

Handlingsplan på baggrund af APV 2019					
Fysisk Rundering	Udfordring	Handling	Deadline	Ansvarlig	Opfølgning
Ergonomi	Behov for hjælp til indstilling af bord og stol	Jeanette besøger de berørte personer	1. august 2019	Jeanette Hvarregaard	Afsluttet
Indeklima	Mangelfuld rengøring	Manglen på rengøring formidles videre til fakultetet, da det handler om vilkår for rengøringspersonalet	1. juni 2019	Mette Rasmussen	Afsluttet
	Træk udefra i fib 2 om vinteren	Etablering af vindfang ved handicapindgang	1. november 2019	Mette Rasmussen	1/10 projektet er igangsat ved CAS. Tilbud accepteret. Afventer påbegyndelse
	Passiv Rygning	Etablering af rygezoner udendørs	1. september 2019	Mette Rasmussen	1/10 Afventer CAS. Har skrevet og bedt om skiltning på samme måde som ved fib 13
Støj	Støj fra studerende på gangene	Etablering af grupperum efter flytning	1. september 2019	Mette Rasmussen	Udført - afventer dog fælles rum i fib 11,43 som overleveres til CAS til nytår
Oplæring, instruktion og tilsyn	Mangleinde info om hjertestarter brandslukker mm.	Alle får en oversigt i deres dueslag	1. juni 2019	Jeanette Hvarregaard	Afsluttet
Risiko for ulykker	Dårligt lys og rod	Der rekvireres en elektriker til de berørte lokaler	1. juni 2019	Jeanette Hvarregaard	Afsluttet
Frokoststuer	Dårlig akkustik	Der sættes filtplader op i fib 2	1. juni 2019	Jeanette Hvarregaard	Afsluttet
	Koldt	Vi må hjælpe hinanden med at holde døren lukket	ingen	alle	Afsluttet
Psykisk Rundering	Udfordring	Handling	Deadline	Ansvarlig	Opfølgning
En ordentlig afsked	Forskellige behov og ønsker i forbindelse med afskedigelse	Hensyntagen til den enkelte fremfor en samlet procedure	-	Ledelsen	Afsluttet
Arbejdspres på de tilbageværende	Frygten for det øgede arbejdspress efter afskedigelse af kolleger	Ledere skal definere fordelingen af opgaver, klart og tydeligt. Medarbejderne skal bruge deres ledere, når de er i tvivl	Det er en proces. Arbejdsopgaver skal dog være defineret klart pr. 1. september	Ledelsen i samarbejde med medarbejdere	1/10 Arbejdsopgaverne er fordelt, men processen om at falde til i den nye struktur er stadig aktuel
Brug af nye ledere	Svært at forstå den nye lederstruktur og dens formål	De nye ledere skal positionere sig og gøre det tydeligt, hvad de kan hjælpe med. Samtidig skal medarbejderne være bedre til at spørge deres ledere, når der opstår tvivl i arbejdet	1. februar 2020 - et år efter indførelse af ny struktur	Ledelsen	1/10 det går fremad med brugen af de nye ledere, men det kan altid blive bedre

Fordelign og prioritering af arbejdsopgaver	Usikkerhed og hvem der skal løse hvilke opgaver fremover	Lederne skal tegne klart op hvordan opgaverne fordeles	Det er en proces. Arbejdsopgaver skal dog være defineret klart pr. 1. september	Ledelsen	1/10 Arbejdsopgaverne er fordelt, men processen om at falde til i den nye struktur er stadig aktuel
Information om afskedigelsesproces	Manglende information om baggrund for afskedigelser	IL informerer så snart det er muligt	1. juni	Instituttleder	Afsluttet ved præsentation af budgetmål og økonomisk rationale på medarbejderkaffe d. 30/5 2019
Information om den fremtidige organisation	Manglende information om retning ift. business school planer	IL informerer så snart det er muligt	1. juni	Instituttleder	Afsluttet ved præsentation på institutseminar 26/2019, dog vil det være en løbende proces fremadrettet