

Opfølgning i LSU på psykisk APV i BIOS

Der blev i alt oprettet **24 handleplaner** efter den ordinære APV, hvoraf 3 af dem er stadig åbne. 4 af de lukkede er fælles for Biologi/Bioscience (som var samme institut i 2019).

Roskilde har **11 handleplaner**, alle er lukket.

Kalø har **2 handleplaner**, den ene afsluttet, den anden aktiv med en forventet afrunding 30. juni 2021.

Silkeborg har **7 handleplaner**, 5 af dem er lukket, 2 er stadig åbne, forventes afsluttet (rettidigt) inden udgangen af 2021.

Dette er opdateret i handleplanmodulet for APV og behandles i AMO/LAMU-regi.

De handleplaner, der stadig er åbne, er 3 psykiske. Ud over at de er forsinket pga. corona-nedlukningerne, så er de psykiske også de vanskeligste at afslutte. Handlingerne til dem involverer ofte et forløb eller en eller flere møder/workshops, som skal sikre, at der er fælles forståelse omkring problemet og dets løsning samt en varig adfærd ændring.

Institut for Bioscience afholdt desuden i februar 2021 en spot-APV som følge af de væsentligt ændrede arbejdsvilkår efter nedlukningerne.

Overordnede resultater af spotmåling:

Generelt var medarbejderne fortsat tilfredse med og engagerede i deres arbejde, og overordnet set viste rapporterne ikke de store udfordringer. Der var dog mange, der angav, at de i mindre grad trives med de ændringer, som hjemmearbejdet har medført og i mindre grad er lykket med at tilpasse varer og rutiner til den nye arbejdsform. Ved en sammenligning af den nye spotmåling med den sidste APV fra 2019 var største afvigelse, at folk var mere og mere udfordrede på at skille arbejdsliv og privatlivet. Behov for udstyr til hjemmearbejdspladsen afhjælpes løbende. Der er ikke igangsat handleplaner efter spotmålingen.

Udfordringerne ved helt/delvist hjemmearbejde samt fremmøde til kritisk arbejde adresseres løbende på tjenestesteds- og sektionsmøder samt i AMO og LSU.

LSU lavede på baggrund af nogle af disse trivselsdiskussioner under corona opsamlingen ”Gode råd og ideer til corona-tiden”, som ligger på vores intranet. Mange af de konkrete råd og eksempler kommer fra gode tiltag i enkelte teams/sektioner/tjenestesteder, andre er nogen, der havde god effekt andre steder, og målet var at videndele om sådanne gode tiltag, så alle kan komme bedst muligt gennem denne periode.

I LSU skal der desuden behandles et sæt værdier, der skal understøtte, at vi får den gode arbejdsplads tilbage efter corona. Dette skal ske på baggrund af al den læring – både positiv og negativ, der har været fra det sidste år.