

Dato: 22. juni 2021

J.nr.:

Behandlet/Godkendt af: Arbejdsmiljøudvalget pr mail 1.7.2021

Handlingsplan på baggrund af gennemført APV 2020/2021

APV/trivselsundersøgelsen blev gennemført blandt alle fastansatte i efteråret 2020 med en svarprocent på 68 %, hvilket vurderes som meget tilfredsstillende. Den er behandlet i AMU, SU og ligeledes drøftet på alle relevante afdelingsmøder i efteråret 2020 og foråret 2021. Resultaterne af drøftelserne samles i en fælles handlingsplan – til endelig godkendelse af AMU september 2021.

APV 2020/2021

Der er udarbejdet følgende rapporter:

- DJM total
- DJM Aarhus (fysisk arbejdsmiljø)
- DJM Aalborg (fysisk arbejdsmiljø)
- Klassisk afdeling (Roberts studielederområde)
- Rytmisk afdeling i Aarhus (Martins studielederområde)
- Aalborg afdeling (Esbens studielederområde)
- Administration/IT (Marias afdeling)
- Lyd/produktion (Vibes afdeling)
- Rektors område
- Skabende uddannelser – her har der desværre ikke været nok besvarelser, til at der kunne udarbejdes en rapport.

APV – vi har en svarprocent på 68%, hvilket er tilfredsstillende og der er generelt et meget flot resultat – ligeledes set i lyset af et særligt år præget af COVID 19.

Opsummering af centrale områder:

Motivation og engagement

DJMs ansatte er meget motiverede og engagerede. Det har også haft stor betydning i forhold til den generelle håndtering af Corona og efterlevelse af retningslinjerne.

Trivsel og jobtilfredshed

Tallene er stort set uændrede i forhold til 2017. De fleste er tilfredse med deres arbejde.

Særlige spørgsmål pga. Covid 19

Generelt har alle ansatte været trygge ved at gå på arbejde i Covid19-perioden. Generelt er folk trygge og tilfredse med håndteringen af Covid19. De gode erfaringer med ZOOM er vigtige at bibeholde, da det giver større mødedeltagelse ved eks. lærermøderne og bedre Campus-balance ved øvrige møder i råd, nævn og andre organer,

Jobindhold og organisering

Positiv fremgang på næsten alle spørgsmål. Det var et tema som blev drøftet ved APV'en i 2017.

Det er fortsat et område vi skal prioritere og drøfte i de lokale fora.

Indflydelse og tryghed i ansættelsen

Lidt bedre resultat end i 2017.

Der skal måske være fokus på indflydelse på forandringer på arbejdspladsen.

Generelt er der flere som følger sig trygge i ansættelsen. Det kan have haft indflydelse, at omprioriteringsbidraget er fjernet.

Ledelse

Her er tallene faldet lidt. Det er et område vi skal have fokus på. Siden APV'en 2017 har vi fået 2 nye studieledere.

Samarbejde

Her handler det primært om kolleger. Tallene ligger meget fint. Vedr. spørgsmål 12.4 (bliver konflikter løst på en retfærdig måde) er det noget vi skal kigge på i delrapporterne.

Udviklingsmuligheder

Der kan være behov for en lokal indsats. Studielederne har fået eget pulje til uddeling af efteruddannelsesmidler. Det gør, at underviserne får hurtigere svar og der kan agere hurtigere, fortsat et indsatsområde med at formidle muligheder for kompetenceudvikling

Krænkende adfærd

Kun få tilfælde af mobning. Forekommer at de studerende mobber underviserne.

Ingen trusler om vold, fysisk vold, uønsket seksuel opmærksomhed eller anden krænkende adfærd.

Sygefravær

Stort set samme resultat som sidst.

Fysisk arbejdsmiljø

Lidt tilbagegang på enkelte områder.

Vi har gang i udskiftning af kopimaskiner og printere.

Fysisk arbejdsmiljø i undervisningssituationen

Svag tilbagegang sandsynligvis pga. Covid19

Mening i arbejdet

Her skal vi ligge højt pga. det arbejde vi udfører, da det er meget værdibåret.

Krav i arbejdet

Det er vores hovedfokuspunkt.

Vi skal i de forskellige afdelinger arbejde med punkterne under "krav i arbejdet".

Forslag til initiativer er:

- Vi skal se på, om vi kan håndtere spidsbelastning i administrationen vha. f.eks. studentermedhjælpere.
- Det vil være formålstjenstlig at se på undervisernes samlede arbejdsbillede med opgaver uden for konservatoriet samt deres tilrettelæggelse af deres undervisning. Vi har mange deltidsansættelser, så belastningen kan komme mange steder fra
- Arbejde med at nedbringe lange underviserdage, da vi har pendler underviserne, der risikerer meget lange dage, hvilket ikke er hensigtsmæssigt for hverken underviseren eller den studerende.
- I planlægningen skal der ses på, om undervisningen skal spredes ud over flere dage og uger.
- Afdelingsvis kan der tages initiativer, der er tilpasse de aktuelle udfordringer. Vigtigt at få sat tema om krav i arbejdet på afdelingsmøder i 2021 og 2022 inden næste APV.
- Etablering af "fordybelseskontor" for de medarbejder, der ikke har mulighed for at trække sig tilbage. I Aarhus er eventkontor ledigt fra juli.
- Øget fokus på anvendelse af "hjemmearbejdsdage" til fordybelse og/eller bedre "work/life" balance.

22062021