



Skab og bevar balance

i arbejdslivet

Indledning

SDU ønsker at bidrage til, at den enkelte medarbejder trives på arbejdspladsen. Dette omfatter information, fleksibilitet, samarbejde, medbestemmelse, indflydelse på eget arbejdsliv, uddannelse og hensyntagen til både arbejdsliv og fritidsliv

SDU's personalepolitiske retningslinjer.

I APV og Trivselsmåling 2018, har 3006 medarbejdere svaret på spørgsmålet om, hvorvidt de oplever, at der er en fornuftig balance mellem deres arbejdsliv og privatliv. Heraf har 79% angivet, at de i høj eller nogen grad oplever balance. Der ses, på trods af det høje antal positive tilkendegivelser, en gruppe af medarbejdere som ikke finder, at der er balance mellem deres arbejdsliv på SDU og deres privatliv.

De personalepolitiske retningslinjer på SDU fastlægger, at universitetet vil fremme trivslen gennem et godt arbejdsmiljø. Det er ledelsens ansvar at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne

trives. Det er nødvendigt at løfte arbejdet i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere, godt hjulpet på vej af både arbejdsmiljøorganisationen og tillidsrepræsentanter.

Det er en fælles opgave at skabe og bevare balancen i arbejdslivet

I 2018 vedtog Hovedarbejdsmiljøudvalget en ny og fælles vision for arbejdsmiljøarbejdet på SDU. Visionen har fokus på at gøre arbejdsmiljøarbejdet velegnet til at understøtte universitetets kerneopgave. Derfor har Arbejdsmiljøkontoret på SDU fået lov til at videreudvikle et værktøj fra Københavns Universitet, som giver inspiration til handlemuligheder og løsninger for medarbejdere, der oplever at stå i et dilemma, som skaber ubalance mellem arbejds- og privatliv.

Værktøjet har to formål. For det første at hjælpe arbejdsmiljøgrupperne til at tilrettelægge det helhedsorienterede og forebyggende arbejdsmiljøarbejde gennem risikovurdering og risikostyring af arbejdsforhold, der kan skabe ubalance mellem arbejdsliv og privatliv. For det andet kan værktøjet bruges af medarbejdere i forbindelse med fx afdelings- eller teammøder til at drøfte, hvordan man i fællesskab kan bidrage til at forebygge og håndtere arbejdsmiljøforhold, der påvirker balancen i arbejdslivet.

Dette værktøj har sigte på at drøfte de forhold, man selv har indflydelse på inden for de rammer og vilkår, der er i arbejdet. Hvis der er behov for at drøfte rammer og vilkår, ligger det uden for dette værktøjs formål.

Læsevejledning

På de følgende sider beskrives i syv cases en række fiktive situationer, der kunne være taget ud af hverdagen på SDU. Af forskellige årsager står en medarbejder i et konkret dilemma, som skubber til balancen i arbejdslivet. I hver af casene stilles forslag til spørgsmål, som kan starte dialogen, og der gives eksempler på handlemuligheder, som inspiration til jeres drøftelse af, hvad der ville kunne virke hos jer.

Oplægget skal ikke ses som en færdig liste eller rollefordeling, der direkte kan overføres til handlingsplanen. Hvis I ikke synes, at netop jeres dilemma er beskrevet, kan I bruge historierne som inspiration til at udarbejde jeres egen case.

Arbejdsmiljøgruppens rolle og opgaver

Arbejdsmiljøgruppens rolle og opgaver i forbindelse med brug af værktøjet er at hjælpe og støtte enheden med at afdække dilemmaet og udfolde løsningsmuligheder. Arbejdsmiljøgruppen kan fx hjælpe med at planlægge processen, være mødeleder eller referent eller være med til at facilitere den gode dialog om den forebyggende indsats. Det er ikke arbejdsmiljøgruppens opgave at håndtere enkeltsager, idet de kan udvikle sig til personalesager. Arbejdsmiljøgruppen kan henvise enkeltsager til konkret sagsbehandling hos ledelse, tillidsrepræsentant og/eller HR Service.

Når man arbejder i feltet omkring det psykiske arbejdsmiljø, skal man til stadighed være opmærksom på, hvor man er i forhold til de overordnede rammer og strukturer i organisationen og i forhold til ledelsesretten. Her er det vigtigt, at arbejdsmiljøgruppen samarbejder med andre interessenter som fx samarbejdsorganisationen samt råd og nævn. En af fordelene ved værktøjet er, at det kan benyttes på flere måder - fra den helt store proces, der involverer en hel enhed, til inspiration i drøftelser om balance i arbejdslivet mellem den enkelte leder og medarbejder. Her kan arbejdsmiljøgruppen ligeledes hjælpe med at tilpasse processen, så den tager udgangspunkt i den enkelte enheds behov. Samtidig kan arbejdsmiljøgruppen være med til at sikre, at de forskellige handlemuligheder i dilemmaerne bliver udforsket i tilstrækkelig grad, så enhederne ikke for tidligt i processen lægger sig fast på en løsning.

Enheden kan i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen drøfte re-



levante indsatser med udgangspunkt i de beskrevne handlemuligheder. Beslutningen om hvilke indsatser der skal igangsættes, skal ske ud fra et tilbageblik på de analyser, der er foretaget. Et fokus for arbejdsmiljøgruppen er at få planlagt hvornår og hvordan, der skal følges op, samt at evaluere om indsatsen har haft den ønskede effekt.

For at sikre at der efterfølgende igangsættes konkrete indsatser, der bliver implementeret i hverdagen, er arbejdsmiljøgruppen ansvarlig for at processen slutes af med, at ovenstående drøftelser

føres ind i en *tids- og handlingsplan*. Tids- og handlingsplanen er en måde at sikre, at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet.

Fra identifikation af risikoforhold til balance i arbejdslivet

De forskellige cases afspejler, at det er en fælles opgave at skabe og bevare balancen i arbejdslivet. Medarbejderne selv, såvel som kollegerne, ledelsen, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper har en række handlemuligheder, når arbejdslivet er kommet i ubalance.

“Skab og bevar balance i arbejdslivet” er et værktøj til:

- At identificere og drøfte risikoforhold i arbejdsmiljøet og de bagvedliggende årsager.
- At give overblik over hvilke handlinger man med forskellige roller kan sætte i værk i det aktuelle dilemma.
- At identificere forebyggende tiltag, der mindsker risikoen for at medarbejderne står i vanskelige dilemmaer.

Værktøjet er bl.a. med til at gøre det tydeligt, at det er en fælles opgave at skabe og bevare trivslen på arbejdspladsen. Vellykkede forandringer i det psykiske arbejdsmiljø opnås bedst, når der gennemføres indsatser på alle 4 niveauer: individets handlemuligheder, handlinger i gruppen, ledelsens mulighed for at tilrettelægge og følge op, og de organisatoriske rammer for arbejdet (*IGLO*).

DILEMMA 1: LARS ANDERSEN, LEKTOR

Lektor med flere og flere arbejdsopgaver

Lars Andersen er fastansat lektor på et institut. Lars har gennem de seneste år fået ansvar for flere nye opgaver med sin forskning og undervisning. Lars trives med lange arbejdsdage, men nu kniber det med at nå at gøre tingene så godt, som han gerne vil.

Spørgsmål til diskussion

- Hvad kan Lars gøre for at bevare arbejdsglæden, hvis han skærer ned på egne forventninger til, hvad han kan overkomme?
- Hvordan kan instituttet understøtte Lars' succes med at søge eksterne midler?
- Hvordan kan instituttet være med til at tydeliggøre forventninger til undervisningsopgaven?
- Hvilke støttesystemer kan Lars trække på for at undgå at samme dilemma foregår for andre i afdelingen?
- Hvad ville du selv gøre, hvis du stod i Lars' situation?

Lars brænder for sin forskning. Han har lige fået en stor ekstern bevilling til et forskningsprojekt. Lars udfører grundforskning, der bidrager stærkt til at profilere instituttet. Han har et stort medansvar for at søge eksterne midler. Imidlertid når Lars ofte ikke at arbejde på sin egen forskning og har flere og flere hængepartier.

Lars er vejleder for to postdocer og tre ph.d.er. Han vejleder også tre specialestuderende, underviser på flere kurser og er uddannelseskoordinator. Der er en del arbejde med at forberede og rette opgaver, forberede eksamen og udarbejde eksamensopgaver. Lars bruger mange af ugens timer på den del.

Lars' dilemma

Lars synes, at alle hans opgaver er vigtige, og ved ikke, hvad han eventuelt skulle skære fra. Hvis han bruger færre timer på egen forskning, vil han stå svagere i konkurrencen for at sikre eksterne midler til instituttet.

Hvis han skærer på forberedelse af undervisning eller eksamen, kan det gå ud over kvaliteten. Hvis han skærer i tiden til vejledning, kan det få konsekvenser for de specialestuderende, postdocer og ph.d.er, han er vejleder for, så det forbyder hans ansvarlighed og samvittighed ham at gøre.

Inspiration til hvad Lars kan gøre

- Vurdere, om han stiller større kvalitetskrav til sig selv end det, instituttet og studerende forventer.
- Få hjælp til at prioritere arbejdsopgaverne i forhold til tiden.

Inspiration til hvad kollegerne kan gøre

- Tilbyde sparring om planlægning af undervisning.
- Hjælpe med at løse delopgaver.

Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre

- Lave en konkret forventningsafstemning med Lars.
- Vurdere, om arbejdsopgaver kan effektiviseres, herunder evt. reduktion i opgaveløsning eller serviceniveau.

Inspiration til hvad tillidsrepræsentanten kan gøre

- Tage initiativ til at drøfte problemstillingen med ledelsen.
- Indgå skriftlige aftaler med ledelsen om Lars' situation.

Inspiration til hvad institutlederen kan gøre

- Undersøge om der er andre på instituttet, der står med samme dilemma.
- Drøfte instituttets politik for fri-semester eller forskningsophold i institutråd og evt. fakultetets samarbejdsudvalg.
- Drøfte i institutrådet om instituttet skal have en fortsat vækst i eksterne midler, og eventuelle konsekvenser for arbejdsopgaverne.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Hjælpe med at afdække krav og ressourcer for eksempelvis enheden/lektorerne/VIP-gruppen og herefter udarbejde en risikovurdering for at kunne identificere mønstre og handlemuligheder.
- Sætte balance som en fælles udfordring på dagsorden og udarbejde fælles handlingsstrategier.

DILEMMA 2: HENRIETTE LARSEN, POSTDOC

Flere opgaver bremser karrieren

Henriette Larsen er ung og ambitiøs og vil gerne gøre karriere. Hun er ansat i sit andet postdoc-forløb på et institut. Stillingen udløber om fire måneder, og Henriette vil gerne søge en adjunktstilling, som bliver slået op om kort tid. Men nu bliver hun bedt om at undervise mere.

Spørgsmål til diskussion

- Hvad kan der ske, hvis Henriette siger nej til at undervise mere?
- Hvad kan der ske, hvis ledelsen fastholder, at Henriette skal klare alle sine opgaver inklusive den ekstra undervisning?
- Hvad kan der ske, hvis kollegerne er lige så pressede som Henriette?
- Hvad ville I selv gøre, hvis I stod i Henriettes situation?

Studielederen beder Henriette om at overtage undervisningen for en langtidssygemeldt kollega. Faget ligger inden for Henriettes fagområde, men vil alligevel kræve en del forberedelse.

Henriette er i forvejen ved at færdiggøre en større artikel, underviser i et fag, som kræver en del forberedelse, og arbejder samtidig på en fondsansøgning, som kan være afgørende for at komme på tale til stillingen som adjunkt.

Henriettes dilemma

Henriette kan ikke nå alle sine opgaver – selv med en ekstra stor arbejdsindsats. Uden tilstrækkelig tid til fondsansøgningen risikerer Henriette, at hun ikke får midler til at fortsætte sin karriere på SDU.

Henriette har samtidig ikke lyst til at sige nej til undervisningen. Hun tror, det vil sætte hende i et dårligt lys hos ledelsen og have indflydelse på, om hun har en fremtid på instituttet.

Inspiration til hvad Henriette kan gøre

- Skabe et konkret overblik over den samlede arbejdsbelastning for perioden
- Forventningsafstemme med leder.

Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre

- Hjælpe med at prioritere og tilpasse opgaver
- Vurdere i dialog med Henriette hvornår hendes opgaver er løst godt nok.
- Hjælpe med at inddrage kolleger i opgaveløsningen.

Inspiration til hvad institutlederen kan gøre

- Støtte og hjælpe nærmeste leder med at afklare Henriettes fremtidsmuligheder på instituttet.
- Bidrage til at afklare, hvem der kan hjælpe med fondsansøgningen.

Inspiration til hvad kollegerne kan gøre

- Hjælpe med at løse delopgaver.
- Komme med forslag til opgaveløsningen, fx vedrørende metoder og materialer.

Inspiration til hvad tillidsrepræsentanten kan gøre

- Drøfte den generelle problemstillingen på instituttet med ledelsen.
- Skabe rum for dialog mellem Henriette og ledelsen.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Afdække krav og ressourcer på instituttet i forhold til at vurdere om opgavemængden passer til den tid, der er til rådighed.
- Tydeliggøre meriteringskriterier, hvad forventes af Henriette og hendes kolleger for at komme i betragtning til næste niveau. Kan ledelsen hjælpe med at prioritere, således at dette opnås?

Inspiration til hvad studielederen kan gøre

- Vurdere, om undervisningen kan gennemføres på en anden måde.

DILEMMA 3: BIRGER JENSEN, AC-FULDMÆGTIG OG PROJEKTLEDER

Sygdom i familien bliver værre

Birger Jensen er ansat som AC-fuldmægtig i en administrativ afdeling. Han er projektleder på et større projekt og koordinerer flere andre kollegers arbejde. Men Birgers ægtefælle er alvorligt syg, og nu ser det ud til at kræve endnu mere tilstedeværelse.

Spørgsmål til diskussion

- Kan man være projektleder på deltid?
- Hvad er Birgers leders vigtigste rolle?
- Hvad gør Birger, hvis hans nærmeste leder ikke vil hjælpe ham med at afklare situationen?
- Hvor meget bør kolleger og medarbejdere tage over?
- Hvor meget kan ledelsen inddrages uden at overskride Birgers privatsfære?

For et halvt år siden fik Birgers ægtefælle konstateret kræft. Det har været en stor udfordring for Birger at passe sine arbejdsopgaver og samtidig støtte sin ægtefælle og fx tage med til behandlinger.

Birger har ofte siddet på kontoret om aftenen og i weekenden eller har taget arbejde med hjem. Nu viser det sig, at behandlingen ikke har haft tilstrækkelig effekt, og at ægtefællens kræft har spredt sig. Det kommende forløb med intensive behandlinger vil derfor kræve endnu mere tilstedeværelse fra Birgers side.

Birgers dilemma

Birger er meget glad for sin rolle som projektleder. Men han kan ikke se, at det er muligt at passe sit job i den nuværende form og være der for sin ægtefælle i det omfang, han gerne vil.

Inspiration til hvad Birger kan gøre

- Dialog med leder om at tilrettelægge arbejdet.
- Afklare, hvor meget han regner med at kunne arbejde.

Inspiration til hvad kollegerne kan gøre

- Vise forståelse og omsorg for Birgers situation.
- Løse nogle af Birgers arbejdsopgaver, hvor det er muligt.

Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre

- Hjælpe med at vurdere, om Birger kan fortsætte som hidtil, om han skal have færre opgaver, eller om Birger i en periode skal på nedsat tid eller eventuelt have orlov.
- Afklare, hvordan enhedens opgaver bedst løses i betragtning af Birgers situation.

Inspiration til hvad tillidsrepræsentanten kan gøre

- Tage initiativ til at drøfte problemstillingen med ledelsen.
- Skabe rum for dialogen mellem Birger og ledelsen.

Inspiration til hvad institutlederen kan gøre

- Hjælpe nærmeste leder med at afklare, om der er ressourcer til vikardækning eller andre muligheder for at understøtte afdelingen.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Bidrage med analyse og risikovurdering af situationen.
- Bidrage med perspektiver om bæredygtig tilrettelæggelse af arbejdsomgivelserne.

DILEMMA 4: CAMILLA HENRIKSEN, LABORANT

Nye arbejdstider presser

Camilla Henriksen er laborant og arbejder tæt sammen med en VIP-gruppe i et højt profileret forskningsprojekt. Hun har en koordinerende funktion i gruppen. Camilla har hidtil haft faste arbejdstider, og det har passet fint med, at hun er nødt til at hente og bringe sine to små børn. Men en ny forskningsleder vil det anderledes.

Spørgsmål til diskussion

- Hvor fleksibel bør lederen være, og hvor meget skal hun eller han tage hensyn til Camillas situation?
- Hvor langt skal kollegerne gå for at hjælpe?
- Hvilken rolle kan institutlederen spille?
- Hvilke muligheder har Camilla selv, og hvilke sparringspartnere kan hun trække på?
- Ville det være i orden at arbejde på denne måde, hvis det kun går ud over en selv som forskningsleder?

Den nye forskningsleder har besluttet at tilrettelægge arbejdet sådan, at arbejdstiden fremover bliver bestemt af, hvilke projekter der foregår i laboratorierne lige nu.

For Camilla betyder det, at hun ikke kan være sikker på at få fri til at hente sine børn. Camillas mand har stort set ikke mulighed for at hente børnene, fordi han har et lederjob og rejser en del. Heller ikke bedsteforældre kan træde til.

Camillas dilemma

På den ene side er Camilla meget glad for sit arbejde, og synes det er spændende og udfordrende. På den anden side er hun ked af, at børnene får lange dage i institutionen. Nogle dage vil hun først få fri, når institutionen er lukket, og hvad gør hun så?

Forslag til hvad Camilla kan gøre

- Få overblik over egen situation og egne muligheder.
- Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre
- Tage en dialog med Camilla om hendes balancesituation efter ændringen af arbejdstid.
- Have styr på regler og aftaler på området og sikre, at de overholdes.

Inspiration til hvad tillidsrepræsentanten kan gøre

- Hjælpe med at afklare regler og aftaler på området.
- Tage initiativ til at drøfte problemstillingen med ledelsen.

Inspiration til hvad institutlederen kan gøre

- Forholde sig til, om forskningslederens ændrede tilrettelæggelse af arbejdet matcher instituttets rammer.
- Forholde sig til og sørge for overholdelse af gældende personalepolitik.
- Inspiration til hvad kollegerne kan gøre
- Være åbne over for at tilrette arbejdet og arbejdstiden i fællesskab.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Opfordre til planlægning og tilrettelægning af arbejdet således at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Drøfte de mulige sundhedsmæssige konsekvenser af utrygt arbejdsmiljø med den nye forskningsleder.

DILEMMA 5: SØREN MADSEN, ØKONOMIMEDARBEJDER

Nyt system giver lange arbejdsdage

Søren Madsen er økonomimedarbejder og ansat i en fælles økonomiafdeling. Han har erfaring og er kompetent, hvorfor han ofte er den, man tyer til, hvis man har brug for hjælp til økonomisystemet. Men nu er det gamle økonomisystem ved at blive skiftet ud.

Spørgsmål til diskussion

- Hvad er rimeligt at forvente af medarbejderne i en indkørfase, og hvor længe må sådan en fase vare?
- Hvad er rimeligt at forvente af resten af organisationen?
- Hvilke muligheder har Sørens nærmeste leder for at gøre det nemmere at være økonomimedarbejder?
- Hvem er det, der kan gøre noget ved arbejdssituationen, projektet og driftsopgaverne?

Søren har været med i den projektgruppe, der har forberedt overgangen til det nye økonomisystem. Han har i en periode haft lange og travle arbejdsdage for både at nå arbejdet i projektet og de daglige driftsopgaver.

Søren har været indstillet på at yde noget ekstra i en overgangsfase, men nu trækker indkøringen af det nye system ud.

I den periode er Søren konstant bagud. Han bliver kimet ned af utilfredse brugere, som forventer, at han kan løse deres problemer nu og her. Men ofte er Søren nødt til at rådføre sig med kolleger eller nærmeste leder for at kunne svare fyldestgørende. Samtidig skal han passe sine driftsopgaver. Det betyder, at han tit kommer sent hjem fra arbejdet, og det samme gælder kollegerne.

Sørens dilemma

Søren har meget lange arbejdsdage og er alligevel hele tiden bagud med sine opgaver. Han føler ikke, at han kan levere den rådgivning, han ønsker, eller den kvalitet, brugerne kender ham for.

Inspiration til hvad Søren kan gøre

- Afklare med sig selv hvad det er realistisk at kunne nå.
- Søge hjælp til prioritering af opgaver hos nærmeste leder.

Inspiration til hvad afdelingslederen kan gøre

- Hjælpe nærmeste leder med at afklare, om der skal tilføres ekstra ressourcer, eller om afdelingen skal understøttes på anden måde.
- Drøfte principper for håndtering af utilfredse brugere med henblik på udarbejdelse af procedurer

Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre

- Hjælpe Søren med at prioritere opgaver, stramme op på dem og evt. skære nogle fra.
- Hjælpe med at afklare, hvornår arbejdet har en tilfredsstillende kvalitet.
- Undersøge om fordelingen af arbejdsopgaver mellem ansatte er retfærdig og tilrettelagt efter de ansattes kompetencer og ressourcer.

Inspiration til hvad kollegerne kan gøre

- Være åbne over for at tilrettelægge arbejde og arbejdstid i fællesskab.
- Tydeliggøre og blive bevidst om hinandens arbejdspress.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Italesætte vigtigheden af, at arbejdspresset ikke kan forlænges ligesom projektet.
- Hvad kan sættes i værk af midlertidige foranstaltninger?

DILEMMA 6: JOHN SMITH, GRUPPELEDER FOR FORSKNINGSPROJEKT

Ny arbejdskultur skaber uro

John Smith er nyansat på SDU og leder af en større forskningsgruppe. John er rekrutteret fra en lignende stilling på et prestigefyldt udenlandsk universitet. John glæder sig til at prøve kræfter med nye mennesker, men er samtidig begyndt at undre sig over den danske arbejdskultur.

Spørgsmål til diskussion

- Hvordan tager institutlederen bedst ansvaret for arbejdskulturen på instituttet?
- Hvilket pres bliver der lagt på medarbejdernes skuldre, hvis de ikke accepterer den "nye" kultur?
- Hvordan tackles en uenighed om arbejdskulturen hos jer?
- Hvad gør man, hvis nærmeste leder ikke er fortrolig med regler og aftaler?

John er leder af en forskningsgruppe, der består af både danske og udenlandske medarbejdere. Han er rekrutteret til SDU, fordi hans forskning er banebrydende og vil betyde et markant løft af forskningen på instituttet. Han har taget en anderledes arbejdskultur med sig til Danmark. Det betyder, at John har lange arbejdsdage og fx synes, at det er helt naturligt, at man arbejder på helligdage.

John undrer sig over den danske arbejdskultur. Det samme gør nogle af de andre udenlandske medarbejdere i forskningsgruppen. En del af de danske kolleger har derimod svært ved at acceptere deres udenlandske kollegers arbejdskultur.

John og hans danske kolleger er eksempelvis uenige om, hvor længe frokostpausen skal vare og hvornår arbejdsdagen slutter. John ved, at hans kolleger er ansat uden højeste arbejdstid, hvorfor det undrer ham, at de skal hjem og hente børn 15:30.

Johns dilemma

John er overbevist om, at for at opnå banebrydende forskningsresultater af højeste kvalitet, er man nødsaget til at prioritere arbejdet fremfor familien i længere perioder for derved at kunne lægge ekstra timer i projektet. Men han kan godt mærke de gnidninger, der opstår i gruppen som følge af hans holdning.

Inspiration til hvad John kan gøre

- Afstemme forventninger til, hvilke regler og aftaler der er i enheden omkring arbejdstid og arbejdsvilkår.
- Opnå en fælles accept af de forskellige arbejdskulturer i gruppen gennem dialog med medarbejderne.

Inspiration til hvad kolleger og medarbejdere kan gøre

- Være åbne over for at tilrettelægge arbejdet og arbejdstiden sammen, så fælles ambitioner opnås, i respekt for gældende regler og aftaler.

Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre

- Introducere John til gældende regler og aftaler og kultur på det danske arbejdsmarked.
- Sikre en systematisk introduktion af nye udenlandske ledere, der skaber en bevidsthed om, hvad der forventes af ledelsen, herunder arbejdsgange og -processer er på SDU.

Inspiration til hvad tillidsrepræsentanten kan gøre

- Afklare regler og aftaler på området i samarbejde med ledelsen.
- Forholde sig til den internationale konkurrencesituation.

Inspiration til hvad institutlederen kan gøre

- Skabe diskussion og afklaring af, hvordan instituttets faglige ambition spiller sammen med arbejdskulturen.
- Drøfte kulturen på arbejdspladsen i Fakultets-samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.
- Sikre at John deltager i relevant lederuddannelse.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Sætte fokus på at der bliver etableret gode samarbejdsformer på tværs af arbejdskulturer.
- Gøre ledelsen opmærksom på de gnidninger der er opstået, og hjælpe med at forebygge at de udvikler sig til konflikter.

DILEMMA 7: FREJA RASMUSSEN, ADJUNKT

Spændende lektorat lokker

Freja Rasmussen er adjunkt og ansat på et institut. Hun er gift med en lektor, og sammen har de to mindre børn. Freja er ambitiøs og er nu blevet opfordret til at søge et lektorat, der vil betyde endnu mindre tid til børnene, som hun i forvejen har dårlig samvittighed overfor.

Freja gennemførte sin ph.d. med et kort udlandsophold, men hun brød sig ikke om at være væk fra sin familie. Hun – og manden – har i forvejen lange arbejdsdage, og

børnene giver udtryk for, at de savner hende. Freja er bagud med at få publiceret sine forskningsresultater, og det er en konstant udfordring at finde tid og ro til at skrive artikler. Men Freja er også meget glad for sit arbejde. Hun er ambitiøs og nyder de udfordringer og den frihed, som forskningsverdenen giver hende. Nu er Freja blevet opfordret til at søge et af de ledige lektorater, som er slået op på instituttet. Stillingen indebærer bl.a. et langt forskningsophold i udlandet og forventning om længere arbejdstid samt at udvise større fleksibilitet. Hun har samtidig fået tilbudt et andet job uden for universitetet med faste arbejdstider og kun få rejsedage.

Frejas dilemma

Freja er i tvivl, om hun skal søge lektoratet. Stillingen er fagligt udfordrende og spændende, men hun er i tvivl, om hun har en chance, fordi hun ikke har publiceret ret meget og ikke har lyst til et langt forskningsophold i udlandet. Stilling er samtidig en stor milepæl i Frejas karriereønsker og nødvendig for hendes videre professionelle virke i forskningsverdenen. Freja er overbevist om, at nogle af hendes kolleger ligeledes har ytret ønske om stillingen og er i tvivl om det mindsker hendes chancer, hvis hun går til nærmeste leder og beretter om hendes bekymring/udfordring. Hun er endvidere nervøs for at vende situationen med kolleger, idet flere formentlig har søgt stillingen.

Spørgsmål til diskussion

- Er det muligt at forlade universitetet for et andet job for senere at komme tilbage og gøre karriere?
- Hvad betyder det for situationen og arbejdsmiljøet, at Freja sandsynligvis konkurrerer med nogle af sin nærmeste kolleger om lektorstillingen?
- Hvordan havde dilemmaet udspillet sig, hvis Freja havde heddet Frej?
- Hvilke faktorer er med til at skabe et positivt arbejdsmiljø for VIP'erne?

Inspiration til hvad Freja kan gøre

- Afgøre med sig selv, om hun vil investere det, der skal til i en lektorstilling.
- Bede nærmeste leder om en samtale om hendes karrieremuligheder på instituttet.
- Få afklaret hvad der er ufravigelige krav i stillingen, og hvad der er til forhandling fx rejseaktivitet.

Inspiration til hvad kolleger kan gøre

- Tilbyde faglig sparring og råd, hvis andre har stået i samme situation som Freja.

Inspiration til hvad nærmeste leder kan gøre

- Hjælpe Freja med at afklare om hun har de rette kvalifikationer til at søge lektoratet.
- Hjælpe Freja med at afklare hendes karrieremuligheder – både på og uden for universitetet.

Inspiration til hvad tillidsrepræsentanten kan gøre

- Tilbyde sparring i situationen.
- Sikre at beslutningen om tiltrædelsen baseres på kvalifikationer og ikke ens privatliv.

Inspiration til hvad institutlederen kan gøre

- Sikre, at arbejdsvilkårene på instituttet er attraktive for alle.
- Evt. drøfte karrieremuligheder med Freja.

Inspiration til hvad arbejdsmiljøgruppen kan gøre

- Være med til at fastholde og understøtte den gode og respektfulde omgangstone i et konkurrencepræget miljø.