

Handlingsplan (Psykisk APV)

Problemer/risikofaktorer som søges løst via nedenstående APV handlingsplan er påpeget af AAUs ansatte via 2 spørgeskemaer (hvh. fysisk/psykisk), som blev besvaret i oktober/november 2009. Svarerne er efterfølgende blevet analyseret lokalt (SU/AMiU) og problemstillinger er blevet beskrevet og drøftet. Nedenstående handlingsplan er en prioriteret løsning af de påpegede problemer. Bemærk, at der arbejdes med en løsning af problemerne inden for en 3-årige APV proces (2009-2011), som blev påbegyndt i januar 2009.

Udover at beskrive de handlinger I beslutter jer for i nedenstående handlingsplan opfordres alle enheder til at angive hvilke problemstillinger/gode ideer, I gerne vil have drøftet på et andet organisatorisk niveau.

Instituttet/afdelingen skal opbevare den underskrevne handlingsplan, som skal være tilgængelig for arbejdsstedets ansatte, samt fremvises ved besøg af Arbejdstilsynet.

En kopi af handlingsplanen sendes (i wordformat) elektronisk til HR-afdelingen senest d. **15. marts 2010**.
Til Trine Bovbjerg tbo@adm.aau.dk eller Ingrid Lindenberg Jensen ilj@adm.aau.dk

Institut/afdeling: _____ Institut for Erhvervsstudier (I3) _____

Fortolkning og arbejdsproces

Beskriv kort, hvorledes I har tolket instituttets/afdelingens rapport, positivt som negativt. Beskriv ligeledes hvordan I er nået frem til, hvilke handlinger der skal iværksættes, herunder hvordan handlingsplanen vil bidrage til de ansattes trivsel.

Udover spørgeskemaundersøgelsen deltager instituttets VIP-gruppe i et udviklingsprojekt med arbejdspsykologen Einar Baldursson om arbejdsmiljø, publiceringsadfærd og potentielt stres. Projektet baserer sig på interviews med fokus på den enkeltes faglige ståsted og udvikling, målsætninger, visioner og samarbejdsmuligheder. Projektet blev igangsat efteråret 2009 og forventes afsluttet sommeren 2010. Formålet med projektet er at give input til en langsigtet udviklingsstrategi. Når resultaterne af projektet foreligger, inddrages SU i vurderingen af, om resultaterne giver anledning til justering af handlingsplanen.

Overordnede resultater fra APV-undersøgelsen

Der er indkommet 37 VIP og 11 TAP besvarelser. Samlet svarprocent uden DVIP er 86%. Med DVIP 52,9%.

Et særligt problem, der knytter sig til denne type undersøgelse, er, at den kun kan fange vurderinger fra de medarbejdere, der fortsat er en del af organisationen på tidspunktet for undersøgelsen. Institut for Erhvervsstudier har i de senere år haft afgang af flere yngre medarbejdere, som ikke har fundet arbejdsvilkårene (inkl. løn) tilfredsstillende sammenlignet med, hvad der kunne tilbydes uden for AAU, men desværre er der ikke en systematisk opsamling heraf.

Positivt

Ses først på de overordnede *positive aspekter* fremgår det, at over 90% af instituttets medarbejdere finder, at arbejdet i høj grad eller i meget høj grad er interessant (92%), og at I3-medarbejderne i høj grad eller meget høj grad er engagerede i arbejdet (96%) samt at arbejdet i høj grad eller meget høj grad føles meningsfuldt (88%). Dette er et godt udgangspunkt for udarbejdelsen og realiseringen af en handlingsplan.

Plads til forbedringer

Godt 60% af medarbejderne angiver, at de trives på arbejdspladsen og 77% at arbejdet i høj grad eller i meget høj grad

er forbundet med arbejdsglæde. Dette betyder omvendt, at der er et relativt stort mindretal (30% svarende til 14 medarbejdere), der kun delvist trives på arbejdspladsen og 4 medarbejdere, der direkte angiver, at de ikke trives. 1/3 af instituttets medarbejdere angiver, at de kun delvist er tilfredse med de arbejdsopgaver, de har, og kun delvist eller i ringe grad ved, hvad der forventes af den enkelte i forhold til udførelsen af arbejdet. Kun hver tredje føler, at deres arbejde anerkendes/påskønnes i det daglige. Over halvdelen har svaret 'delvist' til spørgsmålet om anerkendelse/påskønnelse. Der kan selvfølgelig være tale om forskellige forventninger til anerkendelse og påskønnelse, og det er ud fra besvarelserne ikke muligt at se, om det er anerkendelse/påskønnelse fra kolleger eller forskellige ledelsesniveauer, der hentydes til. De mere specifikke bemærkninger til spørgeskemaundersøgelsen indikerer dog, at det specielt er anerkendelse/påskønnelse fra 'ledelsen', der efterlyses.

VIP-gruppen

Det gennemgående problem, der rejses af VIP-gruppens besvarelse er, at der er en for lidt tid til at såvel forsknings- som undervisningsopgaver.

Forskning

Hovedparten angiver, at de har passende indflydelse på hvilke forskningsopgaver, de arbejder med og finder forskningsarbejdet meningsfuldt og anerkendt, men en stor gruppe angiver, at de ikke har tilstrækkelig tid til forskningsarbejdet. Kun hver tiende medarbejder (4 besvarelser) angiver således, at de har tilstrækkelig tid til forskningsarbejde. Ca. halvdelen af alle VIP-medarbejdere angiver således, at de ikke har tid nok til forskningsarbejdet. Ca. hver fjerde VIP angiver, at de kun i ringe eller meget ringe grad oplever et godt samarbejde omkring forskningen. Selvom langt hovedparten angiver, at de har de fornødne kompetencer til at varetage forskningsopgaverne, føler hver femte ikke, at de kan leve op til universitetets krav om publicering og anden forskningsformidling.

(Kursus)undervisning og vejledning

Hovedparten angiver, at de har passende indflydelse på hvilke undervisnings- og vejledningsopgaver, de arbejder med og finder undervisnings- og vejledningsarbejdet meningsfuldt og anerkendt, men en stor gruppe angiver, at de ikke har tilstrækkelig tid til undervisnings- og vejledningsarbejdet. Samarbejdet omkring undervisningen synes at fungere bedre end omkring forskningen og langt hovedparten angiver, at de har de fornødne kompetencer til at varetage undervisnings- og vejledningsopgaverne.

Administration

2/3 af VIP-erne (24) har angivet, at de varetager administrative opgaver i relation til forskning, undervisning og formidling. Her er billedet det samme som ovenfor i den forstand, at der også mangler tid til at varetage de administrative opgaver. Samarbejdet om de administrative opgaver og egen indflydelse på de administrative opgaver samt følelsen af, at opgaverne er meningsfulde scorer dog lavere end for forsknings- og undervisningsopgaverne.

4. Samarbejde (samtlige medarbejdere)

Langt hovedparten af instituttets medarbejdere angiver, at kollegerne er imødekommende, lytter, er villige til samarbejde, udviser gensidig respekt, er hjælpsomme og anerkender hinandens arbejdsindsats. Et relativt stort mindretal (knap 20%) finder dog, at der kun i ringe grad er samarbejde på tværs af forskellige personalegrupper inden for deres egen enhed og mellem deres egen enhed og andre dele af universitetet.

5. Arbejdets organisering

Hovedparten af instituttets medarbejdere giver udtryk for, at de har tilpas indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde, men en stor gruppe angiver, at de ikke har den nødvendige tid til at løse opgaverne eller har indflydelse på omfanget af arbejdet. Knap en tredjedel angiver, at de i ringe eller meget ringe grad er tilfreds med arbejdsmængden.

6. Kompetencer

Knap 20% finder angiver, at arbejdspladsen kun i ringe grad prioriterer udvikling af medarbejdernes faglige kompetence og mere end hver tredje angiver, at arbejdspladsen kun i ringe grad prioriterer udvikling af de personlige kompetencer.

7. Følelsesmæssige krav

36% angiver, at der er mange uløste konflikter på arbejdspladsen. 20% føler sig udkørt og føler, at arbejdet går ud over privatlivet.

8. Nærmeste ledelse

20% angiver, at deres nærmeste leder kun i ringe grad giver den nødvendige støtte i forbindelse med udførelsen af arbejdsopgaverne og 17% finder ikke, at den nærmeste leder påskønner en god indsats. Omkring hver fjerde medarbejder finder ikke, at deres nærmeste leder kommunikerer sine beslutninger for de trufne beslutninger. Ca. 1/3 har svaret 'delvist' til dette spørgsmål.

9. Ledelse, information og dialog

Det generelle billede er, at en stor del af instituttets medarbejdere ikke føler, de får tilstrækkelig med information fra de forskellige ledelsesniveauer – jo tættere på institutniveauet jo bedre. Knap 60% angiver, at de kun i ringe grad oplever, at fakultet, AUB, administrationen m.v. udviser lydhørhed over for instituttets medarbejdere.

36% finder, at instituttet kun i ringe eller meget ringe grad prioriterer trivsel på arbejdspladsen.

Halvdelen af instituttets medarbejdere har kun i ringe grad tillid til opgavevaretagelsen på fakultetsniveau. På institutniveau er der tilliden til opgavevaretagelsen væsentligt højere.

10. MUS

Kun halvdelen af instituttets medarbejdere har været til MUS-samtale inden for de seneste 12 mdr, og blandt de, der har været til MUS-samtale, finder 60% ikke, at samtalen har haft en positiv indflydelse på trivslen.

11 Helbred

96% vurderer, at deres helbred er godt, vældig godt eller fremragende. På trods heraf mener knap 10% , at deres sygefravær skyldes arbejdsbelastningerne. 15% har oplevet stress-symptomer de seneste 6 måneder.

12-13. Chikane og diskrimination

I følge APV undersøgelsen er der ikke problemer med chikane, mobning eller diskrimination.

14. Generel tilfredshed

Overordnet set antyder besvarelserne en generel tilfredshed med arbejdet, egen indsats og resultater, om end en relativt stor andel svarer en smule tøvende ('delvist').

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen plus handlingsplanen er blevet diskuteret på SU møde den 8. Marts 2010.

Handlingsplan

Handling/Løsning (Kort beskrivelse)	Problem/Risikofaktor (Kort beskrivelse af problemer/faktorer som søges løst)	Ansvarlig	Frist	Prioritet
Efterslæbet med gennemførelse af MUS samtalerne skal rettes op, og der skal arbejdes for konstruktive opfølgninger.	MUS-samtalerne skal bidrage til en bedre og konkret opbakning omkring den enkeltes arbejdssituation, herunder afdækning af behov for efteruddannelse og årsager til evt. manglende trivsel.	Instituttleder (efter 15/5)	Udgangen af 2010/primio 2011.	1A
VIP-gruppen: Reduktion af arbejdsbelastningen og stress via en fortsat målrettet indsats for rekruttering og styrkelse af forskningsgrupperne.	For stor arbejdsbelastning	<i>Institutniveau:</i> Instituttleder i samarbejde med studieledere og forskningsledere <i>Dekanat</i> <i>Tillidsrepræsentanter</i>	Dette er et fortløbende arbejde	1
VIP-gruppen: Opfølgning på resultaterne fra det igangværende udviklingsprojekt med Einar Baldursson (fokus på faglig udvikling og potentielle samarbejdsflader) kombineret med gennemførelse af GRUS og støtte til årlig strategiseminar for forskningsgrupperne	For stor arbejdsbelastning og manglende samarbejde	Instituttleder i samarbejde med forskningsledere	Dette er et fortløbende arbejde, der kan starte, når resultaterne fra undersøgelsen foreligger (forventes sommeren 2010)	1
TAP-gruppen: Reduktion af arbejdsbelastning og stress via klarere afgrænsning af arbejdsopgaver, herunder kommunikation, samarbejde og arbejdsdeling med fakultetsniveau.	For stor arbejdsbelastning og kommunikationsproblemer med fakultetskontor (studiesekretærer)	<i>Institutniveau:</i> Instituttleder i samarbejde med studieledere, forskningsledere <i>Fakultetsledelsen</i> <i>Tillidsrepræsentanter</i>	Dette er et fortløbende arbejde	1
Opsamling på og vurdering af resultaterne fra tidligere fakultetsnedsat arbejdsgruppe vedr. arbejdsorganisering.	For stor arbejdsbelastning og manglende samarbejde	<i>Institutniveau:</i> Instituttleder i samarbejde med studieledere, forskningsledere <i>Fakultetsledelsen</i> <i>Tillidsrepræsentanter</i>	Dette er et fortløbende arbejde, der kan starte, når school-strukturen er afklaret	1

Arbejdspladsvurdering (APV)

Instituttets medarbejdere skal efter behov tilbydes kursus i stress-forebyggelse og -håndtering	Afhjælpning og forebyggelse af stress	Instituttleder i samarbejde med den enkelte medarbejder	Fortløbende	1
Der skal arbejdes med forbedret information, dialog og større åbenhed omkring centrale beslutninger på institutniveau	Manglende information og gennemsækelighed	Instituttleder i samarbejde med institutsekretær, studieledere og forskningsledere	Dette er et fortløbende arbejde	2
Der skal arbejdes med en større grad af artikuleret anerkendelse og påskønnelse	Oplevelse af manglende anerkendelse og påskønnelse (ikke mindst fra ledelsen)	Instituttleder i samarbejde med studieledere og forskningsledere	Dette er et fortløbende arbejde	2

Tilføj selv flere rækker

Ovenstående handlingsplan er behandlet og godkendt af SU/AMiU

Dato: 15. marts 2010

Birgitte Gregersen
Leder

Jeanette Hvarregaard
Medarbejderrepræsentant

Generelle problemstillinger indenfor psykisk arbejdsmiljø

Angiv via nedenstående felter problemstillinger/ideer/ønsker som ønskes drøftet på et højere organisatorisk niveau.

Problemstilling/ide: Kort beskrivelse af det problemfelt som ønskes drøftet.

Organisatorisk niveau: Angiv et eller flere niveauer (Fakultets SU, Administrationens SU, Direktionen, HSU, HAMiU)

Kontaktperson: Angiv den person, som kan kontaktes for yderligere information og evt. fremlæggelse af problemstillingen/ideen.

Problemstilling/ide (kort beskrivelse)	Organisatorisk niveau	Kontaktperson
VIP-gruppen: arbejdsbelastning	Dekanat HSU	Instituttleder
TAP-gruppen: arbejdsbelastning	Dekanat HSU	Instituttleder
VIP og TAP: stress Det foreslås, at Samf.-fakultetet lader sig inspirere af INS håndbog for stress, jvf. http://www.ins.aau.dk/GetAsset.action?contentId=2332868&assetId=4359459	Dekanat FSU, HR	Instituttleder

Efter 15. marts 2010 samler APV-projektteamet de forskellige problemstillinger/ideer sammen og sender dem til drøftelse på relevant niveau.