

Et dynamisk papir

Institut for Kemi, Science and Technology AU.

Organisationstilpasninger

Videreudvikling af den gode arbejdsplads.

2. del

En arbejdsplads der fremtidssikrer teknisk support af forskning og undervisning samt et godt arbejdsmiljø.

Institutlederen Birgit Schjøtt
Fra institutledelsen Thomas Vosegaard
Ekstern konsulent Per Bøjlund

Projektbeskrivelse for 2. del, der har fokus på planlægning og gennemførelse af implementering.**Indledning.**

I den første del af projekt, som er gennemført i perioden sept. 2016 til april 2017, er der gennemført 3 analyser med følgen resultater, der skal indarbejdes i organisationsændringerne: (Punkterne nedenfor er ikke prioriteret)

1. Der er frafald af opgaver for laborantgruppen– aktuelle og fremtidige opgaver.
2. Større kompleksitet i opgaveforvaltningen. (Punk 2 skal bl.a. indtænkes med punkt 6)
3. Behov for øgede kompetencer på udvalgte områder.
4. Synlig og tydelig driftsstyring.
5. Personaleledelse og det psykiske arbejdsmiljø.
6. Organisationsændring præget af søjleopdeling.
7. Ønske om klar og synlig ansvarsbeskrivelse.

NB: Der skal være en opmærksomhed på, at opgavemængde er stigende for AC-TAP.

Formål: At videreudvikle den gode arbejdsplads. En arbejdsplads der fremtidssikrer teknisk support til forskning og undervisning samt et godt arbejdsmiljø.

Mål: At planlægge og gennemføre en implementering, der gennemfører en organisatorisk tilpasning med udgangspunkt i de 7 punkter.
At fremtidssikre support til forskning og undervisning gennem klarhed i funktions- og ansvarsområder.
At planlægge og gennemføre en implementering, som kan håndtere og forebygge samarbejdsproblemerne. (Vertikalt og horisontalt i organisationen.)
At udarbejde og gennemfører en interventions- og handleplan der kan videreudvikle den gode arbejdsplads.

Succeskriterier: At forskning og undervisning modtager support fra søjlerne på et tilfredsstillende niveau. (4-6 (0-6))
At ansvarsfordelingen for apparaturet – indkøb, vedligeholdelse og betaling fungerer på et tilfredsstillende niveau.
At driftsstyringen er synlig og tydelig på et tilfredsstillende niveau.
At personaleledelsen fungerer på et tilfredsstillende niveau.
At det psykiske arbejdsmiljø hos medarbejderne og lederne er på et tilfredsstillende niveau.

Mål gruppe: Alle ansatte ved Institut for Kemi

Tidsperiode: April 2017 – dec. 2017

Projekt- og proces organisering:**Organiseringen:**

Projektgruppe:	Tager de overordnede beslutninger i projektet. Har ansvar for gennemførelsen af projektet.	
Medlemmer.	Birgit Schiøtt	Institut lederen
	Frank	Viceleder for instituttet
	Thomas	Leder for laboranterne og repræsentant for institutledelsen
	Troels	Repræsentant for VIP
	Joan C.	AMR, repræsentant for laboranterne
	Jeanette	Repræsentant for sekretærerne
	Tommy K.	Repræsentant for værkstederne
	Peter H.	AC-TAP og Sikkerhedsleder
	Per Bøjlund	Ekstern konsulent.

Kommissorium for projektgruppen:

Formål: Formålet med projektgruppens arbejde er, at sikre et optimalt udbytte af projektet i forhold til projektbeskrivelsen. Gennemføres ved at være bidrags yder til udvikling af de faglige søjler og den gode arbejdsplads.

Indhold: Overordnet tilrettelægger arbejdsgruppen projektets afvikling i samarbejde med ekstern konsulent, ud fra projektbeskrivelsen.

- * Forberedelse af mødevirksomhed, samt tilrettelæggelse af møder med de involverede.
- * Løbende information til involverede parter om aktiviteter.
- * Tage stilling/beslutning vedr. valg af undersøgelsesmetode samt indhold, omfang og form.
- * Information til interessenter.
- * Gennemførelse af status efter hver fase i projektet for at sikre, at projektresultatet kan forankres og realiseres.

Fortrolighed: Projektgruppens medlemmer kan informere om gruppens arbejde, med undtagelse af de områder, som gruppen aftaler ikke må omtales.

Deltagerne: Gruppe på 7-8 personer samt konsulenten.

Tidsrammen: Projektgruppemøder á ca. 1 timers varighed.

Evaluerings: Der gennemføres en status af projektgruppens arbejde efter hver fase i projektet.

Proceskrav:

At processen forankres i Institut for Kemi

Processen skal skabe tryghed gennem klarhed, gennemsækelighed og visualisering.

Processen skal have en god balance mellem at være troværdig og dynamisk.

Processen skal give mulighed for, og tid til refleksion og fordybelse.

Forudsætninger for en vellykket proces er, at alle deltager konstruktivt. Dette indebærer at alle ansatte ved instituttet er åbne for at arbejde med egen rolle og udvikling.

Målet for proceskonsulenten:

At afklare fælles og gensidige forventninger.

At gennemføre processen i samarbejde med medarbejdere og ledelse.

At udvikle og implementere konkrete redskaber eller spilleregler i gruppen, der kan medvirke til at videreudvikle konstruktiv dialogform.

At udarbejde et implementerings- og statusmateriale der kan fastholde og udvikle processen.

Planlægning af organisationstilpasninger for Kemi:

Indsatsområder / prioritering af rækkefølge:

1. Der er frafald af opgaver for laborantgruppen– aktuelle og fremtidige opgaver.
2. Større kompleksitet i opgaveforvaltningen. (Punk 2 lægges indunder punkt 6)
3. Behovet for øgede kompetencer på udvalgte områder.
4. Synlig og tydelig driftsstyring.
5. Personaleledelse og det psykiske arbejdsmiljø.
6. Organisationsændring præget af søjleopdeling.
7. Ønske om klar og synlig ansvarsbeskrivelse.

Beskrivelse af forandringer på:

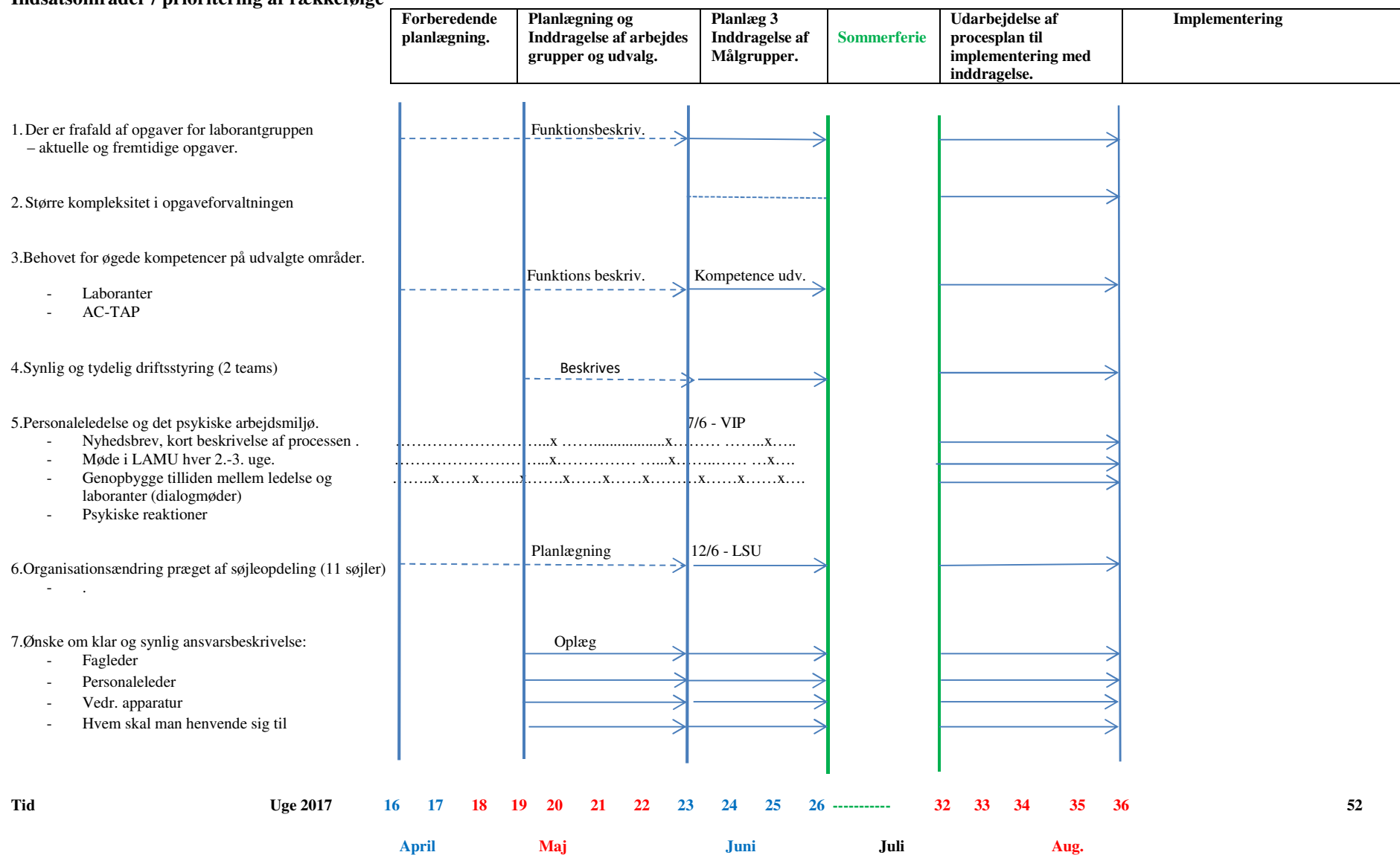
Organisationsniveau (Under hensyn til den geografiske placering)
Gruppe/team niveau
Individniveau
NB: ledelsen indtænkes på alle niveauet.

Funktionsbeskrivelser

Beskrivelse af tidsperioder for overgangsfaser

Psykiske reaktioner på forandringer

Indsatsområder / prioritering af rækkefølge



Resultaterne af analyserne:

Analyserne peger på flere forhold, beskrevet nedenfor som punkt 1-7, som kan forbedres for at opnå optimal understøttelse af forskning og undervisning på instituttet nu og i fremtiden.

1. Der er frafald af opgaver for laborantgruppen– aktuelle og fremtidige opgaver.

- Færre LØ-hold med laborant involvering med overgang til semesterstrukturen.
- Driften forenkles bl.a. gennem etablering af lagerstyring.
- Pga. automatisering af forskningsudstyr er der et mindre behov for manuel kørsel af dette.
Der er færre opgaver i forskningsgrupperne, der kræver indsigt på laborantniveau (eks. syntese, målinger)

2. Større kompleksitet i opgaveforvaltningen.

Det er et mål, at opgavevaretagelsen i højere grad præges af selvstændigt initiativ fra man modtager opgaven til den bliver planlagt, løst og fulgt op. Samtidig er det vigtigt, at man selv kan søge hjælp undervejs, hvis det er nødvendigt, ligesom alle medarbejdere forventes at tage og føle ansvar for alle de opgaver, man er ansvarlig for at løse, samt yde bistand til kolleger og studerende, der søger råd.

Siden ca. 2010, hvor laborantgruppen blev samlet ledelsesmæssigt, har der været arbejdet ud fra denne opfattelse, med henblik på at hjælpe både gruppen samlet og de enkelte medarbejdere til at blive bedre til at samarbejde.

3. Behovet for øgede kompetencer på udvalgte områder.

Kemien er i voldsom udvikling og det fordrer en stadig stigende viden om både nabofelter, en dybere kemisk viden, samt en avanceret teknologisk indsigt. Eksempelvis er det vigtigt at det tekniske personale ikke blot kan betjene et givent apparat men også kan varetage dataanalyse, udvikle nye avancerede analyser, koble til andre apparater, reparere ved nedbrud, kommunikere med producenten, udtænke nye designs sammen med eksempelvis værkstedsstaben, vejlede studerende og yngre forskere omkring optimering af eksperimenter og fortolkning af disse osv. Opgaver, som kan løses af laboranter, omfatter eksempelvis basis kalibreringer af standard udstyr, pasning af autosamlere, vedligeholdelse af LC-MS`ere, syntese af udgangsstoffer, kemikalieindkøb, og registrering, affaldshåndtering, support af NMR-spektrometre med cryogens, målinger der eksempelvis relaterer til indtægtsdækket virksomhed.

4. Synlig og tydelig driftsstyring.

Det vurderes af ledelsen, at opgaverne i driften, (Indkøb af fælles ting som: A-kemikalier, solventer, gasser, affaldshåndtering og laboratorieudstyr, samt indledende registrering af kemikalier, drift af kemikalielager, udskrivning af kemikalie- og laboratorieudstysregninger etc.), bedst håndteres i en teamorganisering for at sikre robustheden. Udformningen skal foretages senere i processen, gennem inddragelse af berørte medarbejdere.

5. Personaleledelse og det psykiske arbejdsmiljø.

Der tilstræbes en øget opmærksomhed på personaleledelse og arbejdet vedr. det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdet som personaleleder vil blive tænkt ind i den kommende organisering.

Problemer vedr. det psykiske arbejdsmiljø skal som udgangspunkt løses på det laveste niveau, men der skal være en åben og gnidningsfri proces fra medarbejderne til arbejdsmiljørepræsentant og videre til lederen af sikkerhedsarbejdet og evt. institutlederen.

Det er ønskeligt at personalelederne, arbejdsmiljørepræsentanter og sikkerhedslederen skal tage et medansvar for at udvikle et attraktivt psykisk arbejdsmiljø, bl.a. ved gensidig forventningsafklaring og ved at indgå i konstruktive dialoger og relationer til kolleger, medarbejdere og ledelsen.

Instituttet ønsker at det psykiske arbejdsmiljø mellem medarbejderne indbyrdes og mellem lederne og medarbejderne skal præges af nærvær, dialog, anerkendelse og en konstruktiv feedbackkultur. Det samme er gældende i relationer til de studerende.

6. Organisationsændring præget af søjleopdeling

Målet med en teamorganisering er at opbygge en supportorganisation, der yder optimal support til både uddannelse og forskning ved Institut for Kemi. Samtidig ønskes følgende elementer bedre understøttet:

- Fleksibel struktur, der er mindre sårbar ved sygdom, ferie etc.
- Klar kontaktperson ved spørgsmål
- Dynamisk organisering, der kan tilpasse sig ændrede forsknings- og undervisningsopgaver
- Nye VIP'ere kan få support fra starten – fra de eksisterende teams
- Ansvar klart beskrevet – både ledelsesmæssigt og fagligt
- Øge den faglige stolthed ved det teknisk-administrative personale.

7. Ønske om klar og synlig ansvarsbeskrivelse:

Klar ansvarsfordeling vedr. apparatur.

- Varetages internt i søjlerne dels mht. drift og økonomi.

Klar ansvarsfordeling, hvem skal man henvende sig til?