

Modtagere: HSU, HAMU

NOTAT

Tilbagemeldinger på den psykiske APV for AU Økonomi og Bygninger

Status angives med "rød", "gul" eller "grøn" og indikerer hvor langt fakultet/administrationen vurderer, at de er nået inden for de to fokuspunkter 'nærværende ledelse' og 'individuel stress'.

Rød: Tiltaget er blevet identificeret og beskrevet. Gennemførelsen af tiltaget er endnu ikke påbegyndt eller er påbegyndt men der udestår stadig et væsentligt arbejde.

Gul: Der er gennem en periode arbejdet med tiltaget. Arbejdet med tiltaget er godt i gang og forventes afsluttet inden årets udgang.

Grøn: Tiltaget er gennemført.

Dato: 30. april 2015

Side 1/4

Indmelding fra Regnskab:

Emne	Tiltag	Vurdering (rød-gul-grøn)	Evt. statusbeskrivelse
Nærværende ledelse	Håndtering af hård tone ifm. rejseafregninger	Grøn	Der er markant færre indmeldinger om en hård tone ifm. rejseafregninger. Dette skyldes hovedsageligt at der internt i Regnskab er aftalt rutiner hvordan en sag skal eskaleres til teamlederen, som derefter tager kontakt til personalelederen for en pågældende rejssende.
	Personale ansvar uddelegeret til teamledere	Grøn	Ifm. med sammenlægning af Regnskab i december 2011 var der en direkte reference fra alle regnskabsmedarbejderne (80 pers.) til regnskabschefen. I efteråret 2013 blev personaleledelsen overdraget til teamlederne.
Individuel stress	Teamorganisering	Grøn	Opgaverne i regnskab er organiseret via selvstyrende teams, som

			hver for sig står for opgaveplanlægningen og sikring af kontinuerlig drift. Det har den gavnlige indvirkning på arbejdsmiljøet som følge af høj grad af indflydelse på egen dagligdag samt at man i gruppen styrker sit faglige niveau og selvværd
--	--	--	--

Arbejdsmiljøgruppen har i forbindelse med den årlige arbejdsmiljøplan tilkendegivet, at AU Økonomi og Bygninger samlet har afsluttet arbejdet med indmeldingerne fra psykisk APV 2012 i 2014. Fremadrettet vil der være fokus på forhold omkring det psykiske arbejdsmiljø, men nu mere med udspring i oplevede situationer og/eller ud fra en risikovurdering.

Indmelding fra BI-enheden:

En nærværende ledelse: Der skal være fokus på sikker drift (produktionsunderstøttende og medarbejdernært) og prioritering af opgaver. Det skal på alle ledelsesniveauer gøres tydeligt, hvilke opgaver der er vigtige for organisationen, og hvilke der kan vælges fra.

Status: i Business Intelligence arbejder vi agilt ud fra en backlog, hvor alle opgaver er listet op. Der laves løbende (flere gange ugentligt) opfølgning og evt. revurdering af opgavernes prioritering og fremdrift under hensyntagen til balancen af de enkelte individuelle medarbejderressourcer, således at det sikres, at hver medarbejder ved, hvilke opgaver, han/hun har ansvaret for og hvilke, der er højeste prioritet.

Reducere individuelle stress-symptomer: Opgør med akutkulturen så fokus er på arbejdsro og prioritering på alle niveauer i organisationen fremfor brandslukning.

Samme som ovenfor. Denne tilgang løser begge.

Indmelding fra Bygninger:

Bygninger har haft meget fokus på, at have nærværende ledelse i det forgangne år. Der har været opmærksomhed på både den enkelte medarbejder og hele afdelingen, herunder er der afholdt mange møder i større eller mindre grupper, samt individuelle samtaler. Alle funktionschefer i Bygninger blev sidste år sendt på kursus, for bl.a. at få input til bedre ledelse. Derudover blev der givet et beløb pr. medarbejder til hver TC'er i front og ledelsen i Back i VD-området, til at lave et fællesarrangement for at skabe tryghed og styrke samarbejdet/fællesskabet blandt de tilbageblevne medarbejdere.

Der har ligeledes været afholdt 2 workshops efter organisationsændringen, hvor medinddragelse har været nøgleordet.

Side 3/4

Bygninger har været meget opmærksomme på, at det har været en udfordrende tid med forandringer og omorganiseringer med bl.a. færre medarbejdere. I den forbindelse har ledelsen prioriteret opgaver for medarbejderne om nødvendigt og har stået på mål for det prioriterede overfor omverdenen. Derudover har der i særlige tilfælde været tilbudt samtaler med en psykolog.

Der er - i det omfang det har været ønskeligt – etableret 1:1 møder for løbende opfølgning.

Indmelding fra Indkøb:

Emne	Tiltag	Vurdering (rød-gul-grøn)	Evt. statusbeskrivelse
Nærværende ledelse	Teamopdeling. I 2015 har afdelingen været inddelt i mindre teams der alle har møder med mig – hyppighed bestemmer de selv.	Grøn	
	Der igangsættes individuelle møder (kvartalvis) hvor hver medarbejder har et opfølgende statusmøde med mig 1:1. Møderne er lagt i deres kalender og opstartes i maj 2015.	Grøn	Efter et halvt år konstateres det, at møderne fungerer godt og tiltaget fastholdes og gennemføres som et løbende tiltag uden afslutning.
Individuel stress	Teamstrukturen understøtter at opgaver kan skifte hænder alt efter arbejdspress på den individuelle medarbejder.	Grøn	
	Der igangsættes	Grøn	Efter et halvt år konstateres det, at

	individuelle mø- der		møderne fungerer godt og tiltaget fastholdes og gennemføres som et løbende tiltag uden afslutning.	Side 4/4 —
--	-------------------------	--	--	---------------