

# Ecoscience som arbejdsplads – værdier og visioner

8. september 2021

Dette dokument er udarbejdet af ledelsen ved Ecoscience og forelagt LSU den 21. juni 2021 igen 8. september og Institutforum den 16. august 2021; kommentarer fra møderne er indarbejdet i denne version.

## Hvordan skal instituttet indrettes som arbejdsplads fremover?

Restriktioner og nedlukning som følge af covid19-udbruddet i 2020 og 21 har medført omfattende ændringer i den måde, vi har skullet løse opgaverne på. Det har været problematisk og besværligt, men mange medarbejdere har også gjort den erfaring, at nogle ting og arbejdsrutiner faktisk har fungeret tilfredsstillende og måske endda bedre under hjemsendelsen. Det er derfor ikke givet (eller nødvendigvis ønskeligt), at vi per automatik vender tilbage til alle 'før-corona' rutiner, når restriktionerne ophæves. Ledelsen ønsker derfor - i dialog med medarbejderne – at formulere nogle fælles principper for fremtidens arbejdsplads med udgangspunkt i de erfaringer, vi har gjort med fjernarbejde, digitale møder og andre arbejdsformer.

Vi ønsker ikke at have usmidige og faste regler, men vil med dette notat formulere nogle principper og et værdisæt, der kan medvirke til at skabe det bedst mulige arbejdsmiljø for alle medarbejdere og dermed de optimale betingelser for instituttets virke.

Af den kommende strategi (Ecoscience 2021) fremgår det:

*“Instituttet er og ønsker fortsat at være, en aktiv, dynamisk, inspirerende arbejdsplads med spændende udfordringer, begejstrede kollegaer og faglige udfoldelsesmuligheder. Instituttet ønsker at understøtte medarbejderne i en god balance i deres arbejds- og privatliv og fastholde og tiltrække en dygtig og engageret medarbejderstab, hvor frihed, kreativitet og respekt for det langsigtede perspektiv er kerneværdier.”*

**At arbejde sammen – eller hver for sig?** Instituttets fysiske rammer (kontorer, laboratorier, værksteder, møderum og frokoststuer) er omdrejningspunktet for vores virke, og det er som udgangspunkt her, arbejdet skal foregå. Ledelsen ønsker at fremme en samarbejdskultur og erfaringsudveksling på instituttet, og det, mener vi fortsat, gøres bedst ved at dele oplevelsen af en aktiv, fælles og inspirerende fysisk arbejdsplads. Instituttets medarbejdere arbejder imidlertid med meget forskellige opgaver; nogle kræver tilstedeværelse på kontorer og i laboratorier, medens andre også kan løses på afstand. Vi er forskellige som individer, er på forskellige stadier i livet, og hvad der fungerer godt for nogle, er ikke altid den bedste løsning for andre. Ledelsen anerkender, at folk har private og forskellige holdninger til hvad, der er et meningsfyldt arbejdsliv, og vi ønsker rummelighed, fleksibilitet og respekt for individuelle behov.

Instituttet vil derfor øge muligheden for, at man som medarbejder skal kunne løse sine opgaver, hvor det er mest hensigtsmæssigt og giver mest værdi – både for den enkelte medarbejder, men også for den gruppe,

man er en del af og for instituttet som helhed. Det drejer sig med andre ord om at finde den rette balance mellem de personlige, faglige, kollegiale og ledelsesmæssige ønsker og formål.

### Hvad skal ledelsen?

- Vores fælles arbejdsplads skal være et dynamisk og spændende sted at være for at sikre, at så mange medarbejdere som muligt er fysisk til stede på arbejdspladsen. Ledelsen skal derfor arbejde på at skabe de nødvendige fysiske rammer med gode kontorer, der opfylder medarbejdernes behov for plads og ro, velindrettede laboratorier samt inspirerende møderum, værksteder og kaffestuer.
- Ledelsen skal gøre endnu mere for at sikre medarbejderne et afbalanceret arbejdsliv (hverken for mange eller for få timer på arbejdsprogrammet – og ved at udnytte ledige timer strategisk til for eksempel at skabe nye, faglige sammenhænge på tværs af instituttet)
- 'Nærmeste leder' skal gøre en ekstra indsats for at sikre, at alle i gruppen trives fagligt såvel som socialt og personligt. I perioder med meget hjemarbejde, vil det i særlig grad kræve hyppig og opsøgende kontakt.
- Ledelsen skal i samarbejde med personaleforeningerne støtte sociale tiltag, der kan foregå i eller efter normal arbejdstid (fx biograf-/vin-/løbe-/foredragsklubber, fejring af jubilæer eller større begivenheder, introduktionsarrangementer for nye ansatte og gæster, faglige udflugter, julefrokoster, etc.)

### Hvad skal man gøre som medarbejder?

- Den overordnede ramme for arbejdet aftales individuelt med nærmeste leder; herunder mulighed for og omfang af hjemmearbejde, behov for tilstedeværelse på tjenestestedet, særligt fagligt og socialt ansvar for kolleger, etc. En sådan aftale vil ikke være permanent, men skal løbende revideres og tillempes medarbejderens, gruppens og instituttets behov, og kunne fx være en del af den årlige MUS.
- Inden for den aftalte ramme planlægger medarbejderen selv sin dagligdag på en sådan måde, at det giver størst mulig personlig mening og værdi for arbejdet, men samtidig i respekt for sine nærmeste kollegaer, fællesskabet og for instituttets overordnede mål.
- Arbejder man hjemme, skal man sikre, at man ikke isolerer sig, men gør sig tilgængelig og kontaktbar for kolleger og ledelse, og også gerne selv gøre en aktiv indsats for at være hjælpsomt opsøgende og fagligt nysgerrig.
- Vi har alle et ansvar for vore kollegers trivsel, og det skal der tages hensyn til i tilrettelæggelsen af egen tilstedeværelse på instituttet. Der kan være kolleger, gæster eller studerende, der har brug for sparring eller støtte og hjælp til arbejdet. Det skal heller ikke undervurderes, at ens tilstedeværelse også betyder, at der er liv og aktivitet på gange og kontorer, og derfor i sig selv bidrager generelt til et mere inspirerende arbejdsmiljø og en god arbejdsplads.
- Trives man ikke med sin arbejdssituation af en eller anden grund (eller bliver man opmærksom på, at en kollega ikke gør), bør og skal man tage kontakt til nærmeste leder (eller sikkerhedsudvalg, TR eller nøgleperson), og få hjælp til at få løst problemet. Dette punkt er særlig vigtigt, når flere arbejder hjemmefra.

## Andre konkrete forslag

- Større, faste møder afholdes i videst muligt omfang digitalt, så alle kan deltage uanset opholdssted (institut-, tjenestesteds- og sektionsmøder)
- Man skal altid vurdere behovet for (online) møder, idet den lette adgang til at booke folk til online møder kan medvirke til at begrænse (nogle) folks mulighed for sammenhængende arbejde uden forstyrrelser
- Vi har fået nye værktøjer, der gør samarbejde og videndeling på afstand lettere (især Teams), men skal sammen arbejde på at udnytte dem bedre. Især skal vi sikre, at værktøjerne effektiviserer vores rutiner og minimere spildtid, så vi også frigør ressourcer til at mødes til faglige diskussioner, ideudvikling eller for at styrke fællesskabet.