

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Handlingsplan for arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på AAU med fokus på VIP

De følgende sider beskriver den generelle handlingsplan for hele AAU for arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø efter Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud og CRECEA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15. AAU skal og vil iværksætte tiltag på hele AAU for de problemområder, som CRECEA har påpeget plus for de problemområder, som AAU selv har identificeret. Den generelle AAU-handlingsplan skal konkretiseres og specificeres i alle AAU's institutter for de mål og handlinger, som gælder institutterne.

Efter den generelle AAU-handlingsplan følger otte institutspecifikke handlingsplanskabeloner for de otte institutter, som har VIP med tjenestested i A.C. Meyers Vænge 15. Disse otte institutter har af CRECEA fået udpeget særlige indsatsområder i tillæg til og i nogle tilfælde overlappende med den generelle AAU-handlingsplan.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Forskning

En væsentlig del af arbejdet som VIP på et universitet er forskning. Mange VIP'er oplever, at det kan være svært at få tid til forskningsarbejdet.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi sætter fokus på at sikre mulighed for mere sammenhængende tid til forskningsarbejdet.	Den enkelte VIP oplever, at der er rimelig balance mellem forskning, undervisning og øvrige kernopgaver, og at der er passende, sammenhængende tid til forskning.	Koordineret planlægning af undervisning og forskningsaktiviteter på institutterne og i forskningsgrupperne.	Instituttleder og sektionsleder	Start: 2. kvartal 2017 Vedvarende indsats.	Første evaluering 1. kvartal 2018
Vi vil sikre mulighed for en rimelig balance mellem forskning og undervisning, så der fortsat kan leveres forskningsbaseret undervisning på højeste niveau.	Bemandingsplan er et grundprincip på AAU, der skal sikre forskningsdækning og dermed at der ikke opstår "øer" med for lav bemanding til forskningsdækning eller andre miljøer med for høj forskningsaktivitet og lav undervisningsbelægning.	- der må ikke være VIP som kun underviser - der må ikke være VIP som kun forsker - alle VIP skal både forske og undervise - forsknings- og undervisningsvolumen periodiseres over en periode fx et år efter aftale med nærmeste leder i anerkendelse af at der er variation i behov for sammenhængende tid i løbet af et forskningsprojekt.	instituttleder	Start: 2. kvartal 2017 Vedvarende indsats.	Første evaluering 1. kvartal 2018

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Undervisningsplanlægning

Planlægning og koordinering af undervisning ser ud til at være den enkeltfaktor, som har størst betydning for oplevelsen af trivlsen.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Undervisningsplanlægningen opleves af de fleste VIP som uorganiseret, og i sidste ende tager denne mangel på systematisk planlægning tid fra forskningen. Med denne indsats vil vi arbejde med at reducere VIP's forbrug af tid til planlægning via en systematisk tilgang og derigennem skabe mere tid og energi til forskning.	God undervisningsplanlægning, der minimerer den enkelte VIP's tidsforbrug til planlægning og giver et godt overblik over kommende undervisningsrekvirering for den enkelte VIP.	Der skal på hvert institut være etableret et årshjul med deadlines og et formelt/centralt planlægningsværktøj for undervisningsplanlægning. Relevante Skoler og Studienævn skal inddrages i processen.	Instituteder	Start: ultimo 2. kvartal 2017 Slut: 1. kvartal 2018	1. kvartal 2018 Metode: valgfri pr. institut
		Etablering af et udvalg til at skabe bedre og ensartede skema- og lokalebooking for undervisning.	studiechefen	Start: 3. kvartal 2017 Slut: 1. kvartal 2018	3. kvartal 2018 Metode: mangler

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Generel arbejdsbelastning (især VIP)

VIP'erne oplyser over for CRECEA, at de arbejder mellem 37 – 80 timer pr. uge inkl. weekender og ferier. Selv om mange VIP'er er meget engagerede, efterlader så meget arbejdstid ikke tid til restitution. Manglende restitution belaster kroppen og de sociale relationer. Nogle VIP'er føler, at de "drukner" i for meget undervisning (tager al energien og tiden, så det kniber med at få udført alle de andre opgaver). VIP'erne oplever de fleste steder, at "usynlige" opgaver ikke er med i planlægningen af arbejdets organisering.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi ønsker at skabe rytmer i VIP'ernes arbejdsliv, der giver mulighed for at samle hurtige (typisk og fx email) og langsomme opgaver (typisk forskning) i passende tidsklumper. Vi gør det, fordi VIP'erne skal sikres mulighed for sammenhængende tid til kerneopgaverne, og fordi VIP'erne skal sikres mulighed for restitution fra arbejdet.	Den enkelte VIP oplever, at der er rimelig tid til kerneopgaverne, balance mellem kerneopgaverne og øvrige relevante arbejdsopgaver og at der er en rimelig balance mellem arbejde og fritid.	Det enkelte institut formaliserer: 1) hvilke arbejdsopgaver der regnes for forsknings-, undervisnings- og formidlingsrelaterede og dermed indgår som en integreret del af kerneopgaverne, 2) hvilke aktiviteter der regnes for relevante arbejdsopgaver, selvom de ikke indgår i kerneopgaverne (fx deltagelse i AMO og SU), og hvordan disse indgår i arbejdstilrettelæggelsen.	Institutleder	Start: ultimo 2. kvartal 2017	Ved næste MUS evaluerer leder og medarbejder. Evaluering og opfølgning kan eventuelt suppleres med en dialog omkring generel arbejdsbelastning ifm. GRUS.
Vi sætter fokus på prioritering af VIP'ernes arbejdsopgaver, fordi VIP'erne skal sikres mulighed for sammenhængende tid til kerneopgaverne.	Den enkelte VIP oplever, at der er en klar prioritering af arbejdsopgaverne lavet i samarbejde med nærmeste leder.	Det enkelte institut prioriterer, at VIP og mellemledere får afstemt forventninger, drøftet prioritering af arbejdsopgaverne og aftalt succeskriterier.	Institutleder	Start: ultimo 2. kvartal 2017	Ved næste MUS evaluerer leder og medarbejder.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Præstationsmålinger VIP

VIP'erne oplever, at de bliver målt på KPI'erne (BFI, undervisningstimer og ekstern finansiering) i forbindelse med karriereudvikling, fyringsrunder, lønforhandling mv. VIP'erne oplever, at KPI'erne ikke fyldestgørende beskriver det arbejde, som VIP'erne udfører. Citat: "Som VIP skal man favne enormt bredt, men bliver målt ekstremt smalt. Kort sagt: vi bliver ikke målt på det, vi laver." Og for det andet opleves det som en betydelig stress-faktor, at man skal præstere på højeste niveau på alle KPI'er, selv om man fx måske "kun" er mester i at skaffe BFI og undervise, men ikke evner ekstern finansiering.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi ønsker i højere grad at synliggøre og give anerkendelse til VIP i forhold til deres kerneopgaver vedrørende forskning, undervisning og formidling.	At den enkelte VIP har en oplevelse af, at alle nødvendige arbejdsopgaver, der knytter sig til en VIP's kerneopgaver, der bliver anerkendt, og ikke kun fx forskningspublicering.	Hvert institut skal have tydelige modeller for forventningsafstemning og anerkendelse af arbejdsindsatsen indenfor VIP'ernes tre kerneopgaver: Forskning, undervisning og formidling.	Dekan, institutleder og sektionsleder	Start: 3. kvartal 2017 Slut: 1. kvartal 2018	Evaluering ved MUS og evt. GRUS
Vi ønsker at sikre, at hjemtagning af ekstern finansiering til forskning anerkendes som en ligeværdig indsats sammen med øvrige arbejdsopgaver.	Større succes på optag af eksterne forskningsmidler	Senior-VIP inddrager junior-VIP i forbindelse med forskningsansøgninger.	Forskningsgruppelederen	Vedvarende indsats.	Evaluering ved GRUS.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Specielt for midlertidigt ansatte VIP, yngre forskere og nye, udenlandske kolleger

De yngre ansatte har langt mindre muligheder for at styre prioriteringer i arbejdet end de erfarne kolleger. De skal fx foretage faglige valg om deltagelse på opgaver mm. og er ofte overladt til sig selv heri. Det kan virke overvældende at skulle levere gode forskningsprojekter, præstere artikelskrivning til internationale tidsskrifter, levere ofte store mængder undervisning og skaffe ekstern funding.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Netværk for yngre forskere	Videndeling, best practice, tværgående samarbejde m.m.	Prodekanen for forskning undersøger behov for og udarbejder eventuelt forslag til, hvordan der kan arbejdes med netværksaktiviteter på tværs af AAU, og lokalt på de enkelte campusser. Prodekaner opfordres til at involvere adjunkter og post.doc'er i processen.	Prodekan for forskning	Start: 2. halvår 2017 Slut: 1. kvartal 2018	Evaluering i de enkelte netværk.
Yngre forskere – PhD Sikre de indgår i arbejdsfællesskaber	Alle yngre forskere skal være aktivt integreret i en forskningsgruppe. I den første periode har alle en mentor tilknyttet.	Institutlederen monitorerer forskningsgrupper i instituttet. Institutlederen introduktionsforløb for nye medarbejdere herunder udpeging af en mentor.	Institutleder og ledere af de respektive sektioner/forskningsgrupper	mangler	Dette kan integreres med "viden for Verden" og handleplan for organisering i forskningsgrupper.
Karriereafklaringssamtaler for yngre forskere og PhD'ere på 3. år	Minimere usikkerhed for personalegruppen.	Alle forskere får afklaret fremtidige karrieremuligheder med den respektive leder om	Institutleder er ansvarlig for, at niveau-4 lederen sikrer dette.	Start: 1. august 2017	mangler
Vi gør det, fordi vi vil opnå	Sociale aktiviteter med	AAU-CPH: Campusråd laver	AAU-CPH: Thorkild Ærø	2. kvartal 2017 og lø-	AAU-CPH: Afrappor-

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

bedre social integration af yngre forskere og udenlandske kolleger.	appel til yngre forskere og udenlandske medarbejdere	et passende antal events, og campusadministrationen faciliterer. AAU-AAL: mangler	og Martin Ivø. AAU-AAL: mangler	bende	teres for campusrådet. AAU-AAL: mangler

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Personaleledelse

VIP'erne udtrykker indirekte mangel på god og nærværende ledelse (nogle steder, ikke alle) fx ved, at de ofte ikke er bekendte med, at ledelsen kan og skal hjælpe med at prioritere arbejdsopgaver.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi sætter fokus på kompetent, nærværende personaleledelse. Ledelsen skal bistå VIP'erne med fx prioritering af arbejdsindsatsen, med indsigt i den administrative del af AAU, med at løse problemer i forhold til ansættelse og arbejdstilrettelæggelse.	Det skal sikres, at alle medarbejdere har en éntydig personaleledelsesreference med tjenestested i samme campus som medarbejderen, og at medarbejderen ved, hvad lederen kan bistå med. Nærværende leder skal være tilgængelig på normal daglig basis og lederen skal have den fornødne tid til at udøve sin personaleledelse.	Alle institutter skal have et formelt organisationsdiagram hvor det fremgår hvem der er nærmeste personaleleder for den enkelte VIP. Det skal også være formuleret hvilke opgaver nærmeste leder har i forhold til det VIP/TAP personale man er leder for.	Instituttleder	Start: 2. kvartal 2017 Slut: 4. kvartal 2017	Opfølgning v. dekan senest ultimo 3. kvartal 2017. Evaluering: Førstkommende medarbejderudviklingssamtale.
		Institutterne drøfter med deres lokale SU'er, hvordan der bedst skabes synlig dagligledelse for medarbejderne i hhv. Aalborg, Esbjerg og København, samt hvordan dette kommunikeres til medarbejderne.	Instituttleder	Start: 2. kvartal 2017 Slut: 4. kvartal 2017	Opfølgning ved MUS og LUS.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

De administrative systemer og supportfunktioner

VIP'erne oplever, at de administrative opgaver ofte ødelægger de muligheder, der måtte være for sammenhængende tid til forskning eller undervisningsforberedelse.

VIP'erne efterlyser nærværende, varig TAP-hjælp til de administrative opgaver.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
De administrative systemer og procedurer hjælper ikke VIP'erne i deres arbejde, men opleves som generende eller ligefrem "modarbejdende", og i sidste ende, at tage tid fra forskningen.	Det skal sikres, at VIP kan få administrativ assistance internt i det enkelte institut.	Alle institutter skal forholde sig til, hvorvidt det er nødvendigt med lokale administrative medarbejdere på campus i hhv. Esbjerg og København.	Institutleder	Start: 2. kvartal 2017 Slut: 3. kvartal 2017	1. kvartal 2018 Metode: Tilbage melding til dekan med evaluering af lokale løsninger.
Den oplevelse skal vendes om, så VIP'erne oplever administrationen som en støtte og service, så de kan fokusere på universitetets kerneopgaver. Vi ønsker med indsatsen at fokusere på VIP'ernes administrative opgaver, således at disse kommer til at fylde mindre.	En synlig og anerkendt plan for udviklingen af de centrale, administrative systemer.	På centralt administrativt niveau skal der udarbejdes en oversigt over hvilke konkrete tiltag, der er på vej (med deadline for implementering) til at reducere tiden som TAP bruger på de administrative systemer og processer for at hjælpe VIP.	Universitetsdirektør	Start: 3. kvartal 2017 Slut 1. kvartal 2018	1. kvartal 2018 Metode: tilbage melding fra institutlederne
VIP ønsker ikke nødvendigvis selv bedre systemer. VIP ønsker kvalificeret TAP-støtte.	En oplevelse af at de centrale, administrative systemer er brugervenlige og understøtter arbejdet i det enkelte institut.	Brugerorienteret udvikling på de centrale, administrative systemer og processer.	Universitetsdirektør	Start: 3. kvartal 2017. Vedvarende indsats.	mangler

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Økonomimodeller

VIP'erne kan som oftest ikke forstå de økonomiske modeller, som de er underlagt. Fx opleves det, som dybt uretfærdigt, at overhead på den eksterne finansiering ikke forbliver i den enkelt VIP's varetægt. Fx forstår en del VIP'er ikke, hvad man i grunden skal med "administrationen" (læs: de administrative enheder og personalet der). Fx "Hvorfor denne undervisningsnorm, og hvor bliver pengene af, når jeg underviser så meget?".

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi vil opnå, at VIP'erne har forståelse af og for Institutts og AAU's økonomimodeller. Vi gør det, fordi mange VIP'ere giver udtryk for, at de synes, at økonomimodeller er urimelige/uretfærdige, hvilket skaber en unødigt modstand, som tager tid og energi fra forskning og undervisning.	VIP og TAP skal have adgang til let tilgængeligt pædagogisk materiale, som forklarer AAU's, fakultetets og instituttets økonomimodel.	Alle institutter skal informere VIP og TAP om instituttets økonomi med gennemgang af for eksempel indtægter, udgifter, resultat og budget.	Institutlederen	Start: 3. kvartal 2017 Slut: 1. kvartal 2018	SU: 2. kvartal 2018
		Udarbejdelse af let tilgængeligt, pædagogisk informationsmateriale om AAU's, fakulteternes og institutternes økonomimodeller.	Økonomidirektøren	Start: ultimo 2. kvartal Slut 4. kvartal 2017	HSU: 1. kvartal 2018
			Dekanen	Start: ultimo 2. kvartal Slut 4. kvartal 2017	FSU: 1. kvartal 2018
			Institutlederen	Start: ultimo 2. kvartal Slut 4. kvartal 2017	SU: 1. kvartal 2018

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Fysiske rammer (storrumskontorer)

Storrumskontorer (mere end ca. 6 personer med arbejdsplads i et kontor/rum) opleves som kontraproduktive pga. af støj og alt for snærende adfærdskodekser.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
En god indretning af kontorer/rum kan forbedre arbejdsmiljøet eksempelvis i forhold til at reducere støj m.m. Vi gør det, fordi den fysiske arbejdsplads skal understøtte udførelsen af arbejdet.	Alle institutters AMO har udarbejdet en handlingsplan til reduktion af eventuelle gener ved storrumskontorer dvs. lyd, lys og luft (for så vidt instituttet har storrumskontorer). Den enkelte medarbejder oplever, at have en fysisk arbejdsplads, som understøtter vedkommendes arbejdsopgaver.	Institutter med storrumskontorer skal igangsætte udarbejdelse af handlingsplaner til lokal reduktion af eventuelle gener ved storrumskontorer. Handlingsplanerne udarbejdes i den lokale AMO.*	Institutleder*	Start: 3. kvartal 2017 Slut: 1. kvartal 2018	SU og AMiU i forbindelse med APV.

* Der skal sikres nødvendige ressourcer til at gennemføre handlingsplanerne.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Email-kultur

Forskning og forberedelse kræver fordybelse = langsom tid. Koordinering og besvarelse af mails = hurtig tid, forhindrer den langsomme tid. Mange af de interviewede VIP'er udtrykker, at de oplever forventning om, at email besvares "snarest muligt" og at det er upassende at vente en dag eller to eller længe-re, selv om det afbryder forskningsaktivitet eller undervisningsforberedelse.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi sætter fokus på den lokale email-kultur. Vi gør det, fordi den enkelte medarbejder skal vide, hvad der forventes i forhold til email både i og udenfor normalarbejdstiden. Vi sætter fokus på begrænsning af oplevelsen af at skulle være online "24-7", fordi vi vil sikre mulighed for restitution.	Den enkelte medarbejder ved, hvad man kan forvente i forhold til håndtering af email.	Drøftelse i SU ift. lokal email-kultur, samt hvordan den synliggøres.	Institutleder	Start: 2. kvartal 2017 Slut: 4. kvartal 2017	Evalueres i SU senest 2. kvartal 2018.
		Det lokale SU udarbejder email-politik med udgangspunkt i AAU's email-politik. Alle medarbejdere og især nye medarbejdere gøres bekendt hermed.	Institutleder	Start: 2. kvartal 2017 Slut: 4. kvartal 2017	Evalueres i SU senest 2. kvartal 2018.
		Vejledere (VIP med undervisning) laver samarbejdsaf-tale med de studerende (gruppen).	Mellemlideren	Start: 3. kvartal 2017 Slut: 4. kvartal 2017	Evalueres mellem VIP og nærmeste leder.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Specielt for TAP

CRECEA's undersøgelse har ikke omfattet de teknisk-administrative medarbejdere, hvorfor der ikke i rapporten er konkrete forslag til handlinger.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode
Vi sætter fokus på TAP'ernes arbejdsmiljø. Vi gør det, fordi TAP'erne i HSU og HAMiU og overfor arbejdsmiljøsektionen giver udtryk for, at deres psykiske arbejdsmiljø er under så stort pres, at det reducerer TAP'ernes mulighed for at yde rimelig indsats for VIP og de andre TAP.	Viden om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.	Hvert instituts og afdelings AMO drøfter proces for opnåelse af viden om TAP'ernes psykiske arbejdsmiljø fx i forbindelse med APV og arbejdsmiljødrøftelsen.	Fakultetsdirektør Institutleder Afdelingsledere (Fælles Service afdelinger).	Start: 3. kvartal 2017 (Opstart af APV-årshjul)	I forbindelse med APV-arbejdet.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Institutspecifikke handlingsplaner

På de følgende sider indsættes i løbet af 2. kvartal 2017 handlingsplaner for de otte institutter, som har været omfattet af Arbejdstilsynets påbud i A.C. Meyers Vænge 15. Der skal udarbejdes særlige handlingsplaner for de otte institutter i A.C. Meyers Vænge 15 baseret på CRECEA's erfaringer og forslag jf. CRECEA's redegørelse til Arbejdstilsynet. Planer og indsatser besluttet og evalueres i fællesskab i det enkelte institut (AMO, SU eller medarbejdermøder).

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)

SBI, Forskning

- Stabil medarbejdergruppe med stabile supportsystemer og infrastruktur
- Storrumskontoret presser mange
- Prioriteringen er klart rettet mod deadlines på de ministerielle opgaver
- Nogle ledere prioriterer i antal opgaver for forskerne
- Dårlig projektledelse presser den enkelte
- Projektlederne oplever vanskeligheder med løsninger, når en medarbejder pga. for mange andre opgaver ikke leverer til deadlines
- Support til undervisningsplanlægning er manglende - fx har studiesekretærene ikke adgang til de nye studerendes mail
- Yngre forskere skal foretage faglige valg om deltagelse på opgaver mm., som bliver overladt til dem selv, selv om de opsøger råd
- Ledelsen er lydhør, men medarbejdernes forslag og meninger ses sjældent medtaget i ledelsens beslutninger.

SBI er en af de ældste dele af Aalborg Universitet i København med en lang historie fra deres lokaler i Hørsholm, hvor de stadig har et laboratorium. Den lange historie afspejler sig i en meget stabil infrastruktur, både arbejdsmæssigt, ledelsesmæssigt og socialt. For de erfarne forskere er det derfor ikke et stort problem, at de lægger mange timer i deres arbejde. De er fortrolige med at håndtere de hurtige og vigtige deadlines fra de opgaver, som styrelser rekvirerer som en del af SBI's tilskud på Finansloven.

Tre forhold presser dog på SBI:

- 1) Storrumskontoret, hvor de nu er sidste del af AAU i København som ikke har igangsat en byggeproces, som løser ulemperne ved storrumskontoret.
- 2) Projektledelse af de enkelte projekter, når tid og bemanning skrider. Projektlederen oplever belastningen og må i sidste ende selv levere opgaven. For de yngre er det stressende ikke at have klare tids- og ansvarsområder.
- 3) For de yngre forskere betyder integreringen i et universitet, at de ikke kun skal levere gode projekter, men også deltage i undervisning og artikelskrivning til internationale tidsskrifter. Det er to-tre spor, som det kan være vanskeligt at honorere samtidigt.

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Humanistisk Fakultet (HUM)

Institut for kommunikation

- Høj intensitet og stor arbejdsmængde
- Enkelte hasteopgaver fra ledelsen, men ellers oplevelse af god ledelse
- Investeringen af de mange timer til ny undervisning begynder nu at kunne mærkes positivt, har været underbemandet
- Ordentlig kompensation for arbejdsopgaver, men stadig nogle usynlige opgaver
- Fællesskaber om undervisning kræver meget tid til koordinering
- Tendens til, at de studerende bliver "kunder" og deres tilfredshed styrende.

De tre humanistiske institutter har alle oplevet en svær periode indtil sidste år, hvor man begyndte at få styr på både undervisnings- og tidsplanlægning for den enkelte. Alle tre institutter har på hver deres måde gjort en indsats for at afklare rammerne om undervisning og skabe tydelige ledelses forventninger.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Humanistisk Fakultet (HUM)

Institut Læring og Filosofi

- Stabil medarbejdergruppe - mange trives godt
- Gode faglige fællesskaber
- Efterlyser klarere kompetence og ansvarsfordeling mellem ledere og medarbejdere
- Mails kommer fra ledelsen aften/nat/weekender uden angivelse af vigtighed
- Besparelserne bør ske med udviklingstimer til at finde de optimale løsninger
- Usynlige arbejdsopgaver skal med i timebudgettet - og anerkendes

De tre humanistiske institutter har alle oplevet en svær periode indtil sidste år, hvor man begyndte at få styr på både undervisnings- og tidsplanlægning for den enkelte. Alle tre institutter har på hver deres måde gjort en indsats for at afklare rammerne om undervisning og skabe tydelige ledelses forventninger.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Humanistisk Fakultet (HUM)

Institut for Kultur og Globale Studier

- Overvejende trivsel, men enkelte er udfordret af stress
- Alle opgaver bliver tidsbudgetteret
- Teamarbejdet højt prioriteret - hjælper med at holde normer for kvalitet ved nedskæringer i tid
- Mentorordning for adjunkter
- Desværre TAP silo og VIP silo
- Bedre intro af nye efterlyses - med tildelt tid
- Kritik af forslag om incitament strukturer som lønforhøjelse ved større studenteroptag
- Efterlyser visioner og strategier 5-7 år frem i tiden
- Efterlyser internationale visioner og strategier

De tre humanistiske institutter har alle oplevet en svær periode indtil sidste år, hvor man begyndte at få styr på både undervisnings- og tidsplanlægning for den enkelte. Alle tre institutter har på hver deres måde gjort en indsats for at afklare rammerne om undervisning og skabe tydelige ledelses forventninger.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)

Institut for Kemi og Biovidenskab

- Gennemgået organisationsudviklingsproces med hjælp fra organisationspsykolog, hvilket har forbedret arbejdsmiljøet
- på instituttet meget
- Storrum ombygget til mindre enheder - stort plus
- Kollektiv undervisningsplanlægning - overskud til at passe på de nyansatte og ikke overvælde dem med arbejde
- Har overtaget en del administrative funktioner omkring undervisning, som stadig ikke opleves som en retfærdig
- fordeling
- Transparens i økonomi – men oplever at besparelserne ikke kan blive ved

Institut for Kemi og Biovidenskab har undergået en så positiv forandring, at andre institutter med fordel kan lade sig inspirere af, hvordan de har arbejdet med deres udfordringer. De arbejder stadig meget. Men alle inklusive de yngre ansatte og Ph.d.er har tydelige opfattelser af, hvad der forventes af dem og hvordan de kan indfri disse forventninger.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)

Institut for Mekanik og Produktion

- For mange studerende – nu fastlagt loft for antal
- For meget undervisning - anslået mangler 25% undervisningsressourcer
- For mange nye kurser - fælles normer for undervisningsgange?
- For lidt ledelse til at få skabt undervisningsplanlægning - for få timer til koordinering, for lidt struktur og mangelfulde systemer
- Forskning og opbygning af nye områder (netværk, virksomheds-kontakter og laboratorie) fortrænges af uro om undervisning
- Kontor og laboratorium ikke optimale
- Udenlandske ansatte får for lidt hjælp til opstart
- Kontakten til support i Nordjylland er ikke optimal
- Manglende transparens i økonomien
- Store forventninger til ny sektionsleder

Ovenstående viser en række problemer på det nyligt fusionerede institut. Problemerne rækker tilbage i tiden, og er opstået i en periode med stor fremgang i både kurser og studerende samtidigt med, at de basale arbejdsprocesser med fordeling og afvikling af undervisning ikke var på plads. Hovedparten af medarbejderne udtrykker stor frustration over arbejdsforholdene og fortidens manglende initiativer til at løse dem. Alle nikker positivt til fusionen og har tiltro til, at den nye sektionsleder vil kunne medvirke til at løse problemerne.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Det tekniske fakultet for IT og Design (TECH)

Institut for Arkitektur og Medieteknologi

- For meget undervisning, men det var endnu værre før
- Overarbejdet undervisning er blevet sløjftet - oplevelsen af retfærdighed er truet
- Flere gode initiativer til at samle afdelinger og grupper omkring fælles projekter
- Vil gerne have mere fællesskab omkring både undervisning, ansøgning og forskning
- Lider under tendensen til intern konkurrence

Instituttet har undergået en positiv udvikling, men fortidens oplevelser med stort overarbejde og at overarbejdet ikke blev kompenseret dominerer medarbejdernes oplevelse. Flere fælles projekter er sat i søen og der er et stort ønske om, at fælles faglige platforme bliver styrket til glæde for den enkelte og grupperne. På instituttet er der antydninger af, at nogle personkonstellationer ikke er konstruktive og at der er en svag tendens til unødigt intern konkurrence.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode

AAU-handlingsplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (TECH)

Institut for Planlægning

- Dårlig økonomi og manglende gennemsigtighed om økonomi overskygger arbejdsglæden
- Fyringsrunder slider og gør alle utrygge
- Høj undervisningsnorm opleves som alt for højt krav
- Samtidigt trækkes mange projekter hjem uden at man oplever anerkendelse fra ledelse
- God projektledelse og tidsstyring af de enkelte projekter er afgørende for den enkeltes trivsel
- Storrumskontoret gør det umuligt at arbejde på universitetet
- Affolkningen af storrumskontoret tages også som udtryk for, at fællesskabet smuldrer fordi alle knokler

På instituttet har CRECEA mødt nogle af de mest belastede medarbejdere, som efter en lang periode med dårlig økonomi og fyringsrunder ikke har fundet et stabilt fodfæste. Instituttets medarbejdere formår at søge om og få mange projekter og har dermed en stor del af deres økonomi fra eksternt finansierede projekter. Samtidigt oplever medarbejderne ikke, at de får anerkendelse for deres evne til at få bevilget og gennemført projekter, men at de primært bliver mødt med den dårlige økonomi som en begrænsning. Instituttets nye leder har igangsat, GRUS-samtaler og kan tillige fortælle at økonomien er vendt. Der er desuden igangsat en del initiativer til at løse problemerne, herunder at få ombygget storrumskontoret til bedre arbejdsrammer.

Indsatsområder - hvad vi sætter fokus på - hvorfor vi gør det	Mål/succeskriterium - hvad vi vil opnå	Handling/ aktivitet - hvad vi vil gøre	Ansvarlig	Tidsplan - start - milepæle - slut	Opfølgning/ evaluering - dato - metode