

Møde den: 31. maj 2016 kl. 13.30 - 15
Institut for Økonomi
2632-L261

Deltagere: Annia Hoffmeyer, Bibiana Paluszewska, Carsten Sørensen, Christel Brajkovic Mortensen, Finn Schøler, Lene Bavnbeek Enevoldsen, Niels Jørgen Relsted, Philip Finn Rising Nielsen

Afbud: Mogens Dilling-Hansen

Lene Hauschildt

Dato: 3. juli 2016

Direkte tlf: 871 53548

E-mail: lhauschildt@au.dk

Side 1/4

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Opfølgning på seneste referat

Der var ingen bemærkninger til referatet.

Carsten nævnte dog som supplement til det tidligere referat, at det er blevet besluttet at i forhold til at sikre medinddragelse ved VIP ansættelser på instituttet, vil professorats opslag fremadrettet blive drøftet med Torben M. Andersen og drøftet med Lars Relund ved øvrige VIP stillinger.

Desuden orienterede Carsten om, at der er opslået professorater inden for Accounting and Auditing samt Business Economics. Derudover er der ved at blive nedsat et bedømmelsesudvalg vedrørende adjunkturopslaget.

3. Organisering på Institut for Økonomi

Carsten orienterede LSU om, at sektionerne er på plads og er i gang. Carsten opfordrede til at tage fat i sektionslederen i videst muligt omfang. Instituttets hjemmeside er opdateret med sektionerne.

Carsten orienterede endvidere om, at d. 6. juni bliver der afholdt sektionslederseminar, hvor følgende emner vil blive drøftet: rekruttering, APV, undervisning, Talent Development, Eksterne midler og Instituttets og Aarhus BSS Strategi. Både Kristina Risom i sin rolle som uddannelseschef og Nabanita i sin rolle som Talentchef vil deltage på dagen i forhold til de områder, som de repræsenterer.

Carsten fortalte, at fra og med 2017 vil hver sektion/sektionsleder få eget budget. Det vil være administrativt vanskeligt at indføre nu, hvorfor det bliver i forbindelse med nyt budgetår 2017.

I forbindelse med budgettet orienterede Carsten desuden om, at budgettet ikke er så positivt som tidligere antaget. Instituttet skal spare 1 million, hvorfor Carsten slog fast, at det er nødvendigt med mådehold. Carsten understregede, at der stadigvæk skal ansættes på de igangværende opslag, men blot ikke i samme omfang som tidligere antaget.

Relsted supplerede i den forbindelse med, at dekanen har givet udtryk for, at Aarhus BSS grundlæggende har en fornuftig økonomi.

Herefter orienterede Carsten om, at der afholdes MUS på instituttet til efteråret. Det bliver de enkelte sektionsledere, som afholder MUS med medarbejdere i deres sektioner. Herudover afholder Bo Sandemann med Ph.d., Lene Enevoldsen med TAP, Preben Bo Mortensen med ansatte på Center for Registerforskning og Carsten holder med sektionslederne. Det er aftalt, at HR deltager på et sektionsledermøde og orienterer om afholdelse af MUS.

Herudover fortalte Carsten, at Center for Registerforskning har modtaget et Niels Bohr professorat på 30 millioner over 5 år.

4. APV

Carsten udleverede en powerpoint præsentation til LSU udarbejdet af Aarhus BSS Kommunikation med udtræk af hovedresultaterne for Institut for Økonomi. Relsted undrede sig over, at instituttet har haft en lav besvarelse. LSU drøftede mulige årsager til dette.

Herefter havde Carsten følgende kommentarer til resultaterne:

Overordnet er resultaterne fra den psykiske APV bedre end resultaterne fra APVen i 2012, hvilket er positivt. Carsten hæftede sig desuden ved, at resultaterne på Institut for Økonomi overordnet er fornuftige, trods den lange periode uden institutleder.

Dog gjorde Carsten klart, at det er uacceptabelt, at nogle medarbejdere oplever grov tone og mobning, og det skal der tages fat i. Lene tilføjede, at den grove tone ikke udelukkende kan optræde verbalt. Der bør også sættes fokus på, hvordan vi udtrykker os i vore mails til hinanden. Hvis nogle oplever, at de udsættes for uacceptabel adfærd fra andre, er det vigtigt, at de kontakter nærmeste leder, så der kan tages fat i problemet på et tidligt stadie.

I forhold til **trivsel** er stort set alle målinger bedre end 2012, og Carsten oplever ikke resultaterne som alarmerende. Dog fremhævede han, at han gerne ser, at der ved næste måling er flere medarbejdere, som føler, at de kan anbefale arbejdspladsen.

I forhold til spørgsmålene vedrørende **relation til kolleger** sagde Carsten, at han mener, at resultatet ikke er helt godt nok. Det er vigtigt, at instituttet opleves som en god arbejdsplads, hvor det er muligt at fremføre kritik. Bibiana bemærkede, at resultaterne på denne parameter er dårligere end 2012, og hun opfordrede til, at LSU overvejer, hvad der kan iværksættes.

Carsten påpegede desuden, at kun 50% af medarbejderne føler sig som del af et større socialt fællesskab. LSU drøftede i den forbindelse, om medarbejderne har brug for denne følelse. Der var enighed om, at der er stor forskel på den enkeltes behov for at være en del af et socialt fællesskab, og det er vigtigt ikke at tvinge medarbejderne til dette men sørge for, at det er en mulighed, og i hvert fald er det vigtigt, at alle oplever instituttet som en god arbejdsplads uanset hvilke behov man måtte have.

Bibiana sagde endvidere, at det er en mulighed, at der med dannelsen af de nye sektioner også dannes nye sociale konstellationer.

Annia påpegede, at resultaterne i forhold til **manglende anerkendelse** ikke er gode nok. Niels påpegede, at anerkendelse kan være mange ting, og det kan være manglende påskønnelse i form af lønforbedring. Bibiana påpegede, at mange medarbejdere også værdsætter et skulderklap. Carsten sagde endvidere, at netop anerkendelse er et indsatsområde både for instituttet og hele AU.

Herefter gennemgik Carsten tallene vedrørende oplevet ledelse. Hele Aarhus BSS scorer lavt på denne parameter og Institut for Økonomi i særdeleshed, hvilket Carsten begrundede i den specielle situation, instituttet har været i. Carsten konkluderede, at dette resultat skal være bedre næste gang.

Sidste punkt i Carstens gennemgang omhandlede arbejdsbyrde og stress. Tallene er for høje, og Carsten var tydelig angående, at der skal arbejdes med at få disse tal forbedret.

Herefter opsummerede Carsten, hvad han oplever, at instituttet skal se på: De fire overordnede temaer stress, god ledelse, anerkendelse både kollegialt og af ledelsen, god omgangstone (både i skrift og tale). Herunder skal instituttet have fokus på en højere svarprocent. At medarbejderne kan anbefale instituttet som arbejdsplads. At der ikke er medarbejdere, som føler sig ensomme, og at alle har mulighed for at være en del af et socialt fællesskab.

Herefter drøftede LSU, at temaet omgangstone (skriftlig og mundtlig) er vigtigt, da grov tone ikke er acceptabel. Dette gælder både i tonen mellem VIP og TAP, men også VIP imellem.

Carsten foreslog, at den videre drøftelse af APV ikke kun skal foregå i LSU men derimod i de enkelte sektioner, således drøftelserne bliver nærværende i forhold til det daglige arbejde. Dette var LSU enig i. Carsten nævnte, at han kan komme ud i sektionerne i forbindelse med drøftelserne.

Til sidst drøftede LSU behovet for særkørsler. Der vil blive bestilt en særkørsel, hvor VIP er inddelt i stillingskategorier, og en særkørsel ang. Besvarelser i forhold til danske og udenlandske medarbejdere.

5. Eventuelt

Der var ingen bemærkning under punktet eventuelt.

6. Næste møde

Der blev ikke aftalt tidspunkt for nyt møde.