

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

### Afsluttende status for handlingsplan for psykisk APV 2012 ved Science and Technology, AU.

Handlingsplanen for Psykisk APV ved ST er udarbejdet den 20. juni 2013 som opfølgning på resultatet af den anonyme APV spørgeskemaundersøgelse i 2012, der kan ses her: (<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/apv/apv-2009-og-apv-2012/psykapv2012/>)

Handlingsplanen er opdateret hvert halve år på grundlag af input fra følgende aktører ved ST: Dekansekretariat, HR ST, KOM ST, prodekanen for Talentudvikling, administrationschefen for ST samt Institut- og centerlederne. Hver aktør har opdateret sin aktørliste, der beskriver hvor opgaverne administrativt er forankret. Aktørlisterne er udarbejdet med henblik på at sikre, at den enkelte aktør har overblik over sine opgaver. Herudover er kommentarer fra Følgegruppen for Psykisk APV, FSU, FAMU, Akademisk Råd og Fakultetsledelsen indarbejdet.

Handlingsplanen er et dynamisk dokument og nye forslag til styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø er løbende blevet indarbejdet i handlingsplanen. Opdateringerne har i øvrigt omfattet justering af deadlines og statusbeskrivelse for alle tiltag.

Handlingsplanens tiltag er udarbejdet efter IGLO modellen, hvor:  
Individ = det den enkelte kan gøre i forhold til indsatsområdet.  
Gruppen = det som sektionen eller gruppen kan gøre.  
Lederen = det sektionslederen/ Institutlederen kan gøre.  
Organisationen = det instituttet (institutlederen) kan gøre eller det fakultetet (dekanen) kan gøre.

Handlingsplanen indeholder i øvrigt oplysninger om:

Ansvar = person (eller kreds af personer) med ansvar for at tiltaget iværksættes

Aktør = person (eller kreds af personer) der hjælper den/de ansvarlige med at løse og iværksætte det enkelte tiltag

Frist = tidsfrist for iværksættelse af tiltag

Status = status på den angivne dato

OK = angiver at tiltaget er implementeret eller igangsat.

Samtlige tiltag i handlingsplanen for Psykisk APV er gennemført eller igangsat ved denne sidste opdatering af handlingsplanen.

Det kan i øvrigt nævnes, at det igangværende arbejde i tilknytning til ST's Handlingsplan for Problemanalysen og ST's Handlingsplan for ph.d. området også omfatter mange tiltag med henblik på at styrke det psykiske arbejdsmiljø ved ST. Hertil kommer ikke mindst arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på fakultetets institutter, centre, museer og ASE, der følger lokale handlingsplaner.

De seneste 2-3 år har rigtig mange ansatte bidraget til at fastholde og udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø på ST. Jeg vil derfor gerne benytte denne lejlighed til at takke alle de medarbejdere og ledere, der har deltaget i udarbejdelse og implementering af handlingsplanen eller som har ydet en indsats på anden vis til styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø, for en meget værdifuld indsats.

Selvom vi de seneste år er kommet langt med styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø på ST vil fakultetet også fremover have stor fokus på området. Næste store og konkrete skridt bliver opfølgning på psykisk APV 2015/2016.

Niels Chr. Nielsen, Dekan  
Science and Technology, Aarhus Universitet  
19. maj 2015

**Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015**

| <b>Indsatsområde:<br/>Trivsel</b>                     | <b>Tiltag</b>   | <b>Ansvar<br/>(aktør)</b>                  | <b>Frist</b>   | <b>Status:<br/>19. maj 2015</b>  |              |
|---|---|--|--|--|--------------|
| Fastholdelse af den generelt høje trivsel<br>Pkt. 1.1 | I: Fortælle de gode og positive historier. Være bærere af de fælles værdier og personalepolitikken på AU.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KOM partnerne er opsøgende og opmærksomme på at finde de gode og positive historier i miljøerne og få dem fortalt. Fokus: At fejre sejre.</li> </ul>  | Alle (KOM ST)                              | Løbende  | Løbende aktivitet  | OK           |
| Pkt. 1.2  | G: Sikre at personer med tillidshverv og medarbejdere generelt bliver bedre klædt på til at forme og tage vare på fælles værdier og gode historier i ST.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Drøftelse af fælles værdier på fakultetsledermøde. Inddragelse af AU niveau.</li> <li>➤ Plan for kommunikation af fælles værdier udarbejdes</li> </ul>   | Nærmeste leder (Dekan og sekretariat)      | Løbende  | Problemanalysen og handlingsplanen hviler på drøftelser af fælles værdier som åbenhed, inddragelse, medbestemmelse etc. Nye initiativer vil også hvile på værdidrøftelser.   | OK           |
| Pkt. 1.3  | L/O: Obligatorisk lederuddannelse med et højt fagligt niveau af sektionsledere (og andre ledere under institutlederniveau) med henblik på at fastholde og udvikle deres rolle og kompetencer således at de i endnu højere grad understøtter trivslen blandt medarbejderne..<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dekan og institutledere skal godkende plan for obligatorisk lederuddannelse.</li> <li>➤ Indkredsning af behov. 22 ledere har været på AU HR's nuværende lederuddannelse. Hvor mange der har været på andre former for lederuddannelse er uklart. Institutlederne skal foretage en prioritering af hvilke ledere, der skal på lederkursus.</li> <li>➤ Niveauet på lederuddannelse skal være klart. Tæller "gamle" lederuddannelser af forskellig varighed?</li> </ul> <p>L/O: Som følge af Universitetsledelsens beslutninger af 22/10-2014 ifm. problemanalysen har fakultetsledelsen besluttet at igangsætte et lederudviklingsforløb både for den samlede fakultetsledelse og for hvert enkelt institut-ledelsesteam. Udbudsmateriale omkring indhold af forløb er udarbejdet og sendt i udbud.</p> | Institut- og centerleder og dekan (HR ST)  | Plan forår 2015.<br><br>Løbende deltagelse i kurser. | Vurdering og drøftelse på baggrund af problemanalysen og handleplanen på ST forår 2015<br><br>Relevante kurser udbydes allerede af AU, men der kan også vælges andre kurser efter relevans mm.   | OK<br><br>OK |
| Pkt. 1.4  | O: Analyse af hvad der holder interesse og engagement højt blandt medarbejderne, og hvad der evt. truer dette.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST KOM undersøger eksisterende analyser af, hvad der holder engagement og interesse højt blandt kolleger/ledere og bruger det som udgangspunkt til en kampagne omkring værdier og trivsel (se 1.5)</li> </ul>  | Dekan og Institut- og centerleder (KOM ST) | 09-2014  | AU HR har i november 2014 lanceret sitet AU Kultur og Trivsel der samler en række værktøjer til arbejdet med trivsel og kultur.<br><a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel">http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel</a> | OK           |

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

|          |   |                |         |  |    |
|----------|---|----------------|---------|--|----|
| Pkt. 1.5 | <p>O: Udvikling af værktøjer der på alle niveauer kan fremme kendskabet til de fælles værdier og de gode historier med henblik på at øge trivlsen og tro på fremtiden</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ST KOM laver i samarbejde med ST HR oplæg til hvordan man på alle niveauer kan fremme kendskabet til fælles værdier og de gode historier. Oplægget drøftes og godkendes af dekan og institutledere.</li></ul> | Dekan (KOM ST) | 09-2014 | AU HR har i november 2014 lanceret sitet AU Kultur og Trivsel der samler en række værktøjer til arbejdet med trivsel og kultur.<br><a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel">http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel</a> | OK |
|----------|---|----------------|---------|--|----|

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| Indsatsområde:<br>Stress  | Tiltag   | Ansvar<br>(aktør)                            | Frist          | Status:<br>19. maj 2015  |          |
|---|--|--|----------------|--|----------|
| Subjektiv kompetencefølelse<br><br>Pkt. 2.1-2.4                                 | I: Sikre besiddelse af de nødvendige kompetencer til at gøre arbejdet godt.<br>G: Tilrettelæggelse af det daglige arbejde i samarbejde med den enkelte medarbejder.<br>L: Information til medarbejderen om hvad der forventes af dem i arbejdet.<br>O: Bedre fordeling af opgaver på kompetencer.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ HR partnerne sikrer i samarbejde med IL, at det nye MUS koncept i tilstrækkelig omfang omfatter ovennævnte tiltag. Alternativt sikrer HR partnerne, at institutterne inddrager tiltagene i de MUS der afholdes.</li> <li>➤ HR partnerne sikrer, at relevante ledere deltager i kurser om afholdelse af MUS.</li> </ul> | Alle<br>Leder<br>Leder<br>Leder<br>(HR ST)   | En gang årligt | Nyt MUS koncept er implementeret efteråret 2013 inkl. lederkurser om afholdelse af MUS. MUS konceptet er evalueret forår 2014. 3 nye samtaleguides/skemaer er udviklet og introduceret i efteråret 2014: seniorsamtale, ph.d. og GRUS guides.  | OK       |
| Pkt. 2.5-2.7<br>Oplevelse af socialt og kollegialt fællesskab på arbejdspladsen | I: Involvere sig i fællesskabet, så man er den del af dette.<br>G: Være opmærksomme på hinanden.<br>L: Give støtte til sociale arrangementer.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ HR skal i samarbejde med institutleder sikre at disse punkter inkorporeres/lever videre i institutternes handlingsplaner</li> </ul>  | Alle<br>Alle<br>Leder<br>(HR ST)             | Løbende        | Løbende aktivitet  | OK       |
| Pkt. 2.8  | O: Udarbejdelse af retningslinjer for introduktion af nye medarbejdere og etablering af mentorordning for nyansatte.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Der afholdes AU intro dag for nye medarbejdere hver 3. måned. Tilmelding på nettet koordineret fra institutterne eller af den enkelte.</li> <li>➤ Udvikling af mentorordning (for forskellige medarbejdergrupper).</li> </ul>   | Dekan og institut- og centerleder<br>(HR ST) |                | Implementeret<br>Fælles AU intro er etableret.<br>Der er udviklet en mentorordning for adjunkt niveau.   | OK<br>OK |
| Stress<br>Pkt. 2.9-2.10   | I: Lære egne stress signaler, bruge nærmeste leder til at prioritere opgaver<br>G: Tale om emnet, tag ansvar for hinanden, synliggøre muligheder for hjælp<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Afklaring af behov for tiltag i LAMU regi, herunder evt. afholdelse af stress kursus</li> <li>➤ Italesættelse af stress problematik på individ og gruppe niveau.</li> </ul>   | Alle<br>Leder<br>(Institut- og centerleder)  | 12-2013        | Institutter og centre har efter enhedens behov afholdt kurser, seminarer og medarbejdermøder samt uddannet medarbejdere, gennemført drøftelser i LAMU/LSU, orienteret om muligheder for krisehjælp etc.  | OK       |
| Pkt. 2.11   | L: En analyse af på hvilke områder god planlægning skal styrkes samt efterfølgende indsats med henblik på at sikre bedst mulig planlægning af arbejdet.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Der gennemføres en analyse af på hvilke områder god planlægning skal styrkes og der fortages en prioritering. Analyse og prioritering gennemføres i samarbejde med Institut- og centersekretariatslederne på ST.</li> </ul>  | Dekan (NDH)                                  | 2015           | På et fællesmøde den 28. maj 2015 for fakultetsledelse, institut-/ centersekretariatsledere og funktionschefer vil 'Dekanens arbejdsgruppe for Administrationen på ST' fremlægge arbejdsgruppens løsningsforslag til de problemstillinger der er identificeret ifm. problemanalysen og den efterfølgende | OK       |

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

|           |  |   |         |  |                        |
|-----------|--|---|---------|--|------------------------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planlægning styrkes på de udvalgte områder, herunder evt. vha. årshjul. På studieområdet laves f.eks. et årshjul der viser de mange frister på området, der stiller krav til både medarbejdere og studerende.</li> </ul>  |   |         | detaljerede opsamling af et problemkatalog på ST.  |                        |
| Pkt. 2.12 | <p>L: En beskrivelse samt efterfølgende kommunikation af de rammevilkår som ansatte ved ST lever under.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Indkredsning af hvilke rammevilkår der er mest betydende</li> <li>➤ Drøftelse af rammevilkår på fakultetsledermøde.</li> <li>➤ Plan for kommunikation af rammevilkår udarbejdes (når vi kommunikere skal vi blive bedre til at gøre det klart om en beslutning er en Ministeriel beslutning, en universitetsledelses beslutning, en fakultetsledelses beslutning eller en institutledelses beslutning)</li> </ul> | Dekan og institut- og centerleder (Dekan) | 12-2014 | Rammevilkår for ansatte på ST er fastlagt ved 1) ST politik for VIP-karriereveje, 2) Tenure Track og 3) Den fælles økonomimodel. I forbindelse med ST's opfølgning på problemanalysen indgår drøftelse af rammevilkår for ansatte i de nedsatte arbejdsgruppers arbejde hvor det er relevant. Indgår nu som en integreret del af arbejdsformen | OK<br><br>OK<br><br>OK |
| Pkt. 2.13 | L: Udbredelse af kendskabet til og mulighederne for at anvende AU's aftale med Prescriba om psykologisk rådgivning   | (HR ST)                                   | Løbende | Flyers er uddelt på institutterne. Beskrivelse af aftalen findes på hjemmesiden.   | OK                     |
| Pkt. 2.14 | <p>O: Etablering af stresshåndteringskurser efter behov med henblik på at sikre bedre muligheder for at prioritere opgaverne, Lære egne stresssignaler at kende og at øge kendskabet til stress</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST HR kan være behjælpelig med kontakt til kommercielt firma.</li> </ul>  | Institut- og centerleder (HR ST)          | Løbende | Tilbud fra Crecea og Rejseholdet er indhentet.   | OK                     |
| Pkt. 2.15 | <p>O: Udvikling af guide der beskriver konkrete tiltag med henblik på at komme fra stress til trivsel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Der findes allerede en god guide fra Videncenter for Arbejdsmiljø. ST HR kan fremskaffe og udlevere relevant materiale efter behov.</li> </ul>  | Dekan (HR ST)                             | Løbende | Implementeret  | OK                     |
| Pkt. 2.16 | <p>O: Udvikling af HR's kompetencer og værktøjer med henblik på at sikre bedre og hurtigere hjælp til stresstruede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Udvalgte HR partnere deltager i HR specialiseringsuddannelses moduler, som er særligt rettet mod håndtering af stress</li> </ul>   | HR ST (HR ST)                             | Løbende | Implementeret. Løbende aktivitet.  | OK                     |

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| Indsatsområde:<br>Ledelse og kommunikation | Tiltag  | Ansvar (aktør)                            | Frist      | Status:<br>19. maj 2015   |                          |
|--|---|---|------------|---|--------------------------|
| Pkt. 3.1<br>Kommunikation                  | I: Fortæl de gode og kritiske historier til leder og hinanden. Stil spørgsmål og hjælp med at finde svar.   | Alle (KOM ST)                             | Løbende    | Opfordring til alle   | OK                       |
| Pkt.3.2                                    | G: Tal om kommunikation internt og eksternt, hvad vil I gerne vide om de andre grupper, hvad kan I selv fortælle <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Foretag forventningsafstemning i LSU og på gruppemøder. Det drøftes i LSU hvad der skal kommunikeres ud til medarbejderne? ST KOM udarbejder idekatalog til at formidle de gode historier (evt. i kombination med 1.5)</li> </ul>   | Leder (KOM ST)                            | Løbende    | Arbejdet er igangsat af KOM og bredt implementeret i institutterne  | OK                       |
| Pkt. 3.3                                   | L: Løbende information om processer, ledelsens arbejde, medarbejdermøder <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prodekaner er ansvarlige for at informere om eget område, f.eks. nye indsatsområder fx ved tage på rundtur ved relevante miljøer, arrangere seminarer mv.</li> <li>➤ Der skal udarbejdes tydelige tids- og procesplaner for større ST tiltag med henblik på at sikre åbenhed og mulighed for involvering.</li> <li>➤ ST KOM tilbyder alle institutter at der udarbejdes en kommunikationsplan, der blandt andet kan indeholde støtte til intern kommunikation</li> <li>➤ Der nedsættes en koordinationsgruppe vedr. kommunikationspolitik for ST. Arbejdet tilpasses revisionen af AU's brandingstrategi mv.</li> </ul> | Institut- og centerleder og leder (Dekan) | Løbende    | Alle prodekaner har været på rundtur i 2014. I 2015 er der rundtur i forbindelse med f.eks. Institutionsakkreditering, ph.d. evaluering og myndighedsbetjening. Der etableres også flere tværgående ST udvalg (f.eks. erhvervsudvalg) Indgår nu som en integreret del af arbejdsformen<br>Implementeret<br>Igangsæt. Drøfter bl.a. styrkelse af den fagnære kommunikation/profilering samt en mere dialogbaseret og inddragende kommunikation fra ledelsen. | OK<br><br>OK<br>OK<br>OK |
| Pkt. 3.4                                   | O: Udarbejdelse af gode råd til etablering af professionel møde- og e-mail kultur <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vejledninger er lavet. Det skal besluttes hvor der skal henvises til dem.</li> </ul>   | Dekan (KOM ST)                            | 12-2013    | AU HR har i november 2014 lanceret sitet AU Kultur og Trivsel der samler en række værktøjer til arbejdet med trivsel og kultur.<br><a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel">http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel</a>  | OK                       |
| Pkt. 3.5                                   | O: At der udarbejdes dansk/ engelsk kommunikationspolitik med involvering af institutansatte kommunikationsansatte medarbejdere for derigennem at sikre alignment mellem kommunikation på hovedområde og institut. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ AU har fastlagt retningslinjer for dansk/engelsk kommunikationspolitik. ST KOM og ST HR udarbejder forslag til hvad der er behov for at oversætte til engelsk på yderligere områder. Forslaget drøftes på Fakultetsledermøde.</li> </ul>  | Dekan og institut- og centerleder (Dekan) | Medio 2015 | For AU sprogpolitik henvises til følgende link:<br><a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/kommunikation/sprogportal/retningslinjer-og-politikker/retningslinjer-for-flersproglig-kommunikation-i-au-administration/">http://medarbejdere.au.dk/administration/kommunikation/sprogportal/retningslinjer-og-politikker/retningslinjer-for-flersproglig-kommunikation-i-au-administration/</a>  | OK                       |

**Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015**

|  |  |   |                            |  |    |
|--|--|---|----------------------------|--|----|
| Pkt. 3.6-3.8<br>Involvering og lydhørhed | <p>I: Vær aktiv og deltag hvor relevant<br/>G: Tidlig og reel inddragelse.<br/>L: Institutlederen planlægger i samarbejde med LSU hvorledes instituttets medarbejdere bedst informeres og involveres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formulering af standarder omkring åbenhed/involvering/dialog samt evt. konkrete procedurer for involvering af medarbejdere, råd og nævn mv.</li> <li>➤ ST KOM tilbyder alle institutter at der udarbejdes en kommunikationsplan, der blandt andet kan indeholde støtte til intern kommunikation (3.3 i KOM aktørliste)</li> </ul> | Alle<br>Leder<br>Institut- og centerleder<br>(Institut- og centerleder) | 04-2014<br>samt<br>løbende | Implementeret på institutter og centre. Information til og involvering af medarbejdere omfatter personalemøder, møder i samarbejdsfora, referater af diverse møder, nyhedsbreve, regelmæssige drøftelser mellem ledere og medarbejdere, udarbejdelse af kommunikationsplaner, udarbejdelse af årshjul for møder etc. | OK |
| Pkt. 3.9                                 | <p>O: Dekanen redegør en gang årligt for ST's "tilstand" ved medarbejdermøder for alle institutter, og herudover besøger dekanen institutterne i forbindelse med beslutninger af væsentlig betydning for ST/institutter.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planlægning af besøgsrunder for dekan på institutter årligt og/eller ved væsentlige beslutninger</li> </ul>  | Dekan<br>(Dekan)  | Løbende                    | NCN har været rundt medio 2013, forår 2014 samt efterår 2014. I 2015 besøger NCN alle institutter og centre med fokus på faglige præsentationer og drøftelser med ledelsen.  | OK |
| Pkt.3.10                                 | <p>O: Dekanen planlægger i samarbejde med FSU hvorledes ST's medarbejdere bedst informeres og involveres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formulering af værdier omkring åbenhed/involvering/dialog samt evt. konkrete procedurer for involvering af medarbejdere, råd og nævn mv.</li> </ul>   | Dekan<br>(Dekan)  | Forår 2015                 | Koordineringsgruppe for medinddragelse nedsat. Alle udvalg, fora og institutter på ST har drøftet medinddragelse og hvorledes medarbejderne bedst informeres og involveres. Gruppen har på baggrund heraf udarbejdet anbefalinger vedr. medinddragelse.  | OK |

**Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015**

| Indsatsområde:<br>Tilfredshed<br>med fremtids-<br>udsigterne i<br>arbejdet | Tiltag  | Ansvar<br>(aktør)                                   | Frist                        | Status:<br>19. maj 2015  |                            |
|--|---|---|------------------------------|--|----------------------------|
| Afklaring af flytteplaner<br><br>Pkt. 4.1-4.2                              | L: Tydelig og løbende information om status for flytteplaner<br>O: Afklaring af flytteplaner for Roskilde, Årslev, Flakkebjerg, Foulum, Kalø og Silkeborg.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dekan og fakultetsledelsen træffer beslutning. ST HR og ST KOM indgår i opfølgningen.</li> <li>➤ Dekan, ST KOM og HR orienterer om status for flytteplaner</li> </ul>  | Dekan og Institut- og centerleder (dekan)           | Løbende<br>12-2014           | Roskilde, Flakkebjerg, Food (Foulum og Årslev), Silkeborg og Kalø er informeret om planer/ beslutninger vedr. flytning.  | OK                         |
| Sammenlignelige vilkår for forskere<br><br>Pkt. 4.3                        | L: At sikkerhed i ansættelsen skal tilvejebringes gennem en passende ratio mellem fastansatte og temporært ansatte videnskabelige medarbejdere på institutterne.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan for ansættelser udfærdiges af institutleder og drøftes i LSU</li> </ul>   | Institut- og centerleder (Institut- og centerleder) | Løbende                      | Der er gennemført drøftelser af rekrutteringsplaner i LSU'er og forskergrupper mfl. I visse enheder også gennemført karrieresamtaler for postdocs. Kriterier for varige ansættelser er diskuteret. | OK                         |
| Pkt. 4.4   | O: Fakultetet etablerer tydelige karriereveje for alle videnskabeligt ansatte.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST politik for VIP-karriereveje i lyset af stillingsstruktur 2013</li> <li>➤ ST tenure track model besluttet og implementeres</li> <li>➤ Implementering af kriterier for varige ansættelser</li> <li>➤ MUS koncept udvikles og implementeres</li> <li>➤ Mentor- og mentee ordning udvikles og implementeres</li> </ul> | Dekan og Institut- og centerleder (dekan)           | 06-2014                      | Udrulning 2015<br>Udrulning 2015<br>Implementeret<br>Implementeret<br>Implementeret  | OK<br>OK<br>OK<br>OK<br>OK |
| Klare og trygge rammer og udviklingsmuligheder for TAP<br><br>Pkt. 4.5     | O: At der sikres klare og trygge rammer samt udviklingsmuligheder for alle TAP bl.a. gennem øget fokus på MUS og medarbejdersamtaler<br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ AU HR sørger for at gennemføre evaluering af MUS konceptet via LSU – også ift. TAP</li> <li>➤ Der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs af hovedområder, der skal komme med forslag til TAP karriereveje, som skal fremlægges for Uni. Led.</li> </ul>             | Institut- og centerleder og leder (HR ST)           | Forår 2014<br><br>Forår 2015 | Der er gennemført en evaluering af MUS konceptet.  | OK<br><br>OK               |



## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| Indsatsområde:<br>Anerkendelse<br>af hinandens<br>arbejde       | Tiltag   | Ansvar<br>(aktør)                                       | Frist   | Status:<br>19. maj 2015  |    |
|---|--|---|---------|--|----|
| Udvikling af<br>anerkendende<br>kultur i ST<br><br>Pkt. 5.1-5.3 | I: Blive god til at give og modtage anerkendelse.<br>G: Fejre successer, anerkende fagligt og socialt samvær, anerkende forskellighed<br>L: Ledelsen skal være trendsætter. Synlig anerkendelse i forhold til alle faggrupper og enkeltpersoner.<br>➤ Dialog og diskussion i LSU og andre fora med henblik på at udvikle anerkendende kultur | Alle<br>Leder<br>Leder<br>(Institut- og<br>centerleder) | Løbende | Udvikling af anerkendende kultur er diskuteret i samarbejdsfora og ved personalemøder i de enkelte institutter/centre. Anerkendende kultur opbygges gennem markering af successer (info-skærme, nyhedsbreve, personalemøder) samt ledelsens og medarbejdernes fokus på anerkendende kultur i det daglige,  | OK |
| Pkt. 5.4  | O: Udvikling af en anerkendende kultur, bl.a. gennem en styrkelse af MUS konceptet ved en større prioritering af ledelsens vurdering og anerkendelse af den enkelte medarbejders indsats som grundlag for udvikling af medarbejderens kompetencer.<br>➤ Anerkendelse af den enkelte medarbejders indsats skal være en del af MUS konceptet   | Leder<br>(Institut- og<br>centerleder)                  | Løbende | Implementeret. Institutter og centre har generelt styrket MUS konceptet ved større fokus på anerkendelse af den enkelte medarbejders indsats. Ledere har deltaget i kursus i AU's MUS koncept.   | OK |
| Pkt. 5.5  | O: Udarbejdelse af katalog med eksempler på god anerkendende kultur<br>➤ ST KOM laver i samarbejde med ST HR et oplæg til katalog med eksempler på god anerkendende kultur. Oplægget drøftes og godkendes af dekan og institutledere (jævnfør 1.5).  | Dekan (KOM<br>ST)                                       | 09-2014 | AU HR har i november 2014 lanceret sitet AU Kultur og Trivsel der samler en række værktøjer til arbejdet med trivsel og kultur.<br><a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel">http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/au-anbefalinger-og-nyheder/au-kultur-og-trivsel</a> | OK |
| Pkt. 5.6  | O: ST vil arbejde for bedre muligheder for at anerkende de ansattes indsats f.eks. ved jubilæer og tildeling af grader.<br>➤ Beskrivelse af muligheder/praksis for markering af medarbejderes jubilæum eller opnåelse af grad<br>➤ Kommunikation af muligheder i samarbejde med ST HR og ST KOM  | Dekan (dekan)   | Løbende | Der er lavet politik for markering af medarbejders jubilæer mv. på AU<br><a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/raepresentation-og-forplejning-mv/gaver/">http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/raepresentation-og-forplejning-mv/gaver/</a><br>Øvrigt skal være ift. ST – her er dekanens uddeling af priser ved sommerfesten et eksempel.      | OK |
| Pkt. 5.7  | O: ST vil støtte og anerkende personaleforeningers virke<br>➤ Udredning af hvilke muligheder der findes for at støtte personaleforeningers virke<br>➤ Kommunikation af muligheder i samarbejde med ST HR og ST KOM   | Dekan (dekan)   | 06-2015 | Undersøges nærmere i samarbejde mellem HR Økonomi og KOM på ST   | OK |

**Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015**

|  |   |   |                |  |           |
|--|---|---|----------------|--|-----------|
| <p>Faglig indsats<br/><br/>Pkt. 5.8-5.11</p> | <p>I; Præsenter dit arbejde og bed om feedback<br/>G: Møder i faglige fora - fremlæggelse af ens arbejde<br/>L: Feedback skal tages alvorligt. Vis interesse på person- og gruppeniveau.<br/>O: Tilskynde til fokus på faglig indsats.<br/>    ➤ Dialog og diskussion i LSU og andre fora med henblik på at udvikle anerkendende kultur af faglig indsats herunder evt. fastlæggelse af hvilke initiativer der skal tages</p> | <p>Alle<br/>Leder<br/>Leder<br/>Institut- og centerleder<br/>(Institut- og centerleder)</p> | <p>Løbende</p> | <p>Under opbygning som en del af institutternes og centrenes kultur. Initiativer omfatter generalprøver med feedback før større faglige foredrag, præsentation af projekter ved regelmæssige seminarer, information om hinandens aktiviteter ved gruppemøder, omtale af publiceringer etc.</p> | <p>OK</p> |
|--|---|---|----------------|--|-----------|

Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| Indsatsområde:<br>Diskrimination<br>og chikane    | Tiltag  | Ansvar<br>(aktør)                              | Frist           | Status:<br>19. maj 2015  |    |
|---|---|--|-----------------|--|----|
| Mobning,<br>sexchikane og<br>vold<br>Pkt. 6.1-6.2 | I: Tage ansvar for sig selv og kolleger<br>G: Diskuter emnerne, tydeliggøre at det er uacceptabelt <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Italesættelse af diskrimination og chikane problematik og drøftelse af behov for tiltag på forskellige niveauer i instituttet</li> </ul>  | Alle<br>Leder<br>(Institut- og<br>centerleder) | Løbende         | Implementeret. Løbende aktivitet. Behov for indsats på institutter og centre meget forskelligt. Italesættes f.eks. ved personalemøder. Enkelte institutter har udarbejdet politik eller handlingsplan eller har gennemført oplysningskampagne. | OK |
| Pkt. 6.3  | L/O: Øjeblikkelig opfølgning evt. med ekstern bistand, hvor der konstateres mobning, chikane, vold og trusler <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST HR partnerne sørger for i samarbejde med institutlederne at der sker øjeblikkelig opfølgning ved konstatering af mobning, chikane, vold og trusler</li> </ul>   | Institut- og<br>centerleder<br>(HR ST)         | Løbende         | Implementeret.   | OK |
| Pkt. 6.4  | L/O: At der som supplement til personalepolitikken udarbejdes konkrete retningslinjer for hvorledes tilfælde af mobning, diskrimination og chikane skal håndteres på ST <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST HR udarbejder udkast til vejledning på hjemmesiden, om hvordan man skal forholde sig som leder/medarbejder, hvor man skal henvende sig, m.m.</li> </ul>                               | Dekan (HR ST)                                  | Efterår<br>2014 | Implementeret.<br>HR anbefaler videndeling institutterne imellem.<br>Medarbejder hjemmesiden for psykisk arbejdsmiljø har info om forebyggelse og håndtering.  | OK |
| Pkt. 6.5  | L/O: Etablering af en forebyggende ledelsesindsats hvor der sættes fokus på at mobning, diskrimination og chikane er helt uacceptabelt med henblik på at give de enkelte medarbejdere konkrete redskaber til at identificere, forebygge og afhjælpe mobning diskrimination og chikane i hverdagen <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST HR partnerne assisterer instituttet efter behov.</li> </ul> | Institut- og<br>centerleder<br>(HR ST)         | Løbende         | Implementeret.   | OK |

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| Indsatsområde:<br>Administration<br>og IT        | Tiltag  | Ansvar<br>(aktør)                       | Frist | Status:<br>19. maj 2015  |    |
|--|---|---|-------|--|----|
| Administration<br>og IT-systemer<br><br>Pkt. 7.1 | O: ST vil medvirke til at sikre at den administrative støtte til institutternes VIP medarbejdere forbedres, bl.a. ved at det enkelte institut sikrer tilstrækkelig sekretariatsbistand til at assistere videnskabelige medarbejdere. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ skabe øget synlighed af de administrative ressourcer der servicerer et givet institut/center.</li> <li>➤ optimere systemer, arbejdsprocesser mm. så de administrative ressourcer kan bruges optimalt – dvs. til støtte for de faglige miljøer</li> </ul>  | Dekan og Institut- og centerleder (NDH) | 2015  | På et fællesmøde den 28. maj 2015 for fakultetsledelse, institut-/ centersekretariatsledere og funktionschefer vil 'Dekanens arbejdsgruppe for Administrationen på ST' fremlægge arbejdsgruppens løsningsforslag til de problemstillinger der er identificeret ifm. problemanalysen og den efterfølgende detaljerede opsamling af et problemkatalog på ST. | OK |
| Pkt. 7.2   | O: ST vil medvirke til at sikre at sammenhængen mellem administration og institutter forbedres ved at der etableres en tættere relation evt. gennem en øget tilstedeværelse på institutterne. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ IT-supporten vil hver uge være fysisk til stede på institutter og centre i 8000C på aftalte tidspunkter (on-site supportere)</li> <li>➤ øvrige områder vil ligeledes have fokus på bl.a. gennem fysisk tilstedeværelse på institutter og centre i perioder at få genskabt de relationer der er bristet ifm. dfu.</li> <li>➤ der etableres en række samarbejdsfora mellem institutter, centre og administrationscenteret på ST</li> <li>➤ forsøg med at institutter med mellemrum mødes med alle "deres" administrative medarbejdere for at styrke sammenhængen – både mellem institut og administration og på tværs af VD-områderne i administrationen.</li> </ul> | Dekan (NDH)                             | 2015  | På et fællesmøde den 28. maj 2015 for fakultetsledelse, institut-/ centersekretariatsledere og funktionschefer vil 'Dekanens arbejdsgruppe for Administrationen på ST' fremlægge arbejdsgruppens løsningsforslag til de problemstillinger der er identificeret ifm. problemanalysen og den efterfølgende detaljerede opsamling af et problemkatalog på ST. | OK |
| Pkt. 7.3   | O: ST vil medvirke til at sikre at partnermodellen udvikles og udbredes til alle administrative områder. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ der udvikles overordnet partnermodel på tværs af administrative områder Da karakteren af den service der leveres er forskellig fra et administrativt område til et andet (f.eks. HR og IT), vil den konkrete udmøntning dog i et eller andet omfang variere fra område til område.</li> </ul>   | Dekan (NDH)                             | 2015  | På et fællesmøde den 28. maj 2015 for fakultetsledelse, institut-/ centersekretariatsledere og funktionschefer vil 'Dekanens arbejdsgruppe for Administrationen på ST' fremlægge arbejdsgruppens løsningsforslag til de problemstillinger der er identificeret ifm. problemanalysen og den efterfølgende detaljerede opsamling af et problemkatalog på ST. | OK |

Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

|          |   |             |         |   |    |
|----------|---|-------------|---------|---|----|
| Pkt. 7.4 | <p>O: ST vil medvirke til at sikre at introduktion af nye administrative systemer og processer prioriteres og planlægges grundigt med stort fokus på institutternes behov (porteføljestyling).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ samtlige administrative udviklingsprojekter prioriteres af universitetsledelsen. En vigtig parameter i denne prioritering er de faglige miljøers behov.</li> <li>➤ de faglige miljøer involveres løbende i de enkelte udviklingsprojekter for at sikre forankring hos de potentielle brugere</li> </ul>                                   | Dekan (NDH) | 12-2013 | Der foregår en løbende professionalisering af udviklingen af administrative systemer. Der er stor fokus på involvering af de faglige miljøer. | OK |
| Pkt. 7.5 | <p>O: ST vil medvirke til at sikre at it-systemer og processer gennemtestes grundigt og afprøves gennem længere tid på nogle få udvalgte institutter før udrulning på hele AU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ som en del af porteføljestylingen er der stor fokus på kvaliteten af hele udviklingsprocessen – herunder ikke mindst af testning.</li> <li>➤ hvis det er muligt implementeres nye systemer i første omgang kun i en lille del af organisationen (pilotprojekt) således at børnesygdommene er luget væk, når nye systemer rulles ud på hele AU.</li> </ul> | Dekan (NDH) | Løbende | En forbedret testning af systemer er en integreret del af den øgede professionalisering. Pilotprojekter bruges hvor det er muligt.            | OK |

**Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015**

| <b>Indsatsområde:<br/>PhD området</b>       | <b>Tiltag</b>   | <b>Ansvar<br/>(aktør)</b>                    | <b>Frist</b>   | <b>Status:<br/>19. maj 2015</b>  |    |
|---|---|--|--|--|----|
| Fremtidsudsigter og ledelse<br><br>Pkt. 8.1 | G: Gennemførelse af MUS og evt. GRUS (gruppeudviklingssamtaler) for alle ph.d.-studerende samt større fokus på karrierevejledning <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST HR vil i samarbejde med institutlederen sikre at der gennemføres MUS for alle ph.d. (obligatorisk for del B – del A efter lokal aftale) og</li> <li>➤ Gennemførelse af GRUS efter behov og</li> <li>➤ Etablering af karrierevejledning i forbindelse med MUS</li> </ul>   | Leder (HR ST)                                | Løbende  | Implementeret  | OK |
| Pkt. 8.2                                    | L: Styrkelse af kompetencerne hos ph.d.-vejlederne gennem obligatorisk deltagelse i ph.d.-vejlederkurser. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Omorganisering af kurser og ressourcer. Deltagelse i kurset indføres over en periode pga. begrænset kapacitet.</li> <li>➤ Institutleder bidrager med oplysninger om hvem der mangler kursus.</li> <li>➤ Nyt afsnit om vejlederens rolle/opgaver indarbejdet i GSST's reviderede regelsæt per 1. februar 2014.</li> </ul>   | Institut- og centerleder (JM)                | 2014 og herefter løbende                               | I løbet af efteråret 2014 er der afholdt tre 2-dages kurser i hhv. Foulum, Flakkebjerg og Aarhus. Ca. 40 vejledere har deltaget. Både unge og mere erfarne vejledere har deltaget. Kurset fortsætter i 2015 min. 2 afviklinger. Indsatsen planlægges evalueret i løbet af 2015. Deltagere har i anonym evaluering været meget positive overfor kurset. Nyt afsnit om hovedvejledernes forpligtelser er blevet taget meget vel i mod. | OK |
| Pkt. 8.3                                    | L: Etablering af klare aftaler om hvilke ressourcer den enkelte ph.d.-studerende har til rådighed for gennemførelse af ph.d.-studiet, samt klare aftaler for hvilke ydelser den ph.d.-studerende leverer til instituttet. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Det sikres at Ph.d. planen afklarer så mange af disse spørgsmål som muligt og at den opdateres løbende.</li> <li>➤ Der udarbejdes instruks på hvert institut om hvem der tager sig af hvad.</li> <li>➤ Gennemføres i samarbejde med GSST, phd-programformænd og IL.</li> </ul> | Institut- og centerleder og vejleder (JM)    | 08-2014  | Initiativerne er gennemført/under gennemførelse på alle institutter  | OK |
| Pkt. 8.4                                    | O: Gennemføre ny spørgeskemaundersøgelse blandt alle ph.d. på AU (CUL, BSS). <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Opfølgning på resultater</li> </ul>   | CUL (Center for Undervisning og Læring) (JM) | Rapport 12-2013 Offentligg. 02-2014. Plan sommer 2014. | Udkast til handleplan er drøftet på møder med ph.d.-udvalget og programformænd (m/k) primo december 2014   | OK |

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| Indsatsområde:<br>Postdoc,<br>adjunkt, og<br>forsker<br>området | Tiltag   | Ansvar<br>(aktør)  | Frist                       | Status:<br>19. maj 2015  |    |
|---|--|--|-----------------------------|--|----|
| Fremtids-<br>udsigter og<br>ledelse<br><br>Pkt. 9.1             | G: Gennemførelse af MUS og evt. GRUS (gruppeudviklingssamtaler) for alle postdocs/adjunkter/forskere samt større fokus på karrierevejledning <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ST HR vil i samarbejde med institutlederen sikre at der gennemføres MUS for alle post docs/adjunkter og</li> <li>➤ Gennemførelse af GRUS efter behov og</li> <li>➤ Etablering af karrierevejledning i forbindelse med MUS</li> </ul> | Leder (HR ST)  | Løbende<br><br>Forår 2015   | Implementeret.<br>Ny stillingsstruktur med fokus på karriereveje pr. 1/9-2013.<br>Karrierevejledninger hænger sammen med resultatet af problemanalysen og følger forår 2015  | OK |
| Pkt. 9.2  | L: Etablering af obligatorisk møde tidligt i forløbet med henblik på udarbejdelse af konkret skriftlig forventningsafstemning mellem postdoc/adjunkt og instituttet til sikring af et godt forløb for alle parter. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ IL sikrer implementering af proces for forventningsafstemning mellem post doc/adjunkt og relevant leder.</li> </ul>  | Institut- og centerleder (Institut- og centerleder)        | 10-2013 og herefter løbende | Procedure for forventningsafstemning mellem postdoc/adjunkt og instituttet implementeret eller under implementering på de enkelte institutter. Mulighed for undervisningsopgaver drøftes med postdocs. Tenure-track koncept er under anvendelse. HR udarbejder guide til samtale og materiale vedr. "Kend din karriere".   | OK |
| Pkt. 9.3  | O: Orientering af postdocs/adjunkter/forskere om ansættelseskriterierne for fastansatte VIP <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Institutlederne sørger for at postdocs/adjunkter/forskere løbende orienteres om ansættelseskriterierne på ST for fastansatte VIP</li> </ul>   | Institut- og centerleder (Institut- og centerleder)        | 10-2013 og herefter løbende | Kriterier for varige ansættelser trådte i kraft 1/9-2013.<br>Orientering sker løbende og f.eks. ved velkomstmøder og gruppemøder samt på nettet.   | OK |
| Ensomhed<br><br>Pkt. 9.4-9.5                                    | I: Sociale arrangementer lokalt på instituttet<br>G: Postdoc retreat (evt. sammen med ph.d. retreat) <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Institutleder drøfter behov med post doc gruppen og andre yngre forskere og aftaler muligheder og ressourcer</li> </ul>  | Postdoc/adjunkt/forsker gruppen (Institut- og centerleder) | Løbende                     | Drøftelser gennemført på institutterne. Aktiviteter omfatter deltagelse i VIP seminarer, velkomstmøder, sociale arrangementer, coaching, postdoc retreat etc.  | OK |
| Pkt. 9.6  | L/O: Udbrede information om boligsøgningshjælp til udlændinge <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Etablere dialog og aftale med Internationalt Center</li> </ul>  | IC (Internationalt Center) (Dekan)                         | Løbende                     | Se f.eks. nedenstående links:<br><a href="http://www.au.dk/en/internationalcentre/international-housing-office/">http://www.au.dk/en/internationalcentre/international-housing-office/</a><br><a href="http://ias.au.dk/adm/velkomstpakke/">http://ias.au.dk/adm/velkomstpakke/</a><br><a href="http://ias.au.dk/gettingstarted/">http://ias.au.dk/gettingstarted/</a> | OK |
| Pkt. 9.7  | O: Afholdelse af sociale arrangementer for postdocs og adjunkter på ST fællesniveau  | Dekan (JM)   | Løbende                     | ST støtter efter nærmere aftale arrangementer i regi af ST postdoc-forening.   | OK |

## Handlingsplan for psykisk APV ved Science and Technology, AU. Udarbejdet den 20. juni 2013. Afsluttende status den 19. maj 2015

| AU handlingsplan   | Tiltag   | Ansvar (aktør)            | Frist        | Status:<br>19. maj 2015  |          |
|--|--|---------------------------|--------------|--|----------|
| Overført fra AU handlingsplan – Klar ledelsesstruktur                  | Det fjerde ledelsesniveau har essentiel betydning for medarbejdernes trivsel. Ledelsesniveauer skal tydeligt defineres, være transparente og anerkendes. Der kan defineres yderligere ledelsesniveau i det omfang, MUS delegeres. I disse tilfælde skal der være fuld klarhed om ansvar, kompetence og delegation <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Drøftelse på fakultetsledermøde og evt. efterfølgende arrangement med 4. ledelsesniveau.</li> </ul> | Dekan                     | Forår 2015   | Igangsat som led i opfølgning på Problemanalysen. Arbejdsgruppe nedsat. Drøftet på flere Fakultetsledelsesmøder. Notat om delegering fra dekan til institut- og centerledere og til sektionsledere under udarbejdelse. | OK<br>OK |
| Overført fra AU handlingsplan – 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.   | Dekan                     | Løbende      | Koordineringsgruppe for "Fakultetsledelse, institutledelse og nærvær" har udarbejdet idekatalog over tiltag der virker i miljøerne. I øvrigt henvises til status under næste punkt.                                    | OK       |
| Overført fra AU handlingsplan - Reducere individuelle Stress-symptomer | Opgør med akutkulturen så fokus er på arbejdsro og prioritering på alle niveauer i organisationen fremfor brandslukning.   | Dekan                     | Forår 2015   | Fokuspunkt i MUS. Drøftelser i SU og AMU med henblik på at komme fra stres til trivsel. Desuden foregår der en administrativ proces mhp prioritering af opgaver.   | OK       |
| Overført fra AU handlingsplan - Red. individuelle stress-symptomer     | Der skal være ledelses- og medarbejderfokus på opgaveprioritering og på, at ressourcerne passer til opgavebyrden. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Drøftelse på fakultetsledelsesmøde og evt. efterfølgende arrangement med 4. ledelsesniveau.</li> </ul>  | Dekan                     | Forår 2015   | Fokuspunkt i MUS. Drøftelser i SU og AMU. Årshjul implementeres hvor det er hensigtsmæssigt. Drøftelse af opgaver og ressourcer indgår som et element i de årlige budgetdrøftelser.                                    | OK       |
| Overført fra AU handlingsplan – Red. individuelle stress-symptomer     | Ledelsen og medarbejderne må gennem dialog og prioritering kontinuerligt drøfte rammerne for selvledelse. Selvledelse forudsætter tydelig og anerkendende, rammesættende ledelse. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Drøftelse i LSU om selvledelse</li> </ul>   | Institut- og centerledere | Efterår 2014 | På mange institutter er selvledelse drøftet i LSU. Øvrige institutter har programsat drøftelserne.   | OK       |
| Overført fra AU handlingsplan - Red. individuelle stress-symptomer     | Tilsikre registrering af al sygefravær, så (effekt)målinger på sygefravær og benyttelse af psykologordning kan indgå på FAMU/AAMU møder og HSU/HAMU fællesmøder.   | Institut- og centerledere | Efterår 2014 | Implementeret. Institutterne er ansvarlige for registrering af sygefravær. HR søger på baggrund af dette refusion via virk.dk og deltager i sygefraværssamtaler efter behov. Drøftelser af sygefravær i SU/AMU.        | OK       |