

## Titel: Studiesystemer Klare forventninger

### Generelt

Problembeskrivelse	Klare forventninger.
Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Andet
Fysiske forhold	
Afdeling	1783 Studiesystemer
Oprettet af	Trine Thornvig Heiselberg

Eventuelle noter

### Løsning

Løsningsbeskrivelse	<p>Klare forventninger:</p> <p>a. Rolle og ansvarsfordeling, herunder fokus på de positive effekter af distribueret ledelsesstil og de generelle retningslinjer for AU Uddannelses ledelsesværdier. Vi skal have medarbejderne i centrum af opgaveløsningen og klar tillid til den enkelte kompetencer, jf. pkt. 1a. ii ovenfor, således at opgaverne løses bedst muligt for Studiesystemers interessenter (som f.eks. fakulteterne). Lederen/den opgave ansvarlige (f.eks, projektleder eller den fagligt ansvarlige/systemforvalter) skal fungere som en sparringspartner og rammesætter for opgavens omfang og kvalitet.</p> <p>b. Klare og konkrete mål for opgaver. Enighed om hvornår opgaven er løst tilfredsstillende opnåelse af et fælles ståsted. Herunder også øget synlighed i: o Hvad vi løber efter o Fælles mål o Hvad vi (det kan vel både være den enkelte og afdelingen?) målt på pejlemærker samt strategiske og operationelle mål</p> <p>c. Klarhed om fælles forventninger. i. Hvad er afdelingens eksistensberettigelse? Udover at være enige om hvad, vi laver, og hvordan, mangler vi fælles forståelse af hvorfor. Dette skal være retningsvisende for, hvordan vi arbejder med alle aspekter af vores arbejdsområder og understøtter uddelegering, inddragelse og distribueret ledelse samt den gensidige tillid både horisontalt og vertikalt i afdelingen. ii. Hvad forventer vi af hinanden, og hvilke aftaler skal vi have indbyrdes og med vores samarbejdspartnere (som fx AUIT, Styrelser og interne partnere i AU Uddannelse)? Herunder også inddragelse af medarbejdere i samarbejdet med samarbejdspartnere. 1. Dette kan også være praktiske dagligdags leveregler om fx mødekultur, frokost, hvad er OK i fælleskontorer, etc.</p> <p>d. Klarhed om ressourcer til opgaver, herunder ændringer og konsekvenser for andre opgaver.</p>
Evt. midlertidig løsning	
Sandsynligheden for at sygdom eller arbejdsulykke vil ske	
Konsekvens hvis det sker	
Ansvarlig	Kurt Bøge
Deadline	
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for løsningen	

## Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig	Kurt Bøge
Udføres senest	2020-06-20
Påmindelse	1 uge før deadline

Status for opfølgning

## Titel: Studiesystemer - Bedre kommunikation

### Generelt

Problembeskrivelse	Bedre kommunikation.
Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Andet
Fysiske forhold	
Afdeling	1783 Studiesystemer
Oprettet af	Trine Thornvig Heiselberg

Eventuelle noter

### Løsning

Løsningsbeskrivelse	<p>Bedre kommunikation:</p> <p>a. Medarbejderinddragende ledelse</p> <p>i. Information om prioriteringer og ændringer i opgaver. F.eks. i form af dialog mellem leder og medarbejdere/teams/projektdeltagere/afdelingen.</p> <p>ii. Inddragelse i væsentlige beslutninger, der berører faglige og personalemæssige problemstillinger. F.eks. i form af, at inddrage de berørte medarbejdere, der er eksperter på området/de "faglige fyrtårne" (jf. pkt. 1b.i nedenfor)/opgaveansvarlige. Fokus på, at medarbejdere skal føle og have ejerskab over eget arbejdsliv og arbejdsopgaver.</p> <p>b. Vidensformidling mellem kollegaer</p> <p>i. Generel faglig sparring. Understøtte teamsamarbejde og opgavedeling.</p> <p>Forslag til initiativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Oversigt over ansvarsområder/kompetenceområder/skills; herunder over hvem der er de "faglige fyrtårne" på et område</li> <li>o Uddelegere fagligt ansvar for en faglighed/et team?</li> <li>o Bevidsthed om at sparring kræver resurser og tid, uanset om man er modtager eller afgiver af sparring</li> <li>o Mulighed for at give udtryk for et sparrings-behov på teammøder og/eller afdelingsmøder</li> <li>ii. Bevidsthed om hinandens informationsbehov. Dette går på tværs af afdelingens fagligheder. Formen for dette skal overvejes, og vi skal i højere grad fokusere på hvad der er relevant for kolleger at vide, samt hvilket impact egne arbejdsopgaver har på kollegers arbejdsområder. Herunder skal det overvejes i hvilken form, dette skal formidles. Ideer til formidlingsformer: <ul style="list-style-type: none"> <li>o "Tweet til afdelingen"</li> <li>o Morgen-scrum / scrum-inspireret status</li> <li>o Punkt på afdelingsmøde / bordet rundt (kort tid og kun forberedte, modtagertilpassede indlæg)</li> <li>o Punkt på teammøde</li> <li>o Mail til de berørte kolleger</li> </ul> </li> <li>iii. Hvad fungerer godt i den eksisterende struktur og hvad kan tages med fremover? Opsamling af gode eksempler fra teams og medarbejdere, og prioritering af tid til at andre teams kan reflektere over dette og handle på dette. Opfølgingsansvar placeres hos lederne.</li> </ul>
---------------------	---

Evt. midlertidig løsning	
Sandsynligheden for at sygdom eller arbejdsulykke vil ske	
Konsekvens hvis det sker	
Ansvarlig	Kurt Bøge
Deadline	
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for løsningen	

## Opfølgning

## Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig	Kurt Bøge
Udføres senest	2020-06-20
Påmindelse	1 uge før deadline

## Status for opfølgning