

# Institut for Matematik og Datalogi (IMADA)

## Handlingsplan APV/Trivsel 2019-2022

APV/Trivselsmålingen blev gennemført i efteråret 2018. Der var 55 fuldt gennemførte besvarelser, svarende til en svarprocent på 92%.

Med udgangspunkt i denne måling samt fra input ved en række dialogmøder med instituttets medarbejdere, har arbejdsmiljøgruppen på IMADA identificeret 3 overordnede temaer til denne handlingsplan.

### TEMA 1: Undervisningslokaler, kontorer, korridorer og faciliteter.

**Motivation:** Mange af instituttets medarbejdere er udfordrede i undervisningssituationen ved mangel på god tavleplads i de undervisningslokaler, som de får tildelt. Både larm og mangel på mulighed at regulere temperatur i de kontorer, hvor medarbejderne befinder sig en stor del af arbejdsdagen, er også et problem, især på varme sommerdage. I forbindelse med at instituttet er vokset, er medarbejdere blevet placeret i områder, hvor korridorer og udstyr trænger til en renovering.

Problem/Udfordring/Behov	Handling	Ansvar	Afsluttet
Mangel på brugbar tavleplads i undervisningslokaler.	Dialog med TS om i højere grad at imødekomme undervisernes behov for adgang til god tavleplads.	IL	Sommer 2020
	Dialog med fakultetets skemalægger for mulighed for bedre lokalefordeling, således at de undervisere, der har brug for mere tavleplads, også kan få dette.	IL	Sommer 2020
Alarm lyder regelmæssigt uden for ph.d.- og postdoc-kontorer.	Dialog med TS om at få sikret, at alarmen ikke lyder unødvendigt.	IL	Sommer 2019
Larm fra studenterområder forstyrrer.	Dialog med fagråd om at holde døre til studenterlokaler lukkede, samt skilte om at holde lydniveauet nede af hensyn til instituttets medarbejdere.	AMU	Efterår 2019
Kontor for varme i sommeren.	Indkøb af ventilatorer til de mest udsatte kontorer.	AMU	Sommer 2019
	Dialog med TS om mulighed for at opsætte markiser.	IL	Sommer 2019
Korridor, skabe og vask ved eScience Centret gammelt og uhensigtsmæssigt udformet.	Dialog med TS om at renovere korridoren, skabene og vask.	IL	Efterår 2019
Mangelfuld rengøring og ventilation på toiletter.	Dialog med TS samt rengøring omkring ventilation og rengøring.	AMU	Efterår 2019

### TEMA 2: Arbejdsbelastning samt arbejds- og opgavefordeling blandt instituttets medarbejdere.

**Motivation:** Mange af instituttets medarbejdere oplever en presset hverdag med en opgavemængde, der kan være svær at kombinere med for eksempel behov for at kunne fordybe sig fagligt og have et godt liv uden for arbejdet. Til dette pres lægger sig også i en del tilfælde uklarhed om forventninger, mandat samt mangel på information. Dette gælder ikke mindst nye medarbejdere.

Problem/Udfordring/Behov	Handling	Ansvar	Afsluttet
For mange undervisningsopgaver for instituttets videnskabelige personale.	UUV undersøger muligheder for at begrænse valgfrihed og ISA'er på instituttets uddannelser, især på kandidatniveau, med henblik på at reducere undervisningsopgaverne. Forslag til dette fremlægges LG.	UUV	Efterår 2021
Opgavefordeling, mandat og roller uklart for instituttets medarbejdere.	Opgavefordelingen synliggøres i højere grad end i dag, for eksempel på instituttets websider.	IL	Efterår 2019
	LG nedsætter udvalg for at udforme ny model for opgavefordeling, mandat og roller. Modellen forelægges derefter LG.	LG	Efterår 2020
Mangel på rutiner for onboarding af nye medarbejdere.	LG nedsætter et udvalg, hvis opgave er at sikre, at der planlægges for nye medarbejdere. Det gælder især undervisning, kontor- og tilhørsforhold.	LG	Efterår 2019
Uklare krav fra ledelsen omkring sprogfærdigheder.	IL klargør og melder ud sprogkrav.	IL	Efterår 2019
Uklarhed omkring regler.	LG igangsætter en proces for at afdække, hvor der mangler information omkring regler. Derefter igangsættes et arbejde med at sikre klarhed og tilgængelighed af denne information.	LG	Efterår 2020
Uklarhed omkring forventninger, krav samt ensomhed og stress blandt ph.d.-studerende.	Instituttets ph.d.-udvalg fremlægger et forslag til LG for en mentor/støtte-vejlederordning som kan sikre, at enhver ph.d.-studerende har nogen som tager ansvar for dennes velbefindende og som ikke er faglig vejleder eller medvejleder.	IMADA's ph.d.-udvalg.	Sommer 2020

**TEMA 3: Inkluderende kommunikation.**

**Motivation:** Instituttet er en international arbejdsplads, hvor mennesker med mange forskellige baggrunde skal mødes og dele såvel hverdage som opgaver og ressourcer med hinanden. Vores mulighed for at løse vores opgaver i et konstruktivt og befordrende arbejdsmiljø er afhængigt af vores evne til at kommunikere på en inkluderende og respektfuld, men stadigvæk åben og ærlig, måde.

Problem/Udfordring/Behov	Handling	Ansvar	Afsluttet
Der er brug for en højnet opmærksomhed blandt instituttets medarbejdere om den gængse omgangstone samt valg af sprog i forhold til at sikre trivsel og befordrende arbejdsklima.	AMG laver, i samarbejde med HR-afdelingen, tematiserede instituttmøder for at belyse udfordringer omkring kommunikation mellem instituttets medarbejdere.	IL	Sommer 2020
	AMG etablerer en webside, hvorfra medarbejdere kan tilgå retningslinjer omkring krænkende adfærd.	IL	Sommer 2020

**Forkortelser:**

- IL = Institutleder
- LG = IMADA's ledelsesgruppe
- AMU = IMADA's arbejdsmiljøudvalg
- AMG = IMADA's arbejdsmiljøgruppe
- UUV = IMADA's undervisningsudvalg

Odense, 13/5 2019

  
Martin Svensson  
Arbejdsmiljøleder

  
Lone Seidler Petterson  
Arbejdsmiljørepræsentant