



## APV handleplan for: INSS

Hvad er det for et problem i vil løse?	Hvad er målet for løsningen?	Hvordan vil I løse problemet?	Hvilken prioritet (1 – 3) har løsningen af problemet? <sup>1</sup> se fodnote	Hvornår skal problemet være løst?	Hvem løser problemet?	Hvornår følger I op på om problemet er løst?
Problemet er at et antal ansatte angiver at de oplever mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, samt at en enkelt angiver at være udsat for trusler om fysisk vold af og til, og en enkelt angiver at være udsat for fysisk vold.	Målet er via en række initiativer anført her at nedbringe antallet af ansatte som oplever mobning og uønsket seksuel chikane substantielt og naturligvis at sikre at ingen ansatte oplever trusler om vold eller er udsat for vold.	Vi iværksætter hurtigst muligt i følgende ti punkter til konkret opfølgning: 1. På førstkommende IR møde vil der blive forelagt et program til et medarbejdermøde med fokus på mobning og chikane. Programmet er afstemt mellem ledelse og TR/arbejds miljøgruppen. 2. På medarbejdermødet inviteres enten overlæge Torben Heinskou fra Psykoterapeutisk Center Stolpegård eller en af følgende anbefalede specialister i arbejds- og organisationspsykologi, samt stress/konflikthåndtering: Psykolog Annemette Hasselager/psykoterapeut Per Kofoed til at give et oplæg om tillid på arbejdspladsen: hvad skal vi som kolleger være opmærksomme på, og hvad der kan gøres i dagligdagen for	1 for oplevet vold og seksuel uønsket opmærksomhed 2 for oplevet mobning	Forbedringerne skal fremgå af næste ÅTT	Institutedelsen i samarbejde med TR, AMU og medarbejderne gennem kurser og møder.	Vi tager som nævnt problemet op ved de regelmæssige medarbejdermøder - IR- møder og MUS - Hvis der er indikationer på at den ønskede forbedring ikke indtræffer - vil vi straks justere

1

**Prioritet 1:** Lovovertrædelser, fare for alvorlige arbejdsulykker og alvorlig helbredsmæssige konsekvenser, risikofaktorer, der påvirker mange. Problemet skal løses så hurtig som muligt.

**Prioritet 2:** Fare for mindre alvorlige arbejdsulykker, mindre alvorlige helbredsmæssige konsekvenser, risikofaktorer, der påvirker få.

**Prioritet 3:** Gener, der påvirker få eller mange uden at forringe helbredet, ønsker om bedre komfort eller æstetik. Løsning af problemet haster ikke.

		<p>at tryghed etableres og relationelle problematikker undgås?</p> <p>3. På vores ny hjemmeside finder vi en bedre plads til handlingsplanen – evt. som en nyhed i forbindelse med ovennævnte møde.</p> <p>4. Alle muligheder for KU-interne kurser i konflikthåndtering og ”den vanskelige samtale” gennemgås af arbejdsmiljøgruppen og instituttet tilbyder deltagelse.</p> <p>5. Alle Instituttets ”ledere/professorer”, se nedenfor, får mulighed for at blive bevidst over deres ledelsesstil og reflektere over om der i den er gemt en praksis der, kan opfattes som mobning - og alle (forsknings) ledere tilbydes netværk for at sparre med mere erfarne ledere som kender til at håndtere vanskelige samtaler og undgå tiltag der kan opfattes krænkende eller chikanerende.</p> <p>6. Fagkoordinatorer/tovholdere bedes om at være opmærksom på problematikken på de kollegiale møder.</p> <p>7. Forskningsledere bedes tilsvarende om at sætte fokus på samarbejdsrelationer og omgangsformer i deres projekter.</p> <p>8. Ph.d-koordinator Bettina Perregaard bedes tage dette tema op i sine regelmæssige kommunikationer med de ph.d.-studerende og også gerne i semester rapporter.</p> <p>9. Projekter/faggrupper tildeles efter eget ønske og overenskomst en facilitator/mediator til at forberede og formidle et ½dags seminar hvor ledelsesformer og oplevet chikane behandles – gerne efter foregående interviews med de involverede medarbejdere.</p> <p>10. Indsatsen evalueres og tages op ved alle relevante lejligheder – førstkommende MUS hvor dette bliver ét af to fokuspunkter, GRUS for DVIP, SU-møder, medarbejdermøder, gennem INSS-nyt hvor også mulighederne for at henvende sig helt eller delvist anonymt til TR/AMU fremhæves.</p> <p>mv. John E. Andersen IL</p>				<p>handleplanen - læs intensivere indsatsen mod mobning, chikane uønsket skesuel chikan g vold</p>
Problemet er	Målet er	Hvad skal der gøres?	Prioritet.	Dato	Navn	Dato

Problemet er	Målet er	Hvad skal der gøres?	Prioritet.	Dato	Navn	Dato
Problemet er	Målet er	Hvad skal der gøres?	Prioritet.	Dato	Navn	Dato
Problemet er	Målet er	Hvad skal der gøres?	Prioritet.	Dato	Navn	Dato

**APV'en er opdateret den: 15. sept 2016 af John E: Andersen**