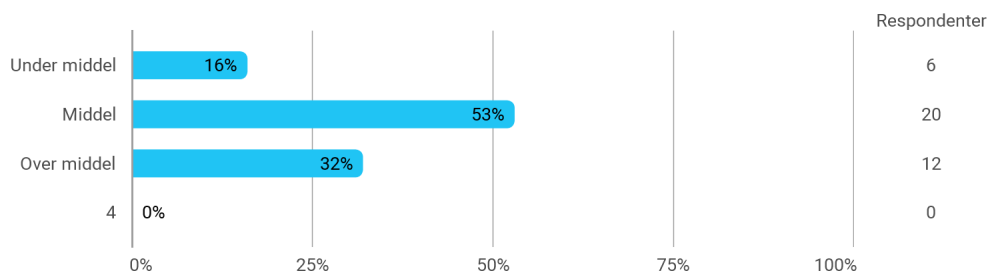


## Mini-APV sommer 2020

### 1. KOMMUNIKATION OG SAMARBEJDE:

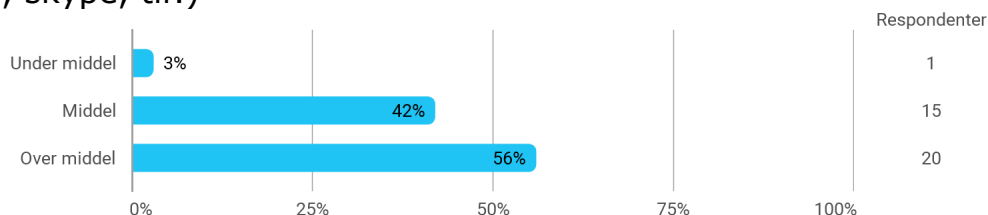
Jeg oplever god og rettidig information fra leder/afdeling, coronaberedskab, Inside.



#### Kommentarer

- I forhold til eksamensafvikling har det været meget dårligt - ligeledes til kommende efterårs skemalægning
- super hurtig og konkret udmelding ved nedlukningen, med klar angivelse af fokus og opgaver. Men derefter ingen personlig kontakt - eller over teams i flere uger. Det var lidt ensomt.
- I almindelighed har der været rigelig information. Der er på den ene side klart behov for hurtige og foreløbige meldingen, men på den anden side rigeligt meget information - herunder og møder og udvalg, som kan undværes
- Middel, fordi nogle informationer kunne være kommet i bedre tid. Fornemmer, at det har skyldes afventning på beslutninger på et højere niveau på AAU.
- Kommunikationen kunne nogle gange være mere tydelig.
- kommunikationen har været lidt svingende - forskellige informationer - ikke altid koordineret mellem de forskellige niveauer.
- Der kom mange kontra beskeder Som virkede forvirrende. Men det er mit indtryk det var fra dekanat/rector og ikke egen leder
- j

I mit team er vi gode til, at vidensdele og give hinanden faglig sparring - også på distancen (mail, skype, tlf.)

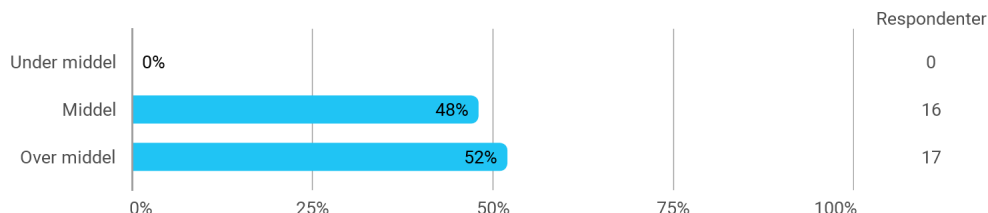


#### Kommentarer

- Tog selv initiativ til at kommunikere inden for teamet. Det har fungeret perfekt.
- Tilpas
- Ja, vi sparer godt med hinanden og deler vores viden.
- Der kunne godt være mere og bedre faglig sparring. Alså "rigtig" fagligt (juridisk) og ikke kun undervisning og pædagogik.
- Alle kører sit løb; og der træffes afgørelser som ikke drøftes eller kommunikeres

## 2. MØDER/TILHØRSFORHOLD:

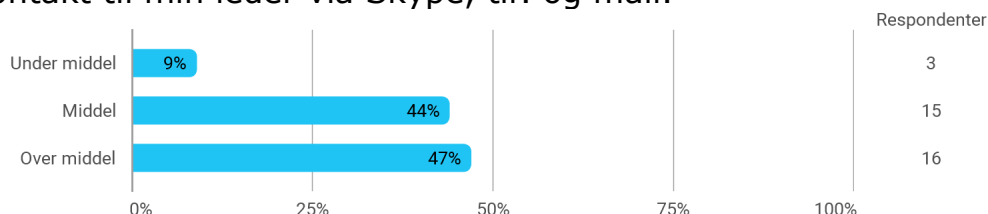
Jeg oplever passende mødefrekvens (virtuelt) ift. f.eks. projekter, arbejdsgrupper.



### Kommentarer

- infor teamet fungerer det perfekt
- Jeg forstår vist ikke spørgsmålet
- Helt perfekt. Ikke for mange møder. De har været korte og uden for meget spildtid, som har været meget vigtigt for mig i denne tid.
- Det var skiftende, nogle gange passende, nogle gange for meget. I begyndelsen var der en tendens til at "booke" møder lige efter hinanden, således at man ikke kunne nå at trække vejret eller f.eks. spise det meste af dagen, når det ene møde afløste det næste.
- afhænger meget af hvilken gruppe eller arbejdsopgave det drejer sig om. Noget fungerer fint - andet ikke så godt.
- Det er jo meget forskelligt afhængig af hvilke projekt og arbejdsgruppe der er tale om. Nogle fungerer super godt når man har interesse i hinandens arbejde. Og nogle nye mere regelmæssige møder med kollegialt samvær er opstået. Det er jo positivt og konstruktivt - og klart bedre end før corona, fordi vi meget nemmere kan mødes virtuelt end fysisk. Det har været fagligt rigtig godt.
- ledelsesperspektiv

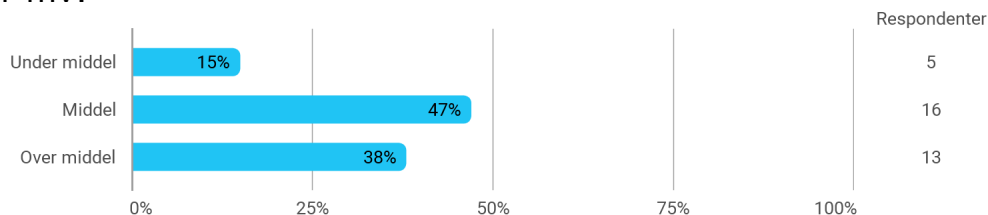
Jeg oplever god kontakt til min leder via Skype, tlf. og mail.



### Kommentarer

- Min leder har haft meget travlt så der har manglet nærhed men jeg har ikke direkte manglet kontakt
- har haft MUS over MT og det fungerede perfekt. Når karakteren kun er middel skyldes, det som nævnt indledningsvist, at der var en "for lang" stille periode i begyndelsen. Så begyndte det hele - jf. også nedenfor.
- Fin og god kontakt.
- altid muligt at kontakte leder
- Der er blevet bedre kommunikation
- jeg er leder og har leder uden for institut som chef

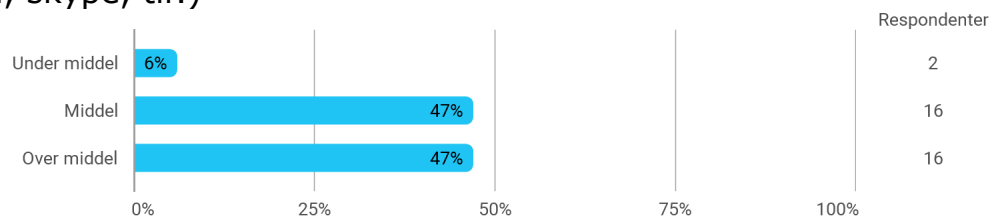
Jeg oplever tilstrækkelig initiativer i form af skype-frokoster, fredagsafslutninger mv.



## Kommentarer

- Men jeg kunne sagten selv bidrage til dette - det har jeg ikke gjort
- Jeg kunne dog også selv have taget initiativet
- fungerer perfekt, da det først kom igang.
- Behøver ikke flere... :)
- Det er passende for mig, da jeg ikke har haft tid til for mange arrangementer grundet ekstra opgaver med eksaminer m.m.
- Der kunne godt være lidt mere uformelt/socialt. Måske bare 20 min.
- Det kunne godt være bedre, men der har ikke været meget initiativ fra kollegaerne. Dette handler ikke om ledelsen
- Jeg synes det er problematisk, når møder bliver møder for at mødes. Jeg bruger telefonen til at tale med folk med afsæt i noget fagligt. Der mangler en virtuel mødekultur, som vi ikke har opbygget endnu. Det er ikke okay at sidde ikke at sige noget under et helt møde. Hverken lyd eller kamera. Det virker ganske enkelt som uhøfligt. Det giver også et vældigt pres på nogle der skal sige noget - og indirekte bliver midtpunkt uanset om man ønsker det eller ej.. Det går på en eller anden bedre når vi mødes fysisk, hvor man kan se folk faktisk lytter under deltagelsen, herunder kropssprog der viser interesse. Der skal være meget fokus på struktur men også på at inddrage folk. Det kan klart forbedres.

I mit team er vi gode til, at vidensdele og give hinanden faglig sparring - også på distancen (mail, skype, tlf.)

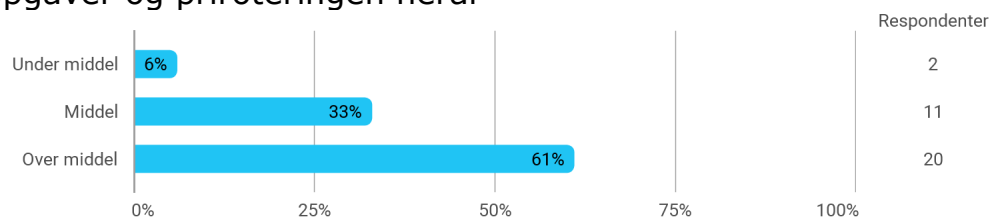


## Kommentarer

- Vi har vidensdelt betydeligt mindre på distancen
- fungerer perfekt
- Ja, det er vi rigtig gode til.
- Dårlig både før og efter corona

## 3. OPGAVER:

Jeg kender mine opgaver og prioriteringen heraf

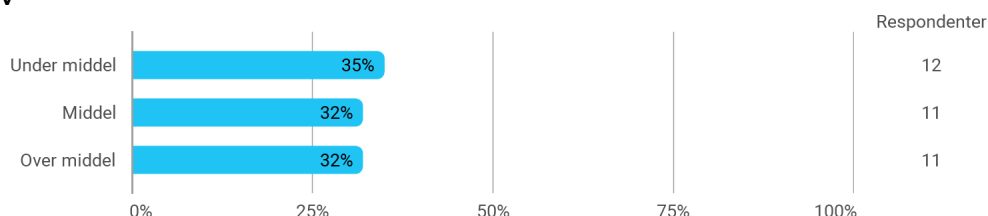


## Kommentarer

- ja det gør jeg, og jeg er ikke bange for at spørge, hvis jeg er i tvivl. Dog har der været stor uklarhed om reglerne for registrering og overførsel af undervisningstimer leveret ud over normen. Det har været meget frustrerende. Det har også været meget frustrerende, at leder og strategi har prioriteret aktiviteter f.eks. udenlandske samarbejdspartnere uden at der har været de fornødne ressourcer til rådighed. Altså der er ikke altid sammenhæng imellem det man ønsker sig og de ressourcer, der er til det.
- Forstår nok ikke spørgsmålet
- Det ved jeg. Det har til tider dog været svært, at nå det hele inden for normal arbejdstid.
- Jeg har oplevet perioder i corona-tiden, hvor prioriteringen var uklar og hvor der blev pålagt nye opgaver i en tid, som var presset i forvejen, og hvor det så var uklart, hvilke opgaver så skulle nedprioriteres.

- Nej, der dukker hele tiden nye uforudsete arbejdsopgaver op, og det er umuligt at gætte selv i hvilken række opgaverne skal prioriteres. Der er jo ikke tid til det hele inden for den givne arbejdsperiode man har. Det åbner jo op for en sårbarhed i forhold til kritik fra lederne. Det gælder også helt uforudset kritik, selvom man gør alt hvad man kan indenfor de rammer man har.

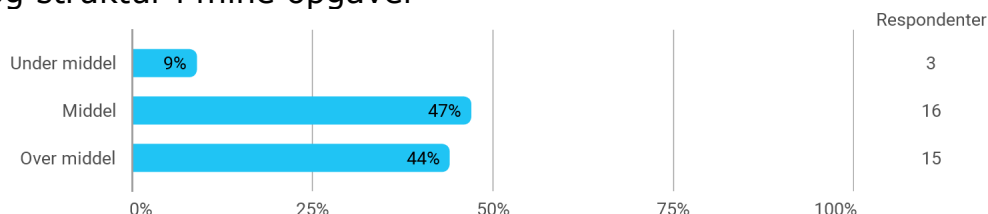
## Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid til mit familie- og privatliv



### Kommentarer

- Kniber pt pga vacance og sygemelding i sekretariatet
- Hvis man skal være med hvor det er rigtig spændende kræves der stor fleksibilitet og mere tid end en almindelig arbejdsuge
- Har for meget - har intet med covid 19 at gøre
- Det er perfekt for mig, at arbejde hjemme og møde tidligt ind om morgenen. Jeg er meget mere effektiv og når meget mere, fordi der ikke er forstyrrelser i løbet af dagen.
- Der er ingen tvivl om, at det at kunne arbejde hjemmefra under Corona, har virkelig gjort noget godt for familielivet og alle i familien er bare mere velfungerende og der er ikke samme stress som ellers. Det betyder bare vanvittigt meget, at jeg ikke skal bruge halvanden time i bilen hver dag. Håber at der bliver åbnet op for bedre mulighed for at arbejde hjemme, nu hvor vi har draget så gode erfaringer fra den sidste tid..
- Jeg har ikke oplevet, at der IKKE var en forsvarlig balance mellem arbejds- og familieliv under corona-krisen.
- Mit familieliv struktureres efterhånden hele tiden rundt om mit arbejde.

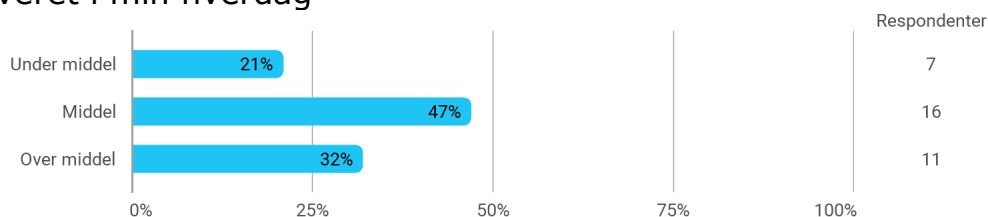
## Jeg har variation og struktur i mine opgaver



### Kommentarer

- ja, jeg er meget tilfreds, og oplever stor tillid til at jeg selv kan administrere min hverdag. Den tillid sætter jeg stor pris på.
- Hvordan kan en struktur være over eller under middel?
- I corona-tiden har undervisning taget meget tid (sammen med omlægning af undervisning pga besparelser), så forskningen har der ikke været meget tid til.
- Problemet er vel for meget variation - variation er ikke længer en positiv faktor for mig. Jeg vil gerne have noget ro på og forudsigelighed

## Jeg føler mig motiveret i min hverdag



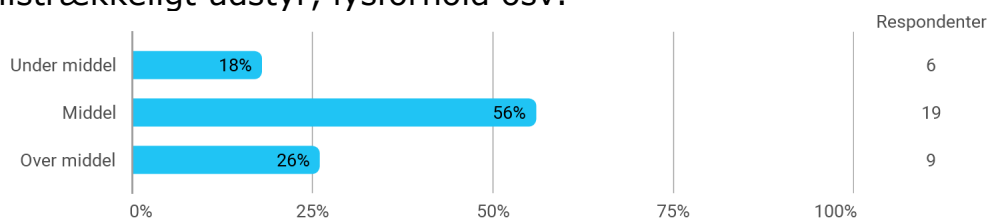
### Kommentarer

- ja, føler at jeg er det helt rigtige sted
- Jeg føler mig meget motiveret. Tror det har meget med arbejdsroen at gøre.

- Egentlig er mit kryds imellem middel og over middel. Det sidste nyk op af til et fuldt kryds på over middel ville nok være muligheden for arbejde lidt mere hjemmefra, da det virkelig kunne gøre en stor forskel for mig.
- Jeg er meget motiveret i mit arbejde, men den meget høje arbejdspress under corona-krise har selvfølgelig til sidst også påvirket motivationen.
- Det veksler, men for det meste gør jeg.
- Jeg føler mig presset tidsmæssigt. Lægger i for ofte og i for lange perioder for mange arbejdstimer. Det får karakter af kronisk undtagelsestilstand. Der opstår hele tiden nye uforudsete opgaver, som nu omlægning af undervisning. Med kort frist. det er jo ligegyldigt om der er "gode" grunde hertil, for at være forstående i forhold til forhold der pålægges ovenfra. Men vi forventes at følge trop og har jo ingen reel indflydelse hverken på proces eller indhold. Det er svært hele tiden og igen at skulle være en god medspiller/holdspiller. Det er bare for meget.

#### 4. FYSISKE FORHOLD

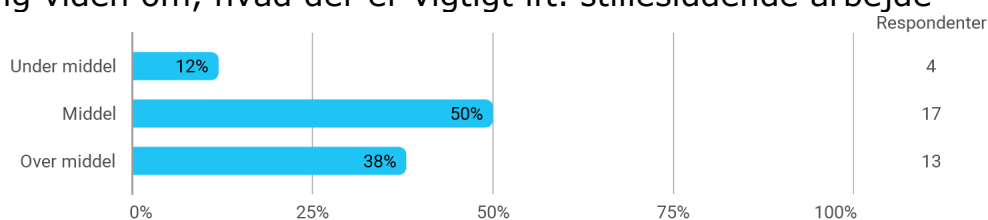
Jeg har haft mulighed for at indrette min hjemmearbejdsplads så optimal som muligt, herunder tilstrækkeligt udstyr, lysforhold osv.



#### Kommentarer

- Det eneste jeg mangler er hæve-sænkebord (men det bruger jeg alligevel sjældent på Fib :o)
- Jeg har altid haft et velfungerende hjemmekontor
- Niveau, kvalitet og omkostninger til professionel arbejdsplads ligger langt over, hvad universitetet kan tilbyde...
- Det fungerer fint. Den første uge havde jeg meget ondt i ryggen, men nu har jeg ikke ondt mere.
- Jeg er vant til at også arbejde hjemme, så udstyret/indretning fungerer. der var dog den udfordring, at mine børn også var hjemme og skulle deltage i on-line undervisning og når jeg så også skulle være i f.eks. Teams, så kunne internetforbindelsen ikke holde til det. Vi fik efterhånden styr på problemet.

Jeg har tilstrækkelig viden om, hvad der er vigtigt ift. stillesiddende arbejde



#### Kommentarer

- Hvorledes kan man antage at egen viden er placeret i forhold til "middel"?
- Ja, desværre. Ved, at det er meget vigtigt at få rørt sig. Jeg har ikke haft tid til, at prioritere det grundet mange ekstra opgaver med eksaminerne m.m. Men, jeg er meget bevidst om, at det er meget usundt at sidde ned en hel dag.

#### 5. ERFARINGER

Opmærksomhedspunkter, læring og erfaring fra hjemmearbejdsperioden

- Stor produktivitet, arbejdsro mindre sygdom (sygemeling pga migræne - kan godt sidde og arbejde hjemme i totalt ro)

- Mange flere opgaver end jeg forestillede mig kan effektivt løses hjemmefra. Den fysiske arbejdsstation er virkelig vigtig
- Vi kunne omstille os meget hurtigt, altså alle har været meget dedikerede til at løse opgaven - at de studerende fik et godt forløb, og kom igennem planmæssigt. Vi kan meget mere end vi troede rent teknisk. Vi må ikke forblændes af teknikken og muligheden for fleksibilitet. Det har kunnet lade sig gøre fordi vi var erfarne og kunne trække på hinanden. Det at indgå i en stærk faglig gruppe har betydet rigtig meget, for oplevelsen af hele forløbet. Det betyder, at vi altid skal sikre, at nye bliver medlem af et fællesskab, der fungerer. Den læring, der ligger i at tale om faglige emner, og udtale fagord fungerer ikke, over fjernundervisning - nærundervisning kan også noget vigtigt.
- Egentlig undervisning er ikke godt. Men der er store rationaliseringsgevinster i vejledning, i møder, i klyngevejledning. Det største tab har været manglen på relationel nonverbal interaktion.
- Det er meget tydeligt, at i perioder, hvor der er meget at se til, er der for mig en helt anden arbejdsro hjemme end på arbejdspladsen. I forhold til virtuel afvikling af eksaminer, har jeg lært rigtig meget om de forskellige systemer og det har været meget lærerigt.
- Jeg har meget mere effektiv arbejdstid, grundet mindre snak og kaffehygge (selvom det selvfølgelig også kan noget) :-). Jeg kan bedre koncentrere mig om større skrivearbejder, der kræver fokus, når jeg sidder hjemme. Jeg har desuden erfaret, at de ugentlige teammøder er af kortere varighed, når det foregår virtuelt, hvilket på ugebasis giver mig flere effektive arbejdstimer, dette anser jeg ydermere som en læring, vi kan tage med os.
- Man mangler kontakt med kolleger. Også socialt. Small talk
- Hjemmearbejde. Det fungerer vanvittigt godt og effektiviteten er steget med 200%. jeg har arbejdet langt mere koncentreret og er overrasket over, hvor meget jeg har fået fra hånden. Det er også skræmmende, da det med al tydelighed viser, hvor forstyrret vi bliver fysisk på arbejdspladsen - både af vores kunder i boksen men især fra kollegaer. Jeg er faktisk usikker på, hvordan det havde gået, hvis vi ikke havde arbejdet hjemme i den periode, hvor Joan også har været fraværende. Da effektiviteten har været højere, har nu kunnet nå de ekstra opgaver. Møder (virtuelle møder) er generelt blevet meget bedre og igen meget koncentrerede. Vi snakker kun om det vi skal og der bliver ikke for meget sniksnak. Det er vildt godt. Og så er jeg blevet meget klogere på digitale platforme, IT-udstyr mv.
- Hjemmearbejde og digitale møder fungerer rigtig fint for noget, og ikke så godt for andet.
- Man arbejder typisk mere
- Vi har lært at vi er effektive og innovative - også når vi ikke er fysisk samme sted. Det perspektiverer vores muligheder for internationalisering af undervisning og forskning uden vi behøver at rejse.
- Jeg har fået mere tid til at koncentrere mig - og få opgaver fra hånden. Det har jo så også været meget meget nødvendigt af hensyn til ekstra arbejdsindsats pga. corona. Men jeg har lært hvor meget mindre jeg bliver forstyrret i min hverdag på kontoret. Det vil hjælpe fremover også have dage hjemme regelmæssig hen over ugen. Uden at blive kritiseret herfor.
- ikke sidde for stille for længe - huske at holde pauser

## Hvad virker for mig?

- Frihed under ansvar!
- Struktur, forventningsafstemning
- Flesibilitet, tillid, anerkendelse. Det som har været træls har været at man en del gange har læst og sat sig ind i retningslinjer, som alligevel ikke har været gældende.
- Navnlig møder med klare mål. Overvejer inddragelse af digitale platforme i små supplerende oplæg mv. til studenteropgaver
- At have flere hjemmearbejdsdage når der er opgaver, som kræver ro og koncentration. At kunne møde ind kl. 06.30 foran computeren har også været meget givtigt. Det har betydet, at jeg har løst en masse opgaver inden telefonerne kimer og mails tikker ind. Derudover har jeg haft mulighed for, at bruge mere tid med min familie om eftermiddagen, hvilket har, for os alle, givet os en helt anden hverdag.
- Det fungerer godt for mig at arbejde hjemme. Jeg håber, at vi kan lære af denne erfaring og tillade hjemmearbejde i større grad fremover, hvis ens arbejdsopgaver tillader det.
- Hjemmearbejde virker overraskende godt.
- Jeg, som er en ret social person, føler ikke, at jeg har manglet noget i hjemmeperioden og det er ganske overraskende. Men vi har talt så meget sammen på tlf, at det ikke har virket som om, at vi har været langt fra hinanden. Den her måde at arbejde på - altså i fred og ro - har fungeret vildt godt. Det med at man selv kan bestemme, hvornår man ønsker at blive forstyrret.

- En kombination af arbejdsro derhjemme og dage, hvor der er fysisk fremmøde og direkte kontakt til kollegaerne.
- Er vant til hjemmearbejdsdage, så største ændring er at resten af familien under COVID 19 også har arbejdet hjemme. Det virker at være ekstrem struktureret - når det lykkes
- Hjemmearbejdsplads har været en kæmpe hjælp og jeg håber det fortsætter i større omfang i fremtiden. Med det arbejdspress vi har er det simpelthen nødvendigt. Det er meget nemmere at holde virtuelle møder og tale i telefon end rende rundt til kontorer, hvor folk sidder i telefon eller taler med andre ansatte eller studerende. Det giver mulighed for bedre at planlægge. Det vil være rart om alle har en telefonsvarer på sin telefon dog. Det er jo en forudsætning for at der kan foregå en god planlægning og kommunikation. Specielt hvis der heller ikke svares på mails - eller først flere dage efter. Så kan man lægge en telefonbesked hvis det er vigtigt. Jeg mener alle ansatte burde være forpligtet hertil
- Jeg har det fint derhjemme, men vil nok vælge fortsat at komme på uni hver dag, når vi åbner helt op
- det giver ro ikke at skulle have lang transport

## NÅR VI VENDER TILBAGE TIL ARBEJDSPLADSEN

### 1. Hvilke overvejelser og behov skal være i fokus?

- Produktivitet, opgaveportefølje, mindre forstyrrelser/snak
- Trivsel, god on-boarding - der skal være opmærksomhed på at komme godt tilbage
- Realistiske normer for at udvikle og vedligeholde fjernundervisning. Faglig evaluering af hvad der har virket så godt, at det bør blive faste elementer i undervisningen. Men jeg har også haft Corona-kuller, altså haft en lavere tolerancetærskel nogle dag, simpelthen fordi, der var (for) meget nyt, eller noget der ikke virkede på een gang, og de frustrationer, man så fik hobede sig lidt op, og ramte så nogle tilfældige, hvilket jo ikke er i orden. Men altså det påvirker ens temperament, at side alene bag skærmen. Så det dur ikke hele tiden og til al ting. .
- Generelt: Trivsel. Personligt handler det om mere langsigtet opgaveændringer.
- Hjemmearbejdsdage, forskudte arbejdstider tro jeg på sigt vil kunne give os et meget bedre arbejdsmiljø samt en meget større effektivitet.
- Jeg håber, at der fremadrettet vil være overvejelser omkring, hvilke typer af arbejdsopgaver, der med fordel kan løses hjemmefra, hvis medarbejderen ønsker det og vurderer, at det vil give et bedre outcome.
- Flere videomøder.
- Måden vi holder møder på. Kun holde møder om hvad der er vigtigt og ikke være "skræmt" af, at nogle kollegaer kan være med digitalt. Retningslinjer for muligheden for hjemmearbejdsdage - både for VIP og TAP.
- Giv' den enkelte frihed til at indrette sig på en måde, som passer til vedkommende og samtidig også sikrer samarbejde med andre kollegaer.
- understøttelse hvis der igangsættes nye initiativer - ex. vedr. digitalisering. Kommunikation og dialog
- Digitalisering skal ikke fylde alt, men gode erfaringer bør tages med videre. Forsat fokus på arbejdsmiljø er centralt og allervigtigst
- At fysiske møder skal styres lige så stramt og effektivt som vi har været tvunget til at gøre online.
- Hjemmearbejde. Flere virtuelle møder - med god struktur og møde kultur.
- Ikke andet end normalt
- at vi møde fælles på bestemte dage
- Trivsel

## Hvad glæder jeg mig til?

- At se mine kolleger
- At få min hverdag tilbage
- At mødes med kolleger og studerende. Almindelig samtale, giver mulighed for et frirum, der ikke pt. eksisterer i det virtuelle rum
- At få tid til at skrive mere...
- Til at se mine kollegaer, men samtidig finde et leje, hvor vi formår, at bruge vores arbejdstimer optimalt. Altså på arbejdsopgaver og ikke på for lange møder og alt for meget snak (Selvom det er rigtig hyggeligt) Der er bare ikke tid til det i en travl hverdag.
- Jeg glæder mig til at se mine kolleger igen, og jeg glæder mig til, at vi forhåbentlig vil integrere nogle af de gode erfaringer, vi har gjort os i perioden, i hverdagen og arbejdslivet fremadrettet.
- Kolleger
- At se og snakke ansigt til ansigt med mine kollegaer
- Se kollegaer og igen kan have det "små samtaler" ved kaffeautomaten, som er så vigtig for at kunne undgå at for eksempel små irritationer vokser sig stor.
- At se mine kolleger
- Kolleger
- sommerferie ;-)
- Normalitet.
- At vi gør brug af teknologi til hverdag. Drop e-mails. Brug teams til at styre processor vedrørende fagansvarlige, undervisningsplanlægning/drift m.m.
- At se og høre hvordan det går folk og hvordan de har klaret at arbejde hjemme og coronasituationen for alle de, man ellers har kontakt med.
- At mødes og snakke mere spontant med kollegaer ved kaffemaskinen
- At se kollegaer!
- spontan snak på gangene
- Det kollegiale miljø

## Samlet status

