

# Psykisk Handlingsplan for arbejdspladsvurdering for AU Studier

Version oktober 2013

## Bedre kommunikation

Indsatser	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Prioritet	Frist	Status
<b>1. Større gennemsigtighed i beslutninger og målrettet information</b>	L: Orienter sig i de informationer, som sendes ud i fx interne nyhedsbrev (referater og Marias indlæg)	alle medarbejdere			
	G:				
	L: Hurtigere og klarere udmeldinger efter møder. Ledere "oversætter" og samler essensen fra nyhedsstrøm på afdelingsmøder. Hurtigere og klarere udmeldinger efter møder.	ledere og chefer			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gennemført dialogmøderunde i alle enheder</li> <li>- Studieadministrativ dag</li> <li>- Igangsat en proces med chefer og ledere om konkrete tiltag, herunder mødekoncept</li> <li>- Understreget vigtigheden af kommunikation på afdelingsmøder</li> <li>- I Driftsenheden: søger at udvikle forskellige løsninger, der skal sikre gennemsigtighed i beslutninger: nyhedsfeed, man kan abonnere på + sharepointløsning, hvor man kan følge en sag</li> </ul>

					- Udvikling af overblik over beslutningsgange
	O:AU KOM partneren involveres i at udarbejde informationsstrategi	Chefgruppen, AU KOM partner		2013	- AU komm-partnere er ved at lave en fælles informationsplatform for i første omgang de mange projekter og store tiltag, der er i gang

## Trivsel

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Prioritet	Frist	Status
<b>2. Flexibilitet</b>	I: Frihed under ansvar, tage hensyn til gruppens behov, giv og tag.	alle medarbejdere			- Medarbejdere kan tage emnet op under fx MUS
	G: Tage hensyn til forskellige behov	alle medarbejdere			
	L: Give frihed under ansvar, give mulighed for at arbejde hjemme når arbejdet tillader det, give indflydelse på selv at tilrettelægge arbejdet.	Ledere og chefer			- Større opmærksomhed på dette -
	O: Skal indgå i strategi for AU Studier	Chefgruppen		Strategi ?	- Ja
<b>3. Fysiske rammer med mulighed for både fordybelse og samarbejde</b>	I: Være åben om behov og respekt for andres behov	alle medarbejdere			

	G: Afstemme de fysiske forhold til forskellige arbejdsopgaver, mobilt udstyr og samtalerum medtænkes som del af løsning	alle medarbejdere			
	L: Afstemme de fysiske forhold til forskellige arbejdsopgaver, mobilt udstyr og samtalerum medtænkes som del af løsning	Ledere og chefer			- Er søgt indtænkt flere steder i Fredrikshus – andre steder?
	O: Økonomi og planlægning skal se på forholdene i AU Studier	Chefgruppen, Økonomi og planlægning		2013	
<b>4. Gode ledere</b>	I: Respektere og give rum til ledelse også ved uerfarne ledere				
	G: Bakke op om ledelsesbeslutninger, også når man er uenig				
	L: Vær tydelig som leder, lytte og anerkende, påtage sig ansvaret, erkende egne begrænsninger, søge supervision og støtte, kommunikere beslutninger klart, prioritere opgaver i afdelingen	Ledere og chefer			- Det arbejdes der løbende med. - Værktøjskasser udvikles og præsenteres
	O: Systematisk lederrekruttering og lederudvikling,	Chefgruppen og AU HR			- Evt. samlet lederkursus for Au Studier
<b>5. Anerkendende form og omgangstone</b>	I: Tale anerkendende og ordentligt til og om hinanden, også på tværs i AU studier og VD-områder	alle medarbejdere			

	G: Tale åbent om omgangstonen og holde hinanden fast på at den skal være imødekommende, anerkendende mv. både fysisk og på mail.	alle medarbejdere			- Foredrag om arbejdsglæde nu på studieadministrativ dag
	L: Sætte standarden hver dag på mail og ansigt til ansigt.	Ledere og chefer			- Også en del af vores igangværende proces
	O: Skal indgå i strategi for AU Studier	Chefgruppen		Strategi	- Ja
<b>6. Forberede forandringer</b>	I: Acceptere forandringer, lægge fortiden bag sig, åbent sind	alle medarbejdere			
	G: Give plads til nye medarbejdere og opgaver	alle medarbejdere			
	L: lave risikovurderinger, planlægge store IT- projekter bedre, bedre uddannelse af brugere ved nye systemer. Forståelse af de mekanismer, der gør større forandringer svære at håndtere på individ-niveau.	Ledere og chefer			- Det er nu en fast bestanddel af planlægningen af nye projekter
	O: Porteføljestyring af store projekter, herunder IT. Forandringspsykologi bør være obligatorisk for alle ledere og chefer.	Chefgruppen, AU HR, UNILED			- Porteføljestyring er godt i vej

## Stress

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Prioritet	Frist	Status
----------------	--------	-------------------------	-----------	-------	--------

<b>7. Forebygge og behandle stress</b>	I: Den nødvendige åbenhed om stress og arbejdspress, opmærksomhed om hvad der stresser den enkelte				
	G: Opmærksomhed, imødekommenhed, åbenhed				- Kontakt med arbejdstilsynets rejsehold, som har tema "fra stress til trivsel"
	L: Chefgruppen fastlægger hvad der kan og skal gøres for at forebygge og fjerne stress, i respekt for forskellige behov	Chefgruppen		2013	- Der er meget stort fokus på dette, og det viser sig forhåbentligt for den enkelte i de tiltag, chefer og ledere i det daglige etablerer, i måden vi tilrettelægger nye projekter, i det konstante fokus på bedre processer, men også i tiltag som studieadministrativ dag, dialog med prodekaner om mere fælles standarder med mere
	O: Mere synlighed om HR tilbud om psykologhjælp	LAMU, AU HR			
<b>8. Klare snitflader til institutter</b>	I: Sikre at ens leder er opmærksom på evt. uklarheder i snitfladerne				
	G: Dele erfaringer med hinanden				
	L: opfølgning på ydelseskataloget lokalt og samlet i AU Studier	Chefgruppen			- Der sker en løbende snitfladeafklaring - Derudover er det

					tanken at bl.a. LMS og Undervisnings- o eksamensplanlægningssystemet skal give endnu klarere processer og tydeligere ansvarsfordeling - Stort fokus på relationer
	O: Opfølgning på ydelseskataloget	Falkkredsen			

## Samarbejde

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Prioritet	Frist	Status
<b>9. Networking</b>	I: Komme med forslag, dele interesser, deltage aktivt	alle medarbejdere			
	G: Møder på tværs af båndene. Åbenhed ifht at se hinanden i andre omgivelser og roller.	alle medarbejdere			
	L: Give rum, tid og opbakning til planlægning	ledere og chefgruppe			
	O: Flere arrangementer som DHL	Arbejdsgruppe er i gang med at planlægge studieadministrativ dag			Tjek!
<b>10. Samarbejde på tværs i AU Studier</b>	I: Forpligtelse til deltagelse i relevante faglige tværgående teams.				
	G: Tværgående teams skal synliggøre sig på fx studiadministrativ portal.				

	L: Skabe retning og fælles mål, lave strategi for AU Studier, etablering af ny driftsenhed, mere samlet chefkreds, Støtte op om tværgående team-samarbejde.	Chefgruppen			- Alt sammen i proces
	O: Studieadm dag.	Arbejdsgruppe er i gang med at planlægge studieadministrativ dag			- Tjek!

## Fremtidsudsigter

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt Hjælper)	Prioritet	Frist	Status
<b>11. Komptenceudvikling/fremtidsudsigter</b>	I: Opsøge og researche muligheder, være åben om ønsker til kompetenceudv, karriereudv. og jobrotation	alle medarbejdere			
	G: Støtte med videndeling, dække ind ved fravær	alle medarbejdere			
	L: Lydhør ved MUS, imødekomme ved ønsker og turde snakke karriereudvikling, gennemsigtighed om ressourcer, udarbejde kompetencestrategi	Ledere og chefer, arbejdsgruppe vedr. kompetencestrategi		Kompetencestrategi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på MUS</li> <li>- Arbejdsgruppe arbejder med strategi. To interne kurser er under opbygning og et kursuskatalog over eksisterende kurser er udarbejdet</li> </ul>
	O: Tydelige karriereveje, økonomiske ressourcer, midler til lønforbedringer.	AU HR, FALK			

<b>12. Bearbejde fordomme om AC og HK skel</b>	I: Undlade at identificere sig entydig med egen uddannelsesbaggrund, anerkende forskellige kompetencer,	alle medarbejdere			
	G: Stole på andres evner	alle medarbejdere			
	L: Se udviklingspotentiale hos den enkelte, lade medarbejdere vokse med opgaverne, lydhøre ved MUS	Ledere og chefer			
	O: opgør med fastlåste forestillinger om karriereveje i forhold til uddannelsesbaggrund	Chefgruppen, AU HR, FALK			

## Nærhed til brugere

Skal løses lokalt, da der er forskellige brugergruppe, Kommende strategi for AU Studier skal adressere det

## IT

Se indsatsen "forbered forandringer"

Forklaringer:

Tiltag = enhedens eget forslag til tiltag på hhv. Individ (I)-, Gruppe (G)-, Leder (L)- og Organisationsniveau (O). De fokusområder hvor der er anvist tiltag på alle fire niveauer har størst sandsynlighed for at blive bedre.

Ansvar = person i enheden med ansvar for at tiltaget iværksættes.

Hjælper = person eller afdeling uden for enheden, hvis hjælp vurderes at være nødvendig for at iværksætte tiltag. Hjælperens navn påføres først, hvis og når denne har accepteret opgaven.

Prioritet = angiv 1, 2 og 3, hvor 1 er de områder med højest prioritet.

Frist = ønsket tidsfrist for iværksættelse af tiltag på området.

Status = her noteres løbende status, indtil der kan noteres "Afsluttet [dato]".



