

# APV HANDLINGSPLAN

Institut/afdeling: ES	Institut for Elektroniske Systemer	<b>Bemærkninger:</b> Denne handlingsplan er udarbejdet på baggrund af APV. APV er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse, som har fundet sted i maj 2024. Medlem af AMiU, Rodrigo Ordoñez har på vegne af udvalget rundset spørgeskemat i SurveyXact. Det er ligeledes Rodrigo Ordoñez, der har bearbejdet data fra spørgeskemaerne og disse er behandlet på AMiU-møde 11.6.2024.
Aktuel version (dato)	11.06.2024	
Udvalgsbehandlet (dato)	11.06.2024	
Indsendt til AMS (dato)	27.06.2024	

**OBS! For vejledning - læs noterne til kolonnerne**

ID	Beskrivelse og risikovurdering			Plan for afhjælpning (indsatsplan)		Plan for opfølgning		
	Problembeskrivelse			Aktuel plan-status	Beskrivelse af handling/aktivitet	Succeskriterier/mål	Beskrivelse af opfølgning	Problem løst?
1	<p><b>Work life balance</b> er det område af de undersøgte, hvor vi ser de største udfordringer. Det drejer sig om følgende spørgsmål:</p> <p>🔗 I often take work home with me and work many hours at home, score 3,1 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I have a good balance between work and my private life, score 3,6 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I do not have time to spend with my family and friends due to my work load, score 2,3 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p> <p>🔗 I find it difficult to plan my vacations due to my work load, score 2,4 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p>			I gang	Når vi onboarder nye kolleger, vil vi lægge vægt på at fortælle om Work Life Balance. Vi vil understrege, at det er vigtigt, at holde fri fra arbejde efter arbejdstid og at man skal sørge at holde ferie, hvor man undlader at arbejde.	Vi har som mål for indsatserne på Work Life Balance, at vi i den kommende Trivselsmåling og APV, får en bedre score end i denne APV.	Vi afholder to årlige onboarding-møder på instituttet. På det næste møde, vil Work Life Balance indgå som et punkt på mødet og det vil det gøre på alle møderne fremover.	Nej
	Vi vil løbende følge resultaterne, og kigge på sygefravær, da dette ofte hænger tæt sammen med udfordringer med Work Life Balance.	Vi er et institut med mange ph.d. og postdoc ansættelser, så der er stor udskiftning blandt disse personalegrupper, hvorfor vi løbende vil have fokus på Work Life Balance problematikken.						
	Vi vil følge op i trivselsmåling og APV.							
	<b>Størrelse</b>	<b>Varighed</b>	<b>Prioritet</b>		<b>Tidsplan for handling/ aktivitet</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Plan for opfølgning</b>	<b>Ansvarlig (init.)</b>
	Mellem	Lang	Mellem		01.08.2024 og fremover	MGC	2 gange om året	MGC

2	<p>Work life balance er det område af de undersøgte, hvor vi ser de største udfordringer. Det drejer sig om følgende spørgsmål:</p> <p>🔗 I often take work home with me and work many hours at home, score 3,1 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I have a good balance between work and my private life, score 3,6 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I do not have time to spend with my family and friends due to my work load, score 2,3 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p> <p>🔗 I find it difficult to plan my vacations due to my work load, score 2,4 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p>			I gang	<p>Vi opfordrer via ledere til at fremme en kultur, hvor vi ikke sender mails ud over almindelig arbejdstid. Ligeledes skal lederne tilse, at møder planlægges inden for normal arbejdstid.</p>	<p>Vi har som mål for indsatserne på Work Life Balance, at vi i den kommende Trivselsmåling og APV, får en bedre score end i denne APV.</p> <p>Vi vil løbende følge resultaterne, og kigge på sygefravær, da dette ofte hænger tæt sammen med udfordringer med Work Life Balance.</p>	<p>På et kommende ledergruppemøde+ (efter sommerferien) vil vi invitere ekstern oplægsholder, som skal gøre os klogere på Work Life Balance, så vi bliver i stand til bedre at forstå vores rolle som ledere i forhold til at skabe en sund arbejdskultur, som tilgodeser Work Life Balance for alle ansatte.</p> <p>Vi vil følge op i trivselsmåling og APV.</p>	Nej	
	<b>Størrelse</b>	<b>Varighed</b>	<b>Prioritet</b>		<b>Tidsplan for handling/ aktivitet</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan for opfølgning</b>		<b>Ansvarlig (init.)</b>
	Mellem	Lang	Mellem		Løbende	Alle ledere	Løbende		MGC
3	<p>Work life balance er det område af de undersøgte, hvor vi ser de største udfordringer. Det drejer sig om følgende spørgsmål:</p> <p>🔗 I often take work home with me and work many hours at home, score 3,1 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I have a good balance between work and my private life, score 3,6 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I do not have time to spend with my family and friends due to my work load, score 2,3 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p> <p>🔗 I find it difficult to plan my vacations due to my work load, score 2,4 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p>			I gang	<p>På et kommende ledergruppemøde+ (efter sommerferien) vil vi invitere ekstern oplægsholder, som skal gøre os klogere på Work Life Balance, så vi bliver i stand til bedre at forstå vores rolle som ledere i forhold til at skabe en sund arbejdskultur, som tilgodeser Work Life Balance for alle ansatte.</p> <p>Vi vil herefter arbejde med emnet i følgende fora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ES ledergruppe</li> <li>- ES forskergruppeledere</li> <li>- Karriererplanlægning for yngre forskere (Young Researchers Event)</li> </ul>	<p>Vi har som mål for indsatserne på Work Life Balance, at vi i den kommende Trivselsmåling og APV, får en bedre score end i denne APV.</p> <p>Vi vil løbende følge resultaterne, og kigge på sygefravær, da dette ofte hænger tæt sammen med udfordringer med Work Life Balance.</p>	<p>Vi følger i sygefraværstatistikken, trivselsmålingen og den kommende APV.</p>	Nej	
	<b>Størrelse</b>	<b>Varighed</b>	<b>Prioritet</b>		<b>Tidsplan for handling/ aktivitet</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan for opfølgning</b>		<b>Ansvarlig (init.)</b>
	Mellem	Lang	Mellem		Løbende	Alle ledere	Løbende		MGC

Størrelse	Varighed	Prioritet		Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan for opfølgning	Ansvarlig (init.)
Mellem	Lang	Mellem		September 2024	Instituttleder	1.8.2024 - 31.5.2026	MGC
4	<p>Work life balance er det område af de undersøgte, hvor vi ser de største udfordringer. Det drejer sig om følgende spørgsmål:</p> <p>🔗 I often take work home with me and work many hours at home, score 3,1 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I have a good balance between work and my private life, score 3,6 ud af 5</p> <p>🔗 I feel that I do not have time to spend with my family and friends due to my work load, score 2,3 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p> <p>🔗 I find it difficult to plan my vacations due to my work load, score 2,4 ud af 5 (her er det bedst at have et lavt tal)</p>		Ikke startet	<p>Vi vil på baggrund af erfaringerne fra oplægget udarbejde en form for Code of Conduct for god Work Life Balance, som alle instituttets ansatte skal præsenteres for og altså ud og "virke" i det daglige arbejde.</p> <p>Dette vil vi informere om på online informationsmøder og informationsevents for nye ansatte</p>	<p>Vi har som mål for indsatserne på Work Life Balance, at vi i den kommende Trivselsmåling og APV, får en bedre score end i denne APV.</p> <p>Vi vil løbende følge resultaterne, og kigge på sygefravær, da dette ofte hænger tæt sammen med udfordringer med Work Life Balance.</p>	<p>Vi udformer 'Code of Conduct for Work Life Balance', som via ledere og arbejdsmiljørepræsentanter skal ud og leve i alle miljøerne på instituttet.</p> <p>Vi vil følge op i trivselsmåling og APV.</p>	Nej
	Størrelse	Varighed		Prioritet	Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	
Mellem	Lang	Mellem		Efteråret 2024	Instituttleder	31.12.2024	MGC
5	<p><b>Krænkende adfærd</b></p> <p>Vi har i vores APV tre besvarelser, som går på, at man har oplevet krænkende adfærd. Én person ønsker at blive kontaktet omkring det, mens de øvrige to ikke ønsker kontakt.</p>		I gang	<p>Arbejdsmiljørepræsentanten kontakter den respondent, som har bedt om kontakt. Sammen beslutter de, om vi involverer relevant leder. Der skal evt. også tages kontakt til krænker.</p>	<p>Målet er, at vi omgående får stoppet krænkelserne, hvis de fortsat finder sted.</p>	<p>Vi forventer, at der ikke er brug for opfølgning, men opfordrer den krænkede medarbejder til at kontakte sin AMR, SU repræsentant, leder eller anden person, såfremt det sker igen.</p> <p>Vi vil følge op i trivselsmåling og APV.</p>	Vides ikke
	Størrelse	Varighed		Prioritet	Tidsplan for handling/ aktivitet	Ansvarlig	
Lille	Kort	Høj		Straks	Instituttleder	Ingen, men hvis det sker igen skal der følges op straks	MGC

6	<b>Krænkende adfærd</b> Der er mange, som svarer, at de ikke ved, hvor man kan rette henvendelse, hvis man selv eller en kollega oplever krænkende adfærd.		Ikke startet	Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter tager problematikken omkring krænkelser med på sektionsmøder og fortæller om, hvem man kan henvende sig til, hvis man oplever krænkende adfærd. Vi vil undersøge, om der findes pictogrammer og kampagner, vi kan anvende i forbindelse med oplysning til medarbejderne.	Vores mål omkring krænkende adfærd er, at det ikke finder sted på vores arbejdsplads.	Vi vil følge op i trivselsmåling og APV.	Nej	
	<b>Størrelse</b>	<b>Varighed</b>		<b>Prioritet</b>	<b>Tidsplan for handling/ aktivitet</b>	<b>Ansvarlig</b>		<b>Tidsplan for opfølgning</b>
	Mellem	Lang		Høj	Efteråret 2024	Instituttleder	Kontinuerligt, da vi hele tiden har stor udskiftning af medarbejdere.	