitetsbibliotek formidler endvidere services og aktiviteter på hhv. KB's og RUC's platforme, og som princip vil biblioteksfaglige services være synlige på KB-platforme og specifikke services målrettet RUC på RUC-platforme. Der vil på RUC's platforme altid være en tydelig henvisning eller naturlig overgang til KB's platforme.

Indgangen til Roskilde Universitetsbibliotek vil være via RUC's hjemmeside (<https://rub.ruc.dk/>), men herudover placeres formidling af services og aktiviteter, der hvor brugerne befinder sig, om det er på RUCForsk, Moodle eller andre RUC-sites og -platforme.

Biblioteksfaglig IT som gates, lendomater mv. forvaltes af KB. Administrativ IT forvaltning sker i et samarbejde mellem RUC IT, KB IT og Statens IT. Det er de lokale aftaleforhold og ejerskab til de enkelte IT elementer, som er afgørende for hvor ansvaret ligger for IT.

Hvilke IT systemer og services Roskilde Universitetsbibliotek herudover udvikler, driver og servicerer aftales løbende i samspil med RUC's relevante forvaltningsenheder.

RUC forpligtiger sig til at give KB medarbejdere på Roskilde Universitetsbibliotek adgang til nødvendige netværk, platforme samt specialsoftware, som er en forudsætning for at løse opgaver på RUC beskrevet under pkt. 3 Formål. Det skal ske gennem dialog og samarbejde mellem parterne.

11. Persondata og digitale adgange

RUC sørger for at de KB-medarbejdere, som er involveret i levering af biblioteksservices, har adgang til at arbejde på RUC relevante digitale platforme og systemer.

KB er pålagt universitetsbiblioteksopgaven ved lov, og anses for dataansvarlig i henhold til persondatalovgivningen for så vidt angår data som KB behandler i denne kapacitet.

KB og RUC sikrer via datasynkronisering, at brugerregister i bibliotekssystemet er synkroniseret med RUC's registre over studerende og ansatte.

P.t. anvender KB ExLibris-systemerne ALMA og Primo til dette formål

RUC og KB sørger for, at dataudveksling mellem parterne, herunder ovenfor nævnte om datasynkronisering, til enhver tid lever op til gældende regler om databeskyttelse.

12. Service

Roskilde Universitetsbiblioteks serviceprofil og -niveau tilpasses løbende i strategi og årsplaner.

Der skal foretages undersøgelser af brugernes tilfredshed med Roskilde Universitetsbiblioteks services hvert andet år. Biblioteket driver herudover relevant benchmarking analyser og kan efter behov arbejde med periodisk international peer-evaluering af universitetsbibliotekets kvalitetsniveau for services.

13. Licenser

13.1. Generelt

KB varetager ved KB's vicedirektør for Biblioteksservice og partnerskaber opgaven for RUC på licensområdet vedr. videnskabelige informationsressourcer.

Skematisk kan det illustreres på følgende måde:



13.2. RUC's tilslutning til licensaftaler og konsekvenser

Når RUC er tilsluttet en licensaftale, er RUC ansvarlig for følgende:

- At oplyse KB korrekt om alle forhold, der kan påvirke betaling og øvrige vilkår for brug af informationsressourcer i henhold til licensaftalen. Hvilke oplysninger, det nærmere drejer sig om, og kravene til opdatering heraf fremgår af et licensadministrative system.
- Såfremt KB ikke modtager de korrekte oplysninger, vil KB heller ikke kunne videreformidle korrekte oplysninger til leverandøren. Dermed kan leverandørens fakturering for RUC's brug af informationsressourcer blive forkert. KB er ansvarlig for ethvert krav, der kan opstå i den forbindelse.
- At overholde samtlige vilkår i licensaftalen. Licensaftalerne kan ses i det licensadministrative system.
- Såfremt RUC ikke overholder licensaftalen, vil leverandøren efter omstændighederne kunne rejse krav, fx om ophævelse af licensaftalen og/eller erstatning, over for RUC.
- At betale fakturaer rettidigt til KB. KB videreformidler fakturaer vedrørende RUC's brug af informationsressourcer fra leverandøren. Den betaling, som KB modtager fra RUC, videresendes til leverandøren.

Såfremt RUC ikke betaler fakturaer rettidigt, vil licensaftalen efter omstændighederne kunne blive ophævet, ligesom RUC vil kunne ifalde et erstatningsansvar.

13.3. KB's forhandling, forlængelse og administration af licensaftaler

RUC giver KB ret til – på RUC's vegne og for RUC's regning – at forhandle, forlænge samt administrere licensaftaler, som RUC er tilsluttet.

KB's forhandling og forlængelse af licensaftaler sker i forhold til de leverandører, som licensaftalerne er indgået med. Administrationen af licensaftalerne sker i forhold til RUC i KB's licensadministrative system.

De styrende principper for og det nærmere indhold af KB's forhandlinger, forlængelse og administration af licensaftalerne følger af de til enhver tid gældende servicekoncepter for KB's licensforvaltning og -forhandling.

13.4. Opsigelse af licensaftaler

RUC giver KB ret til – på RUC's vegne og for RUC's regning – at opsiges RUC's tilslutning til licensaftaler.

KB kan dog først opsiges RUC's tilslutning til en specifik licensaftale, når Afdelingen for Licensforvaltning på KB efter dialog med vicedirektør for Biblioteksservices og partnerskaber har anmodet herom. Rent praktisk foretager Afdelingen for Licensforvaltning på KB sådanne opsigelser i KB's licensadministrative system. I systemet findes nærmere oplysninger om tidsfrister og andre betingelser for opsigelse.

13.5. KB's services på licensområdet

KB yder de services til RUC (udmøntet i Roskilde Universitetsbibliotek), der følger af de til enhver tid gældende servicekoncepter for KB's licensforvaltning og -forhandling. Der er bl.a. tale om:

- Forhandling, forlængelse og administration af licensaftaler med leverandører af digitale informationsressourcer
- Tilslutning til og opsigelse af licensaftaler, jf. herved punkt 13.2 og 13.4 ovenfor
- Fakturering for licensaftaler i henhold til de vilkår, som KB har forhandlet med de enkelte leverandører
- Teknisk og licensfaglig support
- Oplysning om indholdet af de informationsressourcer, som licensaftalerne dækker
- Oplysning om forbrugsstatistik (i det omfang det er teknisk muligt)
- Nyhedsbreve og påmindelser, fx om frister for tilslutning og opsigelse

KB yder så vidt muligt de angivne services via det licensadministrative system.

14. Fortrolighed

Parterne ønsker åbenhed om samarbejdet under Samarbejdsaftalen, men er enige om, at der kan være oplysninger af særlig fortrolig karakter, som kun gøres tilgængelige parterne imellem.

Parterne indestår for at gøre egne medarbejdere opmærksomme på, at de, i forhold til følsomme og fortrolige personoplysninger, økonomiske forhold samt strategiske overvejelser, som disse måtte blive gjort bekendt med eller opnå adgang til under Samarbejdsaftalen, er meddelt et tavshedspålæg i

medfører af forvaltningslovens § 27, stk. 6. Tavshedspålægget indebærer, at medarbejderen ikke uberettiget må videregive, eller på anden måde medvirke til, at oplysninger af ovennævnte karakter kan udnyttes af uvedkommende. Tavshedspålægget består, selvom pågældende medarbejder ikke længere er omfattet af Samarbejdsaftalens bestemmelser.

I det omfang en af parterne er retligt forpligtet til at offentliggøre oplysninger om aktiviteter under Samarbejdsaftalen, accepterer den anden part, at de krævede oplysninger offentliggøres i overensstemmelse med det relevante retsgrundlag.

15. Varighed og opsigelse

Som det fremgår af afsnit 1, videreføres det etablerede samarbejde pr. 1. januar 2017 mellem Roskilde Universitet og Det Kgl. Bibliotek til varetagelse af den samlede biblioteksbetjening af Roskilde Universitet. Nærværende Samarbejdsaftale er gældende fra 1. oktober 2021 uden tidsbegrænsning, dog med mulighed for opsigelse.

Begge parter kan ensidigt opsigte aftalen. Opsigelsen kan fremsættes skriftligt til enhver tid til udløbet af det følgende kalenderår, dog tidligst efter tretten måneder. Ved opsigelse af samarbejdet skal der foretages en opgørelse over, hvor mange ressourcer der er blevet virksomhedsoverdraget mellem KB og RUC siden Samarbejdsaftalens begyndelse. Dette skal sikre en rimelig bodeling mellem KB og RUC.

Ved opsigelse af Samarbejdsaftalen stilles parterne, som de var ved aftalens indgåelse plus eventuel tilvækst.

16. Tvister

I tilfælde af misligholdelse gælder dansk rets almindelige regler.

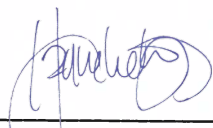
Såfremt der opstår uoverensstemmelse mellem parterne i forbindelse med Samarbejdsaftalen, skal parterne indlede forhandlinger med henblik på at løse tvisten. Tvisten søges løst mellem parternes øverste daglige ledelse (rektor for Roskilde Universitet og direktør for Det Kgl. Bibliotek) ved behørig forhandling.

Hvis forhandlingerne ikke fører til en løsning, er enhver af parterne berettiget til at kræve tvisten afgjort endeligt ved de almindelige domstole. Værneting er Københavns Byret.

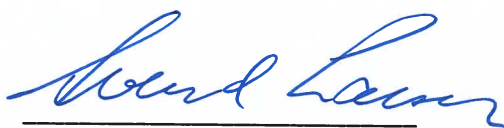
Opsigelse af aftalen efter nærværende punkt giver ingen af parterne adgang til erstatning.

17. Underskrift

Den [dato] 2021



Hanne Leth Andersen
Rektor, Roskilde Universitet



Svend Larsen
Direktør, Det Kgl. Bibliotek

Bilag 1

Til Samarbejdsaftale mellem Roskilde Universitet og Det Kgl. Bibliotek om Roskilde Universitetsbibliotek

BAGGRUND

Dette dokument fremlægger opmærksomhedspunkter fra de fire arbejdsgruppers analysearbejde. Fra den biblioteksfaglige arbejdsgruppe, der skal sikre den biblioteksfaglige udvikling i den nye samarbejdsaftale mellem RUC og KB. Dokumentet peger på, hvordan Roskilde Universitetsbibliotek passer ind i governancestrukturer på RUC, og definerer hvordan de økonomiske forhold skal etableres. Fra den personalejuridiske arbejdsgruppes analysearbejde er der opmærksomhed på, hvordan den personalepolitiske indlejring på RUC efter virksomhedsoverdragelsen skal beskrives. Hertil også hvordan der frem mod overdragelsen tænkes kommunikationsstrategi og videreførelse af medarbejderinddragelse.

1. FREMTIDIG BIBLIOTEKSUDVIKLING

Visionen for Roskilde Universitetsbibliotek er, at det fortsat skal være en relevant samarbejdspartner inden for uddannelse, forskning og tilgængeliggørelse af videnskabelig information. Bibliotekets strategiplaner og årsplaner skal være målrettet RUC's behov. Som udgangspunkt handler det om, at biblioteket udover at varetage de grundlæggende biblioteksopgaver, også aktivt skal forholde sig til RUC's faglige profil og PPL.

Bibliotekets aktiviteter skal ses i relation til RUC's behov, og derfor vægtes de biblioteksfaglige kerneopgaver. Dette bl.a. for at agere som drivkraft ift. Open Science og bidrage til RUC's overordnede indsats omkring digital dannelse. Samarbejdet mellem KB og RUC skal fortsat kunne levere skræddersyede lokale løsninger til RUC.

Som bygning er Roskilde Universitetsbibliotek indbegrebet af RUC's tværfaglige profil, og fungerer som et tværfagligt samlingssted på campus, hvor der bl.a. lanceres nye tværfaglige initiativer og udstillinger. Gennem partnerskab med andre enheder på campus skal der være mulighed for at videreudvikle bygningen som et hjem for nye tiltag, som f.eks. Centre for Big Data, Open Entrepreneurship Lab, mv. En mulighed er, at bruge RUC s som eksperimentarium for at prøve forskellige samarbejdsmodeller.

Følgende er identificeret som udviklingsprioriteter, som skal overvejes i Roskilde Universitetsbiblioteks strategiplan 2022-26 og årsplaner:

BRUGERBETJENING

Fysiske betjening på biblioteket

Personale (eksisterende samt nye medarbejdere) i informationskranken skal have kendskab til og forståelse for RUC's særlige profil og PPL. Personalet skal være fagligt og bredt sammensat i informationskranken for at kunne bevare et højt serviceniveau, hvor brugere kan få hjælp til at finde litteratur her-og-nu samt løse tekniske problemer m.m.

Digital kommunikation

Biblioteket bevarer de digitale (SoMe) kommunikationskanaler samt opretholder et tæt samarbejde med RUC Kommunikation. Dette for at være repræsenteret på RUC's platforme (RUC's intra, nyhedsbreve osv.) og for at kunne nå ud til mange forskellige brugergrupper.

Faciliteter og ressourcer

På grund af RUC's PPL-tilgang skal studerende stadig kunne tilgå bøger på åbne hylder for bl.a. at facilitere her-og-nu adgang til dansk litteratur i forbindelse med gruppearbejde.

Roskilde Universitetsbiblioteket skal fortsat udvikle indretningen på biblioteket efter de studerendes behov, for at støtte op om og indbyde til gruppearbejde.

Biblioteket skal have fleksible åbningstider med og uden bemanning, der passer til RUC's behov.

INFORMATIONSFORSYNING

- Der skal sikres inddragelse fra Roskilde Universitetsbibliotek i de relevante fora på KB, så RUC fortsat kan få indflydelse på udvikling af bibliotekssystemet.
- RUC's accessionspolitik skal baseres på en blanding af PDA (Patron Driven Acquisition), EBA (Evidence Based Acquisition), pensumlister via Leganto, samt en kurateret samling.
- Derudover skal der anskaffes trykte danske materialer, som er relevante for forskning og projektarbejde (metodebøger og RUC's fagområder). Det undersøges, hvad størrelsen af puljen skal være og økonomiske konsekvenser.
- Brug af Leganto rulles bredt ud på RUC for at sikre, at pensumlitteratur er tilgængelig for studerende.
- Biblioteket har ansvar for at vedligeholde en særlig PPL-samling til RUC.

Anskaffelse af licensbaserede ressourcer

KB arbejder på, at der kan laves separat brugsstatistik for e-ressourcer rettet mod RUC.

Der bør etableres en proces, hvor hastesager ift. nye e-ressourcer abonnementer kan håndteres for at sikre hurtigere adgang.

Ved adgang til e-ressourcer skal det være tydeligt for brugerne, at adgangen er leveret af Roskilde Universitetsbibliotek eller KB.

UNDERVISNING

Book en Bibliotekar (B1B)

Roskilde Universitetsbibliotek fortsætter book-en-bibliotekarordningen med PPL-kvalificerede undervisere og afsætter tilstrækkelig med ressourcer til denne service, som understøtter RUC's pædagogiske model.

Indlejring af Roskilde Universitetsbiblioteks biblioteksundervisning i uddannelser

Alle nye studerende får som minimum biblioteksundervisning på bachelorniveau og igen på kandidatniveau. Der kan med fordel samarbejdes med studienævnene for at indlejre bibliotekets undervisning.

Biblioteket skal fortsat kunne være fleksibelt og have en åben dialog, når undervisere henvender sig om undervisning.

Biblioteksundervisning skal kontinuerligt evalueres og udvikles.

Biblioteket bør samarbejde mere med studie- og karrierevejledningen for at udvikle nye undervisningstilbud.

Digitale kompetencer (digital skills)

Roskilde Universitetsbibliotek skal samarbejde med andre enheder på RUC for at udvikle digital skills i undervisningen.

FORSKERSUPPORT

Områder, hvor der sker hurtige forandringer skal fortsat være fleksible så ressourcerne tilpasses. Det gælder f.eks. bibliometri, data management og open science. Det betyder, at strategier og årsplaner skal være fleksible med mulighed for tilpasninger.

Bibliotekets forskersupport skal også fremover være fleksibel og tilpasset de individuelle behov fra forskere.

Bibliotekets medarbejdere skal fortsat fungere som RUC-repræsentant ved forskellige organer uden for RUC.

Der kan med fordel udvikles et tættere samarbejde med RUC Forskningservice, EAE og KUB Forskerservice for at opkvalificere forskersupporten.

TEKNISKE ASPEKTER

Roskilde Universitetsbiblioteks medarbejdere beholder adgang til en RUC IT-infrastruktur, som er nødvendig for at levere en god biblioteksservice.

Installering og opdatering af software ifm. arbejdsopgaver

Roskilde Universitetsbiblioteks medarbejdere har adgang til den seneste opdatering af software, som er nødvendige for at udføre arbejdsopgaver. Der skal findes en praktisk løsning i samarbejde mellem KB IT, RUC IT og Statens IT. F.eks. kan adgangen opnås via en KB-PC (leveret af Statens IT), hvorfor der skal kigges på teknologier som Citrix og VPN, der kan forbinde netværk og/eller skabe adgang udefra til interne RUC-

netværk. For helt særlige systemer hvor ingen andre tekniske løsninger kan etableres, kan det være en løsning, at KB-medarbejderne har adgang til IT-udstyr (fx en PC), som fortsat driftes af RUC Digital.

2. GOVERNANCESTRUKTUR

Biblioteket skal fortsat være integreret i RUC's relevante forvaltningsgrene og udvalg. Biblioteket ønsker fortsat at kunne tilbyde et velfungerende studiemiljø og give RUC's ansatte og studerende adgang til services og materialer, som er nødvendige for deres forskning, undervisning og læring. Ligeledes skal biblioteket fortsat understøtte forandrings- og innovationsprocesser på RUC og biblioteksområdet.

Neden for er en liste med udvalg, hvor det vurderes vigtigt for biblioteket, at have repræsentation eller tilstedeværelse. Hertil skal der ske en naturlig inddragelse af biblioteket på RUC sagsniveau, hvor det vurderes relevant.

Der bør fortsat være en løbende dialog om, hvilke udvalg og forvaltningsgrene som biblioteket skal være en del af. Dette skal bl.a. ses i forhold udviklingen af studie- og læringsmiljøer og videnscenter. Udvalgslisten vil være dynamisk i forhold til fremtidige behov.

For at sikre en god overgang til den nye udvalgsstruktur bør der udvælges medarbejderrepræsentanter til de respektive udvalg, således at alle udvalg kender en kontaktperson på biblioteket.

Proces for udvalgsændringer

Listen over repræsentationen i de forskellige udvalg sættes en gang årligt på dagsorden på et møde mellem KB og RUC's ledelse for at vurdere om der behov for en ny styringsstruktur. Vicedirektør, Universitetsbibliotekschef og universitetsdirektør træffer i fællesskab beslutning om, hvor det er relevant at KB og biblioteket deltager i udvalgsarbejdet på RUC. Bibliotekschefen udarbejder en indstilling om deltagelse i nye udvalg efter drøftelse med medarbejderne på biblioteket.

Dialogen om ændringer i udvalgsarbejdet kan foretages løbende såfremt der viser sig et behov. Bibliotekschefen har ansvaret for at der sker drøftelser med biblioteksmedarbejdere og efterfølgende udarbejdes indstilling til ledelsen.

Lister for hvordan indlejringen ser ud ved virksomhedsoverdragelsen.

Roskilde Universitetsbibliotek er omfattet af KBs

Samarbejdsudvalg, TR repræsentanter

Arbejds miljøorganisation (RUC vil indgå som lokation)

Medarbejdere fra Roskilde Universitetsbibliotek kan stille op til valg som både TR og

Arbejds miljørepræsentant

Personaleforum

Kerneområder:

Brugerbetjening

- Spørg biblioteket
- UX netværk

Informationsforsyning

- Bibliotekssystem – governancestruktur

- leganto
- discovery
- Licenser – dialogstruktur
- Udlånsgruppen

Undervisning og digital dannelse

- Undervisernetværk
- Ph.d undervisning

Forskerservice

- Data management support tjeneste med Aarhus og København
- Open Science med Aarhus og København
- Referencegruppen for forskningsregistrering (Pure og BFI) ved UFM

Oplæg til repræsentationspost og observatørstatus på RUC for tidspunktet for overdragelsen

Bibliotek skal på en passende måde have repræsentation i eller adgang til RUC Administration og relevante udvalg ved RUC:

Udvalgsliste

| Udvalg | Repræsentation fra KB |
|--|---|
| Akademisk Råd | Anbefaler at biblioteket udpeger to observatører |
| Biblioteksudvalget | Anbefaler medarbejder- og ledelsesrepræsentant |
| Forskningsudvalget | Anbefaler leder og medarbejder (medarbejderen kan variere efter sag) |
| Hovedsamarbejdsudvalget | Anbefaler at biblioteket kan indkaldes hvis der er noget relevant for biblioteket |
| Uddannelsesudvalget (UDDU) | Anbefaler leder og medarbejder (medarbejderen kan variere efter sag) |
| EAE Rådgivende udvalg | Anbefaler en plads til medarbejder |
| ALF (administrativ ledelses forum) | Anbefaler en plads til bibliotekets leder |
| Vicedirektørkredsen | Anbefaler en plads til bibliotekets leder |
| Tværgående strategisk "band"/netværk i RUC Administration - formål at sikre tværgående indsats ang. RUC's strategiplan | Anbefaler en plads til bibliotekets leder |

Arbejdspladsmiljø på RUC

Fremadrettet vil arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentant fra Roskilde Universitetsbibliotek blive inviteret til fællesmøderne på RUC, der holdes 1-2 gange årligt for medlemmerne af hovedarbejds miljøudvalget (HAU), de lokale arbejdsmiljøudvalg (LAU) og lokale samarbejdsudvalg (LU).

Bibliotekschefen skal holde løbende kontakt med RUC Administration vedrørende konkrete arbejdsmiljø-sager. Derudover vil der være en årlig rundring med bibliotekets arbejdsmiljøorganisation og RUC Administration for at følge op.

Eksterne steder hvor bibliotekspersonale er RUC-repræsentanter

Nedenfor følger en liste over eksterne udvalg, hvor biblioteket er repræsenteret eller repræsenterer RUC. Der er alene taget stilling til de udvalg, som er permanente.

| Udvalg | Repræsentation fra KB |
|---|--|
| DeiC rådgivende forum for datamanagement | Medarbejder deltagelse |
| Samarbejde med Roskilde Bibliotek – bl.a. ang. gymnasieelever | Medarbejder opgave med ledelsesinddragelse |
| Samarbejde med den nye skole | Drevet af biblioteket |
| Danske Universiteter | Drevet af biblioteket |
| RUC's repræsentant i national Pure styregruppe | Medarbejder opgave med ledelsesinddragelse RUC inddrages hvor det er relevant |

Interne samarbejder mellem biblioteket og RUC

Biblioteket bør fortsat være indlejret i forskellige samarbejder på tværs af RUC. Der bør være en løbende naturlig inddragelse af biblioteket på RUC sagsniveau, hvor det vurderes relevant.

Særligt partnerskabsmodellen på RUC er et vigtigt samarbejde. Her bør der tænkes ind i hvordan samarbejdet mellem biblioteket og HR, US og Digital fortsat kan skabe værdi og på hvilken måde det kan formaliseres, så biblioteket fortsat tænkes ind i RUC.

3. ØKONOMI

Partnering (partnerskabsaftale) foretrækkes frem for totalentreprise-aftale. Partnering er en samarbejdsform, hvor man arbejder med helt åbne bøger i tillid og respekt. Herunder indgår særinteresser med åbenhed og håndteres med fairness. Et væsentligt argument for partnering er, at man spiller med hinanden og ikke mod hinanden. Ved "totalentreprise" er der en tendens til, at køber prøver at få så meget ud af aftalen som muligt, og en tendens til at leverandør prøver at slippe så billigt, som muligt. Ved partnering minimeres transaktionsomkostninger og man har fleksibilitet til at sikre de bedste løsninger, da der ofte ikke er fuld viden på tidspunktet for aftaleindgåelse. Det fordrer gensidig tillid og er bedst egnet, hvor der kan være usikkerhed/kompleksitet omkring leverancen. Partnerskabsaftalen er ikke en hindring for fortsat forbedring og stordrift.

RUC og KB har behov for at have både kendskab og kontrol over udgifterne til biblioteket.

Der er fortsat behov for en god dialog mellem RUC ledelsen og biblioteket angående biblioteksbygningen. Det er vigtigt, at biblioteket bliver hørt i forbindelse med ændringer mv. Bibliotekets areal er som det er pt, men der skal være en løbende dialog omkring dette, når behovet opstår. Tiden ændrer sig, og det er vigtigt at tilpasse efter de studerende og forskernes behov.

RUC og KB økonomifolk holder løbende møder med budgetopfølgning.

Udkast til årshjul:



4. PERSONALEJURIDISKE ASPEKTER

PERSONALEPOLITISK INDLEJRING PÅ RUC

Medarbejderne bliver omfattet af KB's personalepolitik, og det betyder at lokalaftaler og kutymer knyttet til RUC bortfalder. Personalet på biblioteket skal fortsat have mulighed for, at fastholde den rette tilknytning til RUC. Som følge af medarbejderinddragelsen i analyseprocessen er det afdækket, at der er en række emner, hvor tilknytningen til RUC har stor betydning for den enkelte medarbejders ligesom den fysiske lokation. Det er RUCs personaleforening, fysioterapi/zoneterapi, deltagelse i RUC arrangementer og temadage for ansatte samt RUCs ugentlige nyhedsbrev.

Der vil løbende blive set nærmere på mulighederne for at opfylde medarbejdernes ønsker til den lokale tilknytning til RUC.

KOMMUNIKATION OG MEDARBEJDERINDDRAGELSE

Der nedsættes en HR implementeringsgruppe, der vil sikre en tydelig kommunikationsstrategi, som understøtter en god overdragelse af medarbejderne til KB.

Efter hvert møde i HR implementeringsgruppen udarbejdes en mail med orientering af alle medarbejdere på biblioteket. Dagsordener, referater, mv., tilgængeliggøres via Teams. Der bliver løbende taget stilling til medarbejderinddragelse.