

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Generelt for hele Institut for Datalogi**

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Frist	Status
<b>IT understøttelse</b>	O: Kortere responstid/opfølgning ved henvendelse til helpdesk	AU-IT	løbende	Juni 2015: Fast åbningstid fra 9 - 13 hver dag opleves som en forbedring. Mange sager løses hurtigt, mens andre desværre opleves at tage lang tid, herunder visse dele af indkøb.
	O: IT systemer bliver testet inden de bliver sat i drift	AU-IT		Ikke umiddelbart nogle ændringer. Dog tegner AURAP positivt.
<b>Fastholde arbejdsglæde</b>	L: Fastholde at der afholdes frivillige sociale arrangementer for hele instituttet. - institutfester - øl i fredagsbaren, Kvindeløb, Marselisløb, DHL. - o.lign.	Institutledelsen i samarbejde med personaleforening	løbende	Nov. 2014: Der er etableret en personaleforening, som står for at arrangere events på instituttet. Første opstartsmøde var d. 15. maj 2014. Personaleforeningen vil arrangere ca. 4 arrangementer om året. Derudover vil personaleforeningen stå for gavekøb til runde fødselsdage (fra 40 år).
	L: Kommunikationsfolkene blandt sekretariatet udarbejder en intern kommunikationsstrategi for at synliggøre arbejdsgange, og sikre at medarbejdere får målrettet information, herunder gentænke mail alias'er	PR-udvalget	case closed	Kommunikationsfolkene på instituttet har gennemført interviews blandt medarbejdere på instituttet og har identificeret de kommunikative udfordringer på instituttet. Der er, i samarbejde med Formand for PR udvalget, Søren Poulsen og Sekretariatsleder, Annemette Hammer ved at blive udarbejdet en intern kommunikationsplan, som vil blive præsenteret i første omgang for ledelse og sekretariat juni 2014. Derudover er der, i samarbejde med Uddannelsesansvarlig på Institut for Datalogi, Gudmund Frandsen og Uddannelseskoordinator på Institut for Datalogi, Arne Jensen ved at blive udarbejdet en hjælp til nye undervisere, så de bliver bedre klædt på til de praktiske ting omkring undervisningen.  Juni 2015: Den interne kommunikationsplan er nu en del af det daglige administrative arbejde
	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	case closed	Det interne nyhedsbrev er blevet gentænkt og vil for fremtiden kun henvende sig til CS medarbejdere og studerende. Nyhedsbrevet vil i højere grad indeholde need to know information men også den gode historie, som anderkender et godt resultat eller lignende og samtidig informerer kollegaer om, hvad hinanden laver.  Juni 2015: Websitet for medarbejdere på CS er nu færdigt og integreret med det interne nyhedsbrev.

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

<b>Specifikt for Datalogi fast-VIP</b>				
<b>Indsatsområder</b>	<b>Tiltag</b>	<b>Ansvar (og evt Hjælper)</b>	<b>Frist</b>	<b>Status</b>
<b>Udkørthed og stress</b>  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.	I: Sygemelding ved alvorlig udkørthed, sige nej til opgaver, husk at 80% ofte er godt nok.	Den enkelte.	case closed	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. Maj 14: opfølgingsgruppen undersøger i løbet af foråret om det kan lade sig gøre at lave et brugbart skrift og beslutter på den baggrund enten at skrinlægge projektet eller at gennemføre det med færdiggørelse midt på efteråret.  Nov. 2014: Der pågår et løbende arbejde hos AUHR der relaterer sig til hensigten med dette tiltag, fx indenfor rammen arbejdspladskultur. Det vurderes på den baggrund hverken at være nødvendigt eller realistisk at gennemføre projektet på institutniveau. Dette skrinlægges herefter.
	G: Snak om arbejdsbelastning og udkørthed i grupperne.	AU HR	case closed	Nov. 2014: Arbejdspladskultur projekt hos AUHR (op cit)
	L: Tages med i MUS	Institutledelsen	løbende	Er igangsat. Indgår i MUS samtaler
	O: Udredning: hvordan sikrer vi, at de videnskabelige medarbejdere ikke bliver stressede og brænder ud.	Universitets ledelsen	case closed	Det vurderes at overvejelserne er taget med i handleplanerne for ST og for AU generelt på et niveau hvor det ikke, indenfor indeværende handleplan er muligt at fremme sagen yderligere.

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for Datalogi fast-VIP (fortsat)**

<p><b>Nærmeste leders rolle i faglig sparring og hjælp til prioritering</b></p> <p>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.</p>	<p>I: Opsøg sparring. Kræv hjælp til prioritering. Udvikling af nye opgaver kræver afvikling af andre.</p>	Den enkelte	case closed	Nov. 2014: Arbejdspladskultur projekt hos AUHR (op cit)
	<p>L/O: Gennemføre en mere systematisk undersøgelse om hvorvidt medarbejderne mangler faglig sparring og hjælp til prioritering, senest ifm næste PAPV.</p>	Tillidsrepræsentant og universitetsledelsen	case closed	Behovet for faglig sparring blev behandlet ved en workshop for fast-VIP i december 2013. Det kunne med stor klarhed konstateres at der på instituttet er en god tradition for faglig sparring i grupperne og at institutledelsen typisk formår at hjælpe med konkrete prioriteringer, fx ifm overtagelse af store kurser. På den baggrund anses punktet for afsluttet
	<p>O: Udvikling af nye redskaber til ledere ift faglig sparring og hjælp til prioritering af nye opgaver.</p>	Universitetsledelsen	case closed	Der er fokus på problemet på universitetsniveau, så det vurderes ikke at have nogen effekt at gøre yderligere i denne handleplan.
<p><b>Anerkendelse, dialog og feedback</b> (inkl åbenhed for kritik og nye ideer).</p>	<p>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.</p>	Institutledelsen.	case closed	<p>Der afholdes et anerkendelses-seminar i semesterpausen i oktober 2014, Olav Bertelsen arbejder sammen med Annemette Hammer og opfølgingsgruppen på at finde egnede oplægsholder(e).</p> <p><b>Juni 2015: Det har ikke været muligt at finde oplægsholdere der på en fornuftig måde kunne bidrage. For delvist at dække behovet har der været et længere indlæg med Skuespiller og Coach Jens Aretzen på fastvipseminar i foråret 2015 der havde fokus på relationskompetencer og selvforståelse. Det er vurderingen at dette har udfyldt behovet så vidt det har været muligt inden for indeværende handleplan. Punktet er herefter afsluttet. KOMMENTAR TIL OPSAMLING: Der er et klart fortsat behov ift anerkendelse som endnu ikke ikke tilfredsstilles af de centrale AU tiltag.</b></p>
	<p>G: I den enkelte forskningsgrupper og i fastVIP gruppen som helhed kan vi fokusere mere på dialog og debat.</p>	Forskningsgruppelederne	case closed	<p>Behovet er rejst i fast-VIP gruppen, og vil yderligere sat i fokus ved anerkendelses-seminaret.</p> <p><b>Juni 2015: Afsluttet: se ovenfor</b></p>
	<p>L: Institutledelsen kan fortsætte med at gå foran</p>	Institutledelsen	case closed	
	<p>O: Der er brug for et centralt arbejde på ST og AU, der fremmer udvikling af anerkendelse, dialog og feedback.</p>	Universitetsledelsen	case closed	Der er fokus på problemet på universitetsniveau, så det vurderes ikke at have nogen effekt at gøre yderligere i denne handleplan.

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for Datalogi fast-VIP (fortsat)**

<p><b>Fællesskab og bevidsthed om hvad andre laver</b></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 tredjedel 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>case closed</p>	<p>Opfølgingsgruppen rammesætter præsentationer fra grupperne, der løbende tages med på på FastVIP møderne. Start februar 2014. Er igangsat.</p>
<p><b>Bevaring af interesse og engagement</b></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>Institutedelsen</p>	<p>case closed</p>	<p>Er allerede etableret.</p>
<p><b>Det hårde sprog</b></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>case closed</p>	<p>Medtages i den eventuelle PIXI-bog</p> <p>Nov. 2014: <a href="#">Emnet er omfattet af indsats omkring anerkendelse. Der gøres ikke noget specifikt omkring sprog.</a></p>
	<p>L: Fælles kursus om hvordan man fremmer fællesskab gennem sprogbrug.</p>	<p>Instituttleder</p>	<p>case closed</p>	<p>Indgår i det udskudte martsseminar.</p> <p>Juni 2015: <a href="#">Afsluttet: se ovenfor</a></p>

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

<b>Specifikt for sekretariatet, Institut for Datalogi</b>				
<b>Indsatsområder</b>	<b>Tiltag</b>	<b>Ansvar (og evt Hjælper)</b>	<b>Frist</b>	<b>Status</b>
<b>Fastholde arbejdsglæde (på det personlige plan)</b> a. Føler du dig godt tilpas på dit arbejde (100%) b. Føler sig som en del af et større socialt fællesskab (93%)	I: Det er vigtigt for sekretariatet af fastholde uformelle sociale arrangementer med henblik på at bibeholde fællesskabet i teamet - fælles frokost, uformel kaffepause - arrangere en biograftur - privat grillaften - o.a.	Den enkelte	løbende	Er allerede etableret.
<b>Fastholde arbejdsglæde (på det faglige plan)</b> a. Indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde (100%) b. Anerkendelse (100%)	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.	Sekretariatsleder/ sekretariatet	løbende	Sekretariatet på Institut for Datalogi har taget initiativ til at etablere et administrativt netværk på tværs af institutter på Science. Det første netværksmøde er allerede afholdt og næste møde bliver ultimo juni. Derudover afventer vi ekspertpanelets analyse i forhold til det fremtidige samarbejde, som bliver offentliggjort d. 2. juni.  <b>Juni 2015: I forlængelse af administrationscenter ST har fået dobbelt ophæng (med reference til både dekan og AU's direktør) referer ST's funktionschefer nu til ST's administrationschef. Der pågår aktuelt en dialog omkring servicering af institutter, herunder en prioriteringsøvelse (pba bespaleseskrav). En velfunderet prioritering af ressourcer fordrer en transparens, som lovet ifb med problemanalysen. På sigt nærer vi ønske om strategi for det administrative område samt servicemål. ST barsler med ide om at øge videndeling på tværs af ST/AU med inddragelse af relevante medarbejdere - et tiltag, vi forventer os meget af i CS' sekretariat</b>
	L: Sikre at sekretariatet er en del af medarbejderseminar (januarseminar) for faste medarbejdere og deltager i programmet, hvor det giver mening.	Sekretariatsleder	løbende	Januarseminaret 2014 blev pga B14 ikke afholdt som internat. Sekretariatet deltog i dele af det faglige program om dagen og det sociale program om aftenen.  <b>Juni 2015: Sekretariatet har deltaget i medarbejderseminar 16 - 17. marts 2015</b>
<b>Mårettet kompetenceudvikling</b> a. Fremtidsudsigter ved jobbet (50%)	G/I: Gensidig planlægning og vidensdeling med henblik på kompetenceudvikling på teammøder - sparring i forhold til kurser	Den enkelte	løbende	Er allerede etableret i nogen grad og sekretariatslederen er obs på det.
	G: Tydeliggøre kompetencemuligheder og fremtidige behov - Dette gøres i samarbejde med sekretariatsleder og evt. forskningsgruppeledere	Sekretariatsleder	løbende	Indgår i MUS
	O: Tydelige karriereveje for TAP i organisationen	Universitetsledelsen	løbende	Der er etableret en arbejdsgruppe på AU der arbejder på at beskrive karriereveje for TAP/AC-TAP på hele AU. Vi afventer resultatet. Sekretariatsleder Annemette Hammer er en del af arbejdsgruppen, hvor hun fremfører sekretariatets ønsker.
	G: Tydeliggøre sekretariatets kompetencer vha årlig revision af TRAM13, som er et opslagsværk, der beskriver hvilke services, der tilbydes af sekretariatet	Sekretariatsleder	løbende	Revideres ca. hver halve år.  <b>Nov. 2014: Senest opdatering november 2014. Omdøbes til CS TRAMP</b>

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for sekretariatet, Institut for Datalogi (fortsat)**

<b>Faglig sparring VIP/TAP og TAP/TAP</b>	G: Opfølgning af seminar med Søren Barlebo omkring det professionelle samspil mellem VIP og TAP - 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	løbende	Sekretariatet er i kontinuerlig dialog med vipgruppen med henblik på løbende at sikre optimal støtte og service som understøtter kerneydelserne. Der foregår løbende sparring ift nye tiltag/optimeringer på TAP teammøderne.
	G: Forskningsledere inviteres med til forskningsgruppekoordinatorernes MUS	Sekretariatsleder	løbende	Er allerede etableret. Sekretariatsleder opfordrer forskningslederne til at forberede sig til MUS samtalen
	G: Teammøde minimum hver 14. dag	Sekretariatsleder	løbende	Er allerede etableret
	I/G: Formaliseret vidensdeling på fælles sekretariatsdrev	Sekretariatsleder / den enkelte	løbende	Er allerede etableret, men overføres til ny platform og revideres ifm ny kommunikationsplan  Juni 2015: Information på fælles sekretariatsdrev organiseres og overføres til Intranet på web oktober 2015

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for post docs og adjunkter, Institut for Datalogi**

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Frist	Status
<b>Fremtidsudsigter og tryghed hos daglig ledelse</b>  Kun 56% er enige/delvist tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet.  67% er enige/delvist enige i at de trygt kan henvende sig til den daglige ledelse.	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.  Sådan et fastlagt møde skal <ul style="list-style-type: none"> <li>- sikre at postdoc'en primært bruger sin arbejdstid på opkvalificerende arbejde</li> <li>- fungere som en forventningsafklaring omkring ansættelsen,</li> <li>- sikre et godt postdoc forløb for begge parter,</li> <li>- fungere som supplerer til MUS-møderne, der ikke altid afholdes.</li> <li>- udmunde i en kort skriftlig aftale (evt. email) om de primære arbejdsopgaver.</li> </ul> En sådan aftale kan bruges til stresshåndtering: hvis en postdoc overbebyrdes med arbejdsopgaver, kan disse genovervejes med udgangspunkt i aftalen.	Postdoc udvalg	løbende	Varetages af det ny-etablerede Postdoc-udvalg under ledelse af Ira Assent.  Nov. 2014: implementeret og igangsat.
	L: Udbrede kendskab til ansættelseskriterier for Fast VIP	Postdoc-udvalget	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.  Nov. 2014: Varetages af udvalget for postdocs og adjunkter. Ansættelseskriterier præsenteres en gang om året til en af vores frokostarrangementer.
<b>Anerkendelse</b>  69% bliver altid/næsten altid/ofte anerkendt for et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.  Omvendt er 81% enige/delvist enige i at den daglige ledelse anerkender medarbejdernes arbejde.	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	løbende	Diskuteres i Postdoc-udvalget. Derudover medtages mulighederne for anderkendelse som et tema for et kommende frokostmøde. Sekretariatsleder, Annemette Hammer og lektor Olav Bertelsen undersøger mulighederne for foredrag om anderkendelse.  Juni 2015: Punktet om anderkendelse er stadigvæk løbende og udvalget arbejder videre på et foredrag om temaet på et frokostmøde.

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for post docs og adjunkter, Institut for Datalogi (fortsat)**

<p><b>Ensomhed</b></p> <p>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.</p>	<p>L: 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,</p>	Postdoc-gruppen	løbende	Er allerede etableret
	<p>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.</p>	Institutedelse	løbende	Varetages af Postdoc-udvalget og afholdes sammen med PhD retreat. Afholdt første gang april 2014.
	<p>L/O: Udbrede information om boligsøgningshjælp til tilrejsende udlændinge            - IC hjælper udenlandske post docs med den første boligsøgen. Dette skal tydeliggøres i velkomtbrevet til de udenlandske post docs.</p>	Forskningsgruppe koordinatore	løbende	Er allerede etableret
	<p>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.</p>	Postdoc-udvalget	case closed	Diskuteres i Postdoc-udvalget.  <b>Juni 2015: Er sat i bero. Man har forsøgt at få etableret en fælles mailingliste mellem postdocs på fakultetet, men det har vist sig umuligt.</b>
<p><b>Uønskede opgaver i forbindelse med centralisering af dele af administration og indførelse af nye IT-systemer</b></p> <p>24% har fået uønskede opgaver efter omlægningen           Kun 13% vurderer at implementeringen af IT-systemerne letter arbejdet væsentligt/letter arbejdet.</p>	<p>L: Det tydeliggøres hvilke ressourcer post docs og adjunkter kan få af sekretariat            - man opfordrer de enkelte forskningsgruppekoordinatore til at følge op på dette, så det sikres at alle er orienterede</p>	Forskningsgruppe koordinatore	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, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for ph.d.-gruppen, Institut for Datalogi**

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Frist	Status
<b>Lower the feeling of loneliness:</b>  • 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		Case closed	Nov. 2014: The working groups find that there is little interest to participate in activities. According to statements from them it seems that the students don't find that the Junior Club in its current state is a good idea. Most PhDs have plenty to do, plenty of non-PhD friends, family, social events internally in the group, and other sparetime activities. They meet with fellow PhDs at friday lectures, friday bars, summer schools or at other occasions. We will announce the closure of the Junior Club at next Lunch meeting - 11 November 2014 and make a note on the webpages that if PhD students have ideas for social events of general interest they can apply the PhD Pool for funding.  Juni 2015: The Junior Club has therefore been closed, and there is now a note on the webpages that if PhD students have ideas for social events of general interest they can apply the PhD Pool for funding.
	L: PhD lunches every third month	PhD Committee	ongoing	Lunch meetings in the end of February, August and November and Retreat in end of March or beginning of April. Meeting activities: -Socializing - Welcoming new PhD students - Those who hand in their PhD dissertation give a short presentation of results and interesting parts of their study. - News from the PhD committee and the department.
	L: Friday lectures' emphasize on the social stuff afterwards – eg. cake or chips and encourage to go 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	Case closed	Mail sent to the Seminar Committee on September 20, 2013. They will not change procedure, however, they will try to remember to announce the Friday Bar at the end. Jesper Buus Nielsen has verified by email on 24 april 2014 that this actually happens.

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for ph.d.-gruppen, Institut for Datalogi (fortsat)**

<p><b>Lower the stress level among PhD students</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feel work takes so much time and energy that it affects private life (28%)</li> <li>• Feel worn out (28%)</li> <li>• Know exactly what's expected of you at work (64%)</li> </ul>	<p>O: Suggestion of more courses like science teaching where PhDs from different departments participate</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Time management course (relevant after ½ year of study and after)</li> <li>- Different personalities and their implications on teamwork</li> </ul>	<p style="text-align: center;">PHAUST</p>	<p style="text-align: center;">Case closed</p>	<p>Nov. 2014: Workshop "The balance between dedication and strain of work" established by GSST in collaboration with PHAUST on October 2. (22 participants - 1 from CS). The workshop was in Danish, however, according to mail correspondance with Ina Trolle Andersen from PHAUST, they plan a workshop for foreign PhD students on December 4 2014. This first workshop was primarily on how to avoid stress and to manage time. They are also working on workshops/courses on time and project management.</p>
	<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 style="text-align: center;">PhD School</p>	<p style="text-align: center;">Case closed</p>	<p>Nov. 2014: The proposal is sent to GSST who will decide whether it fits into their event calendar.</p>
	<p>O: Web page with links to the event pages at other departments – eg with RSS feeds</p>	<p style="text-align: center;">Scitech communication</p>	<p style="text-align: center;">Case closed</p>	<p>Nov. 2014: Mail sent to ST Communication on September 20, 2013. Reply on same date - they will make a page on <a href="http://scitech.medarbejdere.au.dk/aktuelt/arrangementer/">http://scitech.medarbejdere.au.dk/aktuelt/arrangementer/</a></p> <p>Status: Follow up mail sent on 24 April 2014. Has not happened. It seems that this request is not prioritized, and since the value of such page is not clear, we will not pursue the matter any further but wait until the web feature on the news module is ready. This feature should make it possible to individually require specifik talk announcements.</p>

**Handleplan - PAPV 2012**  
**Institut for Datalogi, revideret november 2014 og juni 2015**

**Specifikt for ph.d.-gruppen, Institut for Datalogi (fortsat)**

<p><b>Inclusion of the PhDs as a separate group at CS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inform employees in time on upcoming decisions to be made (52%)</li> <li>• Make it possible for employees to involve in the decision making processes (30%)</li> <li>• Take the opinions of the employees into account (39%)</li> <li>• Clearly communicates the reasons for decisions (29%)</li> <li>• Outline clear goals (21%)</li> </ul>	L: Mentors for ALL new PhD students (not only for foreigners) and preferably not from the same research group	Research Group Coordinators	ongoing	Discussed in the PhD Committee on October 25 2013. It will be difficult to find volunteers among PhD students from other groups to accept the role as a mentor hence 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.
	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)	PhD Committee	Case closed	Discussed in the PhD Committee on October 25. The local webpages <a href="http://phd.au.dk/gradschools/scienceandtechnology/programmes/computerscience/">http://phd.au.dk/gradschools/scienceandtechnology/programmes/computerscience/</a> 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. A copy of Datalogmagasinet will be put in the bag from now on. The PhD committee therefore finds that there is no longer a need for more welcome material.
	L: Implementation of the PhD plan as a tool to articulate the mutual expectations between PhD student and supervisor	PhD Committee	Case closed	It is up running.
	L: Tour with presentation of administrative staff at the end of the local welcome meetings	PhD Committee	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