

Tids- og handlingsplan for APV og trivselsmåling

FOKUSOMRÅDER 2024: Trivsel og fællesskaber gennem:

Tilstedeværelse

Sociale aktiviteter

Faglige fællesskaber

Ledelse: klarhed i forhold til forventninger og retning gennem tydelige målsætninger samt understøttelse af ovenstående indsatsområder

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
	Tilstedeværelse/synlighed	Pga. flercampusproblematikken, er IL ikke til stede på alle campusser hver dag og IL kan derfor synes fraværende/ikke tilgængelig	IL har fortrinsvis møder om formiddagen og eftermiddage er hun ledig til drop in eller henvendelser fra medarbejdere	IL	Jan. 24				AM-gruppen
			IL vil fremover have et dialogmøde/spørgetime pr. måned for alle, hvor hun vil forsøge at besvare spørgsmål fra medarbejderne	IL	Marts 24				AM-gruppen

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
	Tilstedeværelse på campus	Trivslen er til dels afhængig af, at man har kolleger, man kan mødes med fysisk på sin arbejdsplads både planlagt og spontant. Vi er med en slidt frase "hinandens arbejdsmiljø". Tilstedeværelse kan være med til at sikre en god onboarding af nye kolleger og være med til at modvirke ensomhed.	VIP: Institutledelsen har bedt Forskningsgrupperne via forskningsgruppelederne at tage aktivt stilling til følgende: Hvad er vores strategi i forhold til tilstedeværelse? Hvad mødes vi om, hvornår?	Forskningsgruppelederne	Feb.24		Planlagte møder med forskningsgruppelederne i august	IL/AMR-rep. efterspørger strategi/plan fra hhv. forskningsgrupperne og TAP-gruppen Forholder sig til input og forsøger at understøtte ønsker/behov fra forskningsgrupperne/TAP	Ledelsesgruppen og AMR
			TAP: TAP- gruppen bliver bedt om at tage aktivt stilling til: Hvad mødes vi om, hvornår?	Sekretariatsleder + AMR	Feb.24		Efterår 2024		Ledelsesgruppen og AMR
			Ledelsesgruppen: Krav om tilstedeværelse 3 dage om ugen italesættes - på medarbejdermødet i feb.24	Institutleder	Feb.24				Ledelsesgruppen og AMR

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
	Sociale aktiviteter	Det kan styrke fællesskabet at lave faste aftaler om sociale aktiviteter, så man har noget uformelt at samles om.	VIP: Institutledelsen har bedt Forskningsgrupperne via forskningsgruppelederne tage aktivt stilling til f.eks. hvilke sociale aktiviteter (fælles frokost, fredagsøl/vand, tour de chambre, fødselsdagsfejring eller andet) har vi gode erfaringer med, og hvilke vil vi gerne køre med i 2024?	Forskningsgruppelederne	Feb.24		Planlagte møder med forskningsgruppelederne i august	IL/AM-rep. efterspørger strategi/plan fra hhv. forskningsgrupperne og TAP-gruppen Forholder sig til input og forsøger at understøtte ønsker/behov fra forskningsgrupperne/TAP	Ledelsesgruppen og AMR

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
			TAP- gruppen bliver bedt om at tage aktivt stilling til: f.eks. hvilke sociale aktiviteter (fælles frokost, fredags-øl/vand, tour de chambre, fødselsdagsfejring eller andet) har vi gode erfaringer med, og hvilke vil vi gerne køre med i 2024?	Sekretariatsleder + AMR	Feb.24		Efterår 2024	IL/AM-rep. efterspørger strategi/plan fra hhv. forskningsgrupperne og TAP-gruppen Forholder sig til input og forsøger at understøtte ønsker/behov fra forskningsgrupperne/TAP	Ledelsesgruppen og AMR
			Ledelsesgruppen: afholder: 1 fysisk medarbejdermøde pr. semester, som også skal bidrage til fællesskabsfølelsen gennem faglige diskussioner. Årlig julefrokost MUS Eventuelt seminar	Ledelsesgruppen	Feb.24				Ledelsesgruppen og AMR

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
	Faglige fællesskaber	Der er behov for at styrke de faglige fællesskaber og samarbejder især for nyansatte og/eller yngre forskere.	VIP: Institutledelsen har bedt Forskningsgrupperne via forskningsgruppelederne tage aktivt stilling til: Hvilke faglige fællesskaber har vi i vores miljø, og hvad vil vi satse på i 2024? Muligheder for fag-faglig sparring?	Forskningsgruppelederne	Feb.24		Planlagte møder med forskningsgruppelederne i august	IL/AM-rep. efterspørger strategi/plan fra hhv. forskningsgrupperne og TAP-gruppen Forholder sig til input og forsøger at understøtte ønsker/behov fra forskningsgrupperne/TAP	Ledelsesgruppen og AMR
			TAP- gruppen bliver bedt om at tage aktivt stilling til: f.eks. hvilke faglige fællesskaber og samarbejder har vi i vores miljø, og hvad vil vi satse på i 2024?	Sekretariatsleder + AMR	Feb.24				

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
			Ledelsesgruppen afholder 1 fysisk medarbejdermøde pr. semester, som også skal bidrage til fællesskabsfølelsen gennem faglige diskussioner. Årlig julefrokost MUS Eventuelt seminar	Ledelsesgruppen	Feb.24		Dec. 2025		Ledelsesgruppen og AMR
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le-delse	Forventningsafstemning	Det er afgørende for et godt arbejdsmiljø og den enkeltes trivsel, at der er klarhed i forhold til forventninger	Ledelsesgruppen afholder årligt MUS med medarbejderne. IL og Vice-IL laver aftaler med VIP omkring mulighed for forfremmelsesprogrammer	Ledelsesgruppen	Feb.24			MUS	Ledelsesgruppen
Le-delse	Retning	Det er afgørende for et godt arbejdsmiljø og den enkeltes trivsel samt instituttets fremdrift, at der sættes en tydelig kurs/retning for instituttet	De to IL udarbejder en tidsplan for den kommende strategi-proces, når høringsfasen er ovre	Institutederne (Marianne W.L. og Per Krogh H.)	I gang forår 24		Efterår 2024	I forbindelse med og som en del af strategiarbejdet på instituttet	Ledelsesgruppen og AMR?

Identifikation		Analyse	Indsatser		Tid		Opfølgning		
Tema	Risikoforhold	Bevæggrunde	Forebyggende tiltag	Ansvarlig	Start	Slut	Hvornår	Hvordan	Ansvarlig
Ledelse	TAP-gruppen; Ledelse, Teamstruktur og snitflader/arbejdsdeling	Det er vigtigt for medarbejdertrivlsen og samarbejdet, at det er tydeligt, hvad lederens rolle er i forhold til medarbejderne, opgaver og arbejdsdeling. Hvad kan forventes?	Sekretariats workshop/seminar.	AM-gruppen og Sekretariatsleder	Forår 2024		Sommer 2024	Løbende	AM-gruppen
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

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.