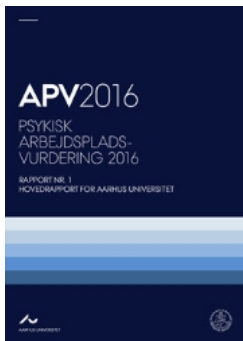


GOD OMGANGSTONE PÅ AU

BAGGRUND



- Normer for det daglige arbejdsliv på AU (revideret personalepolitik 2016)
- Psykisk APV 2016, efterfulgt af HAMU-HSU anbefaling om 4 indsatsområder til lokal opfølgning
 - Forebyggelse af stress
 - God ledelse i dagligdagen
 - Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen
 - God omgangstone

HAMU og HSU beslutter særlig fokus på 'God omgangstone' i 2017

Tabel 9.1. "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for..."

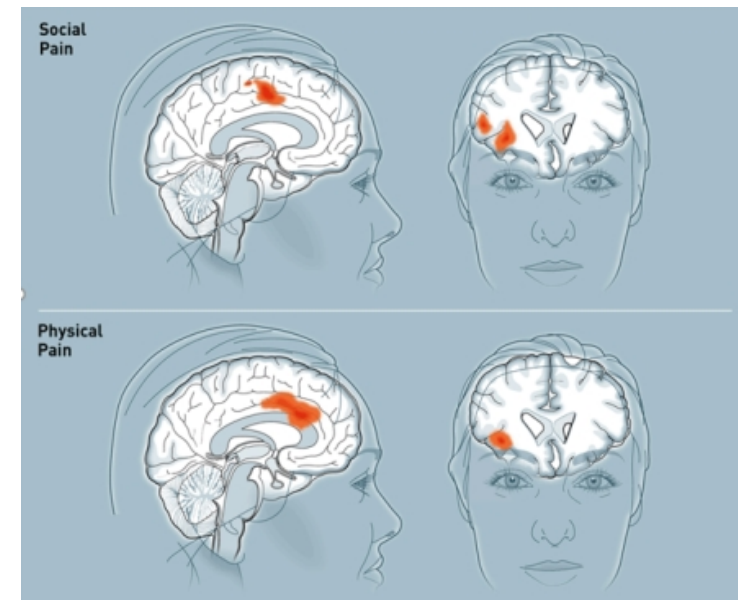
	2012	AU	ST	HE	BSS	AR	ENH
Gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale ^a	-	6%	4%	8%	7%	6%	8%

HÅRD OMGANGSTONE OG VERBALE LUSSINGER

- Hård tone er stressende, og skader både helbred og præstationer
- flytter fokus fra arbejdets kvalitet til selvforsvar
- hæmmer kreativitet

"Alle ved, at de kognitivt går helt i stå, hvis de får en verbal lussing"

Hans Henrik Knoop, AU Arts, DPU



Kilde: Naomi I. Eisenberger, Matthew D. Lieberman og Kipling D. Williams: "Does Rejection Hurt?" An fMRI Study of Social Exclusion. Illustration: Samuel Valasco

GOD OMGANGSTONE OG BEDRE RESULTATER

- Myten om, at højt pres og hård tone giver høj produktivitet holder ikke

“A positive workplace is more successful over time (...) When organizations develop positive, virtuous cultures they **achieve significantly higher levels of organizational effectiveness** ”.



Kilde: Cameron og Seppälä, 2015: "Proof That Positive Work Cultures Are More Productive"

NORMER FOR DET DAGLIGE ARBEJDSLIV PÅ AU

- At universitetet og alle ansatte:

• Respekterer og understøtter ytringsfrihed og forskningsfrihed

• Bidrager til et sammenhængende og samarbejdende universitet

• Bidrager til at skabe åbenhed, tillid og rettidig kommunikation på alle niveauer

• Udviser gensidig respekt og ordentlighed

• Har god ledelse og gode kollegiale relationer i hverdagen

• Værdsætter mangfoldighed blandt kolleger

• Respekterer balancen mellem arbejds- og privatliv

• Prioriterer personlig og faglig udvikling



AU FOKUS PÅ GOD OMGANGSTONE

- **Anvend normerne** for det daglige arbejdsliv på AU, i hverdagen
- **Byg videre** på lokale arbejdsmiljø-handleplaner og skab forbedringer
- **Drøftelser i fakultets- og institutledelserne** , for at skærpe fokus og indsatser lokalt
- Ledere for enhver gruppe/enhed på AU er **rollemodeller med et særligt ansvar** - og bør påtale uhensigtsmæssig adfærd. Hvis ikke, svarer det til at godkende den
- Dekaner og direktør **følger op** med institut-/center-/adm.ledere hvor enheder eller individer har problemer med omgangstonen
- Tilbud om deltagelse i **workshops** for ledere og medarbejdere i SU og AMO for at dele konkrete værktøjer, metoder og viden på tværs af AU.



AARHUS
UNIVERSITET