

APV HANDLINGSPLAN

Institut/Afdeling: **Materialer og Produktion; Fællessekretariat MP/MATH**

For APV-året: **2021**

AMiU medlemmer:

Underskrift AMiU:

Indsendt til AMS (dato):

Tilgængelig for afd. via: MP intra: <https://www.intranet.mp.aau.dk/committees-councils/amiu/AMiU+APV/>

OBS: Læs kommentarer i kolonnerne

Nr	Prioritering	Status	Indsatsområde	Handling/aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Opfølgning/succeskriterie
1	2	Udført	Mange ønsker tilbagemeldinger fra koordinatoren på deres opgaver og på forventninger til opgaveløsningen. Flere giver udtryk for, at koordinatoren gerne må komme tæt på den enkeltes opgaver.	Nov-2021: ifølge Jette er næsten alle MUS afviklet, eneste afventende punkt er TUS med inst.teamet. Koordinatorerne har afholdt løbende 1-1 samtaler. Sept-2021: Ledergruppen har drøftet indsatsområdet for de enkelte teams, samt teamkoordinatorerne har iværksat proces og drøftet med eget team "hvor giver det mening" og "hvad er behovet". Forventningsafstemning mellem medarbejder og koordinator. Vi arbejder med implementering af feedback / evaluering:	Efterår 2021	Jette/koordinatorer	Sept-2021: Sidste skridt i dette indsatsområde, er MUS-2021. Opfølgning: • MUS efterår 21 Succeskriterie: • At alle team har forholdt sig til behov for 1:1 samtaler inden september 21
2	1	I gang	Mange er slidte pga. de mange forandringer, som COVID-19 skaber og oplever arbejdspress og mangler tid til at "drifte". Kollegiale aktiviteter nedprioriteres.	Sept-2021: Personalet fastholder nedprioritering af udviklingsopgaver. Dog er der fremtidige forandringer på vej, som vi ikke kan undgå i form af flytning pga. ombygning i 2022. Sociale aktiviteter er frivillige, ingen presses til at deltage, de som har lyst til det sociale deltager, der skal være plads til ethvert behov. Udviklingsopgaver sættes ned i tempo.	Forår 2021	Jette/koordinatorer	Succeskriterie: • At kollegiale aktiviteter igen prioriteres. • At der er overskud til udviklingsaktivitet igen i forår 22
3	3	I gang	Der er gode sociale relationer internt i teams, men ikke så mange kontakter på tværs. Pga hjemsendelse er det svært at mærke "temperaturen" i hele sekretariatet.	Sept-2021: Der er ikke igangsat tværgående aktiviteter endnu pga. medarbejderne lige skal vænne sig til at være fysisk tilbage. Der etableres en trivselsgruppe med en repræsentant fra hvert team. Fokus på trivsel, og repræsentanten er bindeled til hvert team. Her afholdes onlinemøder i gruppen ca. hver 4. uge. Tværgående aktiviteter?	Igangsat i April 2021	Trivselsgruppe / AMR	Opfølgning: • Trivselsdrøftelse på personalemøde primo 22 - herunder status for trivselsgruppen.
4	1	Udført	Det fylder for mange hvornår og hvordan vi kommer fysisk tilbage på AAU? Den mentale del kan være svær for nogle medarbejdere. Det opleves som endnu en forandring, man skal tilpasse sig. Mange håber, at komme stille og roligt tilbage fysisk på AAU (når dette tillades).	Sept-2021: Indsatsområdet er udført, alle er fysisk tilbage. Stemningen er god i alle teams. Det eneste vi mangler er at evaluere på rammerne for hjemmearbejde = lavet nedenstående særskilte indsatsområde. Vi skal have fastsat og drøftet nogle principper for tilbagevenden: • Opdragningsplan • Mødekultur (onlinemøder/fysiske møder) • Vi implementerer de rammer for tilstedeværelse/ hjemmearbejde, som er udarbejdet i 2020 • Fokus på trivsel og at genskabe det sociale i fællessekretariatet.	Afhænger af hvornår vi må komme fysisk tilbage på AAU	Jette/koordinatorer + Trivselsgruppe	Succeskriterier/opfølgning: • Opdragningsplan udarbejdet og implementeret • Mødekultur evalueres i trivselsgruppen i november 2022 • Rammer for hjemmearbejde evalueres primo 22 i ledelse, trivselsgruppe og på personalemøde • Der gennemføres trivselsdrøftelse på personalemøde primo 22
5	1	I gang	Rammer for tilstedeværelse/hjemmearbejde skal evalueres, det har ikke været muligt pga. hjemsendelse (corona), derfor er dette blevet et særskilt indsatsområde.	Nov-2021: rammerne har ikke fået sin fulde effekt pga. coronasituationen, sygdom osv., men der opleves en fornuftig balance ml. hjemmearbejde og den fysiske tilstedeværelse. Rammerne for hjemmearbejde er iværksat.	primo 2022	Ledelse	Succeskriterier/opfølgning: • Rammer for hjemmearbejde evalueres primo 22 i ledelse, trivselsgruppe og på personalemøde