

Titel: Relationer og omgangstone

Generelt

Afdeling: Studiesystemer

APV'en viser, at der er nogle medarbejdere, som oplever dårlig omgangstone, men det er langt fra alle, og det er derfor et område, der skal være fokus på, men ikke anses for et stort problem.

Problembeskrivelse

Arbejdsgruppen ift. problematikken om relationer og omgangstone har talt om, at der kan arbejdes med yderligere at styrke en anerkendende tilgang til at diskutere faglige problemer og udfordringer. Der kan nogle gange opstå en tendens til at udpege fejl hos hinanden, når der stilles spørgsmål til kollegaers opgaver.

Vi skal dyrke en kultur, hvor problemer og uenigheder bliver behandlet bedst muligt, og hvor vi lærer af vores fejl på en positiv og konstruktiv måde.

| | |
|------------------|----------------------|
| Hovedtema | Psykiske forhold |
| Psykiske forhold | Enhed |
| Fysiske forhold | |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |

Eventuelle noter

Løsning

Vi skal som afdeling:

Fortsætte med at

- Sætte sociale og faglige arrangementer på dagsordenen. Dette vil give større gensidigt kendskab til hinanden, som vil medføre tillid og respekt, der kan overføres på arbejdssituationen.

- oSociale og faglige arrangementer prioriteres stadig af ledelse og medarbejdere, og der arbejdes videre med den liste med forslag til arrangementer og aktiviteter, som vi allerede har udarbejdet i afdelingen.

Dyrke

- Teamopgaver og teamwork – product teams etc., hvor vi får opgaver, som skal løses i fællesskab på tværs af områder etc.

- oDette udfoldes bl.a. i de planer for product teams, som ledelsen i Studiesystemer arbejder med.

- Metode- og opgavefællesskaber – fx gennem fælles standarder og videndeling for, hvordan visse opgaver kan udføres.

- oDe forskellige opgavetyper, som er fælles enten inden for eller på tværs af teams skal tages op på team- og afdelingsmøder.

- oDet skal drøftes, hvilke standarder vi som afdeling opererer med og fx hvad vi som minimum alle forventes at gøre ift. veldefinerede opgaver.

- Anerkendende tilgang til at spørge ind til kollegaers opgaver, præsentationer etc.

- oDette kan bl.a. udfoldes ved at sætte anerkendende dialog på dagsordenen. Hvordan bliver dialogen bedst mulig, uden at vi fostrer et konflikt- og problemundvigende miljø?

- oHigh performance teams kendetegnes bl.a. ved evnen til at håndtere uenigheder, uden at konflikter optrappes og bliver personlige. Dette giver ikke kun et bedre arbejdsmiljø, men også bedre performance.

- En kultur med åbenhed omkring ting man ikke ved endnu og hvor man naturligt hjælper hinanden og beder om hjælp efter behov.

- oDet skal være en dyd at være bevidst inkompetent, så længe man også er motiveret til at lære og give sig i kast med nye opgavetyper, når arbejdet kræver det.

- oDette udfoldes løbende på team- og afdelingsmøder, hvor vi alle skal være opmærksomme på at anerkende, når en kollega spørger om hjælp og/eller giver udtryk for manglende viden på et for vedkommende nyt område.

Dette emne vil ledelsen indarbejde i kommende strukturer i Studiesystemer.

Vedr.l sociale arrangementer vil vi fortsat nedsætte arbejdsgrupper til at planlægge gode sociale arrangementer

Løsningsbeskrivelse

| | |
|--------------------------|------------------------|
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-01 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig

Udføres senest

Påmindelse

Status for opfølgning

Titel: Faglig sparring - at forbedre den faglige sparring i afdelingen generelt.

Generelt

| | |
|--------------------|--|
| Problembeskrivelse | Afdeling: Studiesystemer APV'en viser, at der er et ønske om bedre faglig sparring og mere samarbejde. APV'en er gennemgået i plenum, og deraf blev udvalgt emnet "Faglig sparring" som et indsatsområde. |
| Hovedtema | Psykiske forhold |
| Psykiske forhold | Organisation |
| Fysiske forhold | |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |

Eventuelle noter

Løsning

Hvad ønsker vi at opnå?

Vi ønsker at forbedre den faglige sparring i afdelingen generelt gennem 2 overordnede indsatser:

- Bedre introduktion af nye medarbejdere/kolleger
- Bedre videndelingskultur

Indsats 1: Bedre introduktion af nye medarbejdere – hvad kunne det dække over?

- Introduktion til basal viden om forretning og systemer (generelt)
- Introduktion til kolleger og videnområder
- Introduktion til særlige fagområder (afhængigt af rollen)
- Følelsen af, at der er styr på det, og at jeg er velkommen som ny kollega
- Buddy-rolle – at have en, der guider mig og er ”go to”-person, når jeg er i tvivl

Indsats 1: Vi vil foreslå at arbejde med ”bedre introduktion af nye medarbejdere” på følgende måde:

Vi laver en skabelon til et generisk introduktionsprogram, som bl.a. indeholder følgende punkter:

- Tidsskema for de første 14 dage med konkrete aktiviteter, der kunne være:
- Velkomst, 1:1 samtaler, faglig introduktion, møder med nærmeste kolleger, møder med de vigtigste samarbejdspartnere i andre afdelinger, morgenbrød, fredagsøl osv.
- Indhold i programmet er afhængig af det enkelte job/team
- Der udnævnes altid en buddy, som er ansvarlig for at lave planen, sammen med nærmeste leder
- Buddy'en booker de aftaler, der skal til for at følge introduktionsprogrammet
- Buddy'en er GO TO person i den første tid som ny medarbejder

Løsningsbeskrivelse

Indsats 2: Bedre videndelingskultur – hvad kunne det dække over?

- Formelle mødeformer om fagemner/projekter (fokus-emner på afdelingsmøde eller teammøder/gå hjem orienteringsmøder og spørgsmål/svar-seancer)
- Uformel videndelingskultur
- o Husk at inddrage kolleger, når du arbejder med beslutninger, der berører deres resort
- o Husk at spørge, hvis du er i tvivl – hvem ved hvad eller hvem ved, hvem jeg kan spørge
- o Husk at stille din viden til rådighed, når andre spørger
- Fælles videnplatform/indgang til den digitaliserede viden/information.
- o Basal intro til systemer/fagområder
- o Hvem ved hvad?
- o Undgå, at information er totalt fragmenteret i en myriade af platforme og systemer

Indsats 2: Vi vil foreslå at arbejde med ”bedre videndelingskultur” på følgende måde:

- Vi foreslår at definere bedre, konkrete rammer for faglig sparring, f.eks. ved at formulere en ”foretrukket” kultur omkring uformel ad hoc sparring og formel team/afdelings-sparring (onepager)
- Vi foreslår at lave forslag til konkrete, tilbagevendende aktiviteter, der skal skabe en bedre formel sparringskultur som en del af

skabe en bedre formel sparringskultur som en del af mødekulturen/aktiviteter i afdelingen - f.eks. ved at der x gange om året tages emner op på afdelings- eller teammøder, hvor der fremlægges fagligt indhold eller projekterfaringer. Til disse fremlæggelser, skal der aftales konkrete rammer for en mere positiv feedbackkultur og knap så meget mavesyre.

- Vi foreslår, at en kompetent gruppe laver oplæg til at skabe en fælles platform for at dele det mest basale information (hvem ved hvad, systemer, projekter, nyheder, stamdata, dokumenter osv. gennem sharepoint) som danner basis for videre søgning af viden.

Dette er et emne, som ledelsen vil indarbejde i eksisterende strukturer

| | |
|--------------------------|------------------------|
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

| | |
|----------------|--|
| Ansvarlig | |
| Udføres senest | |
| Påmindelse | |

Status for opfølgning

Titel: Strategiske mål, kompetencer og karriereudvikling i Studiesystemer.

Generelt

Afdeling: Studiesystemer

Kompetencebillede (medarbejderen og organisationen)

- * Hvilket "bælte" har vi hver især i de forskellige skills
- * Hvad er der brug for af fremtidige skills?
- * Skills-matrix (fx Kompetence: faglig opgave vidensniveau, overførbare færdigheder ; Engagement: Motivationsgrad og Selvtillidsgrad ; Ønsker om kompetenceudvikling: Individuelle og organisatorisk - as-is og to-be.
- * Skitse (se bilag)

Problembeskrivelse

Strategiske mål

- * Strategiske mål skal sammenholdes med kompetencebilledet, dvs. Så vi i Studiesystemer forbedrer vores kompetencer inden for områder, som er i Studiesystemers strategi, men ikke er dækket af kompetencebilledet.

Karriereudvikling

- * Hvordan klarer man gradueringen til sort bælte? Hvad er kravene?

| | |
|------------------|----------------------|
| Hovedtema | Psykiske forhold |
| Psykiske forhold | Udvikling |
| Fysiske forhold | |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |

Eventuelle noter

Løsning

| | |
|---------------------|---|
| Løsningsbeskrivelse | <p>Forslag til en handleplan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der laves en skabelon, som er udviklet fra ovenstående skitse. (Evt. Lasse og Pernille laver udkast) 2. Hver medarbejder laver et udkast til sin egen 'matrix' - hvilken farve bælte mener man selv, at man har inden for hvilke fagområder? Derefter kan man vende det med sin linjeleder. 3. Ledelsen kan fx udfylde samme matrix, men på Studiesystemer samlet set. Både på kort sigt og hvor vi skal være i fremtiden, så der dannes mulighed for at identificere gaps til både de Studiesystemers samlede organisatoriske kompetencer og de strategiske mål. 4. Ledelsen følger op på krav til individuelle og organisatoriske kompetencer fremadrettet på både kort og langt sigt. <p>• Hvis der er flere, som gerne vil vide mere om det samme emne, fx blive bedre til test/vide mere om test, så kan man jo danne en "Studiegruppe". Man kunne lave workshops sammen, eller nogen kan undervise hinanden, eller andet. Det ville skabe noget momentum og sammenhold, og ikke mindst fælles metoder og referenceramme. Man kunne tage på samme kursus, osv.</p> <p>Dette er et ledelsesemne, som ledelsen i Studiesystemer vil arbejde med. Medarbejdere inddrages efter behov.</p> |
|---------------------|---|

| | |
|--------------------------|------------------------|
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

| | |
|---------------------------|--|
| Beskrivelse af opfølgning | |
| Ansvarlig | |
| Udføres senest | |
| Påmindelse | |
| Status for opfølgning | |

Titel: STRESS - Opgavepres kontra tilgængelig tid

Generelt

| | |
|--------------------|---|
| Problembeskrivelse | Afdeling: Studiesystemer Mange opgaver som skal løses inden for kort tid medfører stress når man ønsker ordentlig kvalitet |
| Hovedtema | Psykiske forhold |
| Psykiske forhold | Arbejdssituation |
| Fysiske forhold | |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |
| Eventuelle noter | |

Løsning

| | |
|--------------------------|---|
| Løsningsbeskrivelse | Disse faktorer kan afhjælpe problemstillingen: -Færre opgaver -Længere varsel -Acceptere lavere kvalitet -Inddrag andre -Overdrag til andre -"Flere kollegaer" Ledelsen følger løbende op på 1:1 og sikrer balanceret opgaveload og uddelegering |
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

| | |
|---------------------------|--|
| Beskrivelse af opfølgning | |
| Ansvarlig | |
| Udføres senest | |
| Påmindelse | |
| Status for opfølgning | |

Titel: STRESS

Generelt

| | |
|--------------------|---|
| Problembeskrivelse | Afdeling: Studiesystemer 3 punkter som vi tror er særlige stress faktorer for mange medarbejdere i Studiesystemer -A) Krydspres Vi bliver presset mellem leverandører, AUIT og Fakulteterne. -B) Forandring Vi opfattes som dem der påtvinger andre forandring -C) Ansvar for gamle beslutninger Når gældende praksisser udfordres, er det ofte os der forsvare status Quo |
| Hovedtema | Psykiske forhold |
| Psykiske forhold | Arbejdssituation |
| Fysiske forhold | |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |

Eventuelle noter

Løsning

| | |
|--------------------------|--|
| Løsningsbeskrivelse | Vi vil gerne blive bedre til: A)Erkende hvad du har indflydelse på og accepter sådan er det – brush up på kontrolcirklen B)Skub ledelsen foran dig, det er dem der har besluttet forandring, det er dig der faciliterer. Ledelsen arbejder løbende med at støtte medarbejderne i dette C)Gå ikke i forsvar, selvom du medvirkede til beslutningen, forklar fordele og ulemper ved forskellige valg og overlad beslutningen til det rette forum (What ever you want) Der skal arbejdes med hvordan man bliver bedre til dette. Det indarbejdes i teammøder. |
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig

Udføres senest

Påmindelse

Status for opfølgning

Titel: STRESS – psykisk arbejdsmiljø

Generelt

| | |
|--------------------|---|
| Problembeskrivelse | Afdeling: Studiesystemer Vi har mange nye kollegaer – vi har været hjemsendt under corona – en del møder sjældent i afdelingen. Afdelingen trænger til at vi lærer hinanden bedre at kende. |
| Hovedtema | Psykiske forhold |
| Psykiske forhold | Arbejdssituation |
| Fysiske forhold | |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |

Eventuelle noter

Løsning

| | |
|--------------------------|--|
| Løsningsbeskrivelse | Fuglsøcenteret er en god start – men det gør det ikke alene. Der skal følges op med et socialt arrangement i efteråret i Studiesystemer Bedre information om ”fravær” Fx om tilgængelighed Når der er aftaler om meget hjemmearbejde, flere end 2 dage pr. Uge, Udstationeringer, Længere fraværsperioder Dette tages til efterretning af ledelsen at der ønskes tydeligere information. |
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

| | |
|---------------------------|--|
| Beskrivelse af opfølgning | |
| Ansvarlig | |
| Udføres senest | |
| Påmindelse | |

Status for opfølgning

Titel: Reduktion af støj

Generelt

| | |
|--------------------|--|
| Problembeskrivelse | Afdeling: Studiesystemer Der opleves forstyrrelser i form af støj på kontorer, gange, fællesrum samt udefrakommende støj (fra Ringgaden). |
| Hovedtema | Fysiske forhold |
| Psykiske forhold | |
| Fysiske forhold | Støj og vibrationer |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |
| Eventuelle noter | |

Løsning

| | |
|--------------------------|---|
| Løsningsbeskrivelse | Hvordan kan vi bedst tage hensyn til vores kolleger: -Udvis støjkonduite -Støjdæmpende møblelement - anden indretning af mellemrummet -Ved støjende aktiviteter (f.eks. byggeprojekter) skal varighed afdækkes -Bygningsdrift skal undersøge ventilationen i endekontoret - evt. solfilm på vinduer mod Ringgaden |
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

| | |
|---------------------------|--|
| Beskrivelse af opfølgning | |
| Ansvarlig | |
| Udføres senest | |
| Påmindelse | |
| Status for opfølgning | |

Titel: Fysiske rammer

Generelt

| | |
|--------------------|---|
| Problembeskrivelse | Afdeling: Studiesystemer De fysiske rammer er ikke tilpasset det nuværende pladsbehov, og hensyntagen til støj |
| Hovedtema | Fysiske forhold |
| Psykiske forhold | |
| Fysiske forhold | Fysiske rammer |
| Afdeling | 6200 AU Uddannelse |
| Oprettet af | Emma Louise Kærsvang |
| Eventuelle noter | |

Løsning

| | |
|--------------------------|---|
| Løsningsbeskrivelse | <ul style="list-style-type: none"> -Brug af støjvægge -Løbende evaluering af kontor anvendelse -Bedre udnyttelse af kontorernes mødepladser, når kolleger er ude af huset. Dette skal vi have fundet et godt system for. -Støjdæmpende møblement som er egnet til mindre, kortere møder (mødekupé). Idéer indarbejdes i tværgående arbejdsgruppe for AU UDD vedr. Frederikshus -Mulighed for at afprøve udstyr (stol, steppie, tastatur, lysterapilampe o.lign.), inden der købes ind. Idéer indarbejdes i tværgående arbejdsgruppe for AU UDD vedr. Frederikshus -Akustikplader i det lille mødelokale - Ledelsen følger op på muligheder. -Information om lysdæmpning på kontorer -Solskærme på vinduer ud mod Ringgaden - har alle dette? Der følges op af ledelsen. -Mulighed for lysterapilamper om vinteren. -Mulighed for bordlamper |
| Evt. midlertidig løsning | |
| Ansvarlig | Trine Eske Kvitzau |
| Deadline | 2023-06-30 |
| Påmindelse | 6 måneder før deadline |
| Status for løsningen | |

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

| | |
|-----------------------|--|
| Ansvarlig | |
| Udføres senest | |
| Påmindelse | |
| Status for opfølgning | |