

Oprettet: 171129
Senest rev.: 171129
J.nr.: 17/00018
Behandlet / godkendt af: Samarbejdsudvalget 171208

Handlingsplan på baggrund af APV/trivselsmåling foråret 2017

APV/trivselsundersøgelsen blev gennemført i foråret 2017 – og behandlet i AMU, SU og ligeledes drøftet på alle relevante afdelingsmøder i forsommer og efteråret 2017. Resultaterne af drøftelserne samles i en fælles handlingsplan – til endelig godkendelse af SU/AMU december 2017

APV-undersøgelse – kort opsummering

Den samlede svarprocent er på 69 % mod 54 % i 2014 og 68 % i 2011.

Medarbejdertrivselsindekset (som er et samlet tal for, hvor tilfredse og engagerede medarbejderne er) ligger på 5,7 mod 4,9 i 2014 og 5,0 i 2011. Det hele er målt på en skala fra 1-7, hvor 1 er det dårligste og 7 er i top. Fra 5 og op betragtes det som godt. Alt i alt en meget tilfredsstillende APV, som viser, at det generelt går bedre både med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Dette betyder, at der ikke er påkrævet en hurtig indsats, men grundige drøftelser i alle relevante afdelinger (Ledelsen, adm./IT, produktion og lyd, samt de studieledernes områder.)

Der er udarbejdet en effektanalyse, der afdækker sammenhængen mellem medarbejdernes motivation og engagement indenfor hvert emneområde (jobindhold, indflydelse, ledelse, samarbejder osv.). Denne analyse munder ud i et prioriteringskort, der peger på, hvilke områder det vil give størst effekt at sætte ind overfor. AMU og SU udvalgte flg hovedtemaer: **krav i arbejdet, temaet vedr. indflydelse samt de få udfordringer, der er vedr. mobning.** Temaer skal være obmærksomhedspunkter for alle medarbejdere.

Udvalgte temaer i handlingsplanen:

Jobindhold og organisering (score 4,8-6,1)

Der er et fælles indsatsområde, der omhandler hvorledes man forbedrer tilbagemeldingen på kvaliteten på arbejdet.

Vi skal kigge på, hvordan vi kan styrke **en feedback-kultur**, og ser på andre måder, hvor man kan få en tilbagemelding på kvaliteten af sit arbejde, end bare "intet nyt er godt nyt". Ligeledes kan vi arbejde med, at give en feedback til kollegaer og fejre vore succeser. Dette vedrører samtlige medarbejdergrupper

I produktionen savner man ofte tilbagemeldinger i forhold til arbejdsindsatsen ved f.eks. arrangementer, ek-samensafvikling osv. De vil gerne skabe et forum omkring tilbagemeldingerne.

Indflydelse (score 4,7-6,5)

Det kan have betydning, at vi er en politisk styret arbejdsplads. Det kan indskrænke vores muligheder for ind-flydelse på forandringerne på arbejdspladsen.

Vi skal styrke formidlingen af de faktorer, der kan få betydning for DJM som institution, dette kan ske til Sumøder, K-rådsmøder, i Rektors blog og via sociale medier Ligeledes skal vi styrke dialogen via lokale afdelingsmøder.

Ledelse (score 5,5-6,4)

Medarbejderne har opfattelsen, at ledelsen har tillid til medarbejderne, samt at nærmeste leder er god til at organisere arbejdet. Det er en høj score, taget i betragtning de ændringer vi har været igennem det seneste år. Det er dog fint, at ledelsen fortsat arbejder på at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere har tillid og respekt for hinanden.

Samarbejde (score 5,8-6,2)

Høj score over hele linjen. Meget positivt.

Udviklingsmuligheder (score 4,7-6,2)

Medarbejderne oplever, at der er gode muligheder for at bruge sine evner og færdigheder i arbejdet. Ikke alle oplever at de har gode efter- og videreuddannelsesmuligheder. Vores budget tillader ikke de store muligheder for efteruddannelse, men der er, trods det, almen tilfredshed.

Vi skal synliggøre mulighederne for at tage mindre kurser og andre former for kompetenceudvikling. Dette bliver indarbejdet i MUS/GRUS – samt i budgetterne, således at der er kort fra samtale til handling.

Mening i arbejdet (score 6,1-6,2)

Vi scorer højt på mening i arbejdet – ingen initiativer nødvendige

Krav i arbejdet (score 3,3-4,5)

Her scorer vi generelt lavt. Medarbejderne oplever, at de skal overskue mange ting, arbejde meget og meget hurtigt.

Det har dog ingen sammenhæng med motivation og engagement.

Dette skal fortløbende drøftes på MUS, og medarbejdermøder, om der er noget vi kan ændre for at forbedre forholdene. I forlængelse af det vil studielederne fremoverspørge ind til arbejdsbelastningen og mulighederne for at løse udfordringerne.

Underviserne har også opgaver uden for konservatoriet. Nogen gange kan der være tryk på begge steder, hvilket kan forvrænge billedet af, hvor store krav DJM stiller.

Aalborg har i det seneste år spredt undervisningen ud over flere uger. Det har gjort det lettere at tilrettelægge konferencer m.v. Næste undervisningsår skal undervisningen spredes ud over endnu flere uger, og dette skal der ligeledes arbejdes med i Aarhus.

I forbindelse med afskedigelserne på TAP-området er en del arbejdsopgaver blevet omfordelt. TAP'erne indgår i flere teams omkring de forskellige opgaver, og kan lappe over og hjælpe hinanden i spidsbelastninger. Arbejdsområder og opgaver udvikler sig hele tiden. Det er derfor vigtigt, at man jævnligt kigger på om ens opgaver fortsat er nødvendige. Spørge sig selv: Hvem laver vi det for, og skal vi fortsætte med det.

Ledergruppen oplever, at de skal arbejde hurtigt. Vigtigt at have fokus på uddelegering af arbejdsopgaver.

Krænkende adfærd/mobning

Det er noget vi skal være opmærksomme på.

Der er heldigvis meget få som oplever mobning og hyppigheden er meget begrænset. Det blev foreslået at skrive i APV-skemaet næste gang, at hvis man oplever mobning, så skal man rette henvendelse til en kollega, ledelsen eller TR, så de kan gøre noget ved det.

AMU vil gerne opfordre til at man går til sin leder, TR eller anden kontaktperson, hvis man oplever krænkende adfærd/mobning.

Sygefravær (score 6,6-6,7)

Vi har ikke forhold i det psykiske og fysiske arbejdsmiljø som har betydning for sygefraværet.

Fysiske arbejdsmiljø (score 4,6-6,1)

Det fysiske arbejdsmiljø scorer lidt højere i Aalborg end i Aarhus. Men stadig flotte tal.

I Aarhus er der stadig problemer med ventilationen og temperaturen. Vigtigt at folk henvender sig til teknik og service, så de har mulighed for at gøre noget ved det.

Det har taget tid at komme på plads i Aalborg mht. lys, ventilation. Det er nu godt på plads. Flot resultat, vi kan være stolte af. Her er der en fortsat opfordring til folk, at kontakte dem som kan gøre noget ved problemerne – som f.eks. manglende tuscher i lokalerne. Der er ingen grund til at vente til den næste APV om 3 år.

Der blev stillet forslag om, at vi skal have et genopfriskningskursus i brug af hjertestarter/livredning.

Alle fastansatte har nu adgang til vareelevatoren i Musikkens Hus, så det ikke er nødvendigt at få fat i Musikkens Hus' personale for f.eks. at få en ambulancebåre op på +4.