

Handleplan – for arbejdsmiljøarbejdet på Institut for Kultur og Læring

Handleplanen er bl.a. baseret på den gennemførte mini-APV i forbindelse med Corona-nedlukningen

Institut/afdeling	Institut for Kultur og Læring
For APV-året	2020
AMiU medlemmer	Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Rikke Ørngreen, David Stevens, Andreas Birkbak, Martine Hocke, Mette Hvillum, Susanne Aarup
Godkendt af leder	Keld Thorgård
Indsendt til AMS (dato)	31.08.2020
Tilgængelig for afd. via	Intranet

Indsatsområder arbejdsmiljøet på Institut for Kultur og Læring						
	Indsatsområder	Mål – Hvor vil vi hen?	Handlinger	Ansvarlige	Tidsplan for handlingerne	Opfølgning/ evaluering
1	Nogle VIP medarbejdere er usikre på, hvornår de gør det godt nok. Der er ikke en præcis metrik for dette, men der er behov for en løbende dialog om det medarbejdere imellem samt med ledelsen	Vi vil arbejde på at styrke dialogen om krav og forventninger på instituttet, herunder dialogen om opgave prioritering.	-Tematiseres i forskningsgrupper -Ved større institutarrangementer	Instituttleder, sektionsledere	Kontinuerligt	Indsatsen samles løbende op i AMiU.
2	Mange VIP medarbejdere beskriver udfordringen med at få sammenhængende forskningstid. Vi vil gøre en særlig indsats for at arbejde med dette samtidig med at instituttets øvrige aktiviteter skal løftes.	At styrke oplevelsen af kvalitet i forskningen, bidrage til forskerens mulighed for fokus og dybe, til fx analytisk arbejde, artikel- og ansøgningskrivning	-opdatering og øget opmærksomhed på forskningsfredskatalog -	Instituttledere, Sektionsledere, forskningsgrupp eledere	Forår 2021	IR, SU

3	Gennemgang af flekstidsaftale for TAP med særligt henblik på hjemmearbejde.	At fastholde fleksibilitet, herunder med øget mulighed for hjemmearbejde i balance med behovet for fysisk tilstedeværelse.	-Fortsætte med hjemmearbejde mhp. opbygning af erfaringer i en ikke nedlukket tid	Sekretariatschef AMiU SU	Efterår 2020 Forår 2021	SU og AMiU
4	En udfordring, som er generel, men som særligt er blevet accenturet under corona-situationen, er fysiske og mentale udfordringer knyttet til det digitale arbejde. De mange timer ved skærmen påpeges af flere som rummende særlige udfordringer. Der gøres i den kommende tid en særlig indsats for at udvikle gode digitale arbejdsformer.	At vi samlet set som institut og medarbejdere bliver bedre til at navigere i det digitale arbejdsliv. Får etableret pauser samt bliver bedre til at håndtere mails.	-Det vil blive tematiseret i SU og Institutråd -Aktiviteter igangsættes, herunder fx mulighed for deltagelse i kursus i godt digitalt arbejdsliv -Det overvejes fx om der skal indføres mailfri tidspunkter i løbet af dagen/ugen el. lign.	Institutleder og AMiU.	Indsatsen igangsættes i efteråret 2020	Evaluering i foråret 2021
5	Der har udviklet sig nye arbejdsformer under corona-krisen. Vi ønsker at samle de konstruktive ting op, der udspringer af dette. Mange peger på fordelene ved den fleksibilitet, det giver i arbejdet, men at der også er behov for det fysiske møde. Krav og forventninger til tilstedeværelse søges afstemt dette.	Målet er at muliggøre fleksible arbejdsformer som samtidig sikrer, at de fysiske møder og de nærværende dialog understøttes. Der er opgaver og kollegialitet, der også i fremtiden vil kræve tilstedeværelse, men vi arbejder i retning af en god balance.	-Tilstedeværelsespolitik for VIP-reformuleres. -De nye forventninger tematiseres i forskellige fora (IR, SU, IL).	IL og SU	Udgangen af 2020	SU og AMiU

6	Instituttet har haft brug for en ny organisering, som bedre er afstemt dets opgaver og virke. Den nye organisering har bl.a. til opgave at styrke trivsel og sikre bedre opsamling på den enkelte medarbejders opgaver og arbejdssituation.	-Styrke medarbejdertrivsel gennem opgaveafklaring og tættere personaleledelse	-Implementering af sektioner og opgave afklaring på TAP-området. -	Instituttleder	Igangsat august 2020	IL, IR, AMiU og SU Evaluering sommeren 2021
7	Det fysiske arbejdsmiljø kan bl.a. bedres gennem forskellige øvelser og aktiviteter. Det understøtter også den generelle trivsel. Det afsøges endvidere hvilke andre former for motion, der kan muliggøres på arbejdspladsen.	Øgning af den fysiske trivsel, herunder med opmærksomhed på hjemmearbejde	Elastikøvelser, løbeklub, walk-and-talk, korsang	AMiU, sekretariatschef	Kontinuerligt	AMiU
8	Hjemmearbejdet er en central del af instituttets virke. Vi vil i den kommende tid sætte fokus på gode former for hjemmearbejde.	-Ledelsesmæssig opmærksomhed på hjemmearbejdspladser.	-undersøge behov og muligheder for evt. supplerende udstyr	AMiU Instituttlederen	Efterår 2020	AMiU instituttlederen