

Psykisk APV – handleplaner for Institut for Kemi 2016

Anerkendelse

Institut for kemi har arbejdet målrettet siden sidste APV med at øge anerkendelsen. Der er sket et markant fremskridt, og Instituttet vil fortsætte med de initiativer, der er taget.

Som eksempler kan nævnes at gode resultater fremhæves på informationsmøder, i nyhedsbreve og på infoskærmene.

Nye initiativer der overvejes, er at holde "ph.d.-dag" og at festligholde bachelor og kandidatgrader på institutplan. Det sidste bliver muligt på grund af den samtidige aflevering af opgaverne.

IGLO

Individ: Ros dine kolleger. Glæd dig over dine kollegers succes og gode arbejder. Anerkend dine kollegers arbejdsindsats – bedrifterne og det "lange seje træk". Kritiser kun konstruktivt og konkret. Vigtigt at viderebringe information op, ned og på tværs i organisationen (ledelse og kolleger).

Gruppe: Som individ.

Ledelse og organisation: Informationsskærme bruges til at fejre gode nyheder og godt arbejde, og omtales i nyhedsbreve, på hjemmeside og til diverse informationsmøder: Jubilæer, runde fødselsdage, eksterne anerkendelser, bevillinger, godt arbejde, hjælpsomhed, samarbejde, konstruktivitet og innovation. Vigtigt at informere op, ned og på tværs i organisationen (ledelse og kolleger).

Sex/vold/chikane

Både Instituttet og Fakultet har nul-tolerance, og dette er medarbejdere og studerende erindret om på dialogmødet, på instituttets obligatoriske arbejdsmiljøkursus og på laboratoriesikkerhedsintroduktionen på 1. semester.

Seksuelle krænkelser, vold og chikane er uacceptable handlinger.

Hvis man udsættes for det, eller er vidne til det, skal man reagere straks. Enten ved at bringe det til ophør eller ved at melde videre til sin nærmeste leder, institutledelsen, kursusleder, arbejdsmiljøorganisationen eller den daglige arbejdsmiljøleder.

Det skal overvejes, om emnet også skal være et punkt under den årlige MUS-samtale.

Helt generelt er det vigtigt at pointere, at det på Institut for Kemi ikke er en løsning, ej heller acceptabelt, at have holdningen "det er ikke mit problem", når det drejer sig om psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

IGLO

Individ: Forpligtet til ikke at udføre denne type handlinger. Er forpligtet til at handle, hvis man overværer eller får kendskab til sådanne handlinger, enten konkret i situationen eller/og ved at melde videre til nærmeste leder eller dennes foresatte.

Gruppe: Samme som individ.

Ledelse: Forpligtet til at forholde sig til konkrete anmeldelser, eller hvis man får kendskab til uhensigtsmæssig adfærd. Der skal foretages konkrete handlinger til at stoppe uhensigtsmæssig adfærd – eventuelt i samarbejde med HR. Ledelsen skal desuden kommunikere tydeligt, hvad der er acceptabel og ikke-acceptabel adfærd.

Organisation: Politikkerne om sex, vold og chikane udgør en del af pensum i introduktionen til nye studerende (Almen kemi) samt i det grundlæggende arbejdsmiljøkursus på instituttet.

Psykisk APV – handleplaner for Institut for Kemi 2016

Omgangstone

Det er ikke muligt at sige om problemerne med hård tone er generelt eller begrænset til specifikke situationer (eksempelvis "undervisning").

Hvis man udsættes for det, eller er vidne til det, skal man reagere straks. Enten ved at bringe det til ophør eller ved at melde videre til sin nærmeste leder, institutledelsen, kursusleder, arbejdsmiljøorganisationen eller den daglige arbejdsmiljøleder.

Konflikthåndtering er nu en del af det undervisningskursus som ph.d.-studerende modtager i starten af deres ph.d.-forløb.

En højere grad af menneskelig og faglig anerkendelse vil også forventes at forbedre tonen.

IGLO

Individ: Hold en god og konstruktiv tone. Sig til straks, hvis dine eller kollegers grænser bliver overtrådt, således, at det bringes til ophør eller ved at melde videre til din nærmeste leder, institutledelsen, kursusleder, arbejdsmiljøorganisationen eller den daglige arbejdsmiljøleder. Det vigtigt, at man siger tydeligt fra, når det sker og direkte til den, som man kommunikerer med.

Gruppe: Når man taler sammen i en gruppe, skal man opretholde en god og konstruktiv tone. Hvis man udsættes for uhensigtsmæssig omgangstone/ikke-konstruktiv kritik, eller er vidne til det, skal man reagere straks. Enten ved at bringe det til ophør eller ved at melde videre til sin nærmeste leder, institutledelsen, kursusleder, arbejdsmiljøorganisationen eller den daglige arbejdsmiljøleder.

Ledelse: Forpligtet til at forholde sig til konkrete henvendelser, samt hvis man bliver vidende om en uhensigtsmæssig/ikke-acceptabel omgangstone. Der skal foretages konkrete handlinger til at stoppe uhensigtsmæssig omgangstone/ikke-konstruktiv kritik – eventuelt i samarbejde med HR. Ledelsen skal desuden kommunikere tydeligt, hvad der er acceptabel og ikke-acceptabel adfærd.

Organisation: Tydelig kommunikation omkring god tone/konstruktiv kritik. Hjælp til redskaber for at hjælpe den gode tone/dialog på vej (instruktion, kommunikationskursus, assertiv kommunikation)

Psykisk APV – handleplaner for Institut for Kemi 2016

Stress

Stress er et kompleks fænomen, som skal håndteres på flere planer.

IGLO

Individ:

For medarbejdere kan gode redskaber være at:

- Planlægge mest muligt, herunder løse kommende opgaver tidligere i rolige perioder
- Prioritere "need to do" fremfor "nice to do"
- Være forsigtig med at "køre til grænsen" og være opmærksom på sig selv og eventuelle stresssymptomer
- Holde sin leder orienteret om status og belastning
- Lukke døren når man skal fordybe sig
- Deltage i kurser i personlig planlægning og stresshåndtering
- Skelne mellem de ting, du kan handle på, og de ting, du ikke kan handle på.

Gruppe:

- Huske at der er forskel på sværhedsgrad i projekter
- Forholde sig til prioriteringen af opgaver, herunder lave forventningsafstemning
- Afklare hvad der stresser, og hvad der kan hjælpe
- Tilstræbe redundans, så en opgave ikke er afhængig af én person
- Afklare hvad der er kan være en hjælp/handling i den aktuelle situation
- Gøre opmærksom på AU's tilbud om vejledning/hjælp.
- Skelne mellem de ting, man kan handle på, og de ting, man ikke kan handle på.

Ledelse:

- Huske at der er forskel på sværhedsgrad i projekter
- Lede og prioritere opgaver, herunder lave forventningsafstemning
- Afklare hvad der stresser, og hvad der kan hjælpe, sammen med medarbejderen
- Tilstræbe redundans, så en opgave ikke er afhængig af én person
- Tage temperaturen på medarbejderne, så problemer kan tages i opløbet
- Afklare hvad der kan være en hjælp/handling i den aktuelle situation

Organisation:

- Tage hensyn og være opmærksomme på deres kollegers trivsel
- Hjælpe hinanden
- Være særligt opmærksomme, når vi overgår til semesterstruktur igen
- Gøre opmærksom på AU's tilbud om vejledning/hjælp via instituthjemmeside.