

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| Psykisk Handlingsplan for arbejdspladsvurdering generelt for hele Institut for Datalogi | | | | | |
|---|--|-------------------------|-----------|---------|--|
| Indsatsområder | Tiltag | Ansvar (og evt Hjælper) | Prioritet | Frist | Status |
| IT understøttelse | O: Kortere responstid/opfølgning ved henvendelse til helpdesk | AU-IT | 1 | | I proces |
| | O: IT systemer bliver testet inden de bliver sat i drift | AU-IT | 1 | | |
| Fastholde arbejdsglæde | L: Fastholde at der afholdes frivillige sociale arrangementer for hele instituttet. - institutfester - øl i fredagsbaren, Kvindeløb, Marselisløb, DHL. - o.lign. | Institutedelsen | 2 | Løbende | Der er p.t. arrangeret julefrokost og sammenkomst ifm årsberetningen. En medarbejder i sekretariatet har det som en af sine opgaver at koordinere de forskellige løb (kvindeløb, Marselis og instituttets deltagelse i DHL) så det ikke løber ud i sandet. |
| | L: Kommunikationsfolkene blandt sekretariatet udarbejder en intern kommunikationsstrategi for at synliggøre arbejds gange, og sikre at medarbejdere får målrettet information, herunder gentænke mail alias'er | PR-udvalget | 2 | E2013 | Arbejdet er i gangsat d. 17. september 2013 og forventes afsluttet senest januar 2014 |
| | I: Fastholde at det interne nyhedsbrev ikke kun skal indeholde faktuelle informationer men også eksempelvis portrætter, hvor medarbejderne på CS viser hinanden hvem vi er, og hvad vi står for | Nyhedsredaktion | 3 | løbende | Er allerede etableret og nyhedsredaktionen arbejder på, at det også skal indholde andre grupper, eksempelvis studerende. Redaktionen arbejder på at få 1-2 studerende med i redaktionen. |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| Psykisk Handlingsplan for arbejdspladsvurdering specifikt for Datalogi fast-VIP | | | | | |
|--|---|--------------------------|-----------|---------|--|
| Indsatsområder | Tiltag | Ansvar (og evt Hjælper) | Prioritet | Frist | Status |
| <p>Udkørthed og stress</p> <p>Der er en stor forekomst (i tyverne) af udkørthed, og af at arbejdet er så omfattende, at det går ud over privatlivet. Resultater opleves ikke som gode nok pga travlhed. Det er uklart, om disse tal er et naturligt og sundt udtryk for at fastVIP er engagerede i deres arbejde, eller om det er udtryk for, at der arbejdes på en måde, der på længere sigt kan føre til stress og udbrændthed. Der har på instituttet tidligere været flere heldagsarrangementer omkring stress for denne gruppe, så der er nok først og fremmest brug for en indsats på organisations- eller sektorniveau omkring de videnskabelige medarbejders arbejdsbelastning.</p> | I: Sygemelding ved alvorlig udkørthed, sige nej til opgaver, husk at 80% ofte er godt nok. | Den enkelte. | 1 | Løbende | PIXI: Dette punkt skal understøttes ved at opfølgingsgruppen, som består af Olav Bertelsen, Susanne Bødker, Ira Assent og Jesper Buus Nielsen, tager initiativ til at producere en PIXI bog, hvor den enkelte medarbejder/Gruppe bibringes simple principper og gode råd. Udarbejdes med udgangspunkt i et lokalt oplæg, men med hjælp fra AMO/HR. |
| | G: Snak om arbejdsbelastning og udkørthed i grupperne. | Forskningsgruppe lederne | 1 | Løbende | PIXI (op cit) |
| | L: Tages med i MUS | Institutledelsen | 2 | Løbende | Er igangsat. Indgår i MUS samtaler |
| | O: Udredning: hvordan sikrer vi, at de videnskabelige medarbejdere ikke bliver stressede og brænder ud. | Universitets ledelsen | 1 | | Opfølgingsgruppen afsender brev til AMO/HR november, Olav Bertelsen tager det med til opfølgning i FSU ST. |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| | | | | | |
|---|--|---|---|-------------|---|
| Nærmeste leders rolle i faglig sparring og hjælp til prioritering | I: Opsøg sparring. Kræv hjælp til prioritering. Udvikling af nye opgaver kræver afvikling af andre. | Den enkelte | 1 | Løbende | PIXI (op cit) |
| Der var uklarhed om, hvordan tallene for nærmeste leders hjælp i forhold til prioritering og faglige problemstillinger skulle fortolkes. Medarbejderne i denne gruppe mener generelt, at de selv er kompetente, og at de ikke behøver hjælp. Spørgsmålet er imidlertid, om ikke alle medarbejdere har brug for faglig og prioriteringsmæssig sparring fra nærmeste leder. Det stigende antal eksternt definerede opgaver øger måske også behovet for hjælp til at prioritere. | L/O: Gennemføre en mere systematisk undersøgelse om hvorvidt medarbejderne mangler faglig sparring og hjælp til prioritering, senest ifm næste PAPV. | Tillidsrepræsentant og universitetsledelsen | 1 | Ultimo 2013 | Sættes på som diskussionsemne til december fast-VIP mødet. Opfølgingsgruppen laver et oplæg til diskussion. Olav Bertelsen rejser sagen i FSU. |
| | O: Udvikling af nye redskaber til ledere ift faglig sparring og hjælp til prioritering af nye opgaver. | Universitetsledelsen | 1 | | Opfølgingsgruppen tager det med i brevet til HR/AMO. |
| Anerkendelse, dialog og feedback (inkl åbenhed for kritik og nye ideer). | I: Den enkelte kan huske at gøre en indsats for at være mere anerkendende og både opsøge og give feedback. Kunne opdyrkes ifm januar seminar. | Institutledelsen. | 1 | løbende | Eksternt oplæg ifm Marts seminar. Inkluderer også oplæg om sprog. Opfølgingsgruppen planlægger seminaret og undersøger eksterne oplægsholdere hos HR/AMO, evt andre steder. |
| | G: I den enkelte forskningsgrupper og i fastVIP gruppen som helhed kan vi fokusere mere på dialog og debat. | Forskningsgruppe lederne | 1 | løbende | do. |
| | L: Institutledelsen kan fortsætte med at gå foran | Institutledelsen | 1 | løbende | Ingangsat |
| | O: Der er brug for et centralt arbejde på ST og AU, der fremmer udvikling af anerkendelse, dialog og feedback. | Universitetsledelsen | 1 | | Inkluderes i opfølgingsgruppens sammenskrivning, der sendes opad. |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| | | | | | |
|---|--|-------------------------|----------|----------------|---|
| <p>Fællesskab og bevidsthed om hvad andre laver</p> <p>Dette skal behandles på mange forskellige måder og niveauer. Under halvdelen oplevede anerkendelse for godt arbejde. Lige omkring halvdelen oplevede at der bliver lyttet og givet feedback. Der var omkring en trediedel og en fjerdedel der ikke oplevede imødekommenhed og fælles løsning af problemer. En tilsvarende andel oplevede ikke accept af kritik eller nye ideer.</p> | <p>L: Hvert år til januar seminaret fremlægger 2-3 af grupperne kort hovedpunkter i gruppens arbejde. I løbet af nogen år har alle været på.</p> | <p>Institutedelsen.</p> | <p>1</p> | <p>løbende</p> | <p>Opfølgingsgruppen rammesætter præsentationer fra grupperne, der løbende tages med på på FastVIP møderne. Start februar 2014.</p> |
| <p>Bevaring af interesse og engagement</p> <p>Interesse og engagement har traditionelt været et resultat af høj grad af autonomi hos det videnskabelige personale. Denne autonomi er under press.</p> | <p>L: Autonomi som primær ledelsesstrategi har været en succes på CS. Prioriteringer, fokusering og organisering af arbejdet er i høj grad lagt ud til de enkelte forskningsgrupper. Derved bevares ejerskab og ansvar hos de enkelte medarbejdere.</p> <p>O: Der er brug for et operationelt orienteret udredningsarbejde, der kan belyse, hvad der skaber engagement hos det videnskabelige personale.</p> | <p>Institutedelsen</p> | <p>1</p> | <p>løbende</p> | <p>Er allerede etableret.</p> |
| <p>Det hårde sprog</p> <p>På debatmødet i fast-VIP gruppen om PAPV 12 april 2013 blev det fremført at der på instituttet er for ringe viden om hvad kolleger fra andre grupper, og i nogle tilfælde egen gruppe, laver, og at der var for ringe følelse af fællesskab på instituttet. Der var for lidt fælles socialt liv på instituttet, og et til tider for barsk sprog. Problematikken er ikke klart nok beskrevet.</p> | <p>I: Tal pænt. Den enkelte har et ansvar for at omtale andre, også udenfor egen forskningsgruppe på en respektfuld måde. Ligeledes har den enkelte ansvar for at tale i et sprog, så den der tales til ikke føler sig nedvurderet, ekskluderet eller lignende.</p> | <p>Den enkelte</p> | <p>1</p> | <p>løbende</p> | <p>PIXI (op cit)</p> |
| | <p>L: Fælles kursus om hvordan man fremmer fællesskab gennem sprogbrug.</p> | <p>Instituteder</p> | <p>1</p> | <p>F2014</p> | <p>Opfølgingsgruppen vurderer om det evt. kan indgå i marts seminaret.</p> |

| Psykisk Handlingsplan for arbejdspladsvurdering specifikt for sekretariatet, Institut for Datalogi | | | | | |
|---|---------------|--------------------------------|------------------|--------------|---------------|
| Indsatsområder | Tiltag | Ansvar (og evt Hjælper) | Prioritet | Frist | Status |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|------------------|--|
| <p>Fastholde arbejdsglæde (på det personlige plan)</p> <p>a. Føler du dig godt tilpas på dit arbejde (100%) b. Føler sig som en del af et større socialt fællesskab (93%)</p> | <p>I: Det er vigtigt for sekretariatet af fastholde uformelle sociale arrangementer med henblik på at bibeholde fællesskabet i teamet</p> <ul style="list-style-type: none"> - fælles frokost, uformel kaffepause - arrangere en biograftur - privat grillaften - o.a. | Den enkelte | 1 | løbende | Er allerede etableret. Næste fællesarrangement er d. 14. november |
| <p>Fastholde arbejdsglæde (på det faglige plan)</p> <p>a. Indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde (100%) b. Anerkendelse (100%)</p> | <p>I/G: Tap'erne på CS tager initiativ til at mødes med personalet i AU fællesadministration i forhold til at optimere samarbejdet inden for de forskellige administrative områder: økonomi, HR, international center osv og vidensdeler omkring dette samarbejde på teammøder.</p> | Sekretariatsleder/ sekretariatet | 1 | løbende | Er allerede etableret. Flere af instituttets kontaktpersoner i AU fællesadministration er inviteret med til januarseminar. Derudover er der etableret et administrativt netværk på tværs af institutter på Science. |
| | <p>L: Sikre at sekretariatet er en del af medarbejderseminar (januarseminar) for faste medarbejdere og deltager i programmet, hvor det giver mening.</p> | Sekretariatsleder | 1 | Januar 2014 ff | Er allerede etableret |
| <p>Målrettet kompetenceudvikling</p> <p>a. Fremtidsudsigter ved jobbet (50%)</p> | <p>G/I: Gensidig planlægning og vidensdeling med henblik på kompetenceudvikling på teammøder</p> <ul style="list-style-type: none"> - sparring i forhold til kurser | Den enkelte | 2 | løbende | Er allerede etableret |
| | <p>G: Tydeliggøre kompetencemuligheder og fremtidige behov</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dette gøres i samarbejde med sekretariatsleder og evt. forskningsgruppeledere | Sekretariatsleder | 1 | løbende | Indgår i MUS |
| | <p>O: Tydelige karriereveje for TAP i organisationen</p> | Universitets- ledelsen | 2 | | Der er etableret en arbejdsgruppe på AU der arbejder på at beskrive karriereveje for TAP/AC-TAP på hele AU |
| | <p>G: Tydeliggøre sekretariatets kompetencer vha årlig revision af TRAM13, som er et opslagsværk, der beskriver hvilke services, der tilbydes af sekretariatet</p> | Sekretariatsleder | 3 | November 2013 ff | Revideres på teammøde ultimo oktober |
| <p>Faglig sparring VIP/TAP og TAP/TAP</p> | <p>G: Opfølgning af seminar med Søren Barlebo omkring det professionelle samspil mellem VIP og TAP</p> <ul style="list-style-type: none"> - der udarbejdes en opsamling af hvad der blev talt om i de forskellige grupper på seminaret - der udarbejdes en plan for, hvordan disse ideer til det professionelle samspil kan integreres i det daglige arbejde | Sekretariatsleder | 1 | E 2013 | TAP teamet lavede en mundtlig opsamling på teammøde. Den efterfølgende plan er, at den enkelte TAP-medarbejder løbende er dialog med de nærmeste VIP-medarbejdere ifm det professionelle samspil. Der vil foregå sparring på teammøderne i forhold til dette emne. |
| | <p>G: Forskningsledere inviteres med til forskningsgruppekoordinatorernes MUS</p> | Sekretariatsleder | 1 | Maj 2013 ff | Er allerede etableret |
| | <p>G: Teammøde minimum hver 14. dag</p> | Sekretariatsleder | 1 | løbende | Er allerede etableret |
| | <p>I/G: Formaliseret vidensdeling på fælles sekretariatsdrev</p> | Sekretariatsleder / den enkelte | 2 | løbende | Er allerede etableret, men overføres til ny platform og revideres ifm ny kommunikationsplan |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| Psykisk Handlingsplan for arbejdspladsvurdering specifikt for post docs og adjunkter, Institut for Datalogi | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|-----------|---------|--|
| Indsatsområder | Tiltag | Ansvar (og evt Hjælper) | Prioritet | Frist | Status |
| <p>Fremtidsudsigter og tryghed hos daglig ledelse</p> <p>Kun 56% er enige/delvist tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet.</p> <p>67% er enige/delvist enige i at de trygt kan henvende sig til den daglige ledelse.</p> | <p>G/L: Der skal etableres et kort obligatorisk møde, 1-2 måneder inde i postdocforløbet, med deltagelse af postdoc, dennes vært samt en gennemgående figur, f.eks., vice-instituttlederen for forskning.</p> <p>Sådan et fastlagt møde skal</p> <ul style="list-style-type: none"> - sikre at postdoc'en primært bruger sin arbejdstid på opkvalificerende arbejde - fungere som en forventningsafklaring omkring ansættelsen, - sikre et godt postdoc forløb for begge parter, - fungere som supplerer til MUS-møderne, der ikke altid afholdes. - udmunde i en kort skriftlig aftale (evt. email) om de primære arbejdsopgaver. <p>En sådan aftale kan bruges til stresshåndtering: hvis en postdoc overbebyrdes med arbejdsopgaver, kan disse genovervejes med udgangspunkt i aftalen.</p> | Vice-instituttleder for forskning | 1 | Løbende | Varetages af det ny-etablerede PostDoc udvalg under ledelse af Ira Assent. |
| | L: Udbrede kendskab til ansættelseskriterier for Fast VIP | Instituttleder | 2 | Løbende | Endelig version af ansættelseskravene er præsenteret på FastVIP møde og PostDoc møde i september. PostDoc udvalget har ansvar for den løbende formidling til nye postdocs. |
| <p>Anerkendelse</p> <p>69% bliver altid/næsten altid/ofte anerkendt for et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.</p> <p>Omvendt er 81% enige/delvist enige i at den daglige ledelse anerkender medarbejdernes arbejde.</p> | I: Det henstilles at de enkelte forskningsgrupper anerkender hinandens indsats i dagligdagen. Det være sig accepterede artikler, invitationer til program komitéer og lign. | Den enkelte | 2 | Løbende | Diskuteres i PostDoc udvalget |

**Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi**

| | | | | | |
|---|---|-------------------------------|---|--------------|--|
| Ensomhed 63% føler sig altid/næsten altid/ofte som en del af et større socialt fællesskab. 19% føler sig altid/næsten altid/ofte ensom i hverdagen på arbejdspladsen. | I: Sociale arrangementer lokalt på instituttet - der oprettes en Facebook gruppe for postdocs på instituttet. Denne skal fungere som et uformelt forum til at organisere sociale arrangementer, f.eks. et samlet besøg i instituttets fredagsbar, | Postdoc-gruppen | 1 | Løbende | Er allerede etableret |
| | L: Arranger postdoc/adjunkt retreat (evt. sammen med ph.d.-retreat). Et sådant arrangement ville dels have en social funktion (skabe sammenhold blandt postdocs/adjunkter, samt modvirke ensomhed.) og dels have noget gennemgående fagligt indhold (f.eks. præsentationsteknik, undervisningportefølje, etc.). | Institutedelse | 2 | Foråret 2014 | Varetages af PostDoc udvalget og afholdes sammen med PhD retreat. |
| | L/O: Udbrede information om boligsøgningshjælp til tilrejsende udlændinge - IC hjælper udenlandske post docs med den første boligsøgen. Dette skal tydeliggøres i velkomstbrevet til de udenlandske post docs. | Forskningsgruppe koordinatore | 2 | Løbende | Er allerede etableret |
| | O: Sociale arrangementer for postdocs/adjunkter på hovedområdet - Etablering af arrangementer på fakultets niveau. Her bør være rig mulighed for at møde ligesindende fra andre fagområder. | Fakultetsledelsen | 2 | | Diskuteres i PostDoc udvalget, der eventuelt kontakter hovedområdet. |
| Uønskede opgaver i forbindelse med centralisering af dele af administration og indførelse af nye IT-systemer 24% har fået uønskede opgaver efter omlægningen Kun 13% vurderer at implementeringen af IT-systemerne letter arbejdet væsentligt/letter arbejdet. | L: Det tydeliggøres hvilke ressourcer post docs og adjunkter kan få af sekretariat - man opfordrer de enkelte forskningsgruppekoordinatorer til at følge op på dette, så det sikres at alle er orienterede | Forskningsgruppe koordinatore | 1 | Løbende | Sekretariatsleder holder et oplæg på et kommende post-doc møde, hvor det bliver beskrevet, hvad sekretariatet kan hjælpe med |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| Psykisk Handleplan for arbejdspladsvurdering specifikt for ph.d.-gruppen, Institut for Datalogi | | | | | |
|--|--|---|-----------|------------------------------|---|
| Indsatsområder | Tiltag | Ansvar (og evt Hjælper) | Prioritet | Frist | Status |
| Lower the feeling of loneliness: <ul style="list-style-type: none"> • Feel they are part of a larger social community (66%) • Feel lonely in their everyday life at work (19%) | G: More information about the Junior Club | Junior Club formand/PhD administrator | 1 | nov-13 | New webpages have been created New working-group is being created. |
| | L: PhD lunches every third month | PhD Committee | 1 | ongoing | First PhD lunch was held Wednesday 2. october . At the meeting we (apart from having lunch and socialization) - discussed the purpose of the lunch-meetings - how and why - decided on how to renew the working group of the junior club |
| | L: Friday lectures'emphasize on the social stuff afterwards – eg. cake or chips and encourage to got to the Friday bar – not before - find out if Friday Lectures can move to Peter Bøgh Aud. Which is near the Friday bar | Seminar Committee | 1 | Ongoing | Mail sendt til Seminar Committee d. 20. sept. They will not change procedure, however, they will try to remember to announce the Friday Bar at the end. |
| Lower the stress level among PhD students <ul style="list-style-type: none"> • Feel work takes so much time and energy that it affects private life (28%) • Feel worn out (28%) • Know exactly what's expected of you at work (64%) | O: Suggestion of more courses like science teaching where PhDs from different departments participate - Time management course (relevant after ½ year of study and after) - Different personalities and their implications on teamwork | PhD School Follow up by Ann Eg Mølhave | 1 | Follow up January 2014 | Mail sent to Jes Madsen, Head of PhD school Bente Lyng Hansen, Team leader Nanna Maria Elgaard Pedersen, PhD Partner for Datalogi September 20, 2013, svar fra Jes Madsen d. 23. september "Tak for forslagene. Dem vil vi tage op i PhD Udvalget." |

**Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi**

| | | | | |
|--|---|----------|--|--|
| <p>O: Suggestion of a Science Day at ST (general talks by PhD students about what's hot in different research areas – not technical)</p> | <p>PhD School Follow up by Ann Eg Mølhave</p> | <p>3</p> | <p>Follow up January 2014</p> | <p>Op. cit</p> |
| <p>O: Web page with links to the event pages at other departments – eg with RSS feeds</p> | <p>PhD School Follow up by Ann Eg Mølhave</p> | <p>3</p> | <p>Follow up November 2013</p> | <p>Mail sent to Scitech communication on September 20, 2013 Reply on same date - they will make a page on http://scitech.medarbejdere.au.dk/aktuelt/arrangementer/ until the planned news module where it will be possible to require specific talk announcements is working.</p> |

**Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi**

| | | | | | |
|---|---|------------------------------------|----------|--------------------|--|
| <p>Inclusion of the PhDs as a separate group at CS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inform employees in time on upcoming decisions to be made (52%) • Make it possible for employees to involve in the decision making processes (30%) • Take the opinions of the employees into account (39%) • Clearly communicates the reasons for decisions (29%) • Outline clear goals (21%) | <p>L: Mentors for ALL new PhD students (not only for foreigners) and preferably not from the same research group</p> | <p>Research Group Coordinators</p> | <p>1</p> | <p>ongoing</p> | <p>Discussed in the PhD Committee on October 25. It will be difficult to find volunteers among PhD students from other groups to accept the role as a mentor. In the light of the other initiatives to bring PhD-students closer together (PhD lunches, improving the Junior Club) the committee decided that mentors should be found within the research group and that the research group coordinators should try to find mentors for Danish students also, especially for those who are new at AU. PhD administrator Ann Eg Mølhave has updated the work-procedures with this information.</p> |
| | <p>L: Welcome handbook/leaflet and box or chocolate or an AU or CS t-shirt for new employees - Make people aware of the psychological help offered by the university - Make people aware of the PhD house and their events - Information on Vitamin D deficiency for foreigners (a physical problem that affects you psychologically)</p> | <p>PhD Committee</p> | <p>1</p> | <p>Case closed</p> | <p>Discussed in the PhD Committee on October 25. The local webpages http://phd.au.dk/gradschools/scienceandtehnology/programmes/computerscience/ have been remarkably improved and since Spring 2013 there have been a lot of new initiatives at AU regarding welcoming new employees. PhD students are invited to welcome meetings at both International Center, AU-HR, GSST and at CS and all new employees should receive a welcome bag with welcome brochures via their research group coordinator. The PhD committee therefore finds that there is no longer a need for more welcome material.</p> |
| | <p>L: Implementation of the PhD plan as a tool to articulate the mutual expectations between PhD student and supervisor</p> | <p>PhD Committee</p> | <p>1</p> | <p>Case closed</p> | <p>It is up running.</p> |

Handleplan - PAPV 2012
Institut for Datalogi

| | | | | | |
|--|--|---------------|---|-------------|---|
| | L: Tour with presentation of administrative staff at the end of the local welcome meetings | PhD Committee | 1 | Case closed | Discussed in the PhD Committee on October 25. Since the best time to schedule local welcome meetings seems to be in the afternoon where the administrative staff have gone home it was decided to fill in an extra slide in the slide-show for the meeting with names, pictures and offices of important contact persons in the administration |
|--|--|---------------|---|-------------|---|