

APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling: Institut for Kultur og Læring

For APV-året: 2021

AMiU medlemmer: Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Rikke Ørngreen, David Stevens, Mette Simonsen Abildgaard, Mette Hvillum, Susanne Aarup

Underskrift AMiU: Keld Thorgård

Indsendt til AMS (dato): 30.6.2021

Tilgængelig for afd. via: Intranet

Nr	Priori-tering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1		I gang	Nogle 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 Tematiseres i TAP teams Ved større institutarrangementer	Kontinuerligt	Institutledelse Sektionsledere TAP områdeledere	Indsatsen samles løbende op i AMiU.
2		I gang	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 fordybelse, til fx analytisk arbejde, artikel- og ansøgningskrivning. Opdatering og øget opmærksomhed på forskningsfredskatalog	Efterår 2021	Institutledere Sektionsledere Forskningsgruppe ledere	IR, SU

3		Ikke startet	<p>Instituttet har en teamorganiseret administration for TAP og har i efteråret 2020 fået ny sektionsorganisering for VIP for at få ledelse tættere på, samt mhp. bedre at kunne afstemme opgaver og indsatser.</p>	<p>Styrke medarbejdertrivsel hos både VIP og TAP gennem tættere faglig ledelse og personaleledelse. Fortsat fokus på medarbejdertrivsel og hvordan vi organisatorisk og ledelsesmæssigt understøtter denne. Fokus på at samle op på den enkelte medarbejders opgaver og arbejdssituation. Fokus på hvordan den enkelte medarbejders trivsel bedst understøttes</p>	Efterår 2021/ forår 2022	<p>Institutledelsen. Sektionsledere. TAP områdeledere</p>	<p>Institutledelse, IR, AMiU og SU</p>
4		I gang	<p>De mange organisatoriske forandringer 'fylder' meget og giver anledning til bekymringer. Der sker mange ting og også mange 'trælse ting', men bekymringssporet er meget mere omfattende end det, der egentlig sker.</p>	<p>Vi vil forsøge at spare instituttet så meget som muligt for forandringer ved at have fokus på kun at lave noget om, hvis det er nødvendigt og giver mening. Vi har brug for ro til at arbejde med tingene mhp. at relevante forandringer ikke hastes igennem. Vi skal være så præcise som muligt i kommunikationen om forandringer og søge at undgå unødigt store bekymringer. Vi skal kunne tale om bekymringerne; man skal ikke sidde med dem alene. Tematisere forandringerne ved medarbejdermøder og på institutseminarer. Dagsordensætte forandringerne og de tilhørende bekymringer i SU, AMiU, IR. Drøfte forandringer og bekymringer åbent i hverdagen</p>	Kontinuerligt	<p>Institutledelse, AMiU, IR, SU</p>	<p>Institutledelse, AMiU, SU, IR</p>

5	I gang	Det fysiske arbejdsmiljø kan bl.a. understøttes gennem forskellige øvelser og aktiviteter. Disse indsatser understøtter også den generelle trivsel og det sociale miljø. Fastholde at sende små øvelser ud. 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	Kontinuerligt	AMiU	AMiU
6	Ikke startet	Samspelet mellem fremmøde og hjemmearbejde skal være i fokus, herunder fokus på gode former for blended work life / work life balance. Mange peger på fordelene ved den fleksibilitet, det giver at arbejde hjemme, men at der også er behov for det fysisk fremmøde. Ovenstående kan ses i sammenhæng med vores ULD handleplaner.	Ledelsesmæssig opmærksomhed på kontor- og hjemmearbejdspladser. Krav og forventninger til tilstedeværelse søges afstemt. Tilstedeværelsespolitik for VIP-reformuleres. De nye forventninger tematiseres i forskellige fora (IR, SU, IL). TAP flekstidsaftale er revideret under nedlukning mhp. at sikre rum for hjemmearbejde i aftalen. Aftalen er trådt i kraft. Fokus på balancen mellem fremmøde og hjemmearbejde og hvordan flekstidsaftalen fungerer, når vi må møde frem fysisk.	Efterår 2021	SU / AMiU, Institutledelsen, Sektionsledere, TAP områdeledere	AMiU, Institutledelsen
7	Ikke startet	Reboarding. Øget fokus på fællesskab og socialt samvær	Genetablering af den gode sociale trivsel efter corona hjemsendelse. Fælles morgenbrød. Sommerfester. Julefrokost. Institutseminar	Efterår 2021 / kontinuerligt	AMiU, Institutledelsen	AMiU, Institutledelsen
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

16						
----	--	--	--	--	--	--