

## Handlingsplan for psykisk APV på Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU)

Godkendt 19. august 2013

Nedenstående handleplan følger op på den psykiske APV med konkrete organisatoriske tiltag. Men APVen peger også på forhold, som er helt afgørende for den psykiske trivsel men som vanskeligt kan løses gennem ét konkret tiltag: Det fremgik tydeligt i APVen, at en stor del af medarbejderne på universitetet i almindelighed og på Arts i særdeleshed mangler tillid til ledelsen og den mentalitet, de forvalter. Det har at gøre med en afstand forskere/undervisere og en ledelse, der opfatter universitetet som en virksomhed og taler om incitaments-strukturer og om forskning og undervisning i målelige abstraktioner som *output og STÅ*, 'ratings/rankings' i forhold til andre universiteter - og som drømmer om 'vækst' på alle parametre. Disse ambitiøse målsætninger, benchmarkingen, den hæsblæsende konkurrence og verdensmesterretorik og de bestandige forandringsbestræbelser - og det tælletyranni og den mentalitet, disse er udtryk for - har virket stik imod hensigten og skabt usikkerhed, afmagt, mindreværd og stress. På samme måde opleves der i den administrative sektor en tiltagende afmagt i forhold til den uigennemsigtige allokering af opgaver med uhensigtsmæssig meget arbejdspress til følge. Det er i sagens natur vanskeligt at løse med et enkelt tiltag men kræver selvbesindelse og selvansagelse i ledelsen, dvs. at man i sit arbejde tager udgangspunkt i, at medarbejderne godt kan finde ud af det, når der bliver skabt rammer for og ro til, at deres engagement og lyst kan drive værket.

Indsatsområde	Tiltag	Ansvar + evt. hjælper	Frist	Status
<b>Organisatorisk</b>				
Den psykiske APV peger på dårlig trivsel og højt stressniveau blandt VIP og TAP på IUP.	Klar organisering af instituttet med handlekraft og gennemskuelighed - set fra den enkelte medarbejder, uddannelse og projekt. Velfungerende faglige og administrative miljøer.	Institutledelse	1. marts 2014	
Instituttet er uklart organiseret set fra den enkelte medarbejder, uddannelse og projekt med manglende handlekraft og gennemskuelighed til følge.	Intern organisering: Det fastlægges hvilke beslutninger, som træffes hvor. Hvor lægges budgetansvar, personaleledelse, rekruttering. Hvordan sikres gode processer, fx i forhold til lokaleflytninger. Hvordan sikres både involvering af relevante medarbejdere og mulighed for at der kan træffes beslutninger.	Institutledelse	1. marts 2014	

Medarbejderne oplever sig ikke som en del af faglige og administrative fællesskaber med manglende trivsel til følge.	Faglige arrangementer og andre møder i administrationen og i programmerne, forventninger om deltagelse også i hverdagen, tid til koordinering af administrative opgaver og af uddannelser så centrale undervisere har mulighed for at mødes, faglige henholdsvis administrative miljøer samles fysisk	Forskningsprogramledere, uddannelsesledere, studiekoordinatorer, sekretariatsleder	Der er indført jævnlige institutmøder
Dekanatet sender for mange ufærdige og ikke-prioriterede høringer til Instituttet	Dekanatet laver et årshjul, som prioriterer opgaverne og giver institutterne en mulighed for at planlægge opgaverne i div. høringsfora	Institutledelse med hjælp fra Fakultetsledelsen	Påbegyndes forår 2014 i dialog med Dekanatet
Dekanatet mangler lydhørhed og indsigt i, hvad der foregår på instituttet	Dekanatets beslutninger og status for disse skal kommunikeres tydeligt, og der skal være såvel respekt om instituttets synspunkter og driftsopgaver som reel mulighed for at have indflydelse på definering og deltagelse i forarbejdet	Institutleder med hjælp fra fakultetsledelsen	Løbende
Strategiplaner og administrative forandringer på alle niveauer (universitet, fakultet og institut), hvor man fokuserer på vækst på en række parametre skaber mismod og stress, fordi implikationen er, at medarbejderne ikke gør deres arbejde godt nok.	Ledelsen på alle niveauer anerkender det store arbejdspress, som VIP og TAP befinder sig under og undlader at bede om 'mere' og andet uden samtidig klart at fortælle, hvad der så skal være 'mindre' af.	Institutledelse, fakultetsledelse, universitetsledelse	Løbende
Fakultetets strategiarbejde er uklart hvad angår status. Det skaber uoverskuelige beslutningsprocesser på institutniveau	Øget inddragelse af medarbejderne via Institutforum og LSAU i forhold til instituttets input til fakultetets prioriteringer	Institutledelse med hjælp fra fakultetsledelsen	Løbende

Ledelseskompetencen på instituttet er uklar, og ansvars- og handlerum har ikke sammenhæng.	Instituttet skal have større autonomi og råderum: decentralisering af beslutnings- og kommunikationskompetence. Tydeligere delegering af ledelsesbeføjelser og råderum til institutlederen	Institutleder og dekan	Forår 2014
Dekanatet pålægger for ofte institutsekretariatene unødigt administrativt arbejde	Opgaver skal være relevante og deadlines skal være mulige i respekt for det administrative arbejde	Institutsekretariatet i dialog med Dekansektariatet	Løbende fra efteråret 2013
Usikkerhed om beslutningsproceduren vedr. nye stillinger: tager for lang tid og det er uklart, hvem der beslutter	Synliggørelse af beslutningsfora for nye stillinger. Fastlæggelse af procedure med tidsfrister for opslag, bedømmelser, ansættelsessamtaler, indstillinger vedr. besættelse af stillinger og tilbagemelding til ansøgere.	Institutleder med hjælp fra Fakultetsledelsen	Forår 2014
Selvstændiggørelsen af de administrative søjler skaber større arbejdspress på den enkelte VIP og TAP	Administrationen på fakultets og fællesadministrations niveau skal tunes efter kerneprocesserne på institutterne, og der skal informeres og inddrages om kommende beslutninger og ændringer i administrative procedurer og efterfølgende kvalitetssikres	Sekretariatsleder samt Fakultetsledelse og universitetsledelse	Forår 2014

Udvikling af større sammenhængskraft på Instituttet på tværs af de 2 Campusser	a. Større ledelsesmæssig sammenhængskraft gennem ugentlige arbejdsdage i Aarhus for institutledelsen. b. Uddannelsesledere og forskningsprogramledere holder UFU-møder og programmøder i Aarhus. c. Lejligheder, så VIP kan være på kortere forskningsophold i Aarhus. d. Nedsættelse af udvalg med forskningsprogramledere og uddannelsesledere som deltagere. e. Opgradering stillingsmæssigt af IUP- Aarhus. f. Understøttelse af medarbejdernes uddannelses- og forskningsmæssige samarbejde mellem de 2 campusser. g. Der afholdes temamøde for alle om 2 campusproblemstillingen.	Institutledelse	Drøftes i Institutforum. A. Igangsat efterår 2013, b. Tema i forskningsprogrammerne forår 2014, c. forår 2014, d. Igangsatg efterår 2013, e. Løbende, f. Forår 2014, g. Forår 2014
Der mangler personaleledelse. Uklart hvem nærmeste leder er og desuden indtryk af, at der er 'for langt til' nærmeste leder	Personaleledelsen skal være så nær medarbejderen som muligt. Etablering af ledelsesteam med institutleder og 2 viceinstitutledere (henh. forskning og uddannelse) samt udvidet ledelsesudvalg med uddannelsesledere og forskningsprogramledere. Personale-ledelsesansvar til uddannelsesledere. Afsøgning af muligheder for anden og supplerende opdeling af instituttet i f.eks. 'afdelinger'	Institutledelse	1. marts 2014
Forskning og uddannelse synes adskilt, og der er tendens til at forskning sættes lig udvikling og uddannelse lig drift	Tænke både i forskningsbaseret uddannelse og uddannelsesbaseret forskning samt incitamenter for at undervise/gøre attraktivt	Institutledelse, forskningsprogramledere og uddannelsesledere	1. marts 2014
De faglige nærmiljøer lider under storinstitutts tendens til flaskehalse i forhold til beslutninger i hverdagen	Styrkelse af den enkelte medarbejders handlekraft i forhold til nærhed til nærmeste leder	Institutledelse, forskningsprogramledere og uddannelsesledere	1. marts 2014

## Relationer

Levende fagligt miljø også på tværs af uddannelser og forskningsprogrammer på IUP

Faglige arrangementer på tværs af IUP

Institutledelse og sekretariatsleder

Løbende

Levende socialt miljø også på tværs af uddannelser og forskningsprogrammer på IUP

Sociale arrangementer fx i forlængelse af Ph.d. Forsvar, tilbagevendende fester.

Institutledelse og sekretariatsleder

Løbende

## Individuelt

Tempus er ikke opdateret

Tempus skal have et klart ejerskab, så det opdateres som forudsat. Der udarbejdes handleplan med procedurer, og der holdes møde med de involverede

Institutledelse med hjælp fra Campuschef

Forår 2014

Manglende årlige MUS for VIP og tættere personaleledelse af den enkelte VIP

Personaleledelsen af den enkelte afklares. Nye procedurer på instituttet. Drøftes med instituttets ledere på baggrund af fakultetets beslutning om justering af institutorganiseringen. Drøftes nærmere i LSAU og i Institutforum.

Institutleder og sekretariatsleder

Forår 2014

Behov for ad-hoc administrativ support

Studenterryvekorps samt årlige kampagner og cafeer/ initiativer til hjælp med Aurus-afregninger mv.

Sekretariatsleder

Igangsæt efterår 2013

Behov for ro - storrumskontorer giver for megen uro

Søges løst ved fastlæggelse af principper for lokaletildeling. Fastlægges i LSAU

Institutleder med hjælp fra Campuschef

Efterår 2011/13

Løst