

APV CASES

Indhold

Case 1 - seksuel chikane	1
Case 2 - seksuel chikane	1
Case 3 - mobning	1
Case 4 - mobning	1
Case 5 - arbejdsbyrde	2
Case 6 - samarbejde	2
Case 7 - omgangstone	2

Casene er eksempler på typer af udfordringer, den psykiske del af APV'en kan vise. I det følgende kan man finde inspiration til handle - og løsningsmuligheder.

Case 1 - seksuel chikane

Ved udfyldelsen af spørgeskemaet vedrørende psykisk arbejdsmiljø bliver en kvindelig ansat endnu engang mindet om, at hun inden for det sidste år har været udsat for seksuel chikane. Hun afkrydser på spørgeskemaet, at hun har været udsat for seksuel chikane, men beslutter sig ydermere for at anmelde sagen og indgiver en klage over sin kollega til lederen. Hvad bør gøres? Af hvem?

Case 2 - seksuel chikane

Ved udfyldelsen af spørgeskemaet vedrørende psykisk arbejdsmiljø bliver en kvindelig ansat endnu engang mindet om, at hun inden for det sidste år har været udsat for grov sexchikane. Hun tilkendegiver på spørgeskemaet, at dette har været tilfældet, men foretager sig ikke videre. Af rapporterne fremgår det nu, at der i enheden er 1-3 anonymiserede tilfælde af oplevet seksuel chikane. Hvad bør gøres? Af hvem?

Find inspiration til at arbejde med chikane her.

Case 3 - mobning

På et institut svarer 5 % af VIP'erne og 8 % af TAP'erne, at de inden for de sidste 12 mdr. har været udsat for mobning. Hvad bør gøres? Af hvem?

Case 4 - mobning

Af resultaterne fra et vicedirektørområde fremgår det, at 1-3 medarbejdere inden for de sidste 12 mdr. har været udsat for mobning. Vicedirektøren og arbejdsmiljøorganisationen vil gerne

indkredse problemet og identificere, hvem de 1-3 medarbejdere, men da dette ikke kan lade sig gøre i henhold til kravet om anonymitet, kan der ikke udleveres yderligere data, som kan hjælpe med at indkredse problemet. Hvad bør gøres? Af hvem?

Find inspiration til at arbejde med mobning og krænkende adfærd.

Case 5 - arbejdsbyrde

I et VD-område viser resultaterne, at 25 % af medarbejderne føler sig udkørte, og at 10 % af medarbejderne føler arbejdet giver stærke stresssymptomer. Vicedirektøren er overrasket over dette, da han selv er inde over prioriteringen af arbejdsopgaver især i perioder med stor travlhed. Vicedirektøren er i tvivl om, hvor og hvordan han skal sætte ind. Hvad bør gøres? Af hvem?

Find inspiration til at arbejde med stress.

Case 6 - samarbejde

På et institut erklærer 65% af VIP'erne, at der er et godt samarbejde i enheden. På samme institut er kun 35% af Ph.d'erne af samme opfattelse. Hvad bør gøres? Af hvem?

Find inspiration til at arbejde med samarbejde.

Case 7 - omgangstone

På et institut tilkendegiver 60 procent af VIP'erne, at de har været udsat for grov eller nedladende tale. Hvad bør gøres? Af hvem?

Find inspiration til at arbejde med omgangstone og anerkendelse.