

# Kvalitetshandlingsplan for TAP-ansatte på ENSPAC

## Introduktion

Situationen i TAP-gruppen er præget af de mange forandringer, som er sket på ENSPAC- og RUC-niveau i de senere år. Der er således sket en del reorganiseringer, omlægning af procedurer, implementering af nye regler og systemer samt besparelser. Følelsen af at have styr på og ressourcer til opgaven er derfor udfordret.

## Overordnet set bringer disse forandringer følgende ønsker:

- prioritering af IT-systemer, der understøtter den primære drift. Der er så stort efterslæb i implementeringen af de seneste års nye systemer, at der er stor frustration over efterslæbet. Der er behov for fokus på lokalebooking, ph.d.-database, time-, kursus- og eksamensadministration.
- der skal tænkes 2 gange over nye regler/initiativer (iværksat af RUC selv). Der iværksættes en række regler og initiativer som ikke er afstemt med den primære drift eller med andre dele af den centrale administration. Det medfører, at der sker for mange fejl, en ukoordineret indsats og stor mental afstand mellem de forskellige enheder
- stop for decentralisering af opgaver, hvor der ikke følger ressourcer med. Mange medarbejdere på institutterne føler sig mere som skraldespand for opgaver som centraladministrationen er trætte af. Processerne med decentralisering foregår uden dialog og virker derfor ikke gennemtænkte.
- fokus på implementeringstænkning. Når der iværksættes nye initiativer er det vigtigt at implementeringen er tænkt igennem helt konkret.
- fokus på sammenhængende ledelsesstruktur. Specielt inden for arbejde med uddannelse og forskning skaber den parallelle ledelsesstruktur problemer, fordi den ikke altid er koordineret.
- fokus på kommunikation og netværk.

## Konkrete initiativer:

- arbejde med medarbejdergrupperne (både for sig selv og kollektivt). Visse enheder er ikke så sammenarbejdede, som de kunne være.
  - arbejde med feed-back fra brugere. Der er behov for at arbejde mere struktureret med respons fra brugere
  - arbejde med kommunikation. Hjemmeside skal prioriteres og opgraderes med henblik på at kommunikere bedre med vores brugere. Hvem kommunikerer med hvem og på hvilke platforme. Lokale- og enhedsnavne.
- Opgavefordelinger.
- afklaring af procedurer. Beskrivelse af alt det indforståede – det er svært at komme til RUC som ny medarbejder.
  - oprettelse af netværk for medarbejdere inden for for eksempel studieadministration, kommunikation. RUC har allerede flere velfungerende netværk, men nogle områder mangler endnu
  - fokus på studieordninger af en anstændig kvalitet – det er helt akut at RUC får udviklet studieordninger, som kan forstås af både VIPere og studerende. Der er derudover behov for at formidling og nyere universitetspædagogisk tænkning bliver tænkt med.
  - flere e-blanketter – til for eksempel frikøb, omkontering, projektoprettelse men også i forbindelse med registrering af ferie, sygdom, lønindplacering i PeopleXS, ph.d.indskrivninger/-ansættelser, vejlederansøgninger.
  - udvikling af kvalitetsspørgeskema – de fleste kan ikke rigtig bruge undersøgelsens svar til særlig meget. Med henblik på at få en mere kvantitativ feed-back kan spørgeskemaet udvikles til at dække dette behov også, ligesom alle TAP'eres arbejde bør vurderes.