

APV HANDLINGSPLAN

Institut/afdeling:	Institut for Kultur og Læring	Bemærkninger: Handleplanen er behandlet på møder i SU og AMiU. Den endelige handleplan vil være tilgængelig på intranettet.
Aktuel version (dato)	16.04.2024	
Udvalgsbehandlet (dato)	14.05.2024 og igen den xxx	
Indsendt til AMS (dato)	xx	

OBS! For vejledning - læs noterne til kolonnerne

ID	Beskrivelse og risikovurdering			Plan for afhjælpning (indsatsplan)		Plan for opfølgning			
	Problembeskrivelse			Aktuel plan-status	Beskrivelse af handling/aktivitet	Succeskriterier/mål	Beskrivelse af opfølgning	Problem løst?	
1	Der er i øjeblikket stor fokus på sexismen, krænkende adfærd, chikane og mobning på arbejdspladsen. Resultaterne af trivselsbarometeret indikerer, at udfordringerne også forekommer hos os.			Ikke startet	Kommunikationsvejene er fremhævet i flere medarbejdermails og på medarbejdermøder, så der ikke er tvivl om hvor man som medarbejder skal henvende sig hvis man oplever noget eller overværer noget. Vi kan se, at der stadig er nogle, der ikke kontakter enten AMR-repræsentant, TR eller leder. Vi vil gøre en særlig indsats for at tydeliggøre dette. Vi skal italesætte, at det er et fælles ansvar, at vi behandler hinanden ordenligt og har et godt arbejdsmiljø. Invitere oplægsholder til et medarbejdermøde, som kan tale om samtalekulturen og forskellene mellem generationer. Gøre opmærksom på, at Arbejdsmiljøsektionen har materiale omkring håndtering af krænkende adfærd og seksuel chikane.	Vi får skabt et trykt rum, hvor medarbejderne føler de kan have en åben dialog hvis de oplever eller overværer krænkende adfærd eller seksuel chikane. Medarbejderne gør brug af deres arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøsektionen, TR og/eller personaleleder i disse situationer.	Er der sket en ændring i resultaterne i trivselsbarometeret omkring krænkende adfærd og seksuel chikane. Opfølgning på møder i SU og AMiU.	Nej	
	Størrelse	Varighed	Prioritet		Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan for opfølgning		Ansvarlig (init.)
	Stor	Lang tid	A			AMiU, SU og ledelsen			

2	Der er udfordringer med stress, herunder længerevarende stresssymptomer (mere end 3 måneder)			Ikke startet	Sætte fokus på at trivsel og det gode arbejdsmiljø er et fælles ansvar. Have fokus på forebyggelse frem for behandling af stress. Der skal være tættere dialog mellem medarbejder og leder i forhold til forebyggelse af længerevarende stressperioder, og dermed måske undgå sygemelding. Informere om det psykologiske beredskab, der også arbejder forebyggende. Der findes E-lærings kursus på Plan2Learn der omhandler forebyggelse af stress.	Medarbejderne kommer til lederen inden en evt. sygemelding bliver resultatet, så der kan udarbejdes en plan for forebyggelse af stress. Indgå kollegafællesskaber, hvor man med jævne mellemrum tjekker ind med hinanden. Vi skal have en dialog om, hvad det er der giver stress. Det er ikke nødvendigvis arbejdsopgaver.	Er der sket en ændring i resultaterne i trivselsbarometeret og i sygefraværstatistikken. Opfølgning på møder i SU og AMiU. Opmærksomhedspunkt ved MUS samtaler.	Nej	
	Størrelse	Varighed	Prioritet		Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan for opfølgning		Ansvarlig (init.)
						AMiU, SU og ledelsen			
3	Fokus på øget fællesskabsfølelse og samarbejde på tværs af TAP teams.			I gang	Der har været afholdt seminarer og workshops med ekstern konsulent. Følges op med yderligere indsatser.	Målet er både styrkelse af det tværgående samarbejde om opgaveløsningen og øget trivsel.	Forløbet med ekstern bistand er slut. For at videreføre det gode forløb, afholdes der fremover 4 fællesmøder med temadrøftelser om året. Planlægningen af disse går på skift mellem de administrative teams.	Delvist	
	Størrelse	Varighed	Prioritet		Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan for opfølgning		Ansvarlig (init.)
						Administrationschef, faglige områdeledere og TAP teams.	Løbende opmærksomhed		
4	Udvikle det gode VIP arbejdsmiljø og sikre tilstrækkeligt fremmøde på instituttet			I gang	Opfordre til at de enkelte miljøer har fokus på indsatsområdet og træffer relevante aftaler, der understøtter indsatsen. Fokus på balancen mellem fremmøde og hjemmearbejde. Opfordring til mere synlighed, når man er på campus. Opfordre til at prioritere samtale fremfor primært mailkorrespondance.	Samspillet mellem fremmøde og hjemmearbejde skal være i fokus, herunder fokus på gode former for blended work life / work life balance. Det skal sikres at der er tilstrækkeligt liv på campus for at opretholde det gode arbejdsmiljø, og derigennem bl.a. også pleje det gode samspil mellem VIP og TAP. Vi skal styrke samarbejdet mellem forskningsgrupperne og de faglige miljøer. En del har deres primære netværk i uddannelserne og ikke i forskningsgrupperne.	Fokus på det ved MUS samtaler.	Delvist	
	Størrelse	Varighed	Prioritet		Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan for opfølgning		Ansvarlig (init.)
						AMiU, Institutledelsen, sektionsledere, TAP områdeledere, forskningsgruppeledere	Kontinuerligt		

5

Der skal opretholdes et godt fysisk arbejdsmiljø, som gennem aktiviteter understøtter den generelle trivsel og det sociale miljø.			I gang	Øgning af den fysiske trivsel, herunder med opmærksomhed på hjemmearbejde. Elastikøvelser, Løbeklub, Walk-and-talk, Korsang. Vi har i regi af AMiU gjort et nyt tiltag med online elastiktræning for TAP. Der er nedsat et aktivitetsudvalg, som skal sørge for sociale arrangementer for TAP et par gange om året.	At få alle med og sikre en god arbejdsplads, både fysisk og socialt.		Delvist
Størrelse	Varighed	Prioritet		Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan for opfølgning	Ansvarlig (init.)
				AMiU	Kontinuerligt		