

## Tids- og handlingsplan for APV og trivselsmåling

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
1	<p>Arbejdspres (stor arbejdsmængde og tidspres) Stress</p> <p>Gode rammer for opgaveløsning</p>	<p>APV og Trivselsundersøgelse 2021 Mini APV 2022 Omorganisering af SDU HR: Retning for HR</p> <p>[Bevæggrunde kan udfoldes med afsæt i indsigter fra workshop om arbejdspres]</p>	<p>Workshop om arbejdspres - brug af dobbeltdiamanten (folde problemstillinger ud, afgrænse, folde løsninger ud, afgrænse) til drøftelser om arbejdspres og identifikation af årsager som afsæt for prioritering af indsatser, der fx vil være:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skabe klare arbejdsgange</li> <li>- Skabe klar opgavefordeling og samarbejdsflader mellem afdelinger/teams/i ledergruppe/for medarbejdere</li> <li>- Prioritere opgaver</li> <li>- Sørge for at alle har tilstrækkelig og god hjælp og støtte til opgaveløsning fra kolleger og nærmeste leder</li> <li>- Substitutter på opgaver</li> </ul>	<p>AMG i samarbejde med konsulent (KKG) er ansvarlige for workshop. Indsatser: Chefgruppe i fællesskab samt ledere for egne afdelinger</p>	feb 2023	okt 2023	<p>Løbende</p> <p>Løbende</p> <p>Foråret 23</p>	<p>Dialogbaseret opfølgning på fælles møder og afdelingsmøder</p> <p>AMR inviteres med på afdelings- og teammøder med jævne mellemrum</p> <p>LUS/MUS/GRUS</p>	<p>AMG+ chef Hjælp fra arb. miljø-team</p>

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
2	Ledelse og følgeskab	Omorganisering af SDU HR: retning for HR Mini APV 2022	Tydeliggørelse af SDU HRs rolle i organisationen  Ledelsesfokus med udgangspunkt i SDU's ledelseskompas ift at sætte retning og skabe trivsel / engagement  Løbende dialog / feed back ift ledelsesopgaven ved 1:1, i chefgruppen og i afdelingerne	Chefgruppe	Jan23	Jun 23	Okt23	Dialogbaseret opfølgning på fælles møder og afdelingsmøder	AMG og chef-gruppe
3	Kompetenceudvikling udviklingsmuligheder, der afspejler evner og ønsker (3) Overensstemmelse mellem opgaver og kvalifikationer (7) Drager I nytte af jeres forskellige kompetencer (11) Oplever du at ledelsen bringer forskellige kompetencer i spil i opgaveløsningen (20a) Oplever du at ledelsen understøtter tværgående samarbejde med andre uden for din enhed (20c) Oplever du at ledelsen motiverer til at bruge og udvikle kompetencer (21a)	Omorganisering af SDU HR: retning for HR  APV afdækkede at vi kan blive bedre til at bringe forskellige kompetencer i spil og til at bruge / udvikle vores kompetencer.  Det er relevant at fokusere på mere generiske SDU HR kompetencer fx samarbejde, kommunikation, organisations- og procesforståelse, digitale kompetencer og ift mere specialiserede kompetencer	Udvikling af kompetenceudviklingstilbud på HR-medarbejdere på SDU.  Muligt emne på HR-seminar 2023  Fokuspunkt på kommende LUS / MUS / GRUS	SDU HR  leder	2023  Primo 2023	2023  Juni 2023	3. kv. 2023	Opsamling i ledergruppen	lederguppen

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
4	Feedback	Omorganisering af SDU HR; retning for HR	Viden- og træningworkshop/ forløb - styrkelse af god feedback-kultur  Oktober workshop gennemført med succes. Nu handler det om at indarbejde en god feedback kultur blandt medarbejdere og ledere.	Chefgruppe  Chefgruppe	Okt22  Jan 23	Okt22  Juni 23	Okt 23	Element på SDU HR seminar vil være dialoger om samarbejde/samspil  Fokuspunkt ved MUS/GRUS/LUS	AMG og chef-gruppe

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
5	Trivsel/krænkende adfærd (mobning)	APV og Trivselsundersøgelse 2021 - resultater for SDU HR  Mini APV 2022	Arbejde med psykologisk tryghed  Udarbejdelse af værdier/retningslinjer for forebyggelse/håndtering Tydelig ledelseskommunikation omkring ønsket adfærd Informere/øge vidensniveau om krænkende adfærd/mobning og hvordan det undgås. Workshop med præsentation af ovenstående og øvelse i dialog om mobning med brug af <a href="#">dialogkort fra SDU HR's arbejdsmiljøteam</a> Aftaleforløb med Arbejdstilsynet/sparring  Løbende drøftelse af SDU HR retningslinjer ved fælles og afdelingsmøder. Fokus i hverdagen	AMG og chefgruppe          AMG og chefgruppe	Jan22  Maj22    Jun22  Dec22	2022  Jun22    Sep22  Dec 23	September  Løbende  Løbende	Mini-APV (gennemført)  Dialogbaseret opfølgning på fælles møder  AMR inviteres med på afdelings- og teammøder med jævne mellemrum  LUS/MUS / GRUS  AMG-møde med AT	AMG+ chefg Hjælp fra arb. miljø-team

## Identifikation

I denne kolonne beskrives de risikoforhold, som kan have en indflydelse på arbejdsmiljøet i enheden, både de problemstillinger, der har en negativ effekt på arbejdsmiljøet, og de positive forhold, der kan styrke arbejdsmiljøet.

- Tema: Hvis der identificeres flere risikoforhold inden for samme område, kan de med fordel puljes til samlede tematikker i handlingsplanen.
- Risikoforhold: Det er vigtigt at have en helhedsorienteret tilgang til identifikationen ved at indtænke viden fra flere kilder fx fra interne runderinger, beredskabsplan, tilsyn, APV og Trivselsmåling, ulykker, ny lovgivning etc.

## Analyse

I denne kolonne beskrives hvilke bevæggrunde der er for hvorfor det enkelte forhold betragtes som et risikoforhold.

- Bevæggrunde: Det vurderes, hvad sandsynligheden er for, at risikoforholdet udvikler sig negativt eller positivt, herunder hvad konsekvensen er, hvis der ikke gøres noget. Dertil foretages en vurdering af hvilke umiddelbare årsager samt bagvedliggende årsager, der ligger til grund for risikoen og om der kan identificeres mønstre. Til brug i dette arbejde kan metoden 'Hypotesedannelse', som er beskrevet i slides om "den gode dialog", evt. benyttes.

## Indsatser

I denne kolonne beskrives hvilke indsatser, der skal igangsættes.

- Forebyggende tiltag: Det vurderes hvordan risikoen kan styres, så den ikke udvikler sig til et arbejdsmiljøproblem eller så problemet minimeres. Indtænk acceptgrænserne - kan udfordringen fjernes, styres, overvåges eller kan vi lade stå til?  
Sæt ikke kun fokus på håndteringsdelen, men i endnu højere grad fokus på, hvordan risikoen forebygges/ikke gentages.  
Indtænk flere handlingsniveauer: Hvad kan individet, gruppen, ledelsen og organisationen gøre (IGLO). Se eksempel på, hvordan modellen kan benyttes i vejledningen "Håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd" under side 'Krænkende adfærd' på sdunet.dk.
- Ansvarlig: Der angives en ansvarlig person for at drive indsatsen.

## Tid

I denne kolonne angives hvornår indsatsen gennemføres. Angiv hvornår indsatsen startes op og hvornår den skal være færdig.

- Start: Datoen for hvornår arbejdet med indsatsen blev igangsat/bliver igangsat.

- Slut: Særligt slutdatoen er vigtig, da man herefter skal følge op og evaluere på indsatsen. Overvej både hvad der er realistisk, men vær også bevidst om væsentligheden af problemet. Hvor farligt er det? Så hvor længe kan man vente med en løsning? En mulighed er at sætte en lidt længere frist, men med flere delmål ift. midlertidige foranstaltninger med kortere frister.

### **Opfølgning**

I denne kolonne fastlægges planen for opfølgning på om indsatsen er gennemført, løser det identificerede risikoforhold på en varig holdbar måde.

- Hvornår: Er der behov for en midtvejsevaluering, så der er mulighed for at foretage korrigerende handlinger?
- Hvordan: Skal der følges op samtidig på hele indsatsen eller er der behov for opfølgning på de forskellige delmål løbende?
- Ansvarlig: Der angives en ansvarlig person for at følge op på indsatsen.