

Psykisk Handlingsplan for arbejdspladsvurdering for Institut for Geoscience

Udarbejdet 29.10.2013

Ajourført

Indsatsområder	Tiltag	Ansvar (og evt. Hjælper)	Prioritet	Frist	Status	
<p>Stress. APV-undersøgelsen afslører at nogle medarbejdere har stærke stresssymptomer, mens mange medarbejdere føler at deres arbejde går ud over deres privatliv. Men hvorfor slår APV'ens stress-barometer ud? Der er flere forklaringer. Generelt spiller usikkerhed om fremtiden en stor rolle, specielt for post docs og TAP personale. Et post doc forløb har en nærmest indbygget usikkerhed om fremtidig ansættelse mens flere TAP-ansatte føler sig usikre på om der er nok at lave om 1-2 år. For sidstnævnte spiller den nye betalingsmodel for laboratorierne en negativ rolle. Mange blandt VIP-personalet lever med en særdeles flydende arbejdstid og varierende arbejdspress. VIP'erne har oplevet øgede administrationsopgaver som tager tid i hverdagen og ødelægger den sammenhængende tid til det faglige. Flere oplever at kerneopgaver som forskning og publicering konstant må udskydes fordi opgaver med deadlines hele tiden dukker op. Dette giver dårlig samvittighed og en fornemmelse af utilstrækkelighed. Til sidst skal nævnes at dårlig forventningsafstemning mellem PhD studerende og deres vejledere giver anledning til stresssymptomer i PhD gruppen fordi det skaber usikkerhed og en fornemmelse af utilstrækkelighed.</p>	<p>I: Hver enkelt medarbejder skal være opmærksom på sine endelige tidsressourcer og lære at prioritere sine opgaver. Det kan være en fordel at tage arbejde med hjem, men det kræver at medarbejderen er i stand til at håndtere den flydende arbejdstid. Hver enkelt medarbejder bør informere ledelsen, f.eks. ved MUS, om problemer med stresssymptomer.</p>	Alle			nedsat opfølgingsgruppe, der har taget fat på problemet med stress. Der er plads til flere tiltag i gruppen, som kan arbejde videre med alle disse problemstillinger. Mulighed for at lave individuelle arbejdstider efter aftale med nærmeste leder. Afholdt time management seminar uden den store deltagelse, det var tydeligvis ikke rette måde at fænge de ansatte på. Institutdag om fremtiden og hvad vi kan gøre lokalt: skabe arbejdsglæde ved medindflydelse. Følgegruppen er nedlagt, da opgaven er løst. Fremtidige opgaver ligger i LAMU regi.	
	<p>G: Vi skal have øje for hinanden. Spørg til vedkommende, hvis der observeres ændring i adfærd. Vi skal alle acceptere at vi har begrænsede tidsressourcer og bekræfte hinanden deri. Vi skal også acceptere, at vi er forskellige med forskellige ressourcer til rådighed.</p>	Alle			Daglig udfordring for alle:-)	
	<p>L: Skal give de ansatte frihed til at arrangere sig arbejdsmæssigt som de ønsker så længe de leverer varen og organisationen fungerer. Ledelsen skal være med til at ændre arbejdskulturen, så medarbejderen ikke skammer sig over at vedkende sig stress. Post-doc forløb skal fremtidsvurderes tidligt således at den post doc ansatte kender sine reelle fremtidsudsigter ved instituttet. PhD vejledere skal sørge for forventningsafstemning med den PhD studerende</p>	Institutleder, sektorledere, Jan (PhD)			efterår 2014	Samtale med ph.d.-programformand ud over vejledersamtaler. Postdoc samtaler er på vej: ledelsen aftaler med vejledere at de skal holde samtaler. Er indført efteråret 2014
	<p>O: HR organisationen skal være bedre til at synliggøre mulighederne for hjælp og dette skal formidles via instituttets hjemmeside. Organisationens kan understøtte individet i prioriteringen af arbejdsopgaver. F.eks. kunne der organiseres tilbagevendende "time managing" kurser.</p>	Institutleder			efterår 2013	Telefonnummer til anonym henvendelse ved behov, efter indgåelse af aftale med HR.