

Tids- og handlingsplan for APV og trivselsmåling NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Status september		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
1	Undervisningslokaler	Udfordringer med lokaleforhold ifbm. undervisning	Kontakt til TS mhp. udbedringer	Peter Søholt, Ledelsesgruppen	1.5.22	31.12.23	løbende	Teknisk Service har meldt det tilbage på handleplanen, som de skønnede relevant. Ønsker vi mere end det, skal der indsendes en struktureret anmodning. 11-09-23: Underviserne opfordres til at sende ting ind til Teknisk Service, hvis de oplever udfordringer.	FAK-AM
2	Beredskabsplaner og øvelser	Mangler opdatering og træning	Opdatering af materiale i samarbejde med TS og afholdelse af øvelser	FAK-AM og AMG på Inst	1.5.22	30.06.24	1.2.23	Nyt materiale på sdu.dk: <a href="https://sdunet.dk/da/servicesider/beredskab-paa-sdu">https://sdunet.dk/da/servicesider/beredskab-paa-sdu</a> 27-05-24: Det aftales, at Claus Lund inviteres ud på institutterne mhb. på opfølgning og vejledning. Indsatsen betragtes som afsluttet.	FAK-AM

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Status september		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
3	Fysioterapi og ergonomi	Udfordringer med stillesiddende og gentagende arbejde	Kendskab til ordninger og mulighed for bevægelse i arbejdstiden	FAK-AM	1.5.22	11.09.23	02.06.23	<p><b>Temaet betragtes som afsluttet.</b></p> <p>Ansatte bedes kigge på hjemmesiden:  <a href="https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/hvordan_kan_vi_arbejde_med_arbejdsmiljoe/ergonomisk-arbejdsmiljoe/bevaegelse-i-arbejdet">https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/hvordan_kan_vi_arbejde_med_arbejdsmiljoe/ergonomisk-arbejdsmiljoe/bevaegelse-i-arbejdet</a></p> <p>SDU Arbejdsmiljø har udarbejdet denne side:  <a href="https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/hvordan_kan_vi_arbejde_med_arbejdsmiljoe/ergonomisk-arbejdsmiljoe/ergonomisk-hjaelp">https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/hvordan_kan_vi_arbejde_med_arbejdsmiljoe/ergonomisk-arbejdsmiljoe/ergonomisk-hjaelp</a></p>	FAK-AM

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Status september		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
4	Support fra SDU-IT	Frustration omkring opgaveløsning og kommunikation	Ledelsesgruppen afholder møder med SDU-IT	Ledelsesgruppen	1.5.22	11.09.23	1.12.22	<p><b>Temaet betragtes som afsluttet.</b></p> <p>11-09-23: Der er etableret et netværk for VIP på NAT, som IT står for. Fakultetsledelsen har løbende dialog med IT og SDU Digital.</p>	LG
5	Kommunikation med Teknisk Service	Frustration omkring tilbagemelding og opgaveløsning	Møde med ny chef i TS i ledelsesgruppen	Ledelsesgruppen	1.5.22	31.12.23	1.9.22	<p><b>Temaet betragtes som afsluttet.</b></p> <p>FAMU vurderer, at kommunikationen med Teknisk Service er forbedret.</p> <p>Januar 2023: kontaktperson til teknisk service er Peter Søholt.</p>	LG

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Status september		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
6	Stressforebyggelse	Stress flere steder på Fakultetet	Workshop for AMG oktober 2022	FAK-AM og Dekansekretariatet i FAKSEK	1.5.22	17.08.23	02.06.23	<p><b>11-09-23: Opgaven overgår til drift med følgende kommentarer:</b>  Stressforebyggelse sættes fast på dagsorden i netværk og FAMU. Fortsættelse af mindfulness i 2024 mangler afklaring.</p> <p>Følgende gennemførtes i 2022/2023:  Workshop for AMG oktober 2022  Oplæg ved Imran Rashid januar 2023.  Workshop for AMG i august 2023</p> <p>Mindfulness: Forløb forår og efterår 2023.</p>	FAK-AM

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Status september		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
7	Konfliktforebyggelse	Samarbejde kan være udfordret	Fokus på nær ledelse Workshops omkring samarbejdsformer Opsamling af viden fra INST/FAKSEK	FAK-AM og Dekansekretariatet i FAKSEK	1.8.23	31.07.24	1.05.23	En arbejdsgruppe har afdækket status og indsamlet relevante anbefalinger på området, som i marts 2024 blev udsendt til videre drøftelse og opmærksomhed blandt arbejdsmiljørepræsentanter- og ledere. Indsatsen er afsluttet.	FAK-AM
8	Anerkendelse	Manglende anerkendelse af den enkelte medarbejder	Opnå viden Appreciative Inquiry teori	FAK-AM/BMB og Dekansekretariatet i FAKSEK	1.8.24	31.07.25	1.04.24	Temaet inkluderes og fortsætter, som en del af den strategiske prioritering 2024 under "det gode universitetsliv", se <a href="#">her</a> .	FAK-AM

### 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 rundringer, 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.