

# APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling: Institut for Kultur og Læring

For APV-året: 2022

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

Underskrift AMiU: Keld Thorgård

Indsendt til AMS (dato): 30.06.2022

Tilgængelig for afd. via: Intranet

**OBS: Læs kommentarer i kolonnerne**

Nr	Priori-tering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1		I gang	Blandt VIP medarbejdere oplever mange et stort arbejdspress. Belastningsgraden kan knytte sig til organisatoriske forandringer såvel som opgaveportefølje.	Medarbejder og personaleleder er løbende i dialog om opgaver og forventninger. Der vil løbende være en opmærksomhed på afklaring af opgavefordelingen i dialogen mellem personaleleder og medarbejder. Der skal desuden arbejdes med temaet i udvalgsregi, i ledelsen og på medarbejderniveau. Mails opleves som en konkret udfordring, og der planlægges afholdt et oplæg ved ekstern konsulent i forhold til håndtering af mails.	Kontinuerligt.	Sektionsledere	Bedre trivsel. Opfølgning i forlængelse af trivselsbarometer og på MUS samtaler.

2	Udført	Mange VIP medarbejdere beskriver udfordringen med at få sammenhængende forskningstid. Vi vil drøfte muligheder og gøre en særlig indsats for at skabe bedre rum for sammenhængende forskningstid - på måder, der samtidig tager højde for behovene for at løfte instituttets øvrige opgaver.	Instituttets opdaterede 'Forskningsfredskatalog' er tilgængeligt på intranettet. Der kan løbende suppleres med yderligere ideer til, hvordan sammenhængende forskningstid kan skabes.	Løbende opmærksomhed	Institutleder Sektionsledere Forskningsgruppeledere	IR, SU. Ved MUS samtaler og forskningsgruppeledermøder.
3	I gang	Fokus på øget fællesskabsfølelse og samarbejde på tværs af TAP teams. Målet er både styrkelse af samarbejdet om opgaveløsningen og øget trivsel.	Der er igangsat et forløb med ekstern konsulent. Der afholdes seminarer både i regi af områdeledelsen, hele TAP gruppen og de enkelte teams. Forløbet varer ca. 1½ år. Afholdelse af fælles-frokoster i TAP gruppen i Aalborg. Arrangementet er medarbejderdrevet og går på skift mellem teams.	Løbende opmærksomhed	Administrationschef, faglige områdeledere og TAP teams.	Institutledelse, AMiU
4	I gang	Med henblik på løbende at tydeliggøre for medarbejderne hvem man skal afklare hvilke forhold med, arbejdes der løbende med de forskellige ledelsesroller og kommunikationen om dem.	Italesættes på medarbejdermøder og ved MUS	Løbende opmærksomhed	Institutledelse	Institutledelse, AMiU
5	I gang	Samspillet mellem fremmøde og hjemmearbejde skal være i fokus, herunder fokus på gode former for blended work life / work life balance. Det skal sikres at der er tilstrækkeligt liv på campus for at opretholde det gode arbejdsmiljø, og derigennem bl.a. også pleje det gode samspil mellem VIP og TAP.	Opfordre til at de enkelte miljøer har fokus på indsatsområdet og træffer relevante aftaler, der understøtter indsatsen. Fokus på balancen mellem fremmøde og hjemmearbejde. Opfordring til mere synlighed, når man er på campus. Opfordre til at prioritere samtale fremfor primært mailkorrespondance. Der er i regi af SU udarbejdet principper for hjemmearbejde.	Efterår 2022 / kontinuerligt	AMiU, Institutledelsen, sektionsledere, TAP områdeledere, forskningsgruppeledere	AMiU, Institutledelsen

6	I gang	Øget kommunikation og informationsflow	Der er lagt et stort arbejde i instituttets intranet - dette arbejde fortsætter. Fokus på mere systematik i informations- og kommunikationsgange. Mere kontinuitet i udsendelse af informationer. Opfordring til at man som ansat selv søger information, fx gør brug af intranettet, og at man læser den information der sendes ud, herunder fra ledelsen men også fra fx instituttets HR. Informationsmails fra ledelsen kan nu også findes på intranettet.	Efterår 2022 / kontinuerligt	Institutledelse, faglige områdeledere, HR	AMiU, Institutledelsen
7	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
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						