

Handleplan som opfølgning på Psykisk Arbejdspladsvurdering (P-APV) 2009 – Datalogisk Institut

21. December 2009

Denne handleplan er godkendt af instituttets sikkerhedsudvalg og samarbejdsudvalg på møde den 18. december 2009 og efterfølgende fremsendt til Det Naturvidenskabelige Fakultet og til instituttets medarbejdere.

Som opfølgning på den psykiske arbejdspladsvurdering har der på Datalogisk Institut været nedsat et kontaktudvalg bestående af Kurt Jensen (Instituttleder), Annemette Hammer (sekretariatsleder), Jeppe K. Lauridsen (værkstedsleder) og Olav W. Bertelsen (Tillidsrepræsentant for AC). Dette udvalg drøftede de overordnede tendenser i undersøgelsen, og kunne konstatere, at der ikke var markante afvigelser fra resten af fakultetet, og at tallene med ganske få undtagelser pegede på, at det psykiske arbejdsmiljø på Datalogisk Institut hører til fakultetets bedre. Kontaktudvalget konstaterede endvidere, at hvis der skulle kunne drags handlingsorienterede konklusioner, så var der behov for mere detaljerede kørsler opdelt på personalegrupper. Derefter er der blevet nedsat 5 underudvalg svarende til de 5 personalegrupper:

- Fastansatte VIP
- PostDoc og andre midlertidigt ansatte VIP
- Ph.d.-studerende
- Sekretariatet
- IT- og Web-staben m.fl.

For hver af disse grupper har der været nedsat en arbejdsgruppe, der har udarbejdet forslag til handlepunkter som derefter er blevet diskuteret på et stormøde for hele medarbejdergruppen. For FastVIP og PostDoc blev denne proces alene drevet af de pågældende medarbejdere, for ph.d.-studerende var det ph.d.-udvalget der havde ansvar for arbejdet. For sekretariatet var det lederen for dette, der organiserede arbejdet.

Det var kontaktudvalgets erklærede mål, at denne organisering skulle sikre engagement og ejerskab, samtidigt med at det ville blive lettere at formulere specifikke og konkrete, målbare handlepunkter.

Arbejdet med handleplanen har overlappet med at store dele af TAP personalet på instituttet organisatorisk bliver overflyttet til fakultetet. De overflyttede personalegrupper er økonomi, web, og it-drift. Økonomimedarbejderne har indgået i arbejdet sammen med resten af sekretariatet på lige fod, hvorimod web og it-drift forventes at blive omfattet af handleplanen for NFIT.

Den samlede handleplan for instituttet omfatter, udover den samlende indledning, fire delplaner svarende til de fire førstnævnte medarbejdergrupper, en kort opsummering af situationen for IT- og Web-driftsstaben, samt diverse bilag.

Delhandleplanerne er bygget op som en gennemgang af de særligt handlingspåkrævede forhold. For hvert af disse punkter beskrives de initiativer, der påregnes at kunne

gennemføres lokalt på instituttet. Dernæst beskrives initiativer der kan/bør tages på centralt niveau, på fakultetet eller universitetet.

I redigeringen af denne rapport har vi ønsket at være tro mod den opgave, vi har uddelegeret til de enkelte personalegrupper, og har derfor valgt at lade de enkelte personalegruppers handlepunkter stå som de er formuleret. Derfor består rapporten af denne indledning samt de fem delhandleplaner.

I forhold til implementeringen af instituttets handleplan er der behov for at de fire gruppers delhandlemaal koordineres og prioriteres. For at sikre opfølgningen på handleplanen er der nedsat en opfølgningsgruppe bestående af institutlederen og en person fra hver af de fire arbejdsgrupper der har været nedsat. Denne gruppe vil mødes halvårligt og består af Kurt Jensen, Olav W. Bertelsen, Mikkel Baun Kjærgaard, Ivan Damgård og Annemette Hammer.

De fastansatte videnskabelige medarbejdere

Den oprindelige version af dette dokument er udarbejdet af Peter Bro Miltersen, Henrik Bærbak Christensen, og Olav W. Bertelsen, og fremlagt til debat på det månedlige frokostmøde for fastansatte vip'er d. 4. december. Efterfølgende er dokumentet rettet til og der er tilføjet enkelte punkter som fremkom på mødet.

Indledning

Overordnet set er der ikke tal for Datalogisk Institut fastvip der ser graverende ud, forstået som markant anderledes end de andre institutter. Der er isolerede tal, der kan give anledning til bemærkninger, og der er uklarheder som giver anledning til ønsker for kommende undersøgelser.

Mobning

Der er ca. 3 vip'er der ifølge undersøgelsen har været udsat for mobning. Dette er et lille tal men er ca. 3 for mange.

Lokal indsats: udsending af mail til instituttets medarbejdere om at mobning er uacceptabelt, og at man kan henvende sig til TR, leder, osv. hvis man føler sig mobbet. (er gennemført).

Der kan arbejdes videre på en øget bevidsthed om hvad der kan opfattes som mobning, og hvordan mobbende adfærd kan undgås.

Central indsats: Iværksættelse af en mere nuanceret undersøgelse af mobning i forbindelse med omgangsformer i almindelighed og særligt ift. universitetets konkurrencekultur.

Arbejdspres

Undersøgelsens talmateriale er ikke præcist nok i forhold til spørgsmålene om arbejdspress osv. Det at man til tider arbejder så meget at man føler sig udkørt og at det tager tid fra familielivet, kan opfattes som et gode såvel som et problem. Det er udvalgets opfattelse, at den udbredte fetichering af lange arbejdstider og lignende elementer i instituttets arbejdskultur kan have en skadelig virkning. Det er i sig selv problematisk at ca. 30 % oplever stærke stress-symptomer ofte eller nogle gange.

Lokal indsats: Ved det årlige fastvip internat januar 2011 bruges en stor del af tiden til at arbejde med vores arbejdskultur, stress, udbrændthed osv., således at alle får et beredskab, der sætter dem i stand til at vurdere egen situation og at hjælpe kolleger, der er ved at blive stressede.

I den forbindelse vil det være hensigtsmæssigt at arbejde på at skabe øget opmærksomhed på den mangfoldighed af opgaver denne medarbejdergruppe varetager.

Vi tager hul på arbejdet 15. marts 2010, med et heldagsarrangement for alle fastvip'ere. Arrangementet planlægges af institutleder, TR, og resten af fastvip-PAPV-arbejdsgruppen, og kommer til at handle om stresshåndtering, gensidig anerkendelse, og tilgrænsende emner.

Central indsats: En mere nuanceret og præcis analyse af vip'ernes arbejdskultur og arbejdspress i næste P-APV. Det bør i den forbindelse undersøges nærmere, om rammerne for arbejdet er fleksible eller vage. Hvilken status har de mange ikke-forskningsopgaver fastvip'erne varetager? Hvordan sikres det, at disse opgaver ikke får et omfang, så de ikke kan nås?

Påskønnelse / anerkendelse / feedback

Ca. halvdelen af fastvip'erne føler, at de kun nogen gange eller sjældent bliver anerkendt for godt arbejde. Der kan være mange årsager til dette, men det kan ikke udelukkes, at dette delvist bundes i konkurrencekulturen. Desuden kan det også hænge sammen med det meget stærke fokus, der er på publicering og funding. Det kan derfor heller ikke udelukkes, at den megen fokus på instituttets "forskningsfyrtårne" resulterer i en mindre opmærksomhed på instituttets mangfoldighed.

Under halvdelen oplever, at man i enheden er gode eller meget gode til at give feedback på forskningsarbejdet.

Lokal indsats: Der igangsættes arbejde der skal udvikle højere grad af påskønnelse og opmærksomhed på medarbejdergruppens mangfoldighed, samt udvikle gensidig forskningsfeedback. Arbejdet startes ved heldagsarrangementet 15 marts 2010 og fortsættes ved fastvip-internatet januar 2011.

Centrale indsats: udvikling af midler til gensidig feedback og anerkendelse.

Gensidig feedback på undervisning

Over en tredjedel oplever, at vi kun i ringe grad er gode til at give feedback på undervisningen. Ca. en tredjedel oplever, at vi er delvist gode til at give feedback på undervisningen. Taget i betragtning at undervisningen udgør en væsentlig del af arbejdet, er dette et problem, og de manglende gensidige feedback gør også, at vi bliver mere sårbare overfor tilfældig kritik fra studenterevalueringerne.

Lokal indsats: Etablering af formaliserede fora for erfaringsudveksling og gensidig feedback på undervisningen. Dette arbejde forankres i undervisnings- og ph.d.-udvalgene, som i fællesskab laver en plan der fremlægges ved fastvip mødet i marts.

Central indsats: Fortsat fokus på universitetspædagogik, og udvikling af nye tiltag i forhold til en lokal forankring af kvalitetsudviklingen.

Samarbejde på tværs af enhederne på fakultetet

Over halvdelen oplever, at der kun delvist er et godt samarbejde på tværs af enhederne. Der hersker en vis usikkerhed om, hvorvidt kollegerne udelukkende har svaret m.h.p.

samarbejde med andre institutter, eller om man også har svaret m.h.p. samarbejde med fakultetssekretariat, studiekontor, centraladministration osv. I forhold til det tværfaglige arbejde inden for forskning og uddannelse var der på mødet med fastvip-gruppen enighed om, at der var hidtil uindløste muligheder i at samarbejde på tværs af fakultetet så vel som på tværs af hele AU omkring forskning og uddannelse. I forhold til de administrative enheder, blev der givet udtryk for at især samarbejdet med studiekontoret, fx omkring eksamensplanlægning til tider har været direkte stressende.

Lokal indsats: Der er lokalt taget initiativ til en fælles AU IT-forskningsdag i maj 2010.

Central indsats: Der er behov for en undersøgelse af medarbejdernes tilfredshed med fakultetets administration af særligt uddannelserne, men også generelt. En sådan undersøgelse bør iværksættes på universitetsniveau.

Der skal skabes rammer for lokalt forankrede initiativer til skabelse af opmærksomhed på tværs af fakultet og universitet.

De ikke-fastansatte videnskabelige medarbejdere (PostDoc, Adjunkt, m.fl.)

Arbejdsgruppen bestod af Jan Midtgaard, Erik Grönvall og Mikkel Baun Kjærgaard.

Indledning

Overordnet set ser tallene for Datalogisk Instituts post docs ikke graverende ud, forstået som markant anderledes end de andre institutter. Der er dog isolerede tal der kan give anledning til bemærkninger.

Undervisning

Post doc besvarelserne for undervisning er knap så positive. Især er der stor forskel til de meget mere positive besvarelser for forskning. Fx

- 27% (3/11) oplever delvist/i ringe grad engagement i sin undervisning
- 45% (5/11) oplever delvist/i ringe grad arbejdsglæde ved undervisning
- 64% (7/11) vurderer, at de kun delvist/i ringe grad er dygtige til undervisning

En måde at adressere alle tre punkter på er at dygtiggøre folk, i håb om at en solid undervisningsfaglig ballast vil medføre en større glæde og engagement i undervisningen.

Lokal indsats: Større fokus på undervisningsvejledning fra fast-vip. Post docs kunne i grupper gå sammen og danne læringsteams for at diskutere undervisning.

Central indsats: En dimensionering af det eksisterende kursus i universitetspædagogik der sikrer at alle post docs altid kan deltage i kurset første gang de underviser.

Arbejdets organisering

Der er nogle problemstillinger relateret til forventninger, strukturering af arbejdsopgaver, og feedback. Fx

- 41% (7/17) har kun delvist/i ringe grad/i meget ringe grad kendskab til hvad der forventes af dem i arbejdet.
- 71% (12/17) oplever altid/ofte/nogle gange at arbejdet hober sig op.
- 65% (11/17) oplever altid/ofte/nogle gange at de ikke når alle arbejdsopgaver.
- 71% (12/17) finder deres enhed (folk har svaret som ”forskningsgruppe”) delvist/i ringe grad/i meget ringe grad gode til at give hinanden feedback på forskningen.

Lokal indsats: Der opfordres til, at de enkelte forskningsgrupper sætter større fokus på disse emner. Man kunne evt. inden for personalegruppen sætte fokus på mere strategiske forskningsemner, som fx hvordan man udvikler et forskningsområde. Samtidig henstilles der til at disse temaer drøftes til MUS samtalerne.

Fremtid

Det er ikke alle, som er positive om deres fremtidsudsigter i arbejdet.

- 47% (8/17) oplever delvist/i ringe grad/i meget ringe grad tilfredshed med egne fremtidsudsigter i arbejdet.

Lokal indsats: Man kunne forsøge at forbedre og sætte fokus på langsigtet planlægning. Fx arbejde med spørgsmål som ”hvor vil jeg være om 5 år”? Dette kan ske i forskningsgrupperne, til ma-vip møderne (se nedenfor).

Central indsats: På fakultets- eller universitetsniveau, bør der tages hånd om systematisk karriererådgivning for de ansatte på post doc niveau, ligesom det bør sikres, at disse ansatte gives mulighed for og støtte til den nødvendige kompetenceudvikling og faglige fokusering.

Arbejdspres, trivsel og anerkendelse

En del af personalegruppen bliver følelsesmæssigt påvirket af deres arbejde. Fx

- 47% (8/17) oplever ofte/nogle gange at de er udkørte
- 53% (9/17) oplever ofte/nogle gange at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet
- 18% (3/17) oplever ofte/nogle gange at de føler sig ensomme i deres hverdag på arbejdspladsen

Samtidig savnes der interesse fra ledelsen i den enkeltes arbejde og trivsel:

- 35% (6/17) oplever at ledelsen delvist/i ringe grad prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt.

- 29% (5/17) oplever delvist/i ringe grad at den nærmeste leder anerkender og påskønner ens arbejde

Lokal indsats: oprettelse af ma-vip møder (for Midlertidige Ansatte) som pendant til fast-vip møderne, samt en tilhørende mailing liste.

Sådanne møder vil synliggøre personalegruppen og danne en naturligt fællesskab, som kan imødekomme ensomhed og fordre samarbejde på tværs af grupperne, samt være et naturligt forum for networking med andre post-docs med tilsvarende problemer.

Ydermere vil sådanne møder være et oplagt forum til kommunikation med ledelsen, samt en mulighed for at fokusere på ovennævnte emner (undervisnings og forskningsmæssige problemstillinger, faglig sparring,...)

Disse møder organiseres af institutlederen i samarbejde med post doc PAPV arbejdsgruppen, og vil i udgangspunktet blive indkaldt 4 gange årligt.

Terminologi

Arbejdsgruppen henstiller til, at man i næste undersøgelse tilstræber entydig terminologi. Fx kan "enhed" forstås som både 'forskningsgruppe' eller 'institut' og "hovedområde" kan forstås som både 'datalogi' (institut) og 'naturvidenskab' (fakultet). Resultatet af en sådan undersøgelse er i værste fald ubrugeligt, hvis spørgsmålene er uklare eller fortolkes forskelligt.

De ph.d.-studerende

Ved formøder har en arbejdsgruppe bearbejdet resultaterne af AU's psykiske APV-spørgeskemaundersøgelse. Ved disse møder har vi identificeret de vigtigste problemområder for ph.d.-studerende ved DI. Bearbejdningen har udmøntet sig i "Udkast 1" til handleplan. Medvirkende i dette arbejde var: Ivan Damgård, Karen Johanne Kortbek, Rikke Bendlin, Allan Jørgensen, Else Magård, Sara Ølholm, Nikolaj Gandrup Borchorst.

D. 2. december var alle ph.d.-studerende inviteret til diskussion af "Udkastet 1". Ca. 15 ph.d.-studerende deltog ved dette møde og kom med vigtige input til udformningen af handleplan "Udkast 2". D. 9. december var deadline for at komme med rettelser til "Udkast 2" ("Udkast 2" blev udsendt til alle ph.d.-studerende d. 4. december).

For hvert løsningsforslag er der sat en ansvarlig person på, som ikke nødvendigvis er den person, som skal udføre handlingen; men er den som er ansvarlig for at handlingen finder sted.

De ph.d.-studerende er usikre på hvilke forventninger, der er til deres forsknings-arbejde

24 % tilkendegiver at de i "ringe" eller "meget ringe" grad ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde.

Forslag til løsninger:

Start-information, særligt praktisk information.

- AGSoS: Generel ph.d.-information (f.eks. ferieregler på hhv. del A & del B) (Ansvarlig: AGSoS er netop begyndt at lave stor-informationsmøder for nye ph.d.-studerende).
- Instituttet: Lokal praktisk information (f. eks. diskussion vedr. arbejdstider/længde) (Ansvar: Ivan Damgaard & ph.d.-koordinator).
- Vejlederen: Gruppe og personlig praktisk info diskussion (f. eks. diskussion vedr. arbejdstider/længde) (Ansvar: Vejlederen).

Vejledning & videnskabelig sparring undervejs.

Den ph.d.-studerende kan lave en minipræsentation for vejleder og ekstern person omkring ph.d.-projektet (f.eks. ved halvårsevalueringerne). Bliver gjort på molekylærbiologi (Ansvar: Vejlederen & den ph.d.-studerende– og ph.d.-udvalget, i forhold til at skubbe på så dette bliver rutine).

Nogle ph.d.-studerende udtrykker ikke glæde ved deres undervisningsarbejde

24 % tilkendegiver at de i ”ringe” eller ”meget ringe” grad oplever undervisningsglæde.

Forslag til løsninger:

Information (f.eks. ved start-info se pkt. A1) om relevansen af undervisningserfaring for din ph.d.-uddannelse og senere karrieremuligheder.

Kvalificerede Instruktor-møder i forbindelse med alle kurser (Ansvarlig: Den kursusansvarlige Underviser).

Undervisning i undervisningsteknik evt. obligatorisk og evt. i andre formater (f.eks. ½ - heldags seminarer) (Ansvarlig: AGSoS – AGSoS udbyder for første gang dette, indeværende efterår).

Så vidt mulig skal den studerende tilbydes undervisning i et af sine ønskede kurser (Ansvarlig: Undervisningsudvalget).

Nogle ph.d.-studerende mener, at de får for lidt vejledning i deres studietid

15 % tilkendegiver, at deres nærmeste leder, her forstået som vejleder, går for lidt ind i prioriteringen og planlægningen af arbejdsopgaverne.

Forslag til løsninger:

Opstarts vejledning-møde vedr. den studerendes forskningsprojekt og arbejdsopgaver (Ansvarlig: Vejlederen).

Vejlederen skal efter behov løbende hjælpe med at opstille de kortsigtede mål og dermed også prioriteringer (definere delmål, løbende opfølgning på ph.d.-plan etc.) (Ansvarlig: Vejlederen).

Løbende forventningsafstemning imellem vejleder og studerende (tovejs-kommunikation f.eks. i form af MUS-lignende regelmæssige samtaler). (Ansvarlig: Vejlederen og den studerende).

En skemalagt ugentlig/månedlig ”konsultation” hos vejlederen, så den studerende ikke føler sig ”til besvær” (Ansvarlig: Vejlederen og den studerende).

Nogle ph.d.-studerende føler sig ikke anerkendt af arbejdspladsen

32 % føler sig ikke anerkendt af arbejdspladsen.

Forslag til løsninger:

Ugentlige/månedlige ”morgenmøder” i den forskningsgruppe som den ph.d.-studerende er del af med f. eks. oplæg og mulighed for at få feedback fra kolleger og medstuderende i gruppen. Et punkt på dagsordenen kunne være ”siden sidst” (f. eks. Hvem? har fået Hvad? publiceret Hvor?) (Ansvarlig: Forskningsgruppelederen).

Den MUS-lignende personlige samtale.

”Internt Nyt” med fast sektion med annoncering af optagede artikler i tidsskrifter og ved konferencer o.lign. (Ansvarlig: Internt Nyt redaktion & VIP-erne selv).

Nogle ph.d.-studerende føler sig ensomme på arbejdspladsen

14 % tilkendegiver, at de altid eller ofte føler sig ensomme på arbejdspladsen

Forslag til løsninger:

Regelmæssige sociale arrangementer for ph.d.-studerende ved DI f. eks. ”Juniorklub”, fællesspisninger etc. (Ansvarlig: de ph.d.-studerende selv & ph.d.-koordinator på DI).

Netværksmøder (ERFA) med andre ph.d.-studerende fra deres ”årgang” (Ansvarlig: de ph.d.-studerende selv & ph.d.-koordinator på DI).

Sociale arrangementer i forskningsgruppen (Ansvarlig: fællesansvar ml. studerende og forskningsgruppelederen)

Styrke faglige samarbejdsrelationer (Ansvarlig: Vejlederen).

Snakke med en fortrolig person. Hvis ikke der er en fortrolig tæt på dig (f.eks. din vejleder) tilbyder AGSoS ph.d.-rådgivning (http://science.au.dk/fileadmin/site_files/science.au.dk/NF/phd/pdf/PhDCounselling.pdf). Her sikres man fuld anonymitet (Ansvarlig: den ph.d.-studerende selv).

Der er muligvis nogle ph.d.-studerende som føler sig mobbet på DI

5% af instituttets medarbejdere inden for de sidste 12 måneder har været udsat for ”mobning (bevidst og systematisk personforfølgelse)”.

Udmelding fra Institutleder, Kurt Jensen:

”Mobning er klart uacceptabelt, og der skal ikke herske tvivl om, at vi ønsker at skride ind over for enhver form heraf”.

Forslag til løsninger:

Hvis du bliver udsat for mobning, kan du henvende dig til din tillidsrepræsentant, din daglige leder, din forskningsleder eller en af AGSoS ph.d.-rådgivere (http://science.au.dk/fileadmin/site_files/science.au.dk/NF/phd/pdf/PhDCounselling.pdf). Dette bør du også gøre, hvis du observerer, at en kollega bliver udsat for mobning (Ansvarlig: Os alle).

Hvis du oplever eller observerer mobning på DI, kan dette også tages op i de MUS-lignende samtaler (Ansvarlig: Den ph.d.-studerende og vejlederen).

Opfølgning og videreformidling

Fra APV-en er der generelt meget nyttig information til især vejlederne, som bør formidles videre og handles på (Ansvarlig: Ivan Damgaard).

Ansvarlige for at denne handleplan bliver ”handlet”: Ivan Damgaard og ph.d.-koordinator.

Opfølgning: Ivan Damgaard; d: 1. marts 2010 mødes Ivan, Else og Sara for opfølgingsmøde.

De ansatte i sekretariatet

Handleplanen for sekretariatets psykiske APV er udarbejdet af Marianne Dammand Iversen, Arne Nis Jensen, Hanne Friis Jensen og Annemette Hammer. Den psykiske APV er behandlet på flere sekretariatsmøder i 2009 og handleplanen er godkendt på sekretariatsmøde den 16. november 2009.

Indledning

Der er 12 personer, der har besvaret undersøgelsen.

Sekretariatet havde, da skemaet vedr. den psykiske APV blev udsendt, netop skiftet sekretariatsleder, og det kan ikke udelukkes at dette har påvirket undersøgelsen.

Sekretariatets sammensætning ændres markant pr. 1. januar 2010: Én person går på pension, mens fire andre får ny ansættelse under fakultetets økonomiafdeling. Handleplanen omfatter således en ændret gruppe ift. den noget større gruppe, undersøgelsen omfatter.

I forlængelse af at sekretariatet fik ny leder 1. januar 2009 og set i lyset af de relativt store organisatoriske forandringer på universitetet, som påvirker samtlige administrative medarbejdere, har sekretariatet bestræbt sig på at gribe udfordringerne med en konstruktiv og positiv tilgang. I 2009 har vi arbejdet med ”kvalitet og service” og sekretariatet som et fælles, stærkt og proaktivt team. I den forbindelse har vi haft fokus på fælles kompetenceudvikling, herunder:

- 13. august 2009: Personlig planlægning v. Povl Mors
- 5. – 6. oktober 2009: Mål og værdier v. Strategy Lab, ASB

Den fælles kompetenceudvikling og det fælles fokus på ovenstående temaer vil også fremadrettet være en del af sekretariatets fokusområder (jf handleplanen).

Sekretariatet har i efteråret 2009 udarbejdet fem kerneværdier, som et fundament for vores arbejde:

- Vi vil udvise respekt og anerkendelse for hinanden ved at acceptere hinanden – både fagligt og menneskeligt.
- Vi vil fastholde og bidrage til en høj kvalitet ved at være ajour med vores respektive fagligheder gennem fortsat kompetenceudvikling og proaktivt engagement.
- Vi vil have det sjovt, når vi er på arbejde, men ikke mere sjovt end at vi respekterer hinandens forskelligheder.
- Vi er et team, der hjælper og støtter hinanden gennem vidensdeling, erfaringsudveksling og ved at give og modtage konstruktiv kritik.

- Vi vil yde en høj service, der er præget af imødekommenhed og optimal planlægning.

Den værdibaserede tilgang gennemsyrrer handleplanen

Den psykiske APV for instituttets sekretariat vurderes generelt til at være acceptabel og gennemsnitlig ift. øvrige APV'er på fakultetet, men følgende skal fremhæves som fokusområder, hvor der er basis for forbedring:

- Mobning
- Kommunikation
- Anerkendelse
- Stress
- Samarbejde
- Konfliktløsning

Mobning

Det fremgår, at 5% af samtlige administrative medarbejdere inden for undersøgelsens sidste 12 måneder har oplevet mobning (bevidst og systematisk personforfølgelse). Mobning er uacceptabelt jf. mail fra institutleder Kurt Jensen, udsendt 10. juli til alle medarbejdere.

Medarbejderne i sekretariatet forpligter hinanden på at respektere hinandens forskelligheder. Sekretariatsleder og medarbejdere skal i fællesskab sikre en god omgangstone og gribe ind overfor enhver form for nedladende eller chikanerende tone.

Medarbejdere, der føler sig udsat for mobning, opfordres til at rette henvendelse til sekretariatslederen. Medarbejdere, der overværer mobning eller anden personlig chikane, opfordres til at agere enten i form af direkte involvering eller ved at informere sekretariatslederen. Det er sekretariatslederens ansvar, at der tages hånd om mobning, og at problemerne i den forbindelse løses.

Kommunikation

Det påhviler instituttet, herunder institut- og sekretariatslederen at sikre, at medarbejderne får den nødvendige information, for at kunne varetage deres arbejde under optimale vilkår og føle sig velinformerede.

Sekretariatslederen forpligter sig til en åben og direkte ledelsesstil, ligesom medarbejderne forpligter sig til at holde sekretariatslederen og hinanden orienteret.

Information via løbende sekretariatsmøder (efter behov/ca. 1/md), email, personlig samtale m.v.

Sekretariatet ønsker at understøtte vidensdeling på alle niveauer:

- Sekretariatet bestræber sig på at være optimalt orienteret om ”alt det der rør sig” på instituttet. Dette gør vi bl.a. ved forpligte hinanden til at dele viden via sekretariatets fælles kalender, hvor al ”nyttig” information (nyansatte inkl. vip, større events mm) annonceres.
- Sekretariatet ønsker at bidrage til, at nyansatte ydes god service ved nyansættelse og i den forbindelse sikre, at nye medarbejdere modtager viden om arbejdspladsen Datalogisk Institut.

Arne Nis Jensen og Hanne Friis Jensen udarbejder senest juli 2010 medarbejderhåndbog og guide for ”modtagelse af nye medarbejdere”, sekunderet af Marianne Dammand Iversen.

- Sekretariatet ønsker at dele viden med kolleger på instituttet og via deltagelse i ERFA netværk på fakultets-/universitetsniveau.

Anerkendelse

Sekretariatslederen forpligter sig til en anerkendende ledelsesstil baseret på tillid og accept og til at give medarbejderne konstruktiv kritik, vejledning og støtte i det daglige arbejde.

Sekretariatet forpligter sig til åbent at give og modtage konstruktiv kritik og vil understøtte en kultur, hvor kollegers arbejde anerkendes.

Sekretariatet indfører evaluering i forbindelse med administrative projekter med henblik på at arbejde med konstruktiv kritik. Initiativtager er projektlederen. Som eksempel kan nævnes feedback og evaluering ift. nyt webdomæne.

Stress

Sekretariatslederen og medarbejderne skal gennem en åben, respektfuld og konstruktiv dialog stræbe efter at afstemme forventninger til hinanden, således at der skabes balance mellem krav og ressourcer.

Sekretariatslederen skal bestræbe sig på at opfange signaler om stress hos de enkelte medarbejdere og skal hjælpe med at tilrettelægge arbejdssituationen, hvis medarbejderen er under pres. Medarbejderne opfordres ligeledes til at orientere sekretariatslederen, hvis de fornemmer stress-symptomer hos en kollega.

Sekretariatet anvender i stor udstrækning kalenderen til at håndtere professionel planlægning (jf. kursus i Personlig planlægning, se ovenfor). Ved at være opmærksomme på at have et tæt og stærkt samarbejde med vip'erne – og hinanden – bestræber vi os på optimal opgaveplanlægning og –løsning.

Sekretariatets medarbejdere yder altid kollegial støtte f.eks. ved at hjælpe med kortere/længerevarende opgaveoverlevering v. opgavebelastning, overtagelse af telefon (v. fravær og særlig travlhed på instituttet)

Samarbejde

Samarbejdet mellem sekretariatets leder og sekretariatets medarbejdere skal foregå i en åben og respektfuld atmosfære præget af gensidig tillid. Der fokuseres til stadighed på et positivt samarbejde, hvor opgaver løses med fokus på engagement og ansvarlighed, hvilket også kommer til udtryk i sekretariatets værdier.

Sekretariatet ønsker at sætte fokus på trivsel for hele instituttet og vil i 2010 afholde et fagligt temamøde, hvor der arbejdes med styrkelse af tap/vip relationen og det gode samarbejde. Sekretariatet planlægger i fællesskab mødet forår 2010.

Ud over den individuelle kompetenceudvikling, ønsker sekretariatet at prioritere fælles kompetenceudvikling og afholder minimum én gang årligt et fælles fagligt arrangement. Sekretariatslederen er ansvarlig for planlægningen.

Konfliktløsning

Sekretariatslederen forpligter sig til at reagere hurtigt på opståede konflikter og søge at håndtere dem gennem en åben dialog. Medarbejderen opfordres ligeledes til at orientere sekretariatslederen, hvis vedkommende oplever konflikter.

Afsluttende kommentarer

Det overordnede ansvar for et godt psykisk arbejdsmiljø ligger hos sekretariatslederen, men det kan ikke gøre det alene. Medarbejderne er med til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at alle ser det som en fælles opgave. Hvis det skal lykkes at forbedre arbejdsmiljøet, skal temaet have stor grad af opmærksomhed fra alle på arbejdspladsen.

I ovenstående fremhæves sekretariatslederens rolle ift. det psykiske arbejdsmiljø eksplicit, men såfremt sekretariatets medarbejdere ikke oplever, sekretariatslederen formår at leve op til ovenstående handleplan, opfordres medarbejderne til at rette henvendelse til institutlederen, som er øverst ansvarlig for instituttets samlede psykiske APV.

I forlængelse af oktoberseminaret med Strategy-Lab har sekretariatet udarbejdet fem kerneværdier, som er nævnt i indledningen. Vi vil i 2010 fremhæve værdierne enkeltvis på sekretariatsmøder med henblik på at gøre dem til en del af vores identitet. Som ovenfor nævnt, skal værdierne understøtte sekretariatets handleplan og medvirke til at forbedre og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives. Et godt psykisk arbejdsmiljø i sekretariatet er ikke noget, vi får – det er noget, vi gør!

De ansatte i IT-staben

IT-staben på Datalogisk Institut har i foråret 2009 deltaget i den psykiske APV for hele AU. Men IT-staben har forinden fået meldt ud at IT-drift på Naturvidenskabelig Fakultet skal samles i en ny organisation sammen med de andre institutters IT-afdelinger.

Når man kigger på specialkørslen for IT-staben ligger den psykiske APV på linie med resten af Datalogisk Institut og må anses for at være overvejende positiv og tilfredsstillende. Dog bør man hive frem at 23% ofte føler sig udkørt og 18% føler at arbejdet tager så meget tid og energi at det går ud over privatlivet.

Da IT-staben overgår til ansættelse ved Naturvidenskabelig Fakultet pr. 1/1 2010 giver det pt. ikke mening at lave en handleplan for psykisk APV, da der sker store organisatoriske og ledelsesmæssige ændringer for alle medarbejder i IT-staben. Derimod er der i løbet af efteråret brugt meget tid på at arbejde med den nye organisations udformning, arbejdsgrupper og struktur. Derfor er den psykiske APV kun blevet behandlet uformelt og vendt et par gange på IT-stabens ugentlige stabsmøde.

Så frem for en handleplan skal specialkørslen for IT-staben overdrages til IT-chefen for den nye IT-afdeling, for at have den med i fremtidige psykiske APV.