

# BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

## Samarbejdsudvalgsmøde fredag d. 29. april 2016

Kl. 13.00-16.00, Fib2-35

### A-siden

Birgitte Gregersen (formand),

Afbud: Henrik Find Fladjær (studielederobservatør), Charles Møller (CIP-observatør).

### B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Allan Næs Gjerding

Afbud: Michael Falk Hvidberg,

### Arbejds miljø

Jeanette Hvarregaard, Allan Næs Gjerding.

### Sekretær

Gro Villumsen

Desuden deltog Jørgen Stamhus i mødet som nyt medlem udpeget af djøf samt nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant med virkning fra 1. maj.

## Dagsorden

### 1. Godkendelse af dagsorden

Pkt. 8 udgår.

JLC efterspurgte en orientering om arbejdsdelingen mellem institutleder og viceinstitutleder. Det blev aftalt at der snarest udsendes orientering om dette.

### 2. Godkendelse af referat (Bilag 1 – ordinært møde d. 16. februar 2016; Bilag 2 – ekstraordinært møde d. 11. april 2016)

Begge referater blev godkendt.

### 3. Opsamling fra seneste møde

- Tilbud til adjungerede professorer og æresdoktorer (Bilag 3)

S-AMiU drøftede det fremsendte udkast med bemærkning om, at det også skal gælde adjungerede lektorer.

Derudover udtrykte S-AMiU ønske om, at der laves et tilsvarende dokument for emeritus og gæsteforskere. Det blev besluttet at et sådant notat udarbejdes til næste møde.

### 4. Meddelelser

#### a. Nyt fra FSU og HSU

**HSU:** Intet nyt fra HSU i forhold til sidste møde i S-AMiU. På det kommende møde i HSU vil der være evaluering af TAP-lønforhandlingen.

BG spurgte til om HSU kan arbejde for at der genindføres mulighed for interne opslag primært i forhold til TAP-stillinger.

**FSU:** FSU har diskuteret udvikling af ny kompetenceudviklingsstrategi for universitetet som helhed.

#### b. Nyt fra CIP-SU

Intet nyt.

#### c. Øvrige meddelelser

- Ændring i sammensætning af SU-AMiU pga. udnævnelse af Allan Næs Gjerding til viceinstitutleder. Djøf har udpeget Jørgen Stamhus, han er desuden valgt som ny arbejdsmiljørepræsentant.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

- *Danskundervisning for internationale medarbejdere og studerende*  
JLC: Bemærk at det er vigtigt, at vi også husker at tale dansk til vores udenlandske kolleger da de lærer mindst ligeså meget i forbindelse med den daglige tale, som de gør på kurserne.  
S-AMiU tog bilaget til efterretning.
- *Stillinger*  
BG orienterede om, at der er et antal TAP stillinger i opslag (tidligere konstituerede). Derudover har fakultetet givet tilladelse til at der laves et opslag om "et antal" stillinger indenfor det erhvervsøkonomiske område.
- Virksomhedsaftalen er nu underskrevet.

#### 5. Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen

Der har været afholdt psykisk rundring for TAP.  
For VIP afholdes rundring d. 17. maj.

#### 6. Opfølgning på MUS

BG gav en mundtlig orientering om status på Medarbejderudviklingssamtalerne.

BG har i foråret afholdt MUS med samtlige TAP-ansatte og har derudover haft en række enkeltstående MUS samtaler med VIP, primært i forbindelse med stillingsudløb. Næste skridt er systematisk afholdelse af MUS for medlemmerne indenfor forskningsgrupperne.

JLC spurgte til hvorvidt de møder som dekanatet planlægger at afholde med forskningsgrupperne skal betragtes som GRUS?

BG er ikke bekendt med planerne for disse møder.

JH spurgte til om der med fordel kan gennemføres GRUS i stedet for MUS.

#### 7. APV-handleplaner for det psykiske arbejdsmiljø

Der har været afholdt rundring for det psykiske arbejdsmiljø for TAP d. 16. marts og for VIP er der planlagt rundring d. 17. maj. Det blev foreslået at undersøge, om de psykiske rundringer næste år evt. kan ligge i forbindelse med institutseminaret, hvor der i forvejen er mødepligt for alle ansatte.

Punktet behandles nærmere i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

#### 8. Strategi 2016-2021

Punktet udgik.

#### 9. Institutseminar

S-AMiU drøftede dato, tema og nedsættelse af planlægningsgruppe og besluttet at institutseminaret i år er én dag og afholdes den sidste torsdag i september. Det blev foreslået at institutseminaret evt. afholdes på enten Comwell Hvide Hus eller Scandic.

BG kunne meddele at Christian Nielsen og Allan Næs Gjerding allerede har meldt sig til planlægningsgruppen.

S-AMiU besluttede at Jeanette og Nancy forsøger at finde to repræsentanter fra TAP.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

## 10. Temadrøftelse: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

S-AMiU gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Forud for mødet var udsendt materiale fra Universitetets arbejdsmiljøsektion samt resultater af den centrale trivselsundersøgelse. På mødet blev instituttets sygefraværstatistik desuden gennemgået. S-AMiU valgte at benytte arbejdsmiljøsektionens guide til gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

### Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år:

Den centrale trivselsundersøgelse for instituttet er på niveau med de øvrige SAMF-institutter. Ligeledes er sygefraværstatistikken på niveau med/lidt under resten af universitetet. JS gjorde opmærksom på at gennemsnittet for den private sektor er 6,1 %, så vi ligger også her på niveau.

Der har været problemstillinger i forhold til organiseringen på TAP-området, hvilket har ført til at nogle af tiltagene er trukket tilbage.

Identificerede problemstillinger i forhold til det fysiske arbejdsmiljø er blevet behandlet i S-AMiU og der er udarbejdet handlingsplaner for de problemer der ikke kunne afhjælpes på stedet.

### Arbejdsmiljøets tilstand netop nu, den aktuelle tilstand efter runderingerne:

Resultaterne af den fysiske rundering er blevet behandlet i S-AMiU hvor der også bliver fulgt op på handlingsplanerne.

Derudover var der i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse fokus på de ting, som kom frem i forbindelse med den psykiske rundering for TAP, da de psykiske runderinger for VIP ikke var gennemført på tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

ANG præsenterede resultaterne fra TAP runderingen på det psykiske arbejdsmiljø. Plancherne fra den psykiske TAP rundering udsendes sammen med referatet.

S-AMiU bemærkede at resultaterne af den psykiske rundering for TAP særligt giver anledning til følgende opmærksomhedspunkter:

- a. Arbejdsbelastning
- b. Gensidig respekt

I forhold til punkt a blev det foreslået, at der kigges på at (i) reducere arbejdsbelastningen og (ii) specialisere sig, så man ikke skal være inde i alle systemer.

Derudover blev det fremhævet, at det er vigtigt, at der er nogen der er opmærksomme på at assistere i forbindelse med prioritering. Det kunne være en opgave for studienævnsformænd?

Endeligt blev der gjort opmærksomt på, at der kan være behov for at det kommunikeres klart til folk, hvilken ret ansatte har på information og type og varighed af kollegaers sygdom.

Vedr. punkt b blev det i forbindelse med den psykiske rundering klart, at der er en positiv udvikling i gang i forhold til den gensidige respekt, men at det er et område, der skal følges.

Endelig handlingsplaner udarbejdes, når resultaterne fra de psykiske runderinger for VIP foreligger.

## 11. Eventuelt

Intet under eventuelt.

# Grp. 1.

- Umiddelbart intet negativt, men....
- Medlindflydelse + frihed under ansvar.
- Fokus: Respekt for hinandens arbejde

# POSITIVT



- FRITHED UNDER ANSVAR
- MEDINDFLYDELSE
- HJÆLP TIL HINANDEN
- ÅBENTHED/MANDAGSMØDER
- ANDRING I POSITIV RETNING

- TEAMSTRUKTUR
  - INGEN INDFLYDELSE
  - NEGATIVITET
  - DÅRLIG STEMNING
- STOP !!
- BEARBEJDELSE
- 

# NEGATIVT

- TONEN / MISTILLID TIL HINANDEN

# PRIORITERING AF TEMA

- BEDRE TONE / KOMMUNIKATION
- RELATIONER / TILLID TIL HINANDEN
- ÅBENTHED
- HJÆLPE PÅ PRESSEDE ~~XXXXXXXXXX~~ KOLLEGAER
- FRITHED UNDER ANSVAR.

## Negative ☹

Mangel på tætte samarbejdsrelat

Frustration over flaskehalse

Stemming

Fokus på hvor travlt vi har.

## Positive ☺

Frihed under ansvar

Bred kontaktflade

Gode til at fejre ting

Glad for opgaver

## Erinner / Temaer

Respekt for hinandens arbejde

Husk "dagligt" at fremhæve gode ting.

## Negativt:

- For mange arbejdsopgaver
- mange sygemeldinger → korthuset vælter
- Ledelsen bør tage ansvar / opgavefordeling
- Ikke tid til personlig udvikling
- Manglende kommunikation fra ledelsen

## Positivt:

- Ansvar for egne arbejdsopgaver
- Frihed under ansvar

Ledelsens ansvar for at fordele arbejdsopgaver  
især ved sygemeldinger



# Negativ

- studierekretærer opdelt i 2 bygninger (A&B 2+4)

balance m/m. arbejds-  
mængde og ressource

- tillid og respekt
- støtte og anerkendelse
- kommunikation og ~~...~~

# Positiv

- planlægning af arbejde
- ansvars og opgavefordeling
- medindflydelse

- meningsfuldhed og engagement

- faglig og personlig udvikling
- krav og forventninger

- samarbejde m/m. medarbejdere
- samarbejde m/m. ledelse og medarbejdere

# BILAG 2

# Principper for tilbud til Adjungerede lektorer og professorer, æresdoktorer samt gæsteforskere på Institut for Økonomi og Ledelse

---

I forbindelse med udnævnelse af adjungerede lektorer og professorer samt æresdoktorer på instituttet har der ved flere lejligheder været efterspurgt hvilke tilbud/services en sådan udnævnelse afstedkommer. Dette gælder også for gæsteforskere der opholder sig på instituttet i en længere periode. Nedenfor præsenteres de generelle tilbud til adjungerede lektorer og professorer, samt æresdoktorer tilknyttet Institut for Økonomi og Ledelse. Derudover præciseres tilbud til gæsteforskere samt forventninger til de forskningsgrupper, der er vært for gæsteforskeren.

## Adjungerede lektorer -professorer samt æresprofessorer

### E-mail

Alle adjungerede lektorer -professorer samt æresdoktorer tilknyttet institut for Økonomi og Ledelse får oprettet en aau-mail. Oprettelsen af aau-mail er en forudsætning for online adgang til diverse faciliteter (ex. online biblioteksadgang), samt registrering af publikationer i VBN.

### Adgang til biblioteksfaciliteter

Adjungerede professorer og æresdoktorer tilbydes adgang til bibliotekets onlinefaciliteter.

### Oprettelse i VBN

Det forventes at den forskningsgruppe hvor den pågældende adjungerede professor er tilknyttet sikrer at vedkommende er korrekt oprettet i VBN.

### Visitkort

Såfremt det ønskes kan der udstedes standardvisitkort fra Institut for Økonomi og Ledelse.

### Arbejdsplads

I forbindelse med besøg stilles en arbejdsplads til rådighed. Det kan ikke garanteres, at det er den samme arbejdsplads fra gang til gang ligesom det også må forventes at der kan være tale om et delekontor.

### Sekretærbistand

I forbindelse med besøg vil der blive stillet sekretærbistand til rådighed på samme vilkår som fastansatte. Da sekretærbistanden kun knytter sig til besøgsperioderne vil det typisk være assistance i forbindelse med udlevering af gæstekort, hjælp til login i diverse systemer, net- og printeradgang.

## Rejser og øvrige udgifter

Rejser og øvrige udgifter dækkes kun efter konkret aftale.

## Aflønning

Jf. "Bekendtgørelse om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor" er titlen ikke forbundet med aflønning. Honorering af ordinære arbejdsopgaver er fortsat mulig, men vil altid kun ske efter nærmere aftale.

## Gæsteforskere

### Arbejdsplads

I forbindelse med besøg stilles en arbejdsplads til rådighed. Det kan ikke garanteres, at det er den samme arbejdsplads under hele opholdet ligesom det også må forventes at der kan være tale om et delekontor.

### Rejser og øvrige udgifter

I udgangspunktet dækker gæsteforskeren selv alle udgifter. Rejser og øvrige udgifter dækkes således kun efter konkret aftale.

### Sekretærbistand

I forbindelse med ophold vil der blive stillet sekretærbistand til rådighed i forbindelse med udlevering af gæstekort, hjælp til login på gæste Wifi samt assistance i forbindelse med mindre printeropgaver.

### Bolig

Det er gæsteforskerens eget ansvar at finde en bolig i forbindelse med sit ophold. Forskningsgruppesekretæren kan være behjælpelig med at forespørge på AAU-boligkontoret om der er ledige boliger. Hvis dette ikke er tilfældet, ellers hvis gæsteforskeren ikke ønsker at benytte den tilbudte bolig, er det gæsteforskerenes eget ansvar at finde indkvartering.

### Forventninger til forskningsgrupperne

Det forventes at forskningsgrupperne kun accepterer henvendelser om gæsteforskerophold, hvis forskningsgruppen vurderer at et ophold vil være en fordel for såvel gæsten som forskningsgruppen. Forskningsgruppen forventes således at afholde et seminar eller gæsteforelæsning i forbindelse med opholdet.

## Emeritus

Emeritusordningen indgår som en del af universitetets seniorpolitik. I forbindelse med tilknytning af Professor og Lektor Emeritus på Institut for Økonomi og Ledelse indgås aftale der præciserer vilkår for den enkelte. En sådan aftale tager udgangspunkt i Det Samfundsvidenskabelige Fakultets opstillede Principper for tilknytning af Professor og Lektor Emeritus.

[http://www.intranet.fak.samf.aau.dk/digitalAssets/94/94223\\_professor-emeritus.pdf](http://www.intranet.fak.samf.aau.dk/digitalAssets/94/94223_professor-emeritus.pdf)

# BILAG 3

From: [Joanette Hværsgaard](#)  
To: [Birgitte Gøsgesen](#); [Allan Næs Gjerding](#); [Jørgen Stambus](#); [Gro Stengaard Villumsen](#)  
Subject: FW: Invitation til AAU's arbejdsmiljøkonference 2016 d. 27. september  
Date: Thursday, June 16, 2016 2:02:57 PM  
Attachments: [AAU's arbejdsmiljøkonference 2016.ics](#)

Gro, vil du sende ud til SU?

From: Lars Brodersen  
Sent: 16. juni 2016 13:50  
To: Lars Brodersen  
Subject: Invitation til AAU's arbejdsmiljøkonference 2016 d. 27. september



#### Kære arbejdsmiljøansvarlige leder og arbejdsmiljøkontaktpersoner

Arbejdsmiljøsektionen vil på vegne af HAMIU invitere til [AAU's arbejdsmiljøkonference 2016, som finder sted 27. september](#), og samtidig opfordre til, at du tilmelder dig og din arbejdsmiljøorganisation – og meget gerne udbreder muligheden for deltagelse til SU og andre interesserede.

Tilmelding sker ved at skrive til [arbejdsmiljosektion@adm.aau.dk](mailto:arbejdsmiljosektion@adm.aau.dk). Sæt arrangementet i din kalender vha. vedhæftede kalenderassistent, og send gerne opfordring og kalenderassistent videre i din arbejdsmiljøorganisation og SU. Efter sommerferien vil de tilmeldte få mulighed for at tilmelde sig en workshop.

#### Hvorfor Arbejdsmiljøkonference?

Arbejdsmiljøkonferencen er årets mulighed for, at hele AAU's arbejdsmiljøorganisation kan mødes, se hinanden, og ikke mindst drøfte vigtige emner af fælles interesse. I år tager konferencen udgangspunkt i den ambitiøse og flotte "Vision 2020 for det psykiske arbejdsmiljø på AAU", som HAMIU og HSU har udarbejdet i fællesskab ([klik her](#)).

Vi skal nu og i de kommende år drøfte, hvordan vi kommer her fra, hvor vi er nu, hen i nærheden af det billede, som visionen tegner for 2020. Den diskussion starter vi på arbejdsmiljøkonferencen d. 27. september. Deltagere på konferencen har alle muligheder for at påvirke det kommende arbejdsmiljøarbejde.

#### Programmet er under finpudsning og ser således ud ([klik her for at hente programmet som PDF](#))

- *Uddeling af AAU's arbejdsmiljøpris 2015 og hædning af modtageren og de øvrige kandidater*
- *Præsentation af "Vision 2020 for det psykiske arbejdsmiljø på AAU" ved rektor*
- *To hovedtalere med udgangspunkt i visionen; fremtidsforsker Marianne Levinsen og professor Svend Brinkman*
- *Paneldebat om visionen med rektor Per Michael Johansen, direktions- og HSU-medlem Lars Hvilsted Rasmussen, HAMIU-næstformand Ole Busck og professor Svend Brinkman og forhåbentlig livlig deltagerinvolvering fra salen.*

#### Efter plenum vil der være tre parallelle workshops

- I. *Se signallerne ved din stressede kollega - naviger i fjolsomt farvand.* Psykolog, Winnie Rasmussen vil fortælle om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Winnie har med sin erfaring fra bl.a. Arbejdsmedicinsk Klinik stor indsigt i, hvad arbejdspladsen bør arbejde med før, under og efter en stresssygemelding.
- II. *Løsningsfokuserede dialoger i opv-arbejdet - fra reagerende til fremmende arbejdsmiljøarbejde.* Specialkonsulent og erhvervspsykolog Jonas Funch vil give en introduktion til, hvordan du kan facilitere arbejdsmiljøprocesser med fokus på løsningsmønstre og tage de første skridt i retning – fra handleplan til handling.
- III. *Bygninger og mennesker i 2020.* Hvad vil vi lægge vægt på, og hvordan indretter vi os? SBI vil guide os gennem emnet med proaktiv deltagerinvolvering.

Sidste år var vi 130 deltagere på AAU's første arbejdsmiljøkonference. I år skulle vi gerne nå op over de 150 deltagere.

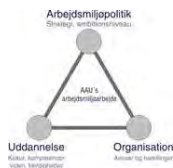
Venlige hilsner  
Lars & Tanja  
(planlægningsgruppen)



AALBORG UNIVERSITET

Lars Brodersen  
Arbejdsmiljøsektionen (AMS)  
HR-afdelingen

Telefon: (+45) 9940 7214 | Email: [lbr@adm.aau.dk](mailto:lbr@adm.aau.dk) | Web: [www.hr.aau.dk](http://www.hr.aau.dk)  
Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 7F | 9220 Aalborg Øst



# BILAG 4

# UDKAST TIL APV-HANDLEPLANER (PSYKISK ARBEJDSMILJØ)

SU/AMIU, ONSDAG D. 22. JUNI 2016





# TAP problemstillinger

## Identificerede problemer:

Arbejdsbelastning herunder arbejdsfordeling ved længerevarende sygdom.

## Handleplan:

1. Øge grundnormeringen.
2. Understøtte teamsamarbejde med fokus på hvordan man bliver bedre til at fordele opgaver internt i teamet (sub-teams).
  - Aktivitet kunne være: Oversigt over funktionsafhængige opgaver og opgaver der er "ens" på tværs af teams og funktioner?
3. Koordineringsansvar lægges ud til studienævnsformænd.



# TAP problemstillinger (fortsat)

## Identificerede problemer:

- Gensidig respekt, dog rapporteres om en positiv udvikling.

## Handleplan:

1. Følge at den positive udvikling der er i gang fortsætter.



# VIP problemstillinger

## Identificerede problemer:

- Ph.d.er usikre på hvor de skal henvende sig i forskellige situationer.

## Handleplan:

1. Etablering af Ph.d. mentorordning, hvor en ældre ph.d. studerende eller ung adjunkt indenfor forskningsgruppen er behjælpelige med at afklare praktiske problemstillinger.
  - Evt. kan mentorordning indbygges som en del af den ph.d. studerendes formidlingsforpligtigelse.
2. Sikre at der afholdes karriereafklaringsamtale indenfor det sidste år af deres ph.d. forløb.



# VIP problemstillinger (fortsat)

## Identificerede problemer:

- Arbejdstid – manglende (sammenhængende) tid til forskning.

## Handleplan:

1. Problemstillingen er kompliceret og kan ikke alene løses på institutniveau. Der skal udarbejdes en plan for hvordan der kan sikres en bedre koordinering mellem forsknings- og undervisningsopgaver.
2. Institutlederen besøger forskningsgrupper og drøfter undervisningsportefølje.
3. Forskellige modeller drøftes med studienævnene, modulopbygning, skæv undervisningsbelastning over året, overundervisning i fem semester og undervisningsfri i sjette semester, tolærerordning.
4. Forsøg med blended learning og projekter indenfor områder man selv forsker i.



# BILAG 5

TAP-rundering

# Grp. 1.

- Umiddelbart intet negativt, men....
- Medindflydelse + frihed under ansvar.
- Fokus: Respekt for hinandens arbejde

# POSITIVT



- FRITHED UNDER ANSVAR
- MEDINDFLYDELSE
- HJÆLP TIL HINANDEN
- ÅBENTHED / MANDAGSMØDER
- ANDRING I POSITIV RETNING

- TEAMSTRUKTUR
  - INGEN INDFLYDELSE
  - NEGATIVITET
  - DÅRLIG STEMNING
- STOP !!
- BEARBEJDELSE
- 

# NEGATIVT

- TONEN / MISTILLID TIL HINANDEN

# PRIORITERING AF TEMA

- BEDRE TONE / KOMMUNIKATION
- RELATIONER / TILLID TIL HINANDEN
- ÅBENTHED
- HJÆLPE PÅ PRESSEDE ~~XXXXXXXXXX~~ KOLLEGAER
- FRITHED UNDER ANSVAR.



## Negative ☹

Mangel på tætte samarbejdsrelat

Frustration over flaskehalse

Stemming

Fokus på hvor travlt vi har.

## Positive ☺

Frihed under ansvar

Bred kontaktflade

Gode til at fejre ting

Glad for opgaver

## Erinner / Temaer

Respekt for hinandens arbejde

Husk "dagligt" at fremhæve gode ting.

## Negativt:

- For mange arbejdsopgaver
- mange sygemeldinger → korthuset vælter
- Ledelsen bør tage ansvar / opgavefordeling
- Ikke tid til personlig udvikling
- Manglende kommunikation fra ledelsen

## Positivt:

- Ansvar for egne arbejdsopgaver
- Frihed under ansvar

Ledelsens ansvar for at fordele arbejdsopgaverne især ved sygemeldinger

# Negativ

- studierekretærer opdelt  
i 2 bygninger (A&B 2+4)

**balance m/m. arbejds-  
mængde og ressource**

- tillid og respekt
- støtte og anerkendelse
- kommunikation og ~~...~~

# Positiv

- planlægning af arbejde
- ansvars og opgavefordeling
- medindflydelse

- meningsfuldhed og  
engagement

- faglig og personlig  
udvikling
- krav og forventninger

- samarbejde  
m/m. medarbejdere
- samarbejde m/m.  
ledelse og medarbejdere

# VIP-rundering

# ① POSITIVT

- DIVERSITET
- FLEKSIBILITET
- SPÆNDENDE ARB. PLADS

- SELVORGANISERING OG  
- REALISERING

# ② NEGATIVT

- FLEKSIBILITET (TVEÆGGET SVÆRD)
- INDIVID-ORIENTERING / MANGLENDE FÆLLES ANSVAR (OG FÆLLES MÅL?) (FRAGMENTERING)

# ③ EMNE/TEMA

BALANCEN MLM  
LEDELSE

LEDELSE / SELV- /  
GPR

# GRUPPE 3:

## TEMAER:

- TÅ FORSKNINGSGR. TIL AT STØTTE OP OMKRING
- KARIEREVEJLEDNING

## POSITIVT:

- KOLLEGIALT SAMVÆR
- PLANLÆGNING AF EGEN TID
- MENINGSFULDT ARBEJDE

## NEGATIVT:

- USIKKERHED OMKRING KRAV/FØRVENTNINGER TIL YNGRE FORSKERE (KRITERIER)
- MANGLENDE VEJLEDNING
- BALANCE ML. KRAV/FOKUS PÅ KVALITET I UNDERVISNING OG RESOURCER (MØDSÆTNING)
- FOKUS PÅ PROCEDEURER TIL KVALITETSSIKRING FREMFOR FOKUS PÅ KVALITET!

2) PLADS TIL FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING  
FRILHED: IKKE REGISTRERET ARBEJDSSTED

LOKALT: GODTONE, RESPEKT, STØTTE OP OM FAGLIG UDVIKLING  
VIP/TAP RELATION → Gennem interaktion

1) RESSOURCE PLANLÆGNING

A) MÅLSTYRING: ARBEJDSSTED, BFI, FORSKNINGSUDGIFTNING  
MEN ISÆR TIMESTYRING

60% UNDELVISNING - STUDERENDE PRESSER  
- BESKYTTE SIG SELV - COWBOY TRICKS

40% FORSKNING + ALT ANDET - MANGE OPGAVER  
- EKSTERNE MEDLER  
RESULTAT: FRUSTRATION

B) EVALUERING - STUDERENDE: TVEJLSOM  
- ANTEKNER: SKREVET KRITIK

C) KOORDINATION: FENDE FOLK TIL OPGAVER UDEN  
PERSONALEANSVAR

D) KRAV: STILCINGSSKIFT UDEN SPECIFIKKE KRAV/MÅL

E) ROS?!

3) UBALANCE MELLEM OPGAVER OG TID

GR. 2

+ UNDERVISNING KAN  
(OFTE) LÆGGES VALGFRI

KONTROL IKKE OVERDREJET

TILLID & FRIHED

INGEN BEGRÆNSNINGER PÅ FAKTUELLE MIDLER (VIA)

GODE KOLLEGAER (NÅR DE MØDER OP!)

• ALT FOR LIDT TID TIL FØRSENING!

○ MANGLENDE INCITAMENT TIL GOD UNDERVISNING

MANGEL PÅ FÆLLES FØRSENINGSPROJEKTER + MESTERLÆRE

⇓  
TID & RAMMER FOR FØRSENING + MESTERLÆRE (IKKE KUN PA



# Ph.d. psykiske arbejdsmiljø

---

- 1)
- manglende synlig ledelse?
  - Hvor går man hen, når der er ... ?
  - Hvem har ansvaret?

- 2)
- DELPHI (organisations udsat)
  - Gode relationer

3) ANSVAR!

Ph.d

NEGATIVT:

FRAGMENTERING AF  
ARBEJDET

TORDENSKJOLDS SOLDATER  
+ MANGE D/VIP

MANGLENDE TILSTEDEVÆ-  
RELSE.

POSITIVT:

SAMARBEJDSKULTUR

STOR INDFLYDELSE PÅ EGET

ARBEJDE

13/16

# BILAG 6

# Institutstrategi

2016-2021

(UDKAST 19.05.2016)

Institut for Økonomi og Ledelse

Aalborg Universitet

# Indledning

Institut for Økonomi og Ledelse forsker og underviser indenfor erhvervsøkonomi, samfundsøkonomi og sundhedsøkonomi. Med en tyngde på de erhvervsøkonomiske og økonomiske fagområder er instituttets aktiviteter hovedsageligt knyttet til Det Samfundsvidenskabelige Fakultet men med stærke bånd til både Det Sundhedsvidenskabelige og Det Teknisk-naturvidenskabelige Fakultet. Med virkning fra årsskiftet 2017 rykker instituttets ingeniørfaglige forskningsgruppe (CIP) imidlertid ud af instituttet, og instituttets profil bliver herefter mere entydig samfundsvidenskabelig. Af samme grund relaterer instituttets strategi 2016-2021 sig primært til Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og aktiviteterne inden for sundhedsøkonomi i samarbejde med Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

Instituttets strategi 2016-2021 er knyttet op på Aalborg Universitets overordnede fælles strategi, "Viden for Verden", og Det Samfundsvidenskabelige Fakultets strategi 2016-2021. Både den fælles AAU-strategi og fakultetsstrategien sætter nogle overordnede mål og rammer for instituttets aktiviteter. Strategien på institutniveauet skal samtidigt ses i sammenhæng med de enkelte forskningsgruppers- og uddannelsers strategier. Formålet med instituttets strategi 2016-2021 er at understøtte aktiviteter og mål på tværs af de enkelte forskningsgrupper og uddannelser, således den enkelte aktivitet og den enkelte medarbejder på instituttet gives udviklingsmuligheder med blik for helheden.

Fælles for forskningsgrupperne på Institut for Økonomi og Ledelse er, at problembaseret læring (PBL) er udgangspunktet for forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Det sikrer, at der altid er et tæt samspil mellem teori og praksis. og at der arbejdes ud fra en konstruktiv-kritisk tænkning.

Instituttets strategi 2016-2021 er organiseret i 4 sammenhængende hovedafsnit:

1. Forskning og forskeruddannelse (PhD)
2. Forskningsbaseret undervisning og PBL
3. Netværk og eksternt samarbejde
4. Arbejds miljø og studiemiljø

Til hvert hovedtema er der opstillet strategiske mål og udarbejdet handlingsplaner for perioden 2016-2021. Handlingsplanerne evalueres og opdateres løbende henover perioden.

Vedttaget på Institutrådsmøde den 26. maj 2016.

## **Vision**

*Institut for Økonomi og Ledelse skal være et innovativt, engageret og attraktivt læringsmiljø, hvor der arbejdes ud fra en konstruktiv-kritisk vinkel på økonomi og ledelse med henblik på at bidrage til excellent forskning, uddannelse og løsning af erhvervs- og samfundsmæssige udfordringer lokalt, nationalt og globalt.*

*Innovativ handler om:*

- At være nyskabende indenfor forskning og uddannelse
- At videreudvikle PBL-modellen i relation til undervisning, forskning og eksterne samarbejder.
- At afprøve nye samarbejdsmodeller, undervisningsformer og forskningsområder på tværs af fagligheder, organisatoriske enheder og traditioner.

*Engageret handler om:*

- At levere undervisning og vejledning af høj kvalitet.
- At formidle forskningsresultater lokalt, nationalt og internationalt
- At bidrage med forskningsbaseret viden i den offentlige debat.

*Attraktiv handler om:*

- At sikre et studie- og arbejdsmiljø med høj faglig kompetence, trivsel, engagement og arbejdsglæde.
- At sikre aktive forskningsgrupper, der bedriver forskningsbaseret undervisning.
- At forskningsgruppernes medlemmer er efterspurgte samarbejdspartnere.

# Forskning og forskeruddannelse (PhD)

I relation til forskning og forskeruddannelse (PhD) har instituttet opstillet mål for:

1. Udvikling og evaluering af instituttets forskningsgrupper
2. Publicering og formidling
3. Hjemtagning af eksterne midler og deltagelse i (tværfaglige) større forskningsprojekter
4. Talentpleje
5. Forskeruddannelse

## 1. Udvikling og evaluering af instituttets forskningsgrupper

Instituttets ansatte VIP er alle organiseret i forskningsgrupper. Enkelte forskere er medlem af mere end én forskningsgruppe.

Instituttets forskningsgrupper er meget forskellige i forhold til forskningsfokus, størrelse målt på antal medlemmer, omfang af eksterne midler, antal PhD-studerende, undervisningsopgaver, internationalisering, grad af konsolidering m.v.

### **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for udvikling og evaluering af instituttets forskningsgrupper:**

- Instituttet vil i løbet af perioden evaluere Instituttets forskningsprofil m.h.p. at udpege eventuelle nye forskningsindsatser.
- Alle forskningsgrupper har udarbejdet en strategi for gruppens udvikling og faglige profil, en plan for relevant intern eller ekstern forskningsgruppeevaluering samt gennemført en første runde forskningsgruppeevaluering.
- Der udarbejdes en langsigtet rekrutteringsplan på institutniveau under hensyn til undervisningsbehov og forskningsgruppernes strategiske udvikling.

## 2. Publicering og formidling

Publicering og formidling vægter tungt i forskernes individuelle karriereforløb, hvor publikationer og citationer bl.a. indgår i vurdering af stillingsansøgninger og ansøgninger til eksterne midler. På institutionsniveau indgår publicering i diverse evalueringer, akkrediteringer og internationale rankingopgørelser, ligesom andelen af BFI-udløsende publikationer også indgår i tildeling af basisforskningsmidler til Universitetet.

Særligt yngre forskere i starten af deres forskningskarriere kan have behov for assistance til at få udviklet personlige publiceringsstrategier for deres videre forskerkarriere. Instituttet vil derfor udvikle og understøtte initiativer, der bidrager til, at forskning bliver publiceret og formidlet både nationalt og internationalt via anderkendte og velrenommerede tidsskrifter og forlag indenfor det pågældende forskningsfelt. Samtidig er det vigtigt at sikre, at relevant forskning også bliver formidlet til en bredere offentlighed.

### **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for publicering og formidling:**

- Instituttets samlede antal publikationer pr forskningsårsværk øges i perioden.
- Instituttet udbygger den nødvendige infrastruktur og support til at understøtte publicering og formidling af instituttets forskning, herunder midler til sprogrevision, publiceringsværksteder særligt

målrettet yngre forskere, seminaraktiviteter, konferencedeltagelse og arrangementer med deltagelse af eksterne samarbejdspartnere.

### **3. Hjemtagning af eksterne midler og deltagelse i større (tværvideenskabelige) forskningsprojekter**

Gennem de seneste år er tildelingen af basisforskningsmidler kommet under pres. Eksterne forskningsmidler bliver i fremtiden nødvendige for at fastholde forskningstiden og for at finansiere nye PhD- og postdoc-stillinger, TAP-støtte, rejse- og udstyrsmidler og øvrige udgifter knyttet til forskningsaktiviteter.

#### **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for hjemtagning af eksterne midler:**

- Instituttets samlede projektportefølje målt på forbrug på eksternt finansierede projekter skal være vokset til ca. 20 mio. kr. ved udgangen af 2021.
- Instituttet deltager i mindst et af universitetets tværvideenskabelige forskningsprojekter.
- Instituttet etablerer mekanismer og incitamenter på individ- og forskningsgruppeniveau til understøttelse af ekstern funding-aktiviteter.
- Instituttet får styrket de interne kvalitetssikringsprocedurer for eksterne forskningsansøgninger, herunder systematisk opsamling af tilbagemeldinger

### **4. Talentpleje**

Der er på alle niveauer i universitetsverdenen et voksende fokus på talentpleje – særligt i forhold til udvikling af forskningstalenter. Instituttet ønsker at gøre talentplejen bredere.

#### **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for talentpleje**

- Instituttet vil understøtte flere forskellige typer af talenter, så den samlede talentpleje afspejler diversiteten i instituttets aktiviteter, herunder forskning, undervisning, netværk, og funding.

### **5. Forskeruddannelse (PhD)**

Forskeruddannelse er tæt knyttet til forskningsgruppernes aktiviteter og er en central rekrutteringskanal til besættelse af faste stillinger i en række forskningsgrupper. Et stabilt højt indtag af PhD-studerende er vigtigt for instituttets fortsatte udvikling og for, at faste stillinger på sigt kan besættes.

#### **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for PhD området:**

- At det samlede PhD-optag i strategiperioden som minimum fastholdes på 2015 niveau.
- At samtlige PhD-studerende oplever at være en del af et velfungerende fagligt og socialt miljø såvel forsknings- som undervisningsmæssigt.
- At instituttet udvikler minimum ét nyt PhD-kursus, som er obligatorisk for PhD-studerende på instituttet.



# Forskningsbaseret undervisning og PBL

I løbet af 2016 etableres en selvstændig skole for HD og MBA sidestillet med Skolen for Økonomi og Erhvervsstudier. Formålet er at styrke instituttets efter- videreuddannelsesaktiviteter.

Skolen for Økonomi og Erhvervsstudier har udarbejdet strategi- og handlingsplan for de enkelte uddannelser og Skolen som helhed for 2015-2020. Tilsvarende skal der udarbejdes strategi- og handlingsplan for den nye skole. Det er vigtigt, at instituttets forskningsstrategi og de enkelte uddannelsers udviklingsplaner koordineres for at understøtte den forskningsbaserede undervisning og for at sikre, at instituttets stillingsudbygning er relevant for både undervisning og forskning. Der er især tre områder, som kræver øget fokus i strategiperioden: For det første håndtering af de udfordringer, som en høj andel af DVIP på udvalgte uddannelser/semestre giver i forhold til at sikre forskningsbaseret undervisning og anvendelse af PBL. For det andet den individuelle forskningstid på 40%, som er under pres fra ændrede undervisningsnormer, relativ lav fastlærerdækning på enkelte uddannelse og reducerede basisforskningsmidler. For det tredje videreudvikling af PBL og e-learning.

## **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for forskningsbaseret undervisning og PBL:**

- Samtlige DVIP med mere end 100 timers undervisning pr. undervisningsår er tilknyttet en forskningsgruppe og tilbudt universitetets grunduddannelse inden for PBL.
- Instituttet har i samarbejde med Skolen for Økonomi og Erhvervsstudier og den nye Skole for HD og MBA gennemført principper for tilrettelæggelse af forskningstid og undervisningstid, så der sikres bedst mulige rammer for sammenhængende forskningstid.
- Der gennemføres en række pilotprojekter indenfor fornyelse af PBL og e-learning, og de mest lovende projekter implementeres i perioden.

## Netværk og eksternt samarbejde

Instituttets forskere indgår i en lang række netværk og samarbejder på regionalt, nationalt og internationalt niveau. Netværkene spænder fra rene forskningsnetværk til erhvervsnetværk. Udgangspunktet for deltagelse i de forskellige netværk er altid, at deltagelse i netværket er fagligt relevant for den pågældende forsker og/eller forskningsgruppe.

Instituttets ansatte indgår ligeledes i en række samarbejder med private og offentlige organisationer. Disse samarbejder har ikke altid et forskningsmæssigt indhold på kort sigt, men kan alligevel være relevante, da de på sigt kan bidrage værdifuldt til både undervisnings- og forskningsaktiviteter. Til undervisning i form af gode cases samt gæsteforelæsere og praktiksteder til studerende, og til forskning i form af cases og samarbejdspartnere til kommende innovations- og forskningsprojekter. Instituttet vil derfor også fremover opfordre til at denne type af aktivitet indgår i forskningsgruppernes strategier.

### **Instituttet har i 2016-2021 følgende strategiske mål for netværk og eksternt samarbejde:**

- Instituttet vil udbygge og synliggøre samarbejdet med erhvervsliv og offentlige organisationer i de regioner hvor universitetet har sit virke.
- Forskningsgrupperne drøfter årligt deres portefølje af netværk og vurderer, om der er behov for ændringer.
- Alle forskningsgrupper har i samarbejde med instituttet udarbejdet og etableret en intern og eksternt kommunikationsstrategi, herunder opdaterede websider på individ- og gruppeniveau

# Arbejdsmiljø og Studiemiljø

Instituttet arbejder løbende med forbedring af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for VIP og TAP samt studiemiljø for de studerende.

## **Instituttet har i 2015-2020 følgende strategiske mål for arbejds- og studiemiljø:**

- Der skal sikres rammebetingelser til videreuddannelse af TAP og VIP.
- Der skal arbejdes med en bedre sammenhæng mellem undervisning, forskning og andre opgaver for den enkelte VIP.
- Der er synlighed omkring udviklingen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (del af APV-processerne).
- Studiemiljøet videreudvikles i samarbejde med instituttets tilknyttede skoler og studienævn

# Bilag

Selvstændige dokumenter, der skal ligge på intranettet og løbende evalueres:

- Oversigt over instituttets forskningsgrupper
- Handleplaner knyttet til de enkelte strategiske mål
- Status og opfølgning på handleplaner
- De enkelte forskningsgruppers strategier