

Handlingsplan for psykisk APV ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik, AU.

Oprettet 13. maj 2013. Ajourført 3. november 2014

Indsatsområder	Tiltag	Frist	Status
Senior VIP			
Senior VIP: Prioriteret liste over administrative områder senior VIP gerne vil have mere (lokal) hjælp til.	Listen over de områder, hvor instituttet kan yde administrativ hjælp, er blevet udvidet på basis af forespørgsler hos Senior VIP. Listen - samt en liste over al teknisk og administrativ hjælp - kan ses på hjemmesiden: http://mbg.medarbejdere.au.dk/support-ved-mbg/	✓	Implementeret
Senior VIP: Årshjul over forskellige administrative tidsfrister	Da det ikke er muligt at forudsige, hvornår undervisning og eksamen afholdes, er det ikke muligt at lave et sådant årshjul, uden at der bliver for mange fejl. Der bliver derfor ikke lavet noget årshjul.	✓	Ikke muligt at implementere
Senior VIP: Oprettelse af seniormentorordning	AU HR har startet en ny mentorordning "Styrk Talentet!", hvor de matcher medarbejdere på adjunkt-niveau (adjunkt/forsker/postdoc) med mere erfarne kolleger på lektor-niveau eller derover: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/kompetenceudvikling/styrk-talentet-mentorordning/ . Der er derfor ikke behov for et lokalt initiativ.	✓	Implementeret
Senior VIP: Etablering af et forum, hvor senior VIP kan mødes uformelt	Der afholdes hvert andet år et to-dages internatmøde på Sandbjerg for alle Senior-VIP. Seneste internatmøde: maj 2013.	✓	Implementeret (løbende)
Senior VIP: Der skal arbejdes på at lave en samling af tiltag til at sikre et balanceret budget på MBG for at modvirke stress	Igangværende tiltag: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Forsøg på at øge funding fra EU: Fokus på strategiske internationale forskningsnetværk - tidlig information om emner i kommende calls (first mover). ➤ Administrativ støtte til at tage lederskab på projektansøgninger. ➤ Øge tiltrækning af eksterne midler: Identificere succesfulde ansøgninger og synliggøre, hvilke typer der har fået funding, samt invitere medlemmer af diverse bedømmelsesudvalg til et orienteringsmøde. ➤ Send flere ansøgninger til fonde, hvor instituttet i forvejen har en stor succesrate ➤ Øge antallet af dygtige ph.d.-studerende, postdocs og adjunkter og derved øge eksternt indtjening 	Medio 2015	Sektionskoordinatorerne diskuterer, hvorledes strukturen for forskningsgrupperne skal være. I den forbindelse vil man ligeledes se på, hvorledes man kan sikre en bedre balance for budget.

Indsatsområder	Tiltag	Frist	Status
Foulum/Flakkebjerg			
Foulum/Flakkebjerg: Plan for hvor og hvornår instituttet bliver samlet	Dette ligger uden for Institutlederens (og til dels også dekanens) beslutningsområde	✓	Ikke muligt at implementere
Foulum/Flakkebjerg: Foulum og Flakkebjerg skal have samme økonomimodel som Aarhus	Foulum/Flakkebjerg stadig betaler en større del af egne omkostninger, men når inddækningskravet i Aarhus er fuldt implementeret, bliver der sammenlignelige vilkår på tværs af MBG, hvilket vil sige om ca. 3 år (2017).	✓	Implementeret
Flakkebjerg: Nærmere undersøgelse af potentielle problemer omkring sociale netværk	Problemet er løst.	✓	Implementeret

Indsatsområder	Tiltag	Frist	Status
Ph.d.-studerende			
Ph.d.-studerende: Regelmæssig afholdelse af MUS for del B-studerende, og halvårssamtaler for del A-studerende	Når institutlederen er færdig med MUS med gruppelederne i slutningen af 2014, holder disse MUS med deres postdocs, ph.d.'ere, TAP'ere. Det er planen, at der afholdes MUS for alle i perioden september-december 2014.	✓	Implementeret (løbende)
Ph.d.-studerende: Mere retfærdig undervisningsfordeling for ph.d.-studerende (inkl. Flakkebjerg)	Fra efteråret 2013 er flere ph.d.-studerende fra Foulum inddraget i undervisningen. Uddannelsesudvalget vil ligeledes i højere grad involvere udenlandske ph.d.-studerende, der matcher kvalifikationer og behov. Afstanden fra Flakkebjerg betyder, at det er vanskeligt at bede ph.d.-studerende herfra om at deltage i undervisningen.	✓	Implementeret
Ph.d.-studerende: Bedre kursusudbud	Institutets faste VIP-bemanning er reduceret kraftigt i forbindelse med besparelsesrunden, så det er vanskeligt at fastholde eller øge antallet af kurser med den reducerede bemanning. Dette vil blive forsøgt løst ved, at postdocs i højere grad bliver inddraget i undervisningen. Derudover vil Ph.d.-udvalget opfordre de ph.d.-studerende til at søge flere internationale ph.d.-kurser.	✓	Implementeret
Ph.d.-studerende: Oprettelse af et forum for karrierevejledning	Instituttet vil arrangere en fast, tilbagevendende karrieredag for ph.d.-studerende. Første karriedag for postdocs og ph.d.-studerende blev afholdt 24. oktober 2014. Foredragsholderne i Kjeldgaard Lectures opfordres til at diskutere karrieremuligheder under ph.d.-sessionen. Efter hver Brian Clark Biotech Lecture er der efter foredraget mulighed for at diskutere karriere med foredragsholderen, der kommer fra industrien.	✓	Implementeret (løbende)
Ph.d.-studerende: Etablering af et forum, hvor de ph.d.-studerende kan mødes uformelt	Institutlederen har indkaldt en initiativgruppe af frivillige ph.d.-studerende med henblik på at få oprettet et forum, men mødet blev aflyst pga. manglende tilslutning. Efterfølgende er det konstateret, at der alligevel ikke synes at være behov for et sådant forum, da de ph.d.-studerende har rig mulighed for at mødes i forbindelse med ph.d.-sessionerne efter Kjeldgaard Lectures, hvor de studerende har mulighed for at tage initiativ til at mødes uformelt.	✓	Implementeret
Ph.d.-studerende: Gennemtænkning af seminarprogrammet Kjeldgaard Lectures	1) Bedre kontrol med den tid, der bruges på frokost ifm. Kjeldgaard Lectures. 2) Åbenhed i forhold til overvejelser om alternative tidspunkter for foredragene. Løsning på 1) og 2): som et forsøg vil der fra efteråret 2014 blive serveret frokost FØR seminaret for at reducere det samlede tidsforbrug for deltagelse. 3) Foredragsholderne vil blive bedt om at inddrage karrierespørgsmål under ph.d.-sessionen. 4) Inddragelse af de ph.d.-studerende i invitation af og værtskab for foredragsholdere. 5) Antal af Kjeldgaard Lectures: antallet kan ikke reduceres, da de ph.d.-studerende optjener 5 ECTS for deltagelsen, og med det nuværende antal får de relativt meget for den tidsmæssige investering. 6) Deltagelsen er obligatorisk, da det at holde sig bredt orienteret indenfor feltet er en essentiel del af uddannelsen til (og livet som) forsker.	✓	Implementeret

Indsatsområder	Tiltag	Frist	Status
Postdocs:			
Postdocs: Regelmæssig afholdelse af MUS	Når institutlederen er færdig med MUS med gruppelederne i slutningen af 2014, holder disse MUS med deres postdocs, ph.d.'ere, TAP'ere. Det er planen, at der afholdes MUS for alle i perioden september-december 2014.	✓	Implementeret (løbende)
Postdocs: Oprettelse af et forum for karrierevejledning	Instituttet vil arrangere en fast, tilbagevendende karrieredag for postdocs. Første karriedag for postdocs og ph.d.-studerende blev afholdt 24. oktober 2014	✓	Implementeret (løbende)
Postdocs: Etablering af et forum, hvor postdocs kan mødes uformelt	Forum er oprettet, og første møde er afholdt den 14. januar 2014, hvor institutlederen også deltog. Det er derefter op til gruppen af postdocs at indkalde til møder og arrangementer. Det har efterfølgende vist sig, at der alligevel ikke er så stort et behov for et sådant forum.	✓	Implementeret
Postdocs: Mulighed for at undervise	Postdocs kommer som udgangspunkt til at deltage i undervisningen.	✓	Implementeret

TAP			
TAP: Regelmæssig afholdelse af MUS	Når institutlederen er færdig med MUS med gruppelederne i slutningen af 2014, holder disse MUS med deres postdocs, ph.d.'ere, TAP'ere.	✓	Implementeret (løbende)
TAP: Ved deling af laboranter blandt flere grupper: en lang varsling, inddragelse i processen og evt. kompensation. Opbyggelse af solidaritetsforpligtelse til betaling for laboranter, så de ikke bliver delt.	Instituttet forsøger at undgå deling af laboranter. I de tilfælde hvor det bliver aktuelt, tilskynder instituttet gruppelederne til at søge ekstern finansiering, så deling undgås.	✓	Implementeret (løbende)
TAP: Klare retningslinjer for instituttets regler (1. maj, arbejdssko mv.)	Udarbejdelse af retningslinjer for skærmbiller, arbejdstøj, fridage mv.: http://mbg.medarbejdere.au.dk/arbejdsmiljoe/pjecer-regler-databaser-mv./skaermbillerarbejdstoej/ Samt synliggørelse af reglerne for fridage: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/abc/fridage-med-loen/ .	✓	Implementeret

Studerende			
Forbedret studiemiljø	MBG har fået kr. 65.000 fra AUs studiemiljøforbedringspulje til forbedret indretning af den "nye" Rote Zone" i Biologiens Hus. Disse penge er gået til nyt inventar, nye el-installationer og en projektor. Studenterforeningerne (MMF og MoGenS) og Die rote Zone har sammen holdt en Fundraising event og skaffet penge til indkøb af sofaer mm., så der er nu optimale faciliteter til at arbejde i læsegrupper samt afholde fælles eftermiddags- og aftenarrangementer samt fredagsbar.	✓	Implementeret