

Retningslinjer for tilstedeværelse (VIP)

Formål

Retningslinjerne for tilstedeværelse er til for at fremme kollegialt samarbejde, trivsel og engagement på Institut for Kultur og Samfund (IKS) ved Aarhus Universitet. Det overordnede mål er at balancere ønsket om fysisk tilstedeværelse med fleksibilitet i arbejdslivet.

Fordele ved fysisk tilstedeværelse

- **Fysisk samarbejde:** Ansigt-til-ansigt-interaktion fremmer produktivitet, kreativitet og problemløsning i komplekse undervisnings- og forskningsopgaver.
- **Adgang til ressourcer:** Tilstedeværelse giver direkte adgang til vigtige faciliteter såsom centerressourcer og biblioteker, hvilket styrker forskning og undervisning.
- **Netværk og mentorordninger:** Tilstedeværelse giver mulighed for faglige netværk, videndeling og mentorforhold, som er centrale for akademisk udvikling.
- **Trivsel og social interaktion:** Socialt engagement og interaktion er en vigtig del af et sundt arbejdsmiljø og fremmer både trivsel og engagement.

Retningslinjer for tilstedeværelse

- Medarbejdere forventes at være fysisk til stede på instituttet tre dage om ugen.
- Fravær, herunder sygdom, ferie, orlov og deltagelse i faglige aktiviteter som konferencer, forskningsophold og feltarbejde, tæller med i den ugentlige tilstedeværelse.
- Har man opgaver, som kræver længerevarende perioder med distancearbejde, aftales det med nærmeste leder. Distancearbejde planlægges løbende efter opgavemæssige behov og ikke som en fast og formaliseret aftale.
- Ved distancearbejde må medarbejderen være tilgængelig og indstillet på at skulle møde på arbejdspladsen i særlige tilfælde, herunder planlagte fysiske møder.

Eksempler på fortolkning af retningslinjerne for tilstedeværelse

- En medarbejder bosætter sig fast i Belgien pga. af sin partners beskæftigelse i Bruxelles. Medarbejderen ønsker sin undervisning lagt som kompaktundervisning, så hun kun behøver at være på instituttet i kortere, intensive perioder, hvor hun til gengæld er til stede alle ugens fem dage.

Ordningen kan kun imødekommes, såfremt studieordningen tillader det, samt at det ikke forringer eller vanskeliggør de studerendes øvrige studieaktiviteter. Det vil altid kræve en individuel aftale med nærmeste leder og skal genbesøges i forbindelse med den årlige MUS.

- Ens barn lider i en periode af en sygdom, der kræver forældrepassning i hjemmet. Her kan man med nærmeste leder aftale et højere omfang af hjemmearbejde og dermed mindre fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen end normalt forudsat.
- En medarbejder har modtaget et forskningsstipendium med fuldt frikøb og ønsker at arbejde hjemmefra i perioden. Der opfordres til at forskning også foregår på arbejdspladsen, men perioder med en højere grad af distancearbejde kan aftales med nærmeste leder ved fuldt frikøb.

Retningslinjer for kalender- og tilgængelighedsopdatering

For at sikre god planlægning og tilgængelighed skal alle medarbejdere notere deres aktiviteter og aftaler i Outlook-kalenderen. Længerevarende fravær over hele dage (konferencedeltagelse, feltarbejde, aftalt hjemmearbejde med mere) skal ligeledes fremgå i Outlook.

Sociale interaktioner og institutionel kultur

IKS lægger vægt på en inkluderende og respektfuld kultur, hvor fysisk tilstedeværelse på instituttet understøtter fællesskab og trivsel. Alle medarbejdere forventes at deltage aktivt i instituttets liv, både fagligt og socialt. Samarbejde, åbenhed og dialog er centrale værdier for vores fælles engagement.

Afsluttende bemærkninger

Retningslinjerne her er skabt med henblik på at sikre, at vores institut forbliver et dynamisk, engageret og innovativt miljø for både medarbejdere og studerende. Vi prioriterer et stærkt kollegialt samarbejde i fleksible rammer, samtidig med at vi respekterer individuelle behov. For yderligere afklaring henvises til drøftelser med nærmeste leder.