

APV og Trivselsmåling 2018

- Enhedernes opgaver – trin 5

Trin 5: Enheden behandler data	
Hvad modtager enheden? <ul style="list-style-type: none">• Tilbud om deltagelse i opfølgende arbejdsmiljømøde og temarrangementer.	Hvad er enhedens opgave? <ul style="list-style-type: none">• Informere medarbejderne om resultaterne, den forestående proces og medarbejdernes rolle heri• Eventuelt deltage i opfølgende arbejdsmøde og temaarrangementer• Drøfte og bearbejde resultater og indsatsområder• Udpege fokusområder til hovedrådets samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg

Opfølgende arbejdsmøde for enhedens leder, arbejdsmiljøgruppe og evt. tillidsrepræsentanter

Der gennemføres et mindre antal identiske opfølgende arbejdsmøder, hvor enhedens leder, arbejdsmiljøgruppe, tillidsrepræsentanter og eventuelle nøglepersoner for den lokale proces kan deltage. På mødet informeres om de overordnede resultater, og der gives inspiration til, hvordan den efterfølgende proces i enheden kan gennemføres. Enhedens repræsentanter får mulighed for at tage den første drøftelse af resultaterne og den forestående proces med adgang til fagressourcer fra Arbejdsmiljøkontoret, HR-udvikling og Teknisk service.

Møderne afholdes: Den 23. november, kl. 09.00-12.00, Campus Odense, Den 28. november, kl. 09.00-12.00, Campus Kolding, Den 3. december, kl. 09.00-12.00, WP og Den 5. december, kl. 09.00-12.00, Campus Odense.

Opfølgende temaarrangementer

Endvidere afholdes der korte temaarrangementer om, hvordan enhederne kan få hjælp til at bearbejde og løse de typiske problemstillinger, som forventes at være afspejlet i resultaterne.

Enhederne er velkomne til at rette henvendelse til APV sekretariatet om ønsker til tværgående temarrangementer.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Opfølgende arbejdsmøde

Hvornår: Opfølgende arbejdsmøde afholdes indenfor den 5 december og opfølgende temaarrangementer knyttet særskilt til APV'en tilbydes frem til og med 31. marts 2019.

Medarbejderne informeres om og drøfter resultaterne

Enhederne afholder - kort efter at resultaterne er tilgængelige - en præsentation af resultaterne og igangsætter en dialog med medarbejderne om, hvorvidt resultaterne er retvisende og medarbejderne udpeger fokusområder til brug for ledelsen og arbejdsmiljøgruppens videre arbejde med resultaterne.

Drøftelserne kunne foregå i følgende ramme:

- Kan I genkende resultaterne i undersøgelsen?

- Er der noget, som overrasker jer?
- Er der resultater, som I særligt er glade for, er med i undersøgelsen?
- Er der noget, I savner i undersøgelsen/noget, I ikke er blevet spurgt om?

Det er når lederen går i dialog med medarbejderne om resultaterne, at der kan handles meningsfuldt på problemstillingerne. Den fælles APV og trivselsmåling er en øjebliksmåling, der afdækker medarbejdernes synspunkt på udvalgte områder. I den opfølgende dialog kommer nuancerne frem om det, der ikke blev spurgt om eller det, som man havde forstået ved spørgsmålet. Dialogen er derfor en forudsætning for at kunne opnå fælles forståelse omkring det grundlag den videre indsats tager afsæt i.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Dialog
- Nærmeste ledelse

Forebyggelse og anonymitetsfælden

Pas på ikke at falde i anonymitetsfælden "Hvordan skal jeg kunne hjælpe hvis jeg ikke ved hvem det er!", når der er respondenter, der oplever stress, ensomhed eller krænkende adfærd.

Den gennemførte måling er en anonym måling, og skal ikke kunne håndtere personsagen, men lederen skal dog fremsende en generel invitation til opfølgende samtale. Det er også en anledning til at påminde om de personalepolitiske retningslinjer og i fællesskab identificere hvordan det er man gerne vil have det sammen på arbejdspladsen.

I arbejdsmiljøarbejdet er det vigtigt at have øje for at alle medarbejdere kender til hvor og hvordan man kan søge støtte.

Det bedste forebyggelsesniveau er at have øje for om ledelsessystemet og dagligdagen sætter os i stand til at styre vores risikoforhold, der kan være medvirkende til at en medarbejder belastes unødigt. Fx kan konkurrencekulturen i universitetsverdenen medføre en øget risiko for forekomst af mobning og uønsket seksuel chikane. Her er APV og trivselsmålings styrke som værktøj er at italesætte problemstillingen generelt og identificere forebyggende initiativer i arbejdskulturen og samarbejdet.

Yderligere vinkler på data og fremgangsmåde for den videre behandling er beskrevet i tema om bearbejdning af data, vurdering og prioritering.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Bearbejdning af data, vurdering og prioritering
- Håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd

Hvornår: Medarbejderne i enhederne drøfter resultaterne inden jul.

Procesplan for bearbejdning af data

Lederen og arbejdsmiljøgruppen planlægger på baggrund af medarbejdermødet et detaljeret udredningsforløb for at få belyst problemstillingerne nærmere og identificeret mulige løsninger.

Kurs: Skab et fælles situationsbillede og læg en plan med mål, delmål, ansvar og tempo for gennemførelsen af databearbejdningen. Fx: Er der et fælles billede af hvad problemstillingen går ud på? Er der enighed om prioriteringsgrundlaget?

Koordinering: Tag stilling til hvem, der skal involveres til at belyse og nuancere problemstillingen, således at den bliver set på i sin helhed og der bliver tænkt bredt. Fx: Hvem kan bidrage med at vurdere problemet, hvem kan bidrage med løsningsforslag og med validering af løsningsforslag? Hvad er jeres roller hver især undervejs i det undersøgende og opfølgende arbejde. Er der evt. behov for at nedsætte en arbejdsgruppe til bearbejdning af følsomme problemstillinger, er der behov for at inddrage eksperter eller konsulenter? Hvem håndterer den del af opgaven, som ligger udenfor ekspertens fagområde eller den del, som berører andre udenfor enhedens område? Er der behov for at justere på samarbejde og roller undervejs i forløbet fra kortlægning til handling? Hvordan skal vores møder afvikles for at de er værdifulde i processen? Hvordan ser jeres kommunikationsplan ud?

Commitment: Identificer hvilke engagementer, der kan være med til at drive processen frem og sikre at helhedsperspektivet fastholdes. Fx: Hvad er gevinsten for bidragerne i processen og for de, der skal bruge løsningen? Hvad skal der til for at bidragerne står på mål for den samlede løsning/helheden? Skal processen og løsningerne drives frem ved pisk eller gulerod?

Indarbejdelse af sygefravær i vurderingen

Når arbejdsmiljøgruppen skal drøfte og bearbejde resultater og indsatsområder fra APV og Trivselsmålingen, er det vigtigt at gruppen forholder sig særskilt til sygefraværet i enheden og forhold, der kan medvirke til sygefravær. Dette er et lovkrav jf. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 6b, stk. 3, pkt. 3. Fx: Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til det samlede arbejdsrelateret sygefravær i enheden? Hvordan fordeler det arbejdsrelateret sygefravær sig i enheden? Er der afdelinger, grupper teams, der har et særligt højt arbejdsrelateret sygefravær, og hvad skyldes dette? Hvad er udviklingen i det arbejdsrelaterede sygefravær i enheden? Konstateres der arbejdsrelateret sygefravær skal vurderingen indarbejdes i tids- og handlingsplanen, hvor der tages stilling til hvordan problemstillingerne forebygges og håndteres.

Hvornår? Enhederne bearbejder, vurderer og prioriterer resultatet af kortlægningen i december og løbet af 1. kvartal, hvorefter handlingsplanen er klar til udarbejdelse. Tilbage melding og afstemning med enhedens medarbejdere om, hvorvidt de påtænkte indsatser modsvarer kortlægningens resultater.

Indmelde fokusområder til hovedområdet

Fokuspunkter er de opmærksomhedspunkter, som enheden foreslår sit hovedområde at handle på. Det kan være forhold, som enheden har svært ved selv at få løst fra sin position, fx fordi årsagerne er betinget af den måde, universitetet har valgt at organisere sig på. Det kunne være forhold, som med fordel kunne løftes i flok, fx forhold der er betinget af den bygningsmæssige indretning. Det kunne være forhold, som enheden vurderer, at vi først ser en lille spire af nu, men som man forudser, kan vokse sig større med tiden, fx betinget af vores samarbejdskultur. Det kunne også være enkelttilfældet, som enheden anbefaler hovedområdet at rette sit fokus på, fx i tilfælde af et større risikoforhold.

Hvornår: Til hovedområdet lokale samarbejdsudvalgsmøde og arbejdsmiljøudvalgsmøde i løbet af første kvartal og senest 31. marts indmelder enhederne, hvilke fokusområder de er optaget af eller mener med fordel kan løftes af det samlede hovedområde. Det nærmere forløb af denne proces drives af det lokale samarbejdsudvalg/arbejdsmiljøudvalg.