

Udfordring	Svar	Handling	Ansvarlig	Andet
Utilstrækkelig kommunikation fra ledelsen	<p>Vi har på institutniveau implementeret en fast kommunikationsrutine med månedlige medarbejderkaffe-møder og månedlige nyhedsbreve som primære kanaler. Vi vil gerne opfordre til, at man prioriterer at komme til det møde</p> <p>Hjemmeside med ansvarsområder - Husk at det tager tid at implementere nye strukturer Task force hjemmeside</p> <p>Spørg, hvis der er noget du gerne vil vide :)</p> <p>Udvikling af procedure for timeopgørelse og lærerfordeling</p>	<p>Dette meldes ud på næste medarbejderkaffe og i nyhedsbrevet i December 2019 som sendes pr. mail</p> <p>Dette vises på slides på næste medarbejderkaffe, og det er tilgængeligt på intranettet Her kommer der snart momentum på strategiarbejdet Instituttleder, sektionsledere og resten af ledergruppen er altid fuldt tilgængelig</p> <p>Dette er sektionslederne i gang med, men er man i tvivl om sin undervisningsbyrde er det sektionslederen man skal gå til</p>		https://www.intranet.business.aau.dk/ledelse
Generel utryghed om ansættelse	mangler info om hvad utrygheden bunder i	Fortsat italesættelse af at vi ikke har usikkerheder her på instituttet ift. overgangsstillinger		
Omfang og usikkerhed om egne opgaver	Der er et større procedurearbejde i gang på studiesiden og i forhold til timeopgørelse og lærerfordeling. Det skulle gerne skabe overblik	Sektionslederne adresserer dette som en del af MUS og i samspil med FG-ledere På den administrative side arbejdes der i øjeblikket med hvad den nye team-struktur betyder for studie-TAP og hvordan dette udmøntes		
Manglende forståelse af værdien/nyttens af det ekstra ledelseslag Afvæntende i forhold til nytten	<p>Det nytter ved at give instituttlederen tid til at lave strategiarbejde, udvikle business school og deltage i møder samtidig med, at der er fokus på medarbejdere og der f.eks. kan afholdes mus</p> <p>Det nytter i forhold til at frigive forskningstid, fordi man ikke alene er ansvarlig for at sige ja eller nej til ekstra undervisning</p> <p>Det nytter i forhold til at blive hørt i ledergruppen</p> <p>Det nytter i forhold til, at ens personaleansvarlige har bedre indsigt i ens fagområde</p> <p>Det kommer til at nytte i forhold til hastigheden af behandlingen af henvendelser.</p> <p>Sektionsledere og områdeledere er altid kontaktbare. Kan du ikke finde dem, så ringe eller skriv en mail. De vil rigtig gerne hjælpe.</p>	<p>Dette kommunikerer til medarbejderkaffen</p> <p>Der er massere af handling og gode eksempler på dette allerede fra sektionsledernes side; de har virkelig taget hånd om alle relevante forespørgsler siden de trådte til 1. februar</p> <p>Sektionslederne tager ting med fra deres samtaler ind i ledergruppen og reaktionstiden på henvendelser er hurtig</p> <p>Ledelsen er meget tættere på og dermed mere tilgængelig</p> <p>Og det ser vi allerede mange tegn på; fx er vi på forkant med alle ansættelser der har udløb</p>		

Dele kontor med andre

Hvad er planen med de tomme lokaler

Der kommer 8 ph.d. studerene meget snart, som skal have et sted at sidde. Samtidig er der nogle stillinger i opslag både på VIP og TAP, som skal have lokaler tildelt. Ph.d. bliver primært placeret i lokalerne overfor frokoststuen i fib 11. Firm rykker i DCHs lokaler. Der skal disponeres flere grupperum - vi afventer en kvote fra fakultetet

I forhold til studieTAP er det et ønske fra TAPledelsen, at de skal sidde 2 og 2. Vi kan ikke vurdere om det har den ønskede effekt før det har været gennemtestet. Der vil derfor ikke blive revurderet før der har været en anseelig implementeringsperiode.

Hvem har bestemt, at vi sidder som vi gør?

Antallet af kontorer er udstukket fra institutlederen. Personfordelingen har hhv. områdeledere og forskningsgruppeledere stået for

Opsplitning af tidligere arbejdsteam

Dækker over opsplitning af teams i FG-regi på tværs af studie-/forskningssekretærene

Nye teams skal formes og komme til at virke. Vi tror på, at denne nye organisering er en fordel for hele instituttet på sigt