**Psykisk APV-handlingsplan for Arts – version 2015**

FSU og FAMU på Arts besluttede 9.12. 2014 en handlingsplan for psykisk APV, der fokuserer på udestående og nye mål for 2015. Handlingsplanen består af en redegørelse i prosatekst opsummeret i en skematisk oversigt, der synliggør tiltag, ansvar og frister. Indsatsområderne udgår fra den oprindelige handlingsplan, der fulgte APV 2012, men fokuseringen i version 2015 har medført, at enkelte indsatsområder er blevet delt op.

Indsatsområderne er:

1. Arbejdsbelastning
2. Kollegialt fællesskab (socialt og fagligt)
3. Stress (forebyggelse af individuel stress)
4. Inddragende ledelse
5. Organisering
6. Administrativ service og understøttelse

Der fokuseres på de tre første indsatsområder.

**1) Arbejdsbelastning**Understøttet af ACA (det Administrative Center Arts), fakultetssekretariatet og institutsekretariaterne fokuserer fakultetet på både at *reducere* og at *understøtte* VIP’ernes administrative opgaver (se også tiltag under pkt. 6). Herunder prioriteres *kompetenceudvikling* for VIP’erne mhp. tidsbesparende, kvalificeret og mere produktiv udnyttelse af IT-systemerne.

Arbejdstidsaftalen fra maj 2014 giver rammer for arbejdstilrettelæggelsen og understøtter balance i den enkeltes aftaler om arbejdsbelastning. Fokus for 2015 er, at *VIPOMATIC bliver implementeret*, så arbejdstid og drøftelse af opgaveprioritering kan indgå i MUS 2015; fuld implementering er et 2016-mål. Der holdes særligt fokus på de særlige timeforhold for D-VIP og ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indsatsområde** | **Mål** | **Tiltag** | **Ansvar (Hjælper)** | **Frist** | **Status på tiltag** |
| **1) Arbejds-belastning** | Understøttelse af VIP’s adm. opgaver  | Kompetenceudvikling af VIP og TAP mhp. håndtering og produktiv udnyttelse af IT-systemer. Løbende kompetenceudvikling i Blackboard både ift. teknisk kunnen og pædagogisk brug. | Arts-ledelse (FSU + FAMU) | Fra F2015 | Løbende udbud af Blackboard-kurser. |
| Reduktion af VIP’s adm. opgaver  | Uddannelseseftersynet med forenkling af ud- dannelsesorganiseringen skal resultere i lettelse af de undervisningsadministrative forpligtigelser |  |  |  |
| Klare rammer for arbejds-tilrettelæggelse | Implementering af VIPOMATIC mhp. MUS 2015, om end der må påregnes en differentieret implementering på institutterne grundet forskellige funktionsbehov. Fuld implementering 2016. | Arts-ledelse, institut-/centerledere, afdelingsledere | MUS 15 + MUS 16 |  |

**2) Kollegialt fællesskab (socialt og fagligt)**For at forbedre sammenhængskraften mellem medarbejdergrupperne skal *anerkendelseskulturen styrkes*, horisontalt som vertikalt, bl.a. ud fra en vurdering af ’best practice’. Ledelsen vil kommunikere lyttende og anerkendende, idet forskellige vidensidealer og faglige traditioner søges respekteret. Forbindelseslinjerne mellem Arts’ institutter og centre i Aarhus- og Emdrup skal forbedres.

Det er et ledelsesansvar og et fælles ansvar at skabe gode fællesskaber og *inkludere og integrere* medarbejdere bedre. Introduktionsmateriale og -procedurer skal videreudvikles, ligesom mentor- og buddy-ordninger m.v. skal udbygges og karrierevejledning etableres.

Institutter og centre skal udarbejde politik for *medarbejderplacering og kontorforhold*, så disse forhold kan bidrage positivt til det faglige miljø og kollegiale fællesskab.

 ”Kollegialt fællesskab” (herunder ’anerkendelse’) drøftes i FSU/FAMU (25.2. 2015) ift. konkretisering af mål og tiltag, efterfølgende på institut- og center-niveau. (Inspiration kan bl.a. hentes i dialogværktøjerne på kultur og trivsel-siden:<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel/> .)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indsatsområde** | **Mål** | **Tiltag** | **Ansvar (Hjælper)** | **Frist** | **Status på tiltag** |
| **2) Kollegialt fællesskab (socialt og fagligt)** | Styrket anerkendelses-kultur (gensidig og ledelses-mæssig) | Fakultetet (FAMU-FSU) tilser, at institutter/centre drøfter anerkendelse, samarbejde og sammenhængs­kraft mellem forskellige medarbejdergrupper. LAMU indsamler i sommeren 2015 best-practice om anerkendelseskultur og andre sammen-hængsskabende tiltag. Tilbagemelding til FAMU inden årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvorefter udarbejdes katalog. Understøttelse af blødere sammenhængsskabende arrangementer. | Institut-/centerledere (LAMU'er og FAMU samt Arts-ledelsen) | Sommer 2015 og nov. 2015 |  |
| **2) Kollegialt fællesskab (socialt og fagligt)(fortsat)**  | Bedre inklusion og integration af medarbejdere | Udbygning af mentor- og buddyordninger på institutter og centre for postdoc'er og ph.d.'er. Fx at ældre ph.d.’ere gennem deres pligttimer hjælper nye ph.d.’ere med at blive integreret.Fakultetet (FAMU-FSU) tilser, at institutter/centre drøfter sprogpolitik og LAMU indsamler i sommeren 2015 best-practice om sprogpraksis ift. afholdelse af møder, mailkorrespondance mm. Tilbagemelding til FAMU inden årlig arbejdsmiljødrøftelse. | Afdelings­ledere | LøbendeSommer 2015 og nov. 2015 | Mentorordning udrullet og 2. runde er iværksat. Status: I både 2013 og 2014 har én mentee ønsket at benytte ordningen |
| Fysiske rammer som understøtter det psykiske arbejdsmiljø | LAMU indsamler i sommeren 2015 best-practice om medarbejderplacering og kontorforhold som positivt bidrager til det faglige miljø og kollegiale fællesskab. Tilbagemelding til FAMU inden årlig arbejdsmiljødrøftelse. Fakultetet (FAMU-FSU) overvejer herefter om institutter og centret skal udarbejde politik for medarbejderplacering og kontorforhold som positivt bidrager til det faglige miljø og kollegiale fællesskab. | Institut-/centerledere (Arts-ledelsen, FAMU og FSU) | Sommer 2015 og nov. 2015 |  |
| Sikring af god personaleledelse ved omlægning til afdelinger | Understøttelse af systematisk (intern og ekstern) karrierevejledning, specielt for tidsbegrænset ansatte. | Afdelingsledere | Løbende |  |

**3) Forebyggelse af individuel stress**Det er en ledelsesopgave at støtte medarbejdernes trivsel og levering af kerneydelser. Fælles forebyggelse af stress kan (som for øjeblikket) ske organisatorisk og ledelsesmæssigt, men også kollegialt og individuelt. Arts’ mål for den kommende APV 2015/16 er *færre medarbejdere med individuelle stress-symptomer* end ved APV 2012. På institut-/centerniveau sikres adgang til kurser og coaching eller anden præventiv hjælp mod stresssymptomer. Desuden skal MUS benyttes til dialog om individuelle aftaler.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indsatsområde** | **Mål** | **Tiltag** | **Ansvar (Hjælper)** | **Frist** | **Status på tiltag** |
| **3) Forebyggel-se af individuel stress** | Færre medarbejdere med individuelle stresssymptomer ved APV 2015/16 | Institut-/center-niveauet sikrer mulighed for kurser, coaching eller anden præventiv hjælp mod stress-symptomer hos TAP og VIP, suppleret med forventningsafstemmende dialog om arbejdsopgaver ved den årlige MUS.  | Institut-/centerledere | Løbende +MUS 2015 |  |
|  | Særlig forebyggelse af stress for Ph.d.’ere | Ph.d. skolen og Ph.d. udvalget skal udarbejde en delhandlingsplan med forslag til indsatsområder med decentralt fokus og opmærksomhed på Ph.d.’ernes forskellige ansættelser. | Dekanatet iværksætter (Anne Marie Pahuus) |  |  |

**4) Inddragende ledelse**Indførelsen af ny institutorganisering har etableret en sammenhængende ledelsesstreng (inkl. decentrale afdelingsledere). I 2015 afklares prodekanernes portefølje og samspil med institutniveauet, og der udformes delegationsskrivelser fra dekan til institutledere og fra institutledere til afdelingsledere. Desuden søges *sammenhængskraften* mellem niveauerne fremmet vha. digitale platforme og *decentral indflydelse*.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indsatsområde** | **Mål** | **Tiltag** | **Ansvar (Hjælper)** | **Frist** | **Status på tiltag** |
| **4)Inddragende ledelse** | Øget sammen-hængs-kraft v. kommunikation via digitale platforme | Fakultetet (FAMU-FSU) opfordrer medarbejdere og lederrepræsentanter i udvalg og ledelsesfora på AU-niveau til at sætte behovet for digitale platforme, herunder intranet, på dagsordenen | Arts-ledelsen (FAMU og FSU) |  |  |
| Decentral indflydelse | Sikring af gennemførelsen af AU-ledelsens beslutninger af 22/10 vedr. inddragelse på institutniveau. Jf. AU-ledelsens beslutning tilser fakultetet (FAMU-FSU), at institutter og centre udarbejder politik for, hvordan de forskellige medarbejdergrupper inddrages (fx ved drøf-telse af organisatoriske forhold, opslag af stillinger etc.). | Arts-­ledelsen fremsender notat. Institut-/centerledelse udarbejder politik | Frist for lokale politikker vil fremgå af notatet |  |

**5) Organisering**De igangsatte institutprocesser skal bidrage til en *hensigtsmæssig organisering af institutter* med en *sammenhængende og klar ledelse*. Institutter og centre skal tilse, at reorganiseringsprocessens formål indfris, herunder mht. ph.d.’ernes organisering og inddragelse. I efteråret 2015 igangsætter fakultetsledelsen gennem en høring i FAMU/FSU, Akademisk Råd og Institutfora en evaluering af, om ledelsesniveauerne fungerer. Samspil med APV 2015/16 og dialogmøder i foråret 2016 er en mulighed.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indsatsområde** | **Mål** | **Tiltag** | **Ansvar**  | **Frist** | **Status på tiltag** |
| **5) Organisering** | En hensigtsmæssig organisering af institutter med sammenhængende og klar ledelse. | Evaluering af, hvorvidt organisationens ledelsesled fungerer. Evalueringen initieres af fakultetsledelsen med temaerne:* Understøttelse af kerneydelserne
* Repræsentationslogik
* Nærværende og klar ledelse
* Medarbejdertrivsel
 | Arts-ledelsen (FAMU/FSU) | Høringsdesign sommer 2015. Evt. del af APV 2015/2016 og dialog-møder F 16 |  |

 **6) Administrativ service og understøttelse**Eftersynet af den administrative service til institutter og centre tilrettelægger betjening (i hhv. ACA og fakultets- og institutsekretariater), så ydelser og serviceniveau bedst muligt matcher de faglige miljøers behov og de økonomiske rammer for administrationen. Målet er *gode forbindelseslinjer mellem ACA og institutter/centre.* En vedtaget handlingsplan realiseres sommer 2015 og evalueres i 2016 sammen med evalueringen af ledelsesfunktionen (jf. pkt. 5).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indsatsområde** | **Mål** | **Tiltag** | **Ansvar**  | **Frist** | **Status på tiltag** |
| **6)Administrativ service og understøttelse** | Smidig betjening og gode forbindel-seslinjer mellem ACA og institutter. | Formalisering af forbindelseslinjer og samarbejdsflader til hvert institut, studienævn mv. og implementering af hvert funktionsområdes handleplan.  | Arts-ledelse og ACA | Sommer 2015 | <http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hovedomraader/Arts/Artsproces/AR_ADM_HANDLEPLANER_jan15.pdf> |
| Fælles prioritering af ressourcer der matcher den øko-nomiske ramme | Formalisering af dialogfora hvor fagmiljø og administra-tion i fællesskab prioriterer opgaver og diskuterer kvali-tet i løsningerne i respekt for ’den nødvendige standard’. | Arts-ledelse og ACA | Sommer 2015. Løbende evaluering | <http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hovedomraader/Arts/Artsproces/AR_ADM_HANDLEPLANER_jan15.pdf> |