

Titel: Støjgener

Generelt

Der har været flere klager over støj fra forskellige kilder, som kan deles op i følgende kategorier:

- 1.støj fra kontoret (internt på kontoret)
- 2.støj fra gangarealerne
- 3.støj fra byggeri/renoveringsprojekter
- 4.støj fra udendørsarrangementer

Problembeskrivelse

Ad 1) kan opstå pga online møder og snak mellem kontorfæller

Ad 2) folk, der snakker på gangen samt i kaffestuerne/køkkenerne – opstår spontant, men forstyrrer alle kontorer i nærheden.

Ad 3) uventet støj fra renovering, som forstyrrer arbejdsroen. Manglende advisering.

Ad 4) nogen generes af støj fra arrangementer i parken/Tågekammer, som kører af stablen i arbejdstiden

Hovedtema	Fysiske forhold
Psykiske forhold	
Fysiske forhold	Støj og vibrationer
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter

At nedsætte støjen fra forskellige kilder, så der opnås et godt arbejdsmiljø.

Løsning

På kort sigt: Emnet tages op og drøftes i sektionerne/arbejdsmiljøgrupperne, og der laves interne aftaler på kontorerne omkring kontorets støjpolitik. Om muligt afsættes et kontor som kan anvendes til online møder, hvis man sidder på fælleskontor.

På længere sigt:

Ad 1 og 2) Der nedsættes en arbejdsgruppe, der udarbejder et katalog over initiativer, der kan medvirke til at reducere støjgener/forstyrrelser på kontorer og gangarealer. Katalogget vil fungere som inspiration til lokale initiativer/politikker der kan implementeres i de enkelte forskergrupper.

Løsningsbeskrivelse

Ad 3 og 4) FSU kontaktes således at de kan indskærpe over for BYGST og fakultetsledelsen, at der skal ske annoncering af renoveringsprojekter inkl. opsætning af stilladser mm., som også støjer. Alle medarbejdere skal informeres om hvad der skal foregå og hvad der tillades. BYGST skal oplyse håndværkere om, at radioer ikke må bruges. Alle udendørs arrangementer skal opfordres til ikke støje unødigt i arbejdstiden (9-16). Fx telte kan opsættes uden høj musik til fredagsbaren.

Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-02-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Sektionsleder, AMR, AML, LAMU
Ansvarlig	Hans Brix
Udføres senest	2023-09-01
Påmindelse	1 uge før deadline
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Manglende lys på nogle kontorer

Generelt

Problembeskrivelse	Der er klager over, at der er for lidt lys på nogle kontorer
Hovedtema	Fysiske forhold
Psykkiske forhold	
Fysiske forhold	Belysning
Afdeling	5501 Økoinformatik og biodiversitet
Oprettet af	
Eventuelle noter	Der skal være optimale lysforhold på alle kontorer

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Vi kontakter NT BYG i forhold til at få sat LED pærer op med mere lumen. Besparelsesprocessen har bevirket mange rokereringer og renoveringer. Og problemet er forhåbentligt løst.
Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Anders Barfod
Deadline	2023-11-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	
Ansvarlig	
Udføres senest	
Påmindelse	
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Lokalefordeling

Generelt

Problembeskrivelse Der er manglende gennemsigtighed omkring hvordan lokaler fordeles på tværs af sektionerne. Det er ikke tydeligt, hvem der skal forhandle om mere kontorplads når nye store bevillinger startes op. Det skaber frustrationer og der bruges unødvendig meget tid på at problemløse dette i VIP gruppen.

Hovedtema	Fysiske forhold
Psykiske forhold	
Fysiske forhold	Fysiske rammer
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter Der er manglende gennemsigtighed omkring hvordan lokaler fordeles på tværs af sektionerne. Det er ikke tydeligt, hvem der skal forhandle om mere kontorplads når nye store bevillinger startes op. Det skaber frustrationer og der bruges unødvendig meget tid på at problemløse dette i VIP gruppen.

Løsning

Løsningsbeskrivelse Der udarbejdes en opgørelse over hvilke lokaler som instituttet råder over baseret på Universitetets bygningsdatabase Dalux. Lokaleopgørelsen kvalitetstjekkes i sektionerne. Lokalefordelingen sammenholdes med instituttets medarbejderdatabase trukket fra AUHRAP. Medarbejderdatabasen kvalitetstjekkes i sektionerne. På baggrund af disse 'fakta' samt prognoser over medarbejdertilgang i nye forskningscentre, udarbejder ledelsen planer for lokalefordeling og udnyttelse; - og evt. behov for ekstra lokaler andre steder på campus.

Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-01-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning Emnet tages op på sektionsmøder i ledergruppen

Ansvarlig	Hans Brix
-----------	-----------

Udføres senest 2023-06-01

Påmindelse 2 uger før deadline

Status for opfølgning Opfølgning udført

Titel: Klare mål

Generelt

Resultater fra APV viser at enheden mangler klare mål, samt opfølgning på mål. (Definition og forståelsen for enhed kan have været uklar.) Dette kan give udfordringer når medarbejderne skal prioritere ressourcer og indsatser i forhold til hinanden.

Problembeskrivelse

I instituttets strategi 2025 er der opstillet både overordnede mål og mere detaljerede delmål inden for alle universitets kerneopgaver samt trivsel og arbejdsmiljø. Medarbejderne føler åbenbart ikke tilstrækkeligt medejerskab for målene

Hovedtema	Psyriske forhold
Psyriske forhold	Enhed
Fysiske forhold	
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter

- At skabe mere viden og ejerskab til instituttets strategiske mål.
- At blive mere bevidst om mål for personlig udvikling, og følge op på dem.

Det er afgørende, at medarbejderne ved, hvad de skal arbejde hen imod. Klare mål et vigtigt redskab, der kan hjælpe med at skabe sammenhæng og til at prioritere ressourcer og indsatser i forhold til hinanden

Løsning

Løsningsbeskrivelse

I. Årlig opfølgning på instituttets strategiske mål og tilhørende konkrete handlinger jf. instituttets strategi 2025. Dette kan gøres på dedikerede medarbejdermøder – eller/og på det årlige medarbejder internatmøde
II. Fokus på projektmål og personlige udviklingsmål i MUS

Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-12-01
Påmindelse	6 måneder før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Løbende opfølgning

Ansvarlig	
-----------	--

Udføres senest

Påmindelse

Ingen

Status for opfølgning

Opfølgning udført

Titel: Indeklima

Generelt

Der er målt forhøjede niveauer af PCB i bygningskomplekset i Ny Munkegade.

Der er ligeledes flere gange registreret forhøjede niveauer af skimmelsvampsporier i udvalgte kontorer.

Flere medarbejdere i bygningskomplekset i Ny Munkegade har problemer med hovedpine og utilpashed pga. dårligt indeklima.

Hovedtema	Fysiske forhold
Psyriske forhold	
Fysiske forhold	Indeklima
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter

Forbedret indeklima, herunder sikkerhed for at medarbejdere ikke eksponeres for PCB og skimmelsporesvampe.

Løsning

På kort sigt: Rengøring og ventilation er den bedste måde at påvirke luftkvaliteten på arbejdspladsen. Opfordring til medarbejdere om at ventilere alle kontorer ved at åbne vinduer 3 gange om dagen. Desuden opfordring til at gulvet, skrivebordet og hylder holdes ryddelige og rene, da rengøringen vil være mere effektiv, hvis der er ryddeligt.

På længere sigt:

BYGST anmodes om at få foretaget opfølgende målinger af PCB og niveauet af skimmelsvampsporier via en ekstern konsulenttjeneste, for at sikre at niveauerne er under de gældende grænseværdier.

Hvis der registreres problemer med indeklima bør ventilation genetableres og rengøring forbedres.

Evt. midlertidig løsning	Der har været dialog med Bent Lorenzen om dette. Han har lovet at gennemføre opfølgende analyser i alle lokaler i 1540. Anmodning om ekstern konsulent er sent til Bent i nov 2021 - se bilag. Som en del af den af besparelsesrunden besluttede fortætning af Biologi, vil der ske ombygninger og omrokering af medarbejdere i 1540. Bl.a. ombygges alle frokoststuer til kontorer, og de lokaler hvor der er målt de højeste koncentrationer af PCB vil blive ombygget til en ny stor fælles frokoststue. Det betyder bl.a. nye lofter, lys, nedbrydning af vægge, mv. Den sekundære PCB forurening forventes derfor at blive nedsat, da eventuelle forurene byggematerialer fjernes. Desuden vil omrokeringen af mange medarbejdere betyde, at der bliver ryddet op og smidt af papirer, bøger, mv., der også kan være sekundært forurenet med PCB. Og ombygningerne vil medføre ekstra rengøring. På denne baggrund giver det ikke mening på nuværende tidspunkt at foretage supplerende målinger - og handleplanen afsluttes derfor. Problematikken kan evt. tages op igen på et senere tidspunkt når fortætningprocessen er fuldt gennemført.
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-04-01
Påmindelse	1 uge før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Løbende - emnet tages op på sektionsmøder og i LAMU.
Ansvarlig	Hans Brix
Udføres senest	2023-06-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Gener fra røg/cigaretlugt

Generelt

Problembeskrivelse	Der er klager over, at der er cigaretlugt i flere kontorer, som stammer fra rygere udenfor bygning 1535/1540 i gården.
Hovedtema	Fysiske forhold
Psykiske forhold	
Fysiske forhold	Indeklima
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	
Eventuelle noter	Der skal ikke ryges tæt på bygninger på AU, således at ingen ansatte, studerende og gæster på AU bliver uønsket udsat for påvirkning af tobaksrøg, når de opholder sig på AU

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Rygepolitik på AU skal implementeres: https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekruttering-og-ansættelse/rygepolitik På Aarhus Universitet gælder et totalt indendørs rygeforbud på hele universitetets område. Rygeforbuddet og rygepolitikken omfatter også e-cigaretter. AU's rygepolitik er, at det udendørs liv på Aarhus Universitets lokaliteter er røgfrit. Løsning på kort sigt: (i) Der opsættes rygeforbudsskilte på relevante steder hvor medarbejdere oplever problemer med rygning. (ii) Hvis en medarbejder observerer nogen der ryger, gøres disse opmærksomme på rygeforbuddet, så vidt muligt med en venlig, anerkendende og positiv tilgang, så den enkelte oplever sig vejledt på en acceptabel måde. (iii) Nye medarbejdere gøres opmærksom på rygeforbuddet i onboarding processen. (iv) Ved møder med eksterne deltagere, fx Alumnedagen, gøres deltagere opmærksom på rygeforbuddet. På langt sigt: AU (HAMU) har også udarbejdet et handlekatalog, som skal understøtte rygepolitikken. Handleplanen indeholder bl.a. forslag om indretning af særlige rygeområder, en formidlingsplan og plan om nudging, samt tilbud om hjælp til rygestop. Når nogle af disse tiltag er etableret, vil instituttet formidle tiltagene til medarbejdere og studerende. LAMU skal løbende forholde sig til, hvordan rygepolitikken efterleves på instituttet, sætte tiltag i værk, der skal understøtte rygepolitikken
Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Hans Brix

Deadline	2023-04-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Vi afventer stadig at universitetets rygepolitik bliver effektueret (rygeområder, mv.). Det er ikke min opfattelse, at der har været problemer med røg og rygning de seneste måneder. Og vi står nu for en ombygning/omrokering af medarbejdere. Handleplanen anses derfor for gennemført og afsluttes. Kan evt tages op igen senere hvis der opstår problemer på ny.

Ansvarlig	Hans Brix
Udføres senest	2023-06-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Brandalarmer

Generelt

Problembeskrivelse Der er ikke installeret brandalarmer i bygning 1540, hvilket skaber stor utryghed. Problemet skærpes af det faktum, at Matematisk Institut har gæstelejligheder på øverste etage, der skal evakueres sammen med Biologi. Hvem er ansvarlig for at sikre at eventuelle beboere i lejlighederne kommer ud ved en evt. brand?

Der er generel meget stor utilfredshed med den manglende prioritering og anerkendelse af dette ret simple problem.

Hovedtema	Fysiske forhold
Psyriske forhold	
Fysiske forhold	Ulykkesfarer
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter Etablering af brandalarmer i 1540.
Elin informerer den 23. februar 2023 fra FAMU, at der ikke kommer varslingsystem i 1540 før bygningen, skal renoveres.

Løsning

Løsningsbeskrivelse Institutleder kontakter bygningsservice med henblik på at få etableret brandalarmer i bygning 1540

Evt. midlertidig løsning	Elin informerer fra FAMU, at der ikke kommer varslingsystem i 1540 før bygningen, skal renoveres.
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-04-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning Løbende indtil der er kommet en løsning - emnet tages op på sektionsmøder og LAMU.
Elin informerer den 23. februar fra FAMU, at der ikke kommer varslingsystem i 1540 før bygningen, skal renoveres.

Ansvarlig	Hans Brix
Udføres senest	2023-06-01

Påmindelse

2 uger før deadline

Status for opfølgning

Opfølgning udført

Titel: Arbejdspladskultur

Generelt

Omgangstonen er til tider ubehagelig og nedladende, og kan lede til at nogen føler sig krænket. Der er utilstrækkelig psykologisk tryghed. Psykologisk tryghed refererer til en kultur, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at de ikke vil blive nedgjort eller ydmyget, hvis de fremsætter idéer, spørgsmål, bekymringer eller påpeger fejl.

Ensomhed: Det antages, at det primært er (udenlandske) post. docs og phd-studerende der har problemer med ensomhed og kan ha' svært med at blive en del af forskergrupperne, da deres ansættelse er tidsbegrænset.

Stress: Mange oplever stresssymptomer og manglende balance mellem den tid, der er til rådighed, og de opgaver som skal løses.

Hovedtema	Psyriske forhold
Psyriske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter

- at opnå en arbejdspladskultur med stor grad af psykologisk tryghed på instituttet,
- at styrke det sociale sammenhold (og bekæmpe ensomhed);
- at få så mange som mulig til at føle sig som en del af en arbejdsplads og føle at deres tilstedeværelse er vigtigt
- at inddrage TAP gruppen og de studerende i projekter så de får en øget motivation og anerkendelse
- at mindske niveauet af stress på arbejdspladsen via mere klare rammer og forventninger

Løsning

Løsningsbeskrivelse	På kort sigt: i. Italesæt problematikken med omgangstone i sektionerne/AMGerne. Hvis man overhører nogen der bliver talt ned til, skal det påpeges. ii. Etabler rammer for en kultur med fælles kaffepauser (evt. med brød), hvor der er mulighed for interaktion) – og opfordre alle til at deltage. iii. Opfordrer alle til at deltage i faglige arrangementer/sektionsseminarer, specialedage, udflugter, gruppemøder, mv. iv. TAP: Tættere dialog med/inddragelse i forskergrupper vedrørende projekter – både i planlægningsfasen (ved mere om baggrunden for arbejdet) og når projekter afsluttes (ved mere om, hvad der kom ud af arbejdet). v. VIP: Der opfordres til aktiviteter som, social coding og journal club. Diskussion af "fælles problemer i naturvidenskab og universitetsuddannelser" vil behandle aktuelle og relevante spørgsmål baseret på input fra alle grupper (MSc, PhD, Post doc, permanent VIP). På længere sigt: i. Udarbejde og implementere en personalepolitik for arbejdspladskultur, herunder politik for hjemmearbejde, håndtering af flexarbejde, sociale arrangementer, digital kommunikation, mv ii. Styrke graden af psykologisk tryghed på instituttet via afholdelse af dedikerede workshops og italesættelse på instituttet iii. Afholdelse af et årligt ekstern internatophold for alle medarbejdere for at styrke social interaktion (første gang foråret 2023)
---------------------	---

Evt. midlertidig løsning	Problematikken om arbejdspladskultur er adresseret i LAMU og sektioner - og på medarbejdermøder. Der er iværksat et forløb med konsulenter fra AU HR, der som udgangspunkt skulle omhandle arbejdspladskultur. Forløbet blev kortsluttet lidt af besparelsesrunden hvor forløbet kom til at omhandle ledelse i en svær tid. Forløbet kører videre nu med planlægning af undervisning som 'case'. Arbejdspladskultur bliver en del af dette forløb. En god arbejdspladskultur er en indsats der skal arbejdes med kontinuert, - og det gør vi. Som en del af fortætningsprocessen etableres en fælles frokoststue i 1540 som skal være med til at styrke den sociale (og faglige) interaktion mellem medarbejdere. Dette er et af de punkter der er nævnt i handleplanen. Da arbejdspladskultur skal arbejdes med kontinuert, afsluttes indsatsen i denne plan for indeværende..
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-11-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig	
-----------	--

Udføres senest

Påmindelse

Ingen

Status for opfølgning

Opfølgning udført

Titel: Anerkendelse - generelt på instituttet

Generelt

Der er en oplevelse af ensomhed og manglende motivation og anerkendelse, herunder en manglende følelse af at tilhøre et socialt og fagligt fællesskab. Mange føler sig ikke værdsat i det daglige arbejde.

Problembeskrivelse: Anerkendelse bekræfter medarbejderen i, at han bidrager med noget værdifuldt til arbejdspladsen. Anerkendelse gør, at medarbejderen føler sig synlig og taget alvorlig. I modsat fald føler medarbejderen, at hans/hendes arbejdsindsats er ligegyldig, og at han/hun ikke er meget værd for arbejdspladsen.

Hovedtema	Psyriske forhold
Psyriske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	2847 Institut for Biologi
Oprettet af	

Eventuelle noter: Større anerkendelse af det arbejde der udføres af alle (små og stort). Det er vigtigt at alle 'føler sig set'. Anerkendelse når nogen har gjort en extra indsats.

Løsning

På kort sigt:

i. Vigtigheden af anerkendelse tages op på sektionsmøder i august-september 2022.

ii. Sektionsledere kan på de ugentlige sektionsmøder nævne medarbejderes indsats (fx nye resultater, publikationer, nye bevillinger, hvis nogen har indkørt et nyt apparatur, eller lignende)

iii. Instituttleder vil på staff-møder nævne nye bevillinger, takke medarbejdere der har bidraget til særlige initiativer (fx den interne review-proces, mv), mv

iv. Sektionerne overvejer om de vil afprøve at gennemføre 'anerkendende øvelser' med inspiration fra https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/ledelses_vaerktoejjer/anerkendelse/anerkendende_oewelser

Løsningsbeskrivelse:

Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Hans Brix
Deadline	2023-06-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig	
-----------	--

Udføres senest

Påmindelse	Ingen
------------	-------

Status for opfølgning

Titel: Krænkende adfærd - Økoinformatik

Generelt

Problembeskrivelse	Der kan stadig være isolerede tilfælde af uacceptabel adfærd mellem nogle medarbejdere. Nogle af disse sager kan skyldes kulturelle forskelligheder.
Hovedtema	Psyriske forhold
Psyriske forhold	Krænkende adfærd
Fysiske forhold	
Afdeling	5501 Økoinformatik og biodiversitet
Oprettet af	
Eventuelle noter	Vi skal bevare et sundt og psykologisk trygt arbejdsmiljø, hvor trivslen er i højsædet og ingen oplever krænkende adfærd.

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Retningslinjer omkring krænkende adfærd skal være en del af onboarding processen, men skal også løbende nævnes for hele personalegruppen på årlige trivselsmøder. Vi skal afholde de årlige trivselsmøder på sektionen. AMR og AML skal afholde løbende dialogmøder med mindre grupper i sektionen. Der skal være veldefinerede og trygge procedurer, som kan anvendes til indgivelse af klager over krænkende adfærd. Vi skal italesætte hvad man kan tillade sig i privatsfæren versus på arbejde. Vi har arrangementer, som har et ECOINF label, men hvor der kan opstå situationer, som ligger i privatsfæren.
Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Anders Barfod
Deadline	2023-12-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Løbende
Ansvarlig	Anders Barfod
Udføres senest	2023-06-01
Påmindelse	2 uger før deadline

Status for opfølgning

Titel: Trivsel blandt PhD studerende samt postdocs - Økoinformatik

Generelt

Der opleves vekslende trivsel/stigende arbejdspress blandt disse to grupper af forskellige årsager.

For postdocs opstår det ofte pga. det pres de konstant er under i de korte ansættelser og behovet for hele tiden af lede efter nye jobmuligheder.

PhD studerende føler sig ofte alene med deres udfordringer værende projektbaserede eller i forbindelse med det at være PhD studerende. Der er et stort turn-over i gruppen, så arbejdsmiljøet kan hurtigt blive travlt og anonymt.

Begge grupper har behov for jævnligt at kunne mødes med vejleder – det er ofte ikke muligt i travle perioder. Det er ofte ikke muligt at vende et hurtigt spørgsmål med vejleder.

Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	5501 Økoinformatik og biodiversitet
Oprettet af	

Eventuelle noter

At højne trivslen hos PhD studerende og postdocs. De to grupper skal være bedre organiserede og hjælpe hinanden og de skal have løbende kontakt med deres vejledere/PIs.

Løsning

Sektionen vil understøtte initiativer til organisering af faglige fora, hvor disse grupper kan organisere sig, sparre med hinanden, hjælpe på tværs mm.

Dette kunne være oprettelse af PhD forum, hvor de PhD studerende kan organisere sig, dele råd og vejlede hinanden. Dette kunne også være et forum, hvor nye PhD studerende giver et oplæg omkring deres fremtidige projekter, så de lidt ældre PhD'ere kan se om der er sammenfald mellem metoder, data mm. Disse møder kan kombineres med møder med sektionsleder eller andre i sektionen hvis der er behov for dette, som kan tage del i diskussionen og indgå i problemløsning, hvis muligt.

Dette kunne ligeledes laves for Postdocs, som nok vil have et noget andet fokus fx på karrieremuligheder, ansøgninger, funding etc.

Vi vil begynde at arrangere kaffemøder hver formiddag samt eftermiddag. Her opfordres VIP'erne til at deltage, så deres studerende kan fange dem til en kort samtale.

Desuden skal både vejledere og studerende sørge for løbende møder fx hver 14. dag. Vejledere skal sørge for at der er tid afsat i kalenderen til disse møder.

Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Anders Barfod
Deadline	2023-06-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Løbende
Ansvarlig	Anders Barfod
Udføres senest	2023-06-01
Påmindelse	

Status for opfølgning

Titel: Varmeregulering

Generelt

Problembeskrivelse	Der er klager over, at det er for varmt på kontorerne om sommeren og for koldt om vinteren.
Hovedtema	Fysiske forhold
Psykiske forhold	
Fysiske forhold	Indeklima
Afdeling	5501 Økoinformatik og biodiversitet
Oprettet af	
Eventuelle noter	Der skal være optimale arbejdsforhold på alle kontorer

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Det indskærpes overfor medarbejdere: -Ved for meget varme: markiserne skal bruges før solen står på. Kan slås ned, når solen er væk -Ved for meget kulde: de som føler det er for koldt skal kontakte AMR + AML, som kan kontakte NT BYG.
Evt. midlertidig løsning	Vi tjekker op på sektionsmøder løbende
Ansvarlig	Anders Barfod
Deadline	2023-04-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Løbende
Ansvarlig	Anders Barfod
Udføres senest	2023-06-01
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Travlhed

Generelt

Der er meget travlhed i afdelingen, hvilket giver manglende koordinering, overskud og positivitet, - og mindre overskud til optimering af arbejdsprocesser.

Motivation og engagement ligger på 3,8 i rapporten.

Opgaveporteføljen opleves som alt for stor, og der mangler synlighed overfor institutledelse i forhold til, hvad der er realistisk.

Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	2206 Sekretariat, Inst. Biologi.
Oprettet af	

Eventuelle noter

Styrke prioritering, procesoptimering og kommunikation

- Forbedret motivation.
- Mere effektivitet.
- Tid til fordybelse.
- Prioritering af opgaver.
- Optimering af arbejdsprocesser er en integreret del af arbejdskulturen.

Løsning

Løsningsbeskrivelse

1. Der indføres ugentlige koordineringsmøder mellem sekretærgruppen og sekretariatsleder fra juni 2022.
2. Ledelseskredsen drøfter på møde i august, hvordan brugerne kan bidrage til mere optimale processer.
3. Der igangsættes coachingforløb med teamcoach Jens Tørskin med start senest den 30. september 2022. Processen køres separat i de to teams i sekretariatet: 1) sekretærer + webansvarlig, og 2) AC'ere + centerkoordinatorer.

I coachingforløbene skal vi blive mere konkrete på nedenstående udfordringer:

- Hvordan vi udadtil kommunikerer realistiske forventninger til antallet af opgaver, der kan løses af sekretariatet.
- Hvordan vi styrker motivation og engagement.
- Hvordan vi styrker løbende forventningsafstemning.
- Hvordan vi styrker kommunikationen om prioritering og fordeling af opgaver.
- Hvordan vi kan mindske unødige afbrydelser i løbet af arbejdsdagen.
- Hvordan vi arbejder struktureret med optimering af arbejdsprocesser.

Evt. midlertidig løsning	Hans Brix: En alternativ proces med samme formål er i gang
Ansvarlig	Anne-Mette Siem

Deadline	2023-08-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Opfølgning hver 3.måned. Første gang den 1. november 2022 1.September 2023 I august 2022 er aktiviteterne igangsat. Herefter planlægges efterfølgende aktiviteter i samarbejde med Jens Tørskin.
---------------------------	---

Ansvarlig	
Udføres senest	
Påmindelse	Ingen
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Mindske støj på gangen

Generelt

Problembeskrivelse	Flere bliver forstyrrede af støj fra åbne kontorer, mødelokaler og small talk på gangen.
Hovedtema	Fysiske forhold
Psyksiske forhold	
Fysiske forhold	Støj og vibrationer
Afdeling	2206 Sekretariat, Inst. Biologi.
Oprettet af	
Eventuelle noter	Færre afbrydelser Styrket koncentration.

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Sekretariatet skal være kendetegnet ved åbne døre og imødekommenhed, hvilket så vidt muligt efterleves med åbne døre. Som pilotprojekt indkøber arbejdsmiljørepræsentant Maria Blach Nielsen to styks noise cancelling headphones for at undersøge deres effekt på udfordringen. Når relevante medarbejdere har afprøvet, evalueres på effekt og evt. indkøb af flere. Har man brug for tid til fordybelse, kan man lukke døren og sætte "Kom ind"-skilt på døren. Ved telefonsamtaler og møder skal alle være opmærksomme på at vise hensyn og lukke døren. Headphones bestilles i juni 2022
Evt. midlertidig løsning	In
Ansvarlig	Maria Blach Nielsen
Deadline	2023-12-11
Påmindelse	
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Evaluering blev foretaget på på sekretariatsmøde i december. Der er tilfredshed med noise cancelling headphones. Folk blev mindet om at tage hensyn ved at lukke døre ved møder og ved længere samtaler på kontorene. Desuden laves laminerede skilte med "KoM IND" til alle kontordøre så man kan lukke dørene og fortsat signalere åbenhed. Ligeledes laves skilte til gangen og kafferummet hvor der opfordres til at vise hensyn. I oktober blev indsatserne er evalueret og problemet er ikke længere tilstede. Det er aftalt, at vi løbende drøfter status på sekretariatsmøderne. 12-10-2023: Vi evaluerer støjudfordringen da sekretariatet flytter til nye bygninger.
Ansvarlig	Maria Blach Nielsen
Udføres senest	2023-12-11
Påmindelse	4 uger før deadline
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Stress - Økoinformatik

Generelt

Problembeskrivelse	Der opstår stress hos medarbejdere på tværs af forskellige arbejdsgrupper (VIP, PhD, TAP) grundet forskellige årsager. Ad 1) PhD studerende og postdocs Ad 2) AC-TAP/support personale Ad 3) Fast VIP
Hovedtema	Psyriske forhold
Psyriske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	5501 Økoinformatik og biodiversitet
Oprettet af	
Eventuelle noter	•Vi skal have nedsat stressniveauet hos alle medarbejdergrupper. •Vi skal blive bedre til at forventningsafstemme. •Vi skal højne den psykologiske tryghed, så medarbejderne tør sige, når de føler sig pressede eller ikke har kompetencerne eller tiden til at løse en konkret opgave/projekt.

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Ad 1) der skal være klare forventningsafstemning mellem vejleder og PhD studerende samt postdocs. Der skal være løbende opfølgning. Der skal være klare linjer omkring forventninger til niveauet af selvstændighed fra de studerende. Vi skal passe på at folk ikke bliver isolerede. Vi skal blive bedre til at italesætte at man ikke bør sammenligne sig med andre studerende - alle projekter er unikke og ikke sammenlignelige (fx i forhold til dataindsamling og publikationshistorik). Mere fokus på forskningsprocessen end forskningsoutput fra vejleders side. Ad 2) folk skal føle sig som del af et team, der skal være rammer for arbejdsopgaverne, vi skal opretholde arbejdsglæden ved at have en løbende dialog med nærmeste leder omkring arbejdsopgaver, kompetencer og udviklingsmuligheder. Kan der oprettes en buffer/pulje, som kan dækker vikarer til opgaveløsning ved længerevarende sygemeldinger? Ad 3) Onboarding er vigtig, så de unge adjunkter kommer godt i gang. Der skal opretholdes sund og løbende dialog mellem VIP'ere imellem og i de forskellige grupper. Hvordan kan vi blive bedre til at håndtere uforudsete administrative opgaver?
Evt. midlertidig løsning	De fleste aktiviteter sat delvist i gang - men der har været andre opgaver (flytning) der har taget mange kræfter. Vi følger op i SPOTmåling
Ansvarlig	Anders Barfod

Deadline	2023-12-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning

Ansvarlig	
-----------	--

Udføres senest

Påmindelse	
------------	--

Status for opfølgning

Titel: Stress - Mikrobiologi

Generelt

Problembeskrivelse	Oplevelse af stress som medfører utilpashed
Hovedtema	Psyriske forhold
Psyriske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	5504 Mikrobiologi
Oprettet af	
Eventuelle noter	At reducere stress og øge trivsel

Løsning

Løsningsbeskrivelse	•Fortsat mentorordning og coaching for Ph.d. studerende. •Projekt opstartsmøder med fokus på forventninger og forventningsafstemning. •Skabe tillid igennem kommunikation og samarbejde (forventningsafstemning). Teamwork, sparre med kolleger og medstuderende •Give medarbejdere redskaber til at identificere og agere på stress-symptomer, for at reducere stress og forståelse for kulturforskelle. F.eks. https://mindfulness.au.dk/kom-godt-i-gang/oeverler
Evt. midlertidig løsning	Men coaching og mentorordning er igangsat.. Igen - fokus har været på flytning. Vi følger op ved SPOT måling i 2024
Ansvarlig	Kasper Urup Kjeldsen
Deadline	2023-06-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Løbende
Ansvarlig	
Udføres senest	
Påmindelse	Ingen

Status for opfølgning

Titel: Kønsforskelle

Generelt

Problembeskrivelse	I APV bilagstabel vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på køn. Statistikken viser at kvinder overvejende scorer lavere end mænd på spørgsmålene.
Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	5504 Mikrobiologi
Oprettet af	
Eventuelle noter	Målet er at reducere forskel mellem mænd og kvinders trivsel og øge tilfredshed.

Løsning

Løsningsbeskrivelse	1. Alle skal have MUS; det bliver nævnt som et positivt tiltag der skaber mere tryghed og tillid. Eventuel holdes samtalen oftere end én gang om året. 2. Overvej hvorledes instituttet/kolleger kan hjælpe kvinder der er på barsel (fx. via allokering af ekstra hjælp fra Post docs og TAP) 3. Møder skal afholdes i familievenlige tidsrum. 4. Etablerer en kultur der viser respekt for balancen mellem familieliv og karriere.
Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Kasper Urup Kjeldsen
Deadline	2023-06-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Løbende
Ansvarlig	
Udføres senest	
Påmindelse	Ingen
Status for opfølgning	Opfølgning udført

Titel: Kontorkultur - Mikrobiologi

Generelt

Problembeskrivelse	Der er udfordringer med at dele kontor (indeklime f.eks. spisning på kontor, støj og telefonopkald).
Hovedtema	Fysiske forhold
Psykliske forhold	
Fysiske forhold	Indeklima
Afdeling	5504 Mikrobiologi
Oprettet af	
Eventuelle noter	

Løsning

Løsningsbeskrivelse	1. Åbne dialog og fælles forståelse for god kontorkultur 2. Ved opstart (onboarding) får nye medarbejder viden om hvordan god kontorkultur skal være 3. Opfordring til at lave fælles kontorregler på de enkelte kontorer 4. God kontorkultur vil løbende blive nævnt på vores fælles mandagsmøder
Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Kasper Urup Kjeldsen
Deadline	2023-02-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	
Ansvarlig	
Udføres senest	
Påmindelse	Ingen
Status for opfølgning	

Titel: Styrket fællesskab - Zoofys

Generelt

Problembeskrivelse Blandt andet grundet de mange nedlukninger under covid-19 var der et udtalt ønske blandt sektionens medlemmer om flere faglige og sociale arrangementer på sektionen.

Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	5506 Zoofysiologi
Oprettet af	

Eventuelle noter

Løsning

Løsningsbeskrivelse For at styrke det sociale sammenhold og for at øge informationsniveauet fra instituttets udvalg mm. udarbejder vi i fællesskab et årshjul med specifikke faglige og sociale arrangementer (hver med én eller to tovholdere).

Evt. midlertidig løsning	
Ansvarlig	Tobias Wang Nielsen
Deadline	2022-11-01
Påmindelse	2 uger før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning Som det fremgår af årshjulet har vi afsat "opfølgning af APV" som punkt ved specifikke møder igennem året, cirka hver sjette måned.

Ansvarlig	
Udføres senest	
Påmindelse	Ingen

Status for opfølgning

Titel: Fællesskab i form af kollegamotion og små pauser til smalltalk

Generelt

Problembeskrivelse	Den gode stemning mangler på trods af at folk er venlige og imødekommende
Hovedtema	Psykiske forhold
Psykiske forhold	Arbejdssituation
Fysiske forhold	
Afdeling	2206 Sekretariat, Inst. Biologi.
Oprettet af	
Eventuelle noter	

Løsning

Løsningsbeskrivelse	Der er igangsat daglig elastiktræning som både gavner fysisk, mentalt og socialt. Der er igangsat "Walk"-handleplaner, som vi følger op på jævnligt.
Evt. midlertidig løsning	Der er indkøbt elastikker til daglig elastiktræning.
Ansvarlig	Maria Blach Nielsen
Deadline	2023-11-01
Påmindelse	6 måneder før deadline
Status for løsningen	Løsning udført

Opfølgning

Beskrivelse af opfølgning	Indsatserne er evalueret og alle er tilfredse med elastiktræning og den vedvarende opmærksomhed på at bruge "walkntalk".
Ansvarlig	Maria Blach Nielsen
Udføres senest	2023-06-01
Påmindelse	8 uger før deadline
Status for opfølgning	Opfølgning udført