

HANDLINGSPLAN for opfølgning på Psykisk APV 2012 HEALTH AU

I forbindelse med Aarhus Universitets samlede vurdering af institutionens psykiske arbejdsmiljø (Psykisk APV 2012) deltog godt 70% af Health' medarbejdere i den elektroniske spørgeskemaundersøgelse.

Resultaterne af undersøgelsen er behandlet indgående på alle niveauer i arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationerne og har resulteret i udarbejdelse af en række handlingsplaner. Arbejdet er koordineret af en følgegruppe for Psykisk APV, der - på basis af de lokale opfølgningstiltag - har udarbejdet en samlet handleplan for Health omfattende hovedpunkterne trivsel og stress, administration, organisation og ledelse samt mobning/chikane/voldelig adfærd.

Det skal understreges, at der i processen er fokuseret på såvel de forhold, der fungerer godt - og som bør bibeholdes/styrkes - som de, der fungerer mindre godt - og som bør forbedres.

Nedenfor opsummeres kort de tiltag, der pr 1. august er - eller planlægges - iværksat for at sikre det bedst mulige psykiske arbejdsmiljø på Health.

OVERORDNEDE TILTAG

Aktuelle handlingsplan er udarbejdet på grundlag af de initiativer, de enkelte institutters koordinationsgrupper har iværksat eller planlagt som opfølgning på resultatet af kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø. En betragtelig del af medarbejderne har udfyldt kommentarfelterne i spørgeskemaet til uddybende forklaringer på problemer og/eller forslag til løsningsmodeller, men disse har desværre ikke været tilgængelige for arbejdsgrupperne. Derfor har flere enheder/institutter udsendt supplerende spørgeskemaer for at kunne medtage disse kommentarer i analysen

og opfølgingsarbejdet. Andre institutter/grupper har arrangeret workshops og dialogmøder for på denne måde at få et bedre grundlag for vurdering af trivsel og psykisk arbejdsmiljø hos medarbejderne. Ud over spørgeskemaundersøgelsens resultater har disse tiltag således udgjort et vigtigt grundlag for vurdering af det psykiske arbejdsmiljø og således for udarbejdelse af handlingsplaner.

Ved vurderingen har Health's udgangspunkt været dels at identificere de forhold, der fungerer godt - for således at have mulighed for at fastholde og styrke disse - dels at afdække forhold, der kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø i negativ retning. Det skal i den forbindelse understreges, at der ofte er betragtelige forskelle på problemernes art og sværhedsgrad - dels mellem enkelte institutter - dels mellem forskellige faggrupper. Denne sammenskrivning afspejler derfor ikke absolut det enkelte instituts forhold men giver en oversigt over de forskellige initiativer, der er eller planlægges taget på fakultetsniveau.

Nedenfor er udarbejdet en sammenfatning af de vigtigste problemer med tilknyttede handlingsplaner. Detaillerede oplysninger om problemkomplekser, effektuerede og planlagte initiativer samt medarbejdere involverede i opfølgningen fremgår af vedhæftede skema. For overskuelighedens skyld er handlingsplanen inddelt i en række overordnede punkter dog med et vist overlap, der betyder, at de planlagte tiltag ofte forventes at have effekt på flere forhold. Det skal understreges, at Health ser handlingsplanarbejdet som en dynamisk proces, der løbende udvikles og tilrettes med det formål at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø for Health's medarbejdere, så vi ikke er afhængige af de treårige intervaller mellem undersøgelserne.

Trivsel

Overordnet set viste spørgeskemaundersøgelsen, at de ansatte på Health trives godt, idet 85% af de medarbejdere, der svarer, angiver at de altid, ofte eller næsten altid føler sig godt tilpas på deres arbejde - 89% udtrykker generel tilfredshed med arbejdet. Dette gælder såvel VIP- som TAP-personale - og af væsentlig betydning nævnes, at medarbejderne har stor interesse for- og er dybt engagerede i deres arbejdsopgaver, som de også generelt føler, de er kompetente og dygtige til at løse.

Imidlertid fremgik også af spørgeskemaundersøgelsen - herunder de supplerende undersøgelser - en række forhold med negativ indvirkning på trivsel. Det drejer sig bl.a. om manglende anerkendelse, usikre fremtidsudsigter og arbejdsbelastning/stress (de 2 sidstnævnte behandles under punktet "Stress").

En vigtig del af Health's handlingsplan er således at fastholde og styrke tiltag og forhold af betydning for god trivsel hos medarbejderne

ved at

- * identificere forhold og initiativer, der har vist sig at medvirke til høj grad af trivsel med henblik på at fastholde og styrke disse
- * indføre kendskab til - og brug af fælles værdinormer for god opførsel og omgangstone på Health
- * udvikle korpsånd
- * forbedre anerkendende lederskab og kultur ved fakultetet
- * anvende anerkendelse konstruktivt i MUS som grundlag for kompetenceudvikling

Stress

På trods af den grundlæggende gode trivsel viser det sig, at en del medarbejdere oplever et stigende niveau af stress i forbindelse med deres arbejde. Således angav 13% - fortrinsvis VIP - at arbejdet "altid/næsten altid + ofte" giver dem stærke stress-symptomer. Tallet varierer dog betragteligt (11-24%) mellem de 5 institutter.

For at søge yderligere oplysninger omkring arbejdsbyrde og stress - herunder indvirkning på privatlivet - har 3 institutter udsendt supplerende spørgeskemaer, der først og fremmest er besvaret med forklarende kommentarer. Herudover har afklaringsfasen omfattet workshops for udvalgte medarbejdergrupper, ekstern konsulentbistand, MUS samt forskellige former for personalemøder.

Disse tiltag har afdækket en række konkrete forhold, der af medarbejderne opleves som stress-faktorer. En del af disse er ikke relateret til Health og dermed ikke del af denne handleplan - men direkte et resultat af forandringsprocessen og som sådan et problemkompleks, der bør og skal løses i regi af universitetsledelsen.

De angivne stress-faktorer omfatter:

- * øget administrativ byrde som følge af forandringsprocessen på AU
- * øget tidsforbrug i forbindelse med indførelse af nye - ikke gennemtestede - IT systemer
- * mere "uproduktivt arbejde", der går ud over kerneydelsen forskning og undervisning
- * øget undervisningsbyrde som følge af øget studenterindtag
- * usikkerhed omkring fremtiden - herunder begrænsede ansættelsesudsigter for åremålsansatte VIP og PhD studerende samt større konkurrence om forskningsmidlerne for specielt de fastansatte VIP

Health vil iværksætte initiativer til begrænsning af - men også til bedre håndtering af stress hos medarbejderne

ved at

- * begrænse stress-faktorer
 - forbedre medarbejderservice - herunder selvbetjenings-systemer
 - udvikle den administrative støtte til medarbejderne
- * forbedre stress-håndtering
 - styrke ledergruppens kompetencer inden for stress-håndtering bl.a. ved samarbejder med "Videncenter for Arbejds miljø" - herunder øge kendskabet til stress og stress-signaler/symptomer, identifikation af stress-faktorer samt konkrete tiltag til begrænsning heraf (eksempelvis prioritering af opgaver i forbindelse med øget studenterindtag/undervisningsbelastning)
 - udrulle nyt MUS koncept - herunder inddrage spørgsmål relateret til APV problemerne, hvilket bl.a. giver mulighed for en samlet kvantitativ såvel som kvalitativ opgørelse over problemets omfang
 - forbedre stress-håndtering hos gruppen af unge, åremålsansatte VIP - projektsamarbejde med "Videncenter for Arbejds miljø"
- * indføre mentorordninger for nye medarbejdere samt indførelse af "Forsknings-MUS" for åremålsansatte med henblik på karrierevejledning
- * indføre senior MUS
- * detaljeret analyse af stress-relaterede problemer for PhD studerende - planlagt i en ny stor undersøgelse omkring alle PhD studerende på AU og gennemført som et samarbejde mellem Talentbåndet og AUPA
- * ledelsen går aktivt ind i at skabe et godt økonomisk fundament for forskningstiltag (således at dette ikke blot er et anliggende for den enkelte forsker)

Mobning, chikane og voldelig adfærd

På Health angiver 5% at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for mobning - 4 institutter ligger på 4-5% mens 2 er oppe på 11%. Herudover rapporterer 1-2%, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for sexchikane eller voldelig adfærd (incl trusler) - tallet varierer fra 0 og 2% mellem de enkelte institutter.

For yderligere at belyse problemets omfang og art, blev udsendt supplerende spørgeskemaer (med kommentarfelder), afholdt fokuserede workshops for forskellige medarbejdergrupper, og der opfordredes til at melde til TR, AMR, institutleder eller kollega om tilfælde af mobning. Besvarelsene af de supplerende spørgeskemaer viste, at mobning dækker over en bred vifte af "negative handlingsmønstre" lige fra åbenlyse verbale angreb til "uhøflig adfærd" medarbejderne imellem. I forbindelse med chikane og voldelig adfærd tydede det på, at de episoder der blev nævnt i spørgeskemaundersøgelsen, ikke skyldtes medarbejder men udefrakommende person.

Health' politik er nultolerance over for mobning, chikane og voldelig adfærd

Handleplan

- * umiddelbar aktion - eventuelt med ekstern konsulentbistand, hvor der blev angivet tilfælde af mobning, chikane eller voldelig adfærd*
- * bred udmelding fra ledelsesniveau at mobning, chikane og voldelig adfærd i enhver form er uacceptabel og at fakultets politik er nultolerance*
- * styrke ledelsesgruppens kompetencer omkring mobning og håndtering heraf*
- * udbrede viden om og forståelse af mobning - temadag i samarbejde med "Videncenter for Arbejds miljø"*
- * vurdering af problemets karakter og omfang i relation til nyt MUS koncept*
- * indførelse af kodeks for god opførsel og omgangstone*
- * indførelse af kodeks for omtale af medarbejdere i offentlige medier*

Organisation og ledelse

Blandt Health' medarbejdere er der meget stor forskel på, hvordan ledelsen opleves. Således mener i snit kun ca halvdelen af medarbejderne, at der er en synlig ledelse, der informerer og involverer medarbejderne, og som er lydhør og begrundet de trufne beslutninger. Denne tendens gælder såvel på fakultets- som institutniveau.

Health vil arbejde mod synlig og gennemsigtig ledelse, der klart signalerer planlagte tiltag og udviser lydhørhed overfor medarbejderne

Handleplan:

- * indføre mere effektiv kommunikationsstrategi samt synlighed i beslutningsprocesser - bl a i relation til nyt MUS koncept*
- * udvikle skarpere ledelsesstruktur*

Godkendt i Health FAMU og FSU september 2013