AMG’s rolle og værktøjskassen

SDU

UKON
HUMAN RESULTS

Arbejdsmiljøgruppens rolle og opgave

- Initiere samarbejde med nærmeste ledere og ansatte for at designe og sætte retning
- Sætte undersøgelse i gang sammen med ansatte og ledelse for at kigge ind i mulige årsager til kollegers besvarelse i APV'en. Det kan være dialoger med ansatte enten gruppevis eller enkeltvis
- Melde resultat fra dialogerne tilbage til ledelse og ansatte, og der findes frem til tiltag
- Anvende risikovurderingen som struktur for processen og er ansvarlig for at dokumentere resultater, handlingsplan, mål og opfølgning
- Sikre et konstruktivt samarbejde og opmærksomhed på processen samt implementering af tiltag. Det kan ske ved at synliggøre tiltag og løbende have det på agendaen
- Lave opfølgning på tiltag for at gøre status og evt. justere tiltag

SDU

UKON HUMAN RESULTS

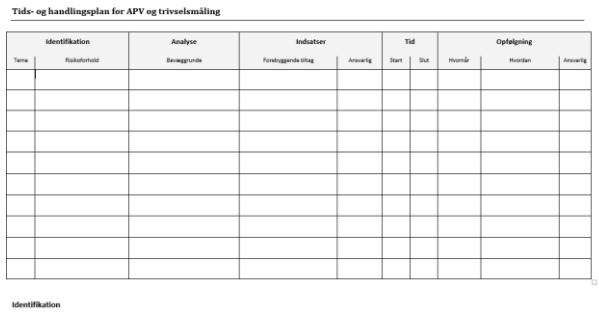
SDU’s værktøjkasse

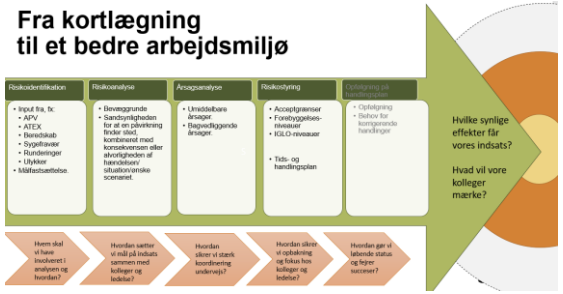
SDU

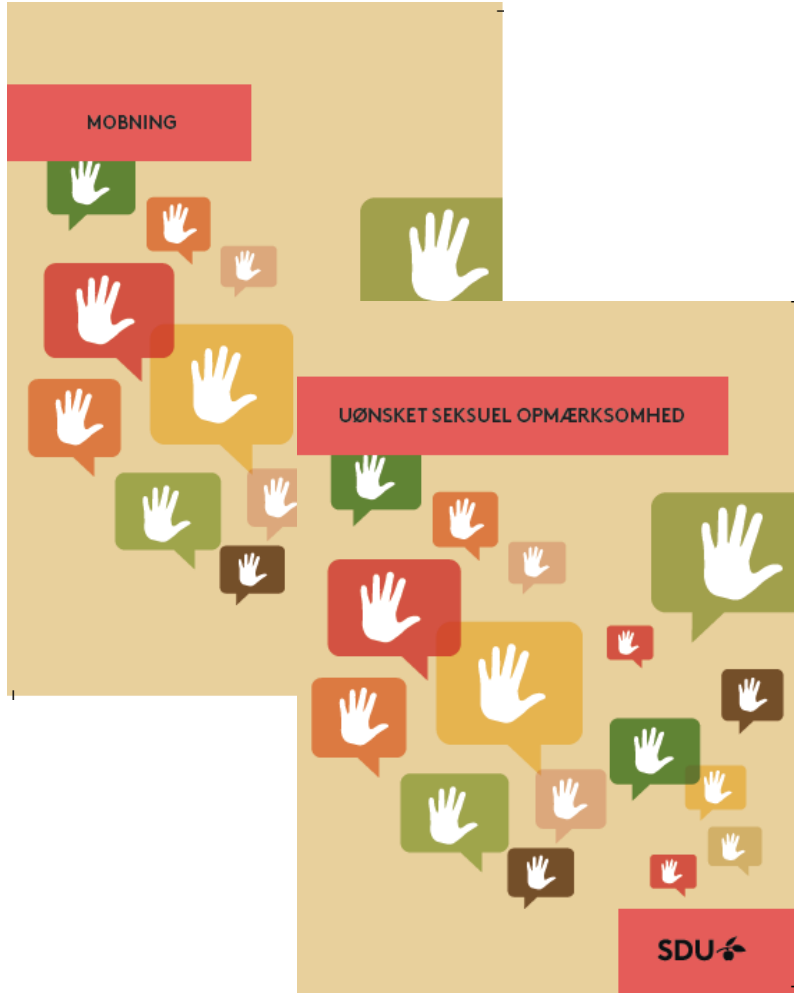
UKON
HUMAN RESULTS

Materialer

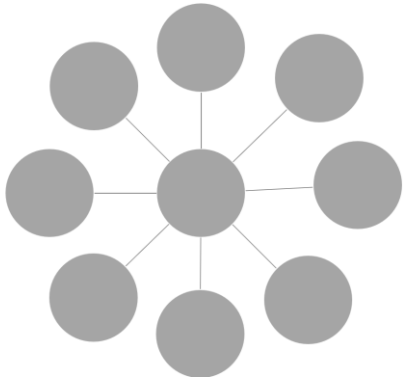
SDU
Guide til forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed


Tids- og handlingsplan for APV og trivselsmåling
Identifikation
Analyse
Indsatser
Tid
Opfølgning
Identifikation


Fra kortlægning
til et bedre arbejdsmiljø
Risikoidentifikation
Risikoanalyse
Årsagsanalyse
Risikostyring
Opfølgning på handlingsplan
Hvilke synlige effekter får vores indsats?
Hvad vil vore kolleger mærke?


MOBNING
UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED
SDU

Arbejdsmiljøgruppens forebyggende arbejde med krænkende adfærd ifm APV'en
SDU



Stærke arbejdsfællesskaber på universiteterne
En guide til bedre samarbejde og faglig feedback i forsker- og undervisergrupper

Case-eksempel

APV´en viser at 4 ansatte oplever, at de bliver udsat for krænkende adfærd i form af mobning fra kolleger. Mobningen finder sted månedligt. Yderligere har AMG haft 2 anonyme henvendelser, som går på at yngre forskere føler sig udsat for mobning af mere erfarne forskere. De oplever bl.a. at der bliver vendt øjne af dem til møder, samt at vigtig information bliver holdt fra dem.

SDU

UKON
HUMAN RESULTS

Et styrket arbejdsfællesskab og trivsel

Risikoidentifikation Hvad står vi med?

- Fire personer har oplevet krænkende adfærd månedligt de sidste 12 mdr.
- To yngre forskere føler sig mobbet af mere erfarne forskere Sygefravær ligger lidt højt – ikke alarmerende

Risikoanalyse: Hvad er omkostningerne?

- Risiko for sygefravær og kolleger søger væk
- Risiko for dårligere kvalitet i opgaveløsning
- Usikre og konkurrenceprægede karriereveje og stor magtubalance

Årsagsanalyse: Hvorfor har vi krænkende adfærd

- Vi har en dårlig feedback kultur
- Vi har ikke tillid til hinanden
- Nogle bliver favoriseret
- Beslutninger træffes i lukkede rum
- Uklare roller, opgaver og mandat
- Forskningsgrupper lukker sig for meget om sig selv

Risikostyring: Hvilke tiltag er nødvendige

- Institutledelsen og forskningsgruppele-dere har fokus på transparente beslutningsprocesser og styrkelse af samarbejdet i og mellem grupper
- Forskningsgrupper har fokus på feedback og håndtering af uenigheder
- Den enkelte siger aktivt til og fra

Opfølgning på handlingsplan

- AMG laver opfølgning på tiltag efter 3 måneder for at synliggøre, hvad der skal blive til fremtidig praksis og hvad der skal justeres
- Korrigerende handlinger skrives ind i tids- og handlingsplan

AMG tager et møde med nærmeste leder

AMG og leder får fælles forståelse, mål og designer forløb

De ansatte involveres i undersøgelsen og orienteres løbende og roller og opg, fordeles

Centrale aktører motiveres. Kommunikation og synlig handlingsplan og implementering

AMG afholder pitstopmøder sammen med leder og ansatte.

Beslutningsprocesser er mere transparente og involverende. Kommunikation og feedback er i øjenhøjde og motiverende.
Opgave- og ressourcefordeling samt koordinering er synlig og styrket

Mål

Ingen oplever krænkende adfærd på instituttet

Større kendskab til kriterier for beslutninger. Den enkeltes kompetencer og ressourcer efterspørges og det er enklere at bringe dem i spil. Større tillid og respekt til hinanden

Årsagsanalyse

Den tillidsopbyggende dialog
Inspiration til afholdelse af møde

SDU

UKON
HUMAN RESULTS

Før mødet:

Agenda udarbejdes med formål, sted, tidsramme, indhold og proces. Mødeleder er institutleder hjulpet af resten af AMG.

Mødet – del 1: Undersøgelse og etablering af fælles billede

Forventningsafstemning med deltagerne, hvor formål og mål skitseres gerne med konkrete vedkommende eksempler. Årsagsanalysen kan facilitere arbejdet. Begynd med individuelt arbejde dernæst i grupper á 2-5 personer med afsæt i deltagernes erfaringer ikke abstrakte generelle temaer. Der er ikke noget rigtigt og forkert, så dialogen mellem deltagerne er præget af undersøgelse og forståelse. Opsamling i plenum med alle input. Dette kan suppleres med identificering af et ønskværdigt arbejdsfællesskab og kultur ser ud for den enkelte og enheden som hele. Dette kan anvendes som målsætning.

Mødet – del 2: Prioritering og beslutning om de næste skridt

Summegrupper á 2-5 personer, der svarer på "Peg på de 1-2 tiltag, der vil være mest effektfulde? Og hvad vil være det første betydningsfulde skridt? Hvad skal vi holde op med? Og hvad er det nye vi skal? Hvad skal vi fortsætte med?". Plenum fremlæggelse med efterfølgende prioritering af forslagene, så det er tydeligt, hvad næste skridt er. Aftal som sidste punkt, at hvis dialogen fortsætter efter mødet, skal dialogen være præget af at forstå og undersøge perspektiver.

Intro til casearbejde i AMG

SDU

UKON
HUMAN RESULTS

Intro til casearbejdet

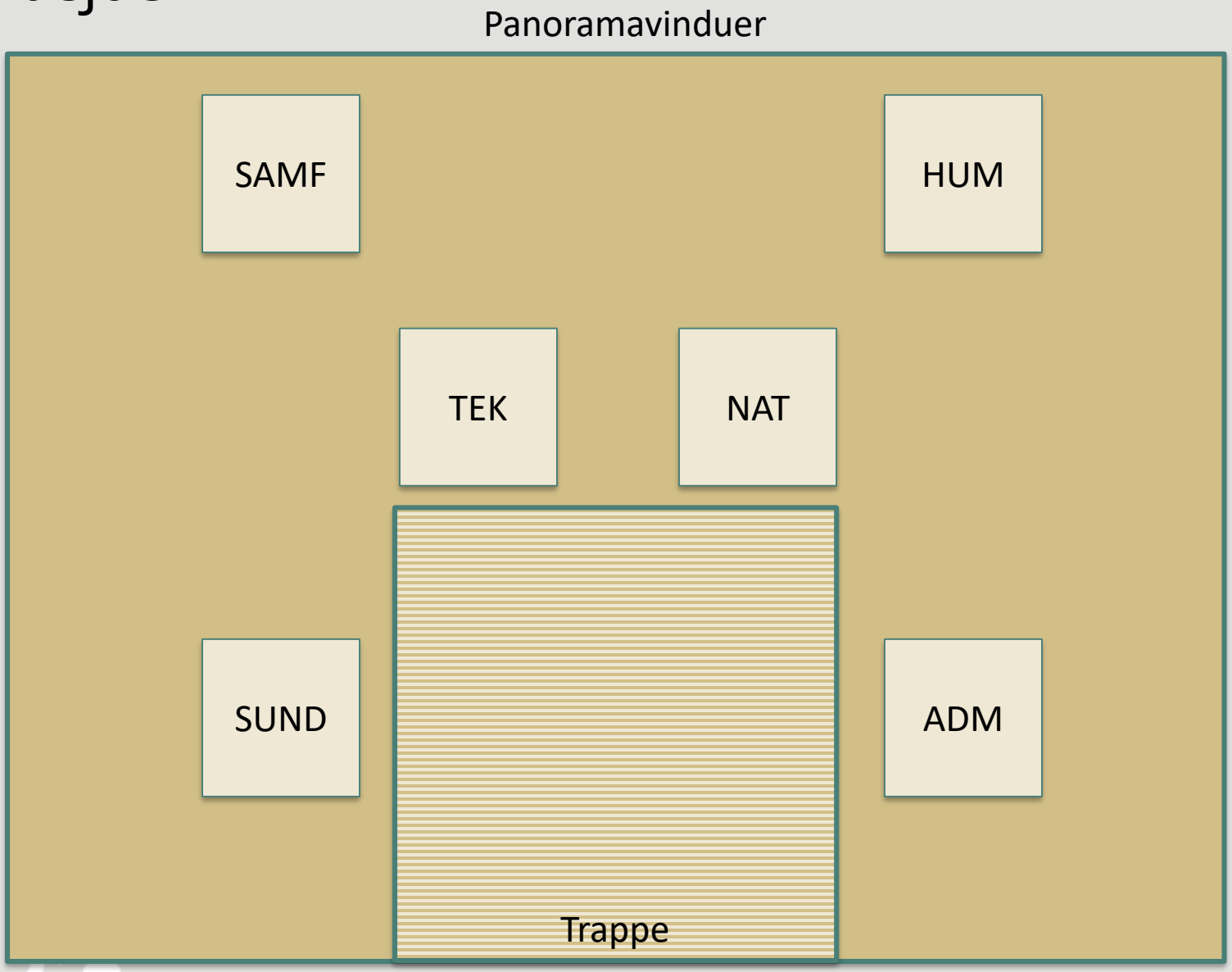
11.20	Læs casen og start din egen årsagsanalyse ved at skrive én årsag ned på en post it. Hvilke mulige årsager kan der ligge til grund for situationen beskrevet i casen?	Individuelt arbejde
11.30	Sæt jeres post its op på flippen og drøft forskelle og ligheder – måske I bliver inspireret af hinanden og får nye ideer til årsager.	Gruppen arbejder
11.50	Tag en snak i gruppen om, hvad I genkender i de enheder, I er gruppe for.	Gruppen arbejder
12.15	Vi samles i plenum igen	

Materiale:
I har en flip udenfor med tusser og post it til rådighed

SDU

UKON
HUMAN RESULTS

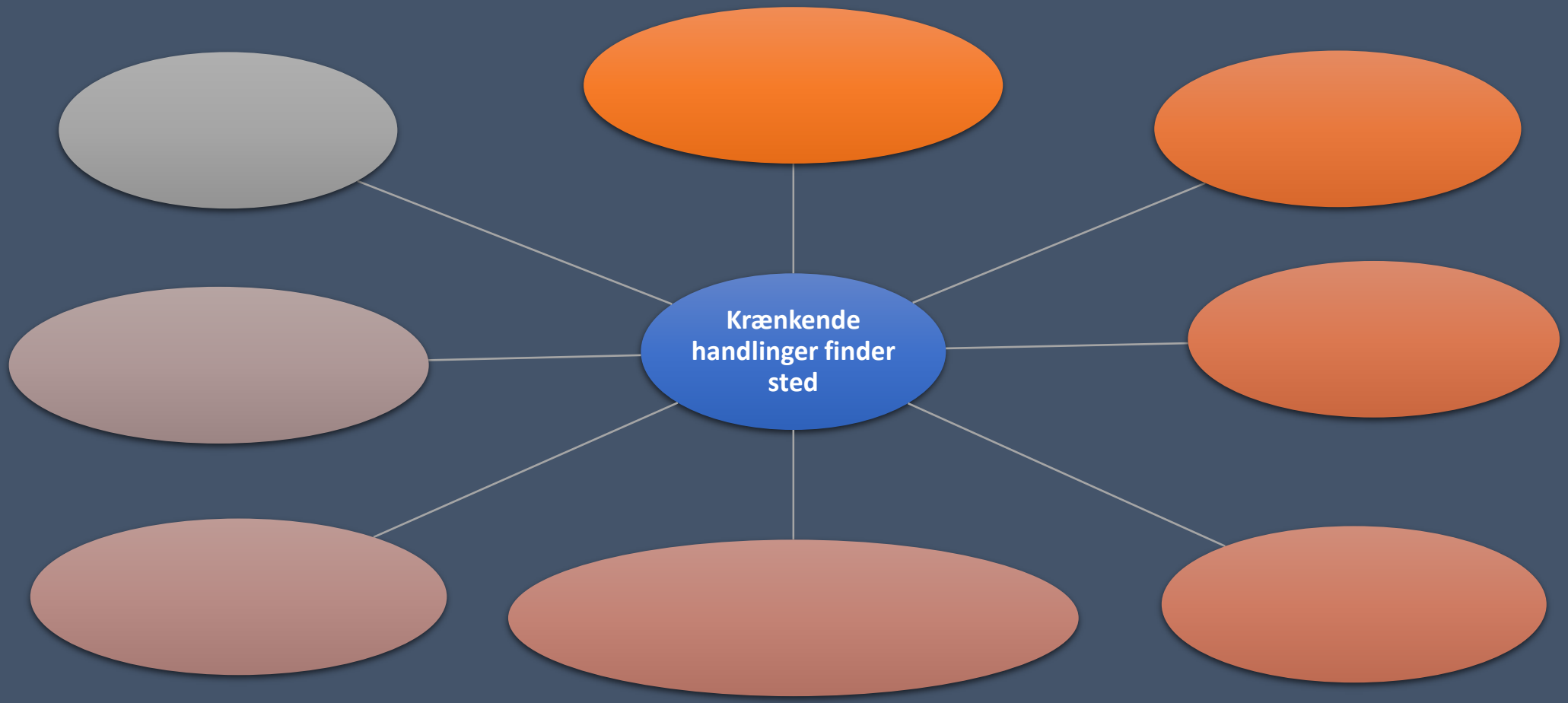
Gruppearbejde



SDU

UKON
HUMAN RESULTS

Case: Når arbejdsmiljøgruppen skal arbejde med den ukendte sag

- I APV og trivselsundersøgelsen fremgår det, at 7% af medarbejderne på instituttet indenfor de sidste 12 måneder har oplevet at blive udsat for krænkende adfærd i form af mobning i forbindelse med deres arbejde. Undersøgelsen viser, at mobningen finder sted ugentligt og primært stammer fra kolleger. Der er dog også en lille andel, der føler sig mobbet af ledelsen.
- Efterfølgende har institutlederen på et fællesmøde opfordret til, at de pågældende henvender sig til ham - eller alternativt til arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten. Han understreger også, at hans dør altid er åben. Ingen henvender sig dog. Da arbejdsmiljøgruppen mødes næste gang, drøftes emnet, men hverken arbejdsmiljølederen eller arbejdsmiljørepræsentanten ved, hvad der ligger bag registreringen i APV´en. Fra fritekstfelterne er der udsagn, der peger på: 1)En favorisering af enkeltpersoner i forskningsgrupperne, 2)Man ikke får information og derfor bliver sat uden for indflydelse på beslutninger om ressource- og opgavefordeling og 3)Tonen i feedbacken er særlig nedladende og hård

AMG’s årsagsanalyse på den ukendte sag