

Fælles CED-handleplan på APV 2025

Baggrund og proces

På baggrund af afdelingsvise drøftelser om CED's APV for 2025 blev APV'en behandlet i LSU-LAMU før sommerferien med henblik på en fælles CED-drøftelse. På baggrund af afdelingernes inputs og en fælles læsning i LSU-LAMU blev der identificeret 5 hovedtemaer i rapporten, der efterfølgende skulle diskuteres, beriges og prioriteres på et fælles CED møde d. 1. september. De 5 – og delvis overlappende – hovedtemaer var:

- Tryghed i job
- Karriereudviklingen og stress
- Diskrimination og grov tale
- Samarbejde
- MUS-samtaler

De prioriterede områder og hovedtemaer

Det er væsentligt, at APV-handleplanen ikke fokuserer på for mange hovedtemaer af den simple grund, at det vil gøre APV-handleplanen for omfattende og dermed urealistisk at gennemføre. Derfor er det essentielt at fokusere på de hovedtemaer, der har størst betydning for medarbejderne i CED. Denne prioritering blev foretaget d. 1. september og viste tydeligt, at de to vigtigste hovedtemaer at arbejde videre med var "krænkende adfærd" – i form af grov, stødende eller nedladende tale samt "samarbejde". Herudover var et af resultaterne også, at der ønskes et fokus på "sproglig eksklusion" og "MUS-samtaler".

Som følge af, at APV-handleplanen skal være realistisk at indfri, har indeværende APV-handleplan valgt at fokusere på de tre første hovedtemaer og opfordrer til, at MUS-samtale temaet behandles lokalt i de enkelte afdelinger.

Hovedtema fra APV	Beskrivelse og omfang	Handlinger/indsatser	Status og tidshorisont	Ansvarlig
Krænkende adfærd	Overordnet set er omgangstonen behagelig og respektfuld i CED, idet vi scorer 4,7 på en skala, hvor 5 er helt enig. Der er ingen indikation på mobning, sexisme, vold eller trusler herom i APV'en resultater, men 16% ud af 58 besvarelser har dog oplevet grov, stødende eller nedladende tale en enkelt gang. Den grove tiltale fordeler sig på personer i egen enhed (22%), personer fra andre dele af organisationen (33%) og leder (56 %). Dermed giver det mening at arbejde at minimere og håndtere grov og nedladende tiltale, der både kan være internt i CED og eksternt, fx fra kursister	Udarbejdelse af et kort, men forpligtende værdisæt for dialogerne internt i CED.	<u>Status:</u> LSU-LAMU designer processen feb. 2026. <u>Tidshorisont:</u> Primo april. 2026	LSU-LAMU med godkendelse i CL
		Der findes og bookes en ekstern konsulent, der kan holde et oplæg i CED og facilitere en dialog om konflikthåndtering og ikke mindst præsentere redskaber til håndteringen af dette – både internt og eksternt.	<u>Status:</u> AMG afdækker mulige konsulenter med henblik på workshop i marts 2026. <u>Tidshorisont:</u> Ultimo marts 2026	AMG

	eller i supportsituationer. På workshoppen blev der konkret foreslået udvikling af en <i>code of conduct</i> samt rollespil, der kan give redskaber til at arbejde proaktivt og reaktivt med grov tiltale. Dette hovedtema blev prioritet 1 på CED-workshoppen.	Der udvikles en procesbeskrivelse, der kan være handlingsramme for, hvad man kan gøre, hvis man oplever diskrimination og grov tale – både internt og eksternt. Procesbeskrivelsen placeres på CED's medarbejderside på linje med CED's stresspolitik.		LSU-LAMU med godkendelse i CL
Samarbejde	Hovedtemaet om samarbejde rummer flere mulige udfordringer. Nogle af udfordringerne går på: - Manglende tydelighed af, hvad der kan forventes af afdelingerne i forhold til samarbejdsrelationer i CED, herunder processer for "clearing" af samarbejdsetablering. - Manglende transparent organisatorisk, strategisk ophæng/ramme/struktur for afdelingernes samarbejde om konkrete indsatser og projekter, som med fordel kan gå på tværs af afdelingerne.	Øget tværgående transparens og synlighed for projekter og indsatser i CED via udarbejdelse af CL's nye board, der har fokus på inputs, output og impact for centrale udviklings- og driftsområder i CED.	<u>Status:</u> CL er ved at udvikle de nye boards. Medarbejderinddragelse på afdelingsmøder <u>Tidshorisont:</u> Medio februar	CL
	- Styrkelse af den løbende opfølgning på strategien, milepæle og indsatsområder, for at alle (nytilkomne såvel som mere etablerede medarbejdere) er informerede. - Manglende tydelighed af, hvilke typer af internt samarbejde i CED, der er	Der udarbejdes en intern oversigt i CED, der kan synliggøre, hvad de forskellige afdelinger i CED kan tilbyde de andre i forhold til sparring og samarbejde, herunder processer for ledelsesopbakning. Oversigten placeres på CED's medarbejderside.	<u>Status:</u> Under koordinering <u>Tidshorisont:</u> Februar 2026	CL med input fra afdelinger. Det anbefales at bruge afdelingsmøderne i februar 2026 til dette arbejde.

	"tilladt" og i hvilken grad, at samarbejde tilskyndes. Dette hovedtema blev prioritet 2 på CED-workshoppen.	Der igangsættes et opklaringsarbejde i de enkelte afdelinger, hvor man drøfter, om der derudover er mangler, for at hver enkelt afdeling kan etablere de nødvendige samarbejder med de andre afdelinger.		FC
Sproglig inklusion/eksklusion	CED er en organisation, hvor der er kolleger, som ikke taler eller forstår dansk endnu. Det kan skabe sproglig eksklusion, fx ved fælles CED-arrangementer. Det forholder sig dog også sådan, at der er kolleger, der ikke er trygge i, at engelsk er sproget, der tales ved fælles CED-arrangementer. Dermed er udfordringen at balancere en catch 22-situation, hvor en sproglig inklusion af nogle kollegaer kan føre til eksklusion af andre.	Der udarbejdes en sprogpolitik for CED, der skal sikre sproglig balance og mest mulig inklusion. Sprogpolitikken placeres på CED's medarbejderside. Der arbejdes herefter afdelingsvis med en udmøntning af den fælles sprogpolitik.	<u>Status:</u> OBS: AU nedsætter et udvalg m.h.p. på en fælles sprogpolitik – vi afventer udspil om det <u>Tidshorisont:</u> 2027	AMM