
DIALOG OM RESULTATERNE AF DEN PSYKISKE APV

EVA KARRING
KONST. INSTITUTLEDER
INSTITUT FOR ODONTOLOGI
25.05.2016

PROGRAM

Velkommen: Hvad er formålet med mødet?

Den overordnede proces

Hvordan ser tallene ud?

Dialog om resultaterne

Afrunding: Hvad er de næste skridt?

Tak for i dag

FORMÅL MED DETTE MØDE

- › At igangsætte en proces, som skal resultere i, at vi får et bedre arbejdsmiljø baseret på en åben inddragende dialog med baggrund i APV rapporterne.

OPFØLGNING PÅ APV RAPPORTERNE

PSYKISK APV OPFØLGNING

DET FORTSATTE
ARBEJDSMILJØARBEJDE



12. maj:

- HAMU/HSU møde om fælles temaer

18. maj:

- Ledermøde

19. maj:

- Alle medarbejdere modtager link til APV-rapporterne

Maj-juni:

- Dialogmøder afholdes lokalt
- FAMU/AAMU og FSU/ASU fællesmøde

Oktober:

- FAMU/AAMU og FSU/ASU fællesmøde for at udarbejde handlingsplan
- Deadline for aflevering til HAMU/HSU 31. okt

19. december:

- HAMU/HSU møde om handlingsplaner, herunder de fælles AU temaer

SPECIELLE FORHOLD

APV UNDERSØGELSE PÅ IO



INDSATS PÅ IOOS

APV UNDERSØGELSE PÅ SKT

KONTAKTGRUPPEN:

- LSU SKT repræsentanter
- LSU IO repræsentanter
- LAMU repræsentanter

Formand: David Kraft

PROCESSEN PÅ IO:

25.05.2016:

Medarbejdermøde

Maj-juni 2016:

Dialog i grupper – sektioner, faggrupper m.m.
Mål: Identifikation af fokusområder, gruppen kan identificere sig med og prioritering af disse.

Før 1. juli 2016:

Indrapportering til **Kontaktgruppen**
Kontaktgruppens behandling af indrapporteringer – planlægning og beskrivelse af handleplaner.

Primo september 2016:

Handleplanerne i høring, prioritering, planlægning
Revidering af handleplaner

10.10.2016:

Indrapportering af handleplaner

Ultimo 2016:

Indsatser

DET VI SKAL ARBEJDE MED ER:

RESULTATER VI KAN VÆRE STOLTE AF

RESULTATER VI SKAL DRØFT OG MÅSKE HANDLE PÅ

RESULTATER VI SKAL HANDLE PÅ

VORES APV-RESULTATER

Svarprocent:

<u>HE</u>	<u>IO</u>	<u>OH CARE</u>
67	62	85
(74)	(65)	(89)

TRIVSEL

	AU	HE	INST. FOR ODONTOLOGI
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	87% (80%)	88% (85%)	87% (75%)
Jeg er overordnet tilfreds med mit arbejde (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	89% (85%)	91% (89%)	93% (88%)
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	61% (58%)	66% (64%)	75% (63%)
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	69% (64%)	72% (73%)	74% (64%)

Note: Resultater fra 2012 er angivet i () under resultater for APV 2016

RELATION TIL ARBEJDET

	AU	HE	INST. FOR ODONTOLOGI
Finder du dit arbejde interessant? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	89% (85%)	91% (91%)	93% (86%)
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	79% (72%)	80% (79%)	89% (79%)
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	92% (90%)	93% (93%)	92% (91%)
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	93% (91%)	94% (93%)	94% (95%)
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	84% (79%)	85% (85%)	88% (69%)

RELATION TIL KOLLEGAER

På min arbejdsplads...	AU	HE	INST. FOR ODONTOLOGI
...er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaver ('Aldid'/'Næsten altid' eller 'Ofte')	74% (72%)	76% (75%)	82% (65%)
...er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback ('Aldid'/'Næsten altid' eller 'Ofte')	75% (73%)	78% (73%)	77% (61%)
...er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter ('Aldid'/'Næsten altid' eller 'Ofte')	74% (69%)	72% (68%)	71% (54%)

RELATION TIL KOLLEGAER, FORTSAT

På min arbejdsplads...	AU	HE	INST. FOR ODONTOLOGI
...bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	57% (53%)	62% (56%)	58% (50%)
...er mine kollegaer imødekommende (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	88% (85%)	89% (85%)	86% (78%)
...føler jeg mig som en del af et større socialt fællesskab (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	69% (68%)	68% (71%)	77% (63%)

OPLEVET LEDELSE I HVERDAGEN

Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...	AU	HE	INST. FOR ODONTOLOGI
...anerkender medarbejdernes arbejde (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	72% (71%)	74% (73%)	75% (62%)
...er synlige i dagligdagen (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	68% (63%)	66% (65%)	71% (63%)
...kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	58% (50%)	59% (55%)	71% (63%)
...kan hjælpe mig med faglige problemstillinger (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	67% (61%)	72% (70%)	75% (56%)
...jeg kan trygt henvende mig til (‘Helt enig’ eller ‘Delvist enig’)	80% (77%)	78% (77%)	83% (64%)

ARBEJDSBYRDE, STRESS OG ENSOMHED

	AU	HE	INST. FOR ODONTOLOGI
Sker det, at du føler dig udkørt? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	24% (31%)	20% (26%)	25% (35%)
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	25% (33%)	21% (30%)	25% (31%)
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	11% (17%)	9% (13%)	14% (20%)
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	19% (24%)	14% (17%)	15% (14%)
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? (‘Altid’/‘Næsten altid’ eller ‘Ofte’)	10% (11%)	9% (12%)	9% (19%)

DISKRIMINATION OG CHIKANE

	HE	OH CARE	INST. FOR ODONTOLOGI
Gentagne tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	8%	11%	11%
Mobning (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	2%	2%	4% (11%)
Sexchikane (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	0%	0%	2% (0%)
Trusler om vold og truende adfærd (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	1%	2%	1% (1%)
Fysisk vold (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	0%	0%	1% (0%)

DISKRIMINATION OG CHIKANE

	HE	OH CARE	INST. FOR ODONTOLOGI
Diskrimination pga. din alder (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	1%	2%	1%
Diskrimination pga dit køn (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	2%	0%	1%
Diskrimination pga din religion eller livssyn (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	0%	2%	2%
Diskrimination pga. etnisk baggrund (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	1%	0%	3%
Diskrimination pga. seksuel orientering (været udsat for indenfor de seneste 12 mdr.)	0%	0%	1%

OMRÅDER HVOR DER VIL BLIVE "KØRT" SÆRKØRSEL:

MUS (heltids/deltids kørsler)

Hel-VIP

Hvor er:

- > KOP
- > Sekretariatet

DE 4 FÆLLES AU- OG HEALTH TEMAER

BESLUTTET AF HSU OG HAMU DEN 12. MAJ PÅ BAGGRUND AF APV RAPPORTERNE

1. Forebyggelse af stress
2. God ledelse i dagligdagen
3. Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen
4. God omgangstone

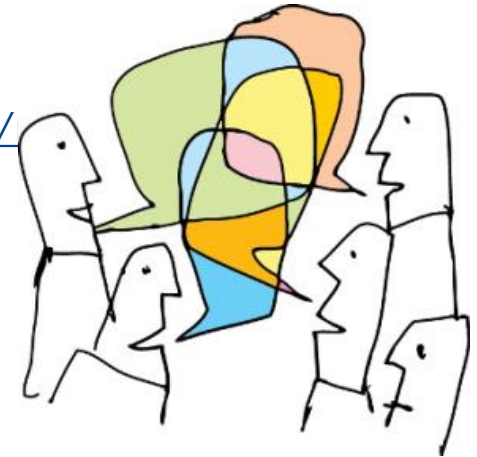
DET VIDERE FORLØB

- ▶ Juni Dialogmøder i grupperne (lederne indkalder)
 - › Der udsendes en plan over lokale dialogmøder
- ▶ 1. juli Kontaktgruppen samler info fra dialogmøder
- ▶ Aug-Sept Handleplan(er) beskrives (**IOOS**)
- ▶ Oktober Deadline for indrapportering af handleplaner
- ▶ Ultimo 2016 Plan for indsatser
- ▶ -- Indsatser + evalueres af disse

DIALOG OM RESULTATERNE/DE VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER

Vejledning /inspiration til den fortsatte proces og dialogen:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/apv/20152016/opfoelgning/>





AARHUS
UNIVERSITET