

Aarhus HF & VUC

MTU/APV 2019



Skolerapport
AVU delrapport
Service delrapport
HF delrapport

Indholdsfortegnelse

1. I Denne rapport og det videre arbejde
2. Meget kort om MTU/APV 2019
3. Opsummering og konklusion af resultat for AVU-afdelingen
4. Resultat - de syv fokusområder fra workshops
5. Resultat - spørgeskema
6. Appendiks
 - MTU/APV 2019: En beskrivelse

1. I denne rapport og det videre arbejde

Denne rapport er udarbejdet på baggrund af resultater fra workshops i AVU-afdelingen og AVU medarbejdernes besvarelser af APV-spørgeskemaet.

Rapporten samler det der i de enkelte workshops er identificeret til at påvirke trivlsen positivt, det der er identificeret til at påvirke trivlsen negativt samt de ideer der er genereret til at forbedre de forhold der påvirker negativt. Rapporten afspejler det generelle billede inden for de områder der er behandlet i MTU/APV 2019.

Det er herefter op til de relevante dele af skolens samarbejdsorganisation (SU, afdelingsudvalg samt AMU) at arbejde videre med resultaterne og følge op inden for de områder hvor der er behov for handling, herunder drøfte prioritering af de ressourcer der er tilgængelige. Det er SU som har det overordnede ansvar for at koordinere den videre proces. Vi kan ikke forvente, at alle forhold kan løses, bl.a. på grund af centrale regler men også grundet økonomiske begrænsninger, hvorfor det er afgørende, at samarbejdsorganisationen, ledelse og medarbejdere sammen drøfter hvor der skal og kan prioriteres ressourcer og økonomi for at igangsætte de vigtigste handlinger, der kan fastholde positive forhold og ændre/udvikle/tilpasse de forhold, der påvirker trivlsen negativt.

Den konkrete opfølgning på forhold der vedrører AVU-afdelingen sker i afdelingsudvalget.

Der oprettes et område på skolens intra hvor handlinger på de enkelte forhold samt status og resultat af handlingerne løbende opdateres og vil kunne følges på afdelings- og skoleniveau i hele perioden frem til næste MTU/APV.

2. Meget kort om MTU/APV 2019

Formålet med MTU/APV 2019 er, at identificere hvad der fungerer godt og hvad der kan forbedres i forhold til trivsel og tilfredshed på Aarhus HF & VUC, samt udarbejde og prioritere konkrete forslag til forbedring. Dette for at skabe høj grad af trivsel og tilfredshed, så der sikres de bedst mulige vilkår for arbejdets udførelse og for at få skabt den bedst mulige undervisning for skolens kursister.

MTU/APV er gennemført med afholdelse af workshops samt besvarelse af et APV-relateret spørgeskema. Alle skolens medarbejdere har haft mulighed for at deltage i workshops og har tillige haft mulighed for at besvare spørgeskemaet. Deltagelsen i workshops har været ca. 90% og den samlede svarprocent i spørgeskemaet er været 88,9% i AVU-afdelingen.

Se appendiks i afsnit 6 for en nærmere beskrivelse af hele MTU/APV 2019 processen på Aarhus HF & VUC.

3. Opsummering og konklusion af resultat for AVU-afdelingen

Nedenfor er uddraget opsummering af det samlede indtryk efter gennemførelse af MTU/APV 2019.

Det der overordnet påvirker trivslen positivt er:

- God stemning
- Forholdet til kursister
- Godt samarbejde
- Lydhørhed fra ledelse
- Tillid

Det der overordnet påvirker trivslen negativt er:

- Problemer med IT
- Skæv arbejdsbelastning
- For lidt tid til samarbejde
- Nye opgaver med korte frister samt mange opgaver på samme tid
- Manglende synlighed og gennemsigtighed i planlægningen af arbejdsliv
- Kursisternes IT niveau ved skolestart

Konklusion

Samlet set vurderes trivslen til generelt at være god i AVU-afdelingen. Men på trods af en generelt set god trivsel, er der væsentlige forhold med stor betydning for trivslen som kan forbedres og medvirke til at understøtte en positiv trivsel i hverdagen.

Rapporten nedenfor peger på flere forhold, som understøtter en høj trivsel. Vigtigt eksempel er velfungerende IT uden længerevarende og/eller tilbagevendende problemer, tid til samarbejde og involvering af lærerne i planlægningen.

4. Resultat i AVU-afdelingen - de syv fokusområder fra workshops

Alle workshops er gennemført ud fra det samme koncept med samme indhold på tværs af afdelinger og workshops. Dermed kan identifikation af positive og negative forhold for trivslen samt ideer til forbedring, sammenholdes på tværs af alle skolens afdelinger i én samlet skolerapport. Nedenfor er der en opsummering af hvilke forhold der er peget på inden for de syv fokusområder:

Kontakt med kursister, samarbejde med kolleger, samarbejde med afdelingens ledelse, samarbejde på tværs, digitalisering, kvalitet i arbejdet, andre forhold der påvirker dig.

Fokusområde 1: Kontakt med kursister

Hvad, i forhold til din kontakt med kursisterne, påvirker din trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • Når kursisterne flytter sig • Det er, når kursisterne virker engagerede og motiveret • Når kursisterne forstår en forklaring • God stemning i og uden for klassen • Imødekommenhed • Humor og den gode kontakt ved at have dem hver dag 	<ul style="list-style-type: none"> • Dårligt engagement og manglende motivation • Når kursister er vrede og aggressive • Hvis der er dårlig stemning på holdet - dårlig behandling af medkursister • For store niveauforskelle - forkert placering • Når kursisterne er frustrerede over IT-systemet

Idéer til hvad du/skolen kan gøre for at gøre din trivsel bedre i forhold til din kontakt med kursister
<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgruppe der kunne undersøge optimering af niveauforskelle • Intro/kursus i basale lærermidler til kursister i starten af skoleåret. • Finde en proces så kursister kan genplaceres (inden for de første 14 dage) hvis de er kommet på det forkerte hold. (Bemærkning: G på prøve virker) • Det er vigtigt, at alle kender til og overholder nuværende procedure og handlemuligheder i forhold til manglende engagement. • Flere undervisere på store hold. Evt. to lærer ordning, da mange kursister kan være pressede. • Flere social arrangementer kun for AVU og undervisere. • Lærerne får en større rolle for den faglige og social relation for den enkelte kursist. Gerne to-lærer ordning så vi kan tale med kursisterne 1 til 1. De kan have brug for at lære, hvordan deres problemerne uden for undervisningen, kan holdes ude af undervisningen.

Fokusområde 2: Samarbejde med kolleger

I samarbejdet med mine kolleger påvirker følgende min trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • Vi hjælper hinanden på kryds og tværs • Inspirerende • Sparring og videndeling hvor vi alle bliver dygtigere • Når vi stoler på, at vi vil hinanden det bedste • Når vi har det skægt • Respekt personligt og fagligt • Venlige og imødekommende • Hyggelig og uformel omgangstone • Vilje til at byde ind og løfte opgaver samlet 	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende tid til samarbejde pga hårde skemaer (mange timer) • Ensomt når man er alene ude af huset. "Mangel på kolleger" • "Nye" projekter/arbejdsformer kan virke uoverskuelige og kan derfor mangle opbakning • Negativ forbeholdenhed • Når en kollega bliver ved med at fokusere på negative ting i vores arbejde • Når vi har for travlt og mister overskud

Ideer til hvad der kan bedre samarbejdet med mine kolleger så min trivsel bliver bedre
<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på de gode historie fra undervisningen, og hjælpe hinanden på vej til at tale om de gode ting. • Skemalagt time hvor vi inspirerer og udvikler. Fx. i regi af faggruppe eller andet. Evt. med deltagelse af konsulent der kan inspirere. • 2-3 mødemoduler pr. uge så man kan mødes på tværs • Større rotation i hvem der kommer ud af huset • Understøtte kultur med "ja hat" hvor der ikke skydes ideer ned jf. MTU • Fastsætte mødelommer hvor man kan mødes og samarbejde i teams. (Bemærkning: Mødelommer behøver ikke være om eftermiddagen - kunne også være om morgenen) • Workshops 2 gange årligt for dem der har været ude af huset så de kan lære af hinanden. (Bemærkning: kunne også være læring for dem der ikke har været ud af huset)(Ted talk med best practice) • Samle ud af huset på en dag i stedet for flere gange i løbet af ugen • Kortere og mere effektive møder

Fokusområde 3: Samarbejde med afdelingens ledelse

I samarbejdet med afdelingens ledelse påvirker følgende min trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • Positiv forventning om, at jeg klarer mine opgaver - uden indblanding • Imødekommenhed og forståelse, hvis der er 'særlige forhold' • Synlige • Hurtig responstid • Åbne døre og lydhørhed • Flexibilitet • Dialog • Information • Man bliver taget alvorligt, hvis man har problemer 	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende synlighed og gennemsigtighed i planlægningen af arbejdsliv (Hemmeligt excelark) • Omtaler ekstra arbejdsopgaver som noget, man sagtens lige kan klare. Taler arbejds mængden ned • Uklare arbejdsforhold (stor buffer) og dårlig fordeling hen over skoleåret • Lyt til kritik uden 'forsvar' • Manglende opfølgning • Hvis der ikke er sammenhæng mellem mængden af arbejdsopgaver og arbejdstid

Ideer til hvad der kan gøres i samarbejdet afdelingens ledelse så min trivsel bliver bedre
<ul style="list-style-type: none"> • Mere medarbejderinddragelse ved fastsættelse af, hvor mange timer der skal til. • Gerne mere idégenerering på afdelingsmøder, og inddragelse af lærere i beslutningsprocesser. • Åben fagfordeling. Det betyder at alle er til stede når skemaer for næste skoleår laves. Med fordel kan man ryste posen i fordelingen af hold. Lærerne aftaler og fordeler selv skema. (Bemærkning: kan frygte at nogle er bedre til at belægge deres ord og dermed at nogle trækker det korte strå). (Bemærkning: vi tror på at vi godt kan tilgodese hinanden). • Ikke kigge på holdenes timetal, men "konfrontationsbyrden". • Mangler samtlende aktiviteter for det nye AVU. • Synligt excelark hvor vi kan følge med i vores timer over året • At undervisere involveres mere i planlægning af arbejdstiden • Alle funktioner (store og små) skal i internt opslag så alle har mulighed for at søge • En brokkedag med plads til kritik og hvor der er mulighed for at drøfte kritikken, finde løsninger og derefter få det parkeret. Vigtigt med tid til at lytte til kritikken • Kigge på planlægningen af hele året, så der ikke kommer for skæv belastning • Mindske buffer lidt - den er stor

Fokusområde 4: Samarbejde på tværs

I samarbejdet på tværs påvirker følgende min trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • Alle er åbne og beredvillige • Når vi hjælpes om at løfte svære opgaver • Når det er tydeligt at vi alle brænder for at løfte alle kursister • Forståelse og indsigt i hinandens opgaver • Godt at der er e-didaktikere og IT-vejledere • Fin kommunikation mellem undervisere og studievejledningen • God og uformel omgangstone • Imødekommenhed • De fleste i service er kompetente og samarbejdsvillige • God opfølgning administration 	<ul style="list-style-type: none"> • Forskellige IT systemer • Dårlig kommunikation og hjælp fra IT afdelingen • Alle afdelinger er altid åbne, den vigtigste har åbningstider (IT afdeling) • Manglende overblik over roller og opgaver i administration • Underbemandede grupper - IT/rengøring • Når folk fra andre afdelinger (HF) ikke hilser på gangene • Når folk ignorerer hinanden (bare fordi man ikke samarbejder tæt) • Manglende kontakt på lærerværelset mellem AVU & HF • At nogle AVU-stv. slet ikke er i personalerummet

Ideer til hvad der kan gøres i samarbejdet på tværs så min trivsel bliver bedre
<ul style="list-style-type: none"> • Faste ugedage hvor alle, uanset funktion eller afdeling, har pause samtidig så vi kan mødes på tværs. • Ikke alle, men nogle faggruppemøder på tværs af AVU og HF. Det vil også være en fordel for kursister. • Mere tid til rengøring af personaletoiletter på 6. sal. (Bemærkning: Det er helt galt på kursisternes toiletter på 4. og 5 - det skal blive bedre.) • Et stort fælles personalerum for bedre samarbejde mellem HF og AVU • Mød en medarbejder fx. som det blev gjort på intra men også ved at nogle fra de andre afdelinger kommer ud. (Bemærkning: Kunne også være introduktion af nye medarbejdere og markering af hvem der stopper) • Fuldtids IT-supporter til kursister/evt. døgnsupport • Behøver vi løse problemet med to skoler i en bygning? Kan vi ikke bare være AVU og fokusere på det. (Bemærkning: det sociale med at kunne samles samme sted med de andre medarbejdere på skolen er væsentligt) • IT support skal være åben når der er undervisning. Bemærkning: en IT cafe hvor der kan oplades og hjælpes med PC'ere) • Gæster fra andre afdelinger på vores afdelingsmøder som kan fortælle om deres opgaver

Fokusområde 5: Digitalisering

Vedrørende digitalisering påvirkes min trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • At vi lærere får lov til at låne en pc m. programmer • At jeg nemt kan kommunikere med en kollega eller kursist • Skolen investerer i didaktiske digitale værktøjer • At de fleste svarer hurtigt på mails, så kommunikationen forbedres • Google drev fungerer godt som materialebank • Systematik og overblik • Ikke bruge tid på kopi 	<ul style="list-style-type: none"> • For mange platforme og for mange koder • At kursister ikke medbringer computer til undervisningen / kursister mangler IT kundskaber • Kursisternes uni-login virker ikke eller kan ikke findes • U hensigtsmæssig planlægning i IT afdelingen ved store skift af systemer • It og dets muligheder bliver for overkomplekst • Ludus web FVU har ikke samme funktioner som alle andre • At digitaliseringen partout skal hales ned over vores svageste kursister • Når IT ikke virker

Ideer til hvad vedrørende digitalisering der kan gøre din trivsel bedre...
<ul style="list-style-type: none"> • Når IT afdelingen skal lave skift, skulle det som afdelingen kommunikerer ud, sendes igennem en læsevejleder inden det sendes, så det bliver mest muligt forståeligt • Uni-login i forhold til alle platforme • Blive bedre til at låne vores computerer ud • Tilrettelæggelse af større systemændringer i forhold til undervisningen så den forstyrres mindst muligt. • Kursisternes manglende IT-kompetencer kunne afhjælpes ved at genindføre faget IT (Bemærkning: God ide) • FVU holdene skal have samme ludus som alle andre, minus blå/grøn ludus og foruden stjerne-kursister. • En periode på 1-2 år med fuld stop på nye IT-initiativer.

Fokusområde 6: Kvalitet i arbejdet

Følgende forhold vedr. kvalitet i arbejdet påvirker min trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • Høj grad af selvbestemmelse i det daglige arbejde • At arbejdet faktisk gør en forskel • Når der er en god stemning blandt kolleger og kursister • Når der er tid og mulighed for fordybelse • Gode kolleger • Frihed, fleksibilitet, tillid • Tonen blandt/med kursister-kolleger • Mulighed for at gøre noget nyt og anderledes • Dialog- bredt forstået • Seriøst og behageligt sted med plads til humor • Sparring til rådighed 	<ul style="list-style-type: none"> • IT forstyrrelser • For store og uhomogene hold • Hvis der ligger for mange arrangementer samtidigt • Tidspres i perioder • At jeg ikke kender min arbejdsplan for året (stor buffer) • Ustabilt kursistfremmøde • Perioder med for højt arbejdspress • I nogle situationer mangler der undervisningsmaterialer, der passer til vores kursister og fagbeskrivelse

Ideer til hvad der kan gøres omkring kvalitet i arbejdet for at din trivsel bliver bedre...
<ul style="list-style-type: none"> • Alle møder og alt andet man laver skal lægges i outlook. Det giver godt overblik. • Vi vil gerne understrege vigtigheden af at sikre lige fordeling af arbejdet over skoleåret • Bedre koordinering mellem forskellige initiativer og arrangementer så de ikke ligger oven i hinanden • Mulighed for at kursister kan låne en computer om morgenen og aflevere igen om eftermiddagen. • Forlænge undervisningsperioden ud af huset til juni så arbejdspress udlignes over skoleåret • PC værksted for kursister • Materialeudvikling til den "nye" AVU gruppe der er tungere. Ressourcer og tid til udvikling af materialer. • For at udjævne en ujævn arbejdsbyrde, kan vi udvide undervisningsperioden for ikke eksamensbærende tilrettelæggelser.

Fokusområde 7: Andre forhold der påvirker dig

Hvilke andre forhold påvirker din trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> • Glad for gratis kaffe og te • Sociale arrangementer uden for arbejdstid • Evalueringdag eller andre sociale/faglige ting sammen • Den generelle gode AVU stemning • Gode, velfungerende lokaliteter • Lyse og rummelige lokaler • Tilpas mængde møder • Flotte toiletter til medarbejderne • Når skolen er ren og der er sprit/sæbe • Personale arrangementer (Klubben) • Anerkendelse af indsats 	<ul style="list-style-type: none"> • Kassen er tom ift kurser, konferencer m.m • For lang kø i kantinen (kursisterne kan ikke nå at købe, spise og være klar til undervisning til tiden) • Videreuddannelse mangler • Manglende ur i p-rummet. Hvad er klokken? • Vi mangler noget socialt til at binde 'det nye AVU' sammen • At vi ikke har fælles møder eller andet fællesskabsdannende med HF afdelingen

Ideer til hvad der kan gøre din trivsel bedre
<ul style="list-style-type: none"> • Opprioritering af rengøring. Især på toiletter. • Hele AVU-afdelingen skal på tur. London, eller stranden og samle sten. • Mødes engang imellem og sige god weekend • Synliggørelse af midler til uddannelse så man ved hvad der er realistisk at søge om. Midler skal spredes lidt mere så flere får glæde af dem. • Mere opmærksom på hvilke gratis kurser der tilbydes og dele den viden (Bemærkning: Erhverv Aarhus har mange naturvidenskabelige gratis arrangementer). (Bemærkning: Skrive i AVU avisen hvis der er noget man kan anbefale) • Oprydning i cykelkælder af gamle cykler der bare står og står (også udendørs). • Selvbetjening for lærere i kantine. (evt. med brik)

Fokus: Ja/nej spørgsmål om arbejdsmængde og indflydelse

2019 (2016)	Føler du, at du generelt har den ønskede indflydelse på dit eget arbejde?		
	Ja	Nej	Ugyldige
HF	75,4 (86,1)	22,8 (13,9)	1,8
AVU	90,9 (88,0)	9,1 (12,0)	0,0
Service	91,7 (98,0)	5,6 (2,0)	2,8
Alle	81,4 (89,4)	16,9 (10,6)	1,6

2019 (2016)	Kan du generelt nå det, der forventes af dig inden for din arbejdstid?		
	Ja	Nej	Ugyldige
HF	48,6 (73,9)	45,0 (26,1)	6,3
AVU	81,8 (90,2)	15,1 (9,8)	3,0
Service	69,4 (70,0)	22,2 (30,0)	8,3
Alle	58,9 (76,8)	35,0 (23,2)	6,1

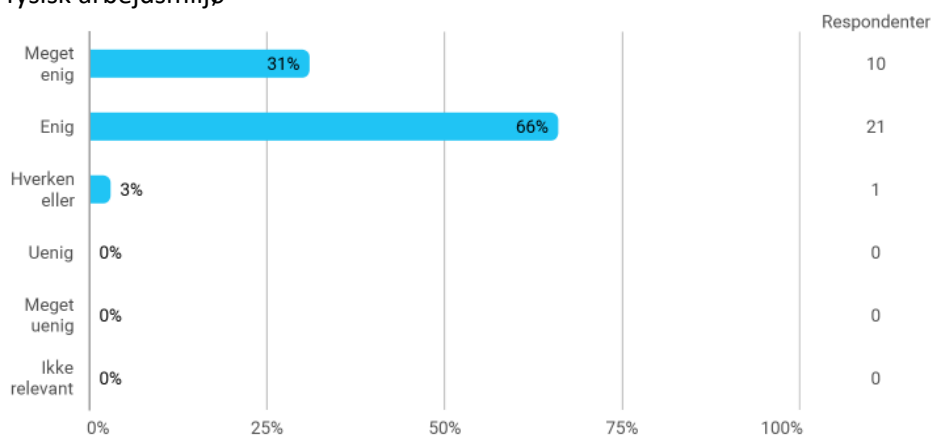
5. Resultat - spørgeskema

Det generelle indtryk af besvarelserne i spørgeskemaet er, at de overvejende indikerer en god trivsel på en sikker arbejdsplads. Der er områder vedr. de fysiske forhold og trivsel hvor der er behov for nærmere identifikation og vurdering af om der er behov for handlinger på skoleniveau. Derudover er der enkelte forhold i det psykiske arbejdsmiljø omkring krænkende adfærd, hvor der er behov for opfølgning.

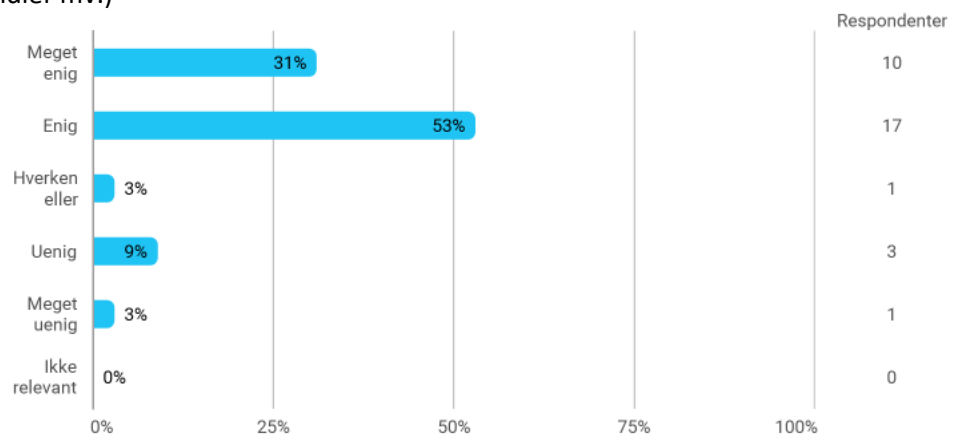
Der vil hurtigt efter udsendelse af rapporter orienteres nærmere om opfølgningen, herunder hvad der håndteres på hhv. afdelings- og skoleniveau.

I tabellerne nedenfor fremgår den procentvise fordeling af alle svar på de enkelte svarkategorier. I højre side af tabellerne fremgår antal svar på hver kategori. Tabellerne nedenfor bygger på 32 besvarelser ud af 36 adspurgte. Tabellerne er ikke kommenteret.

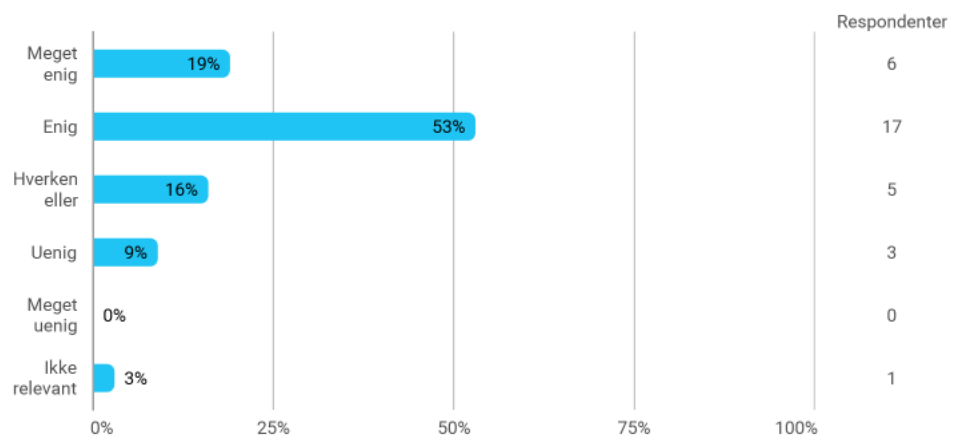
- Jeg har generelt et godt fysisk arbejdsmiljø



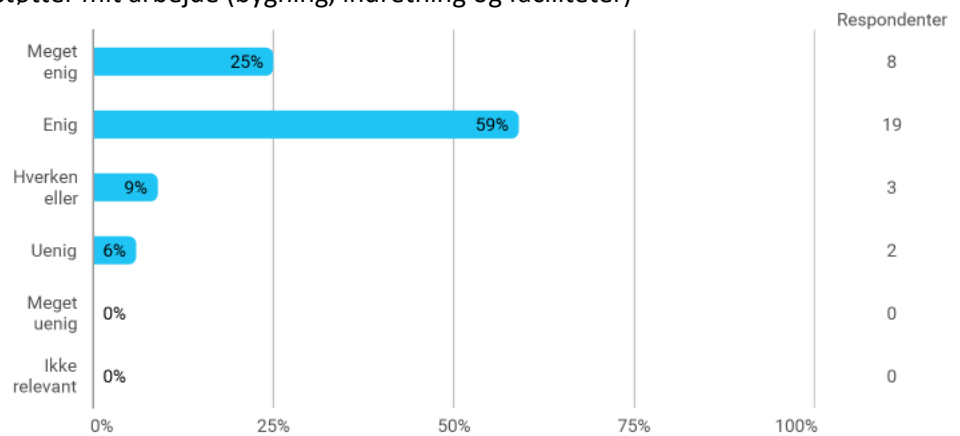
- Jeg har de nødvendige arbejdsredskaber til at udføre mit arbejde (IT-udstyr, bord, stol, værktøjer, maskiner, tekniske hjælpemidler mv.)



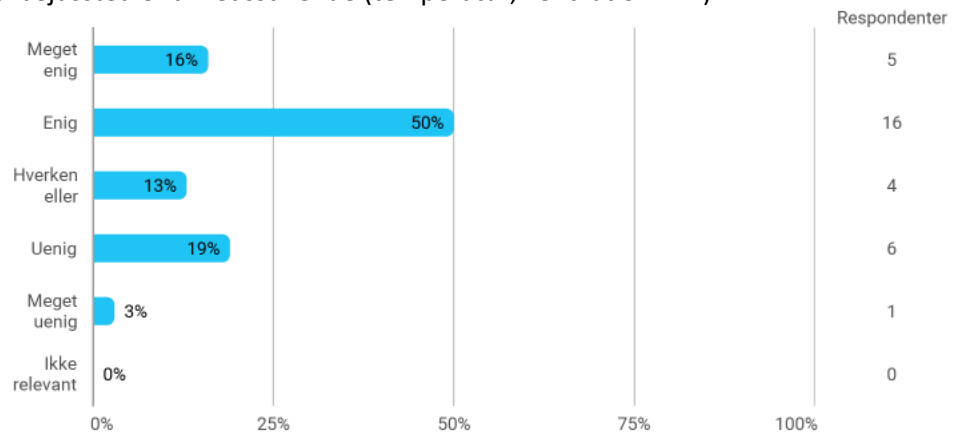
- Mine arbejdsredskaber kan indstilles til mine behov (IT-udstyr, bord, stol, værktøjer, maskiner, tekniske hjælpemidler mv.)



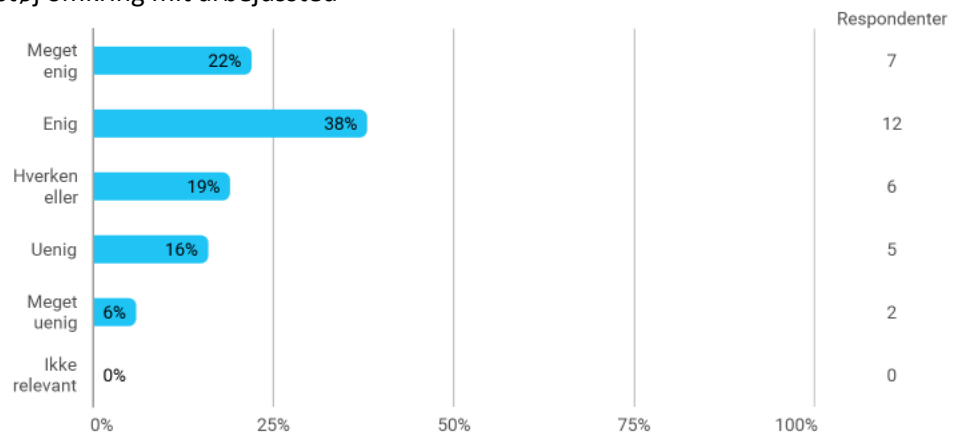
- De fysiske rammer understøtter mit arbejde (bygning, indretning og faciliteter)



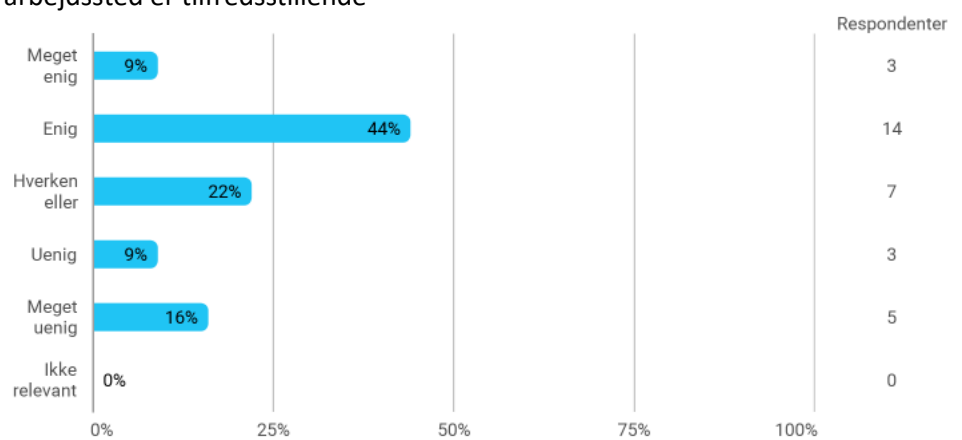
- Indeklimaet omkring mit arbejdssted er tilfredsstillende (temperatur, ventilation mv.)



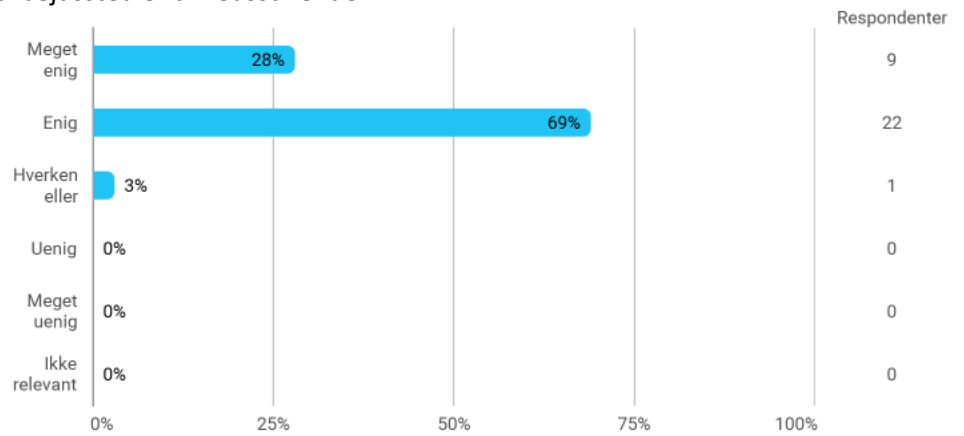
- Jeg bliver ikke generet af støj omkring mit arbejdssted



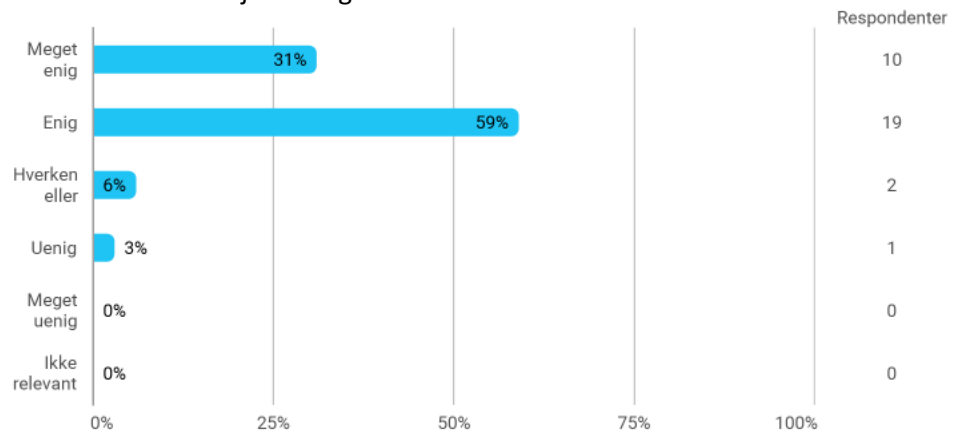
- Rengøringen omkring mit arbejdssted er tilfredsstillende



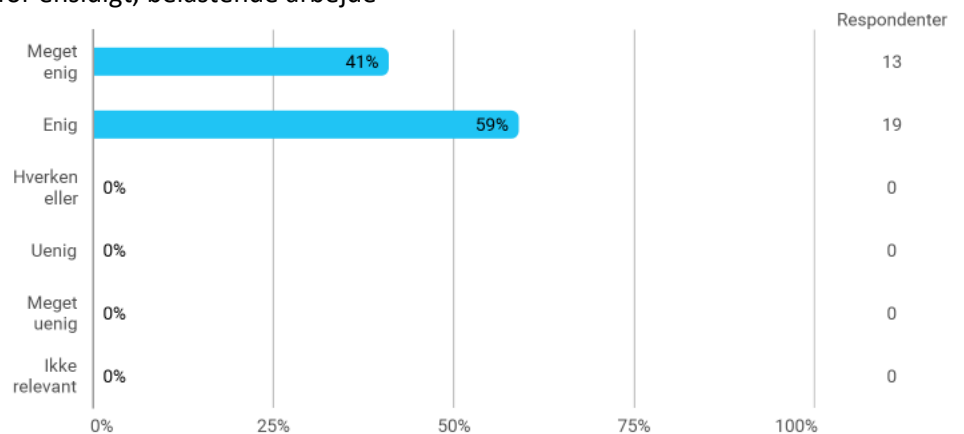
- Belysningen omkring mit arbejdssted er tilfredsstillende



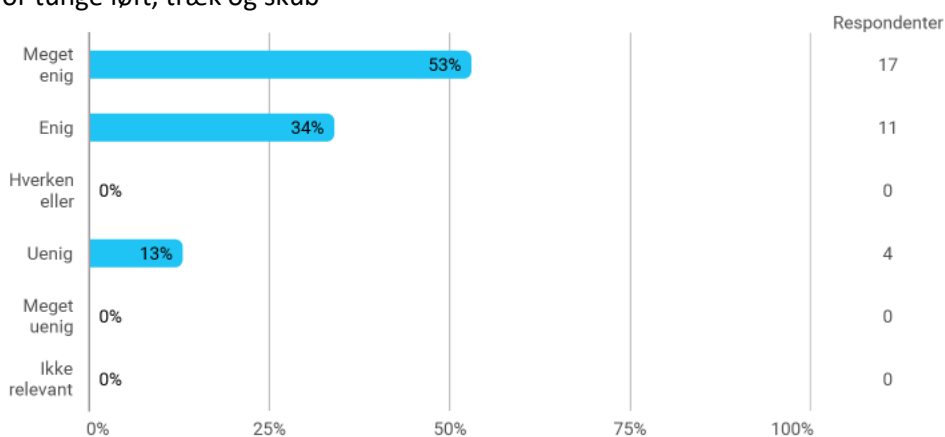
- Jeg er generelt ikke udsat for ubekvemme arbejdsstillinger



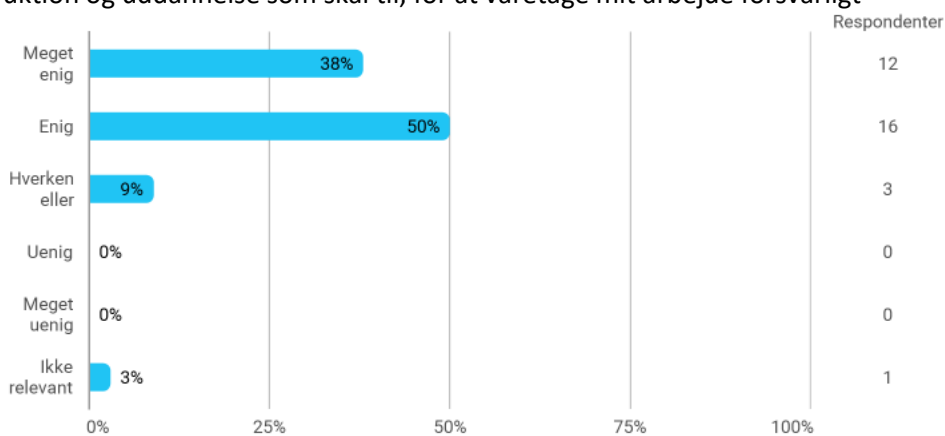
- Jeg er generelt ikke udsat for ensidigt, belastende arbejde



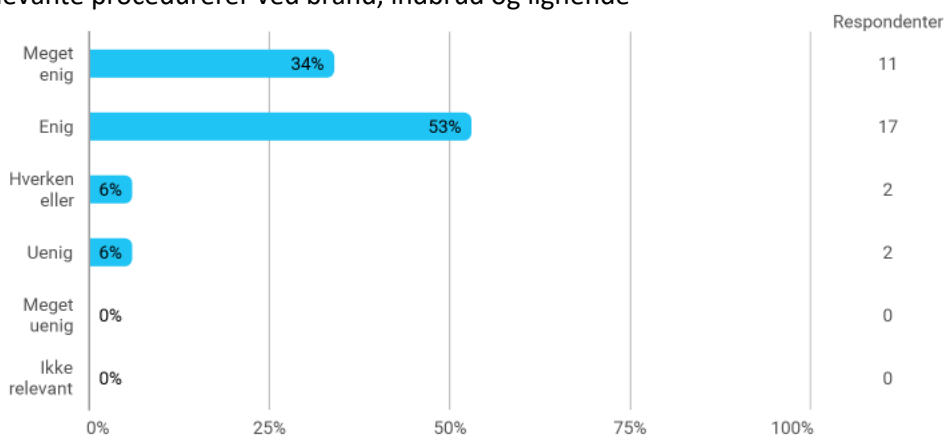
- Jeg er generelt ikke udsat for tunge løft, træk og skub



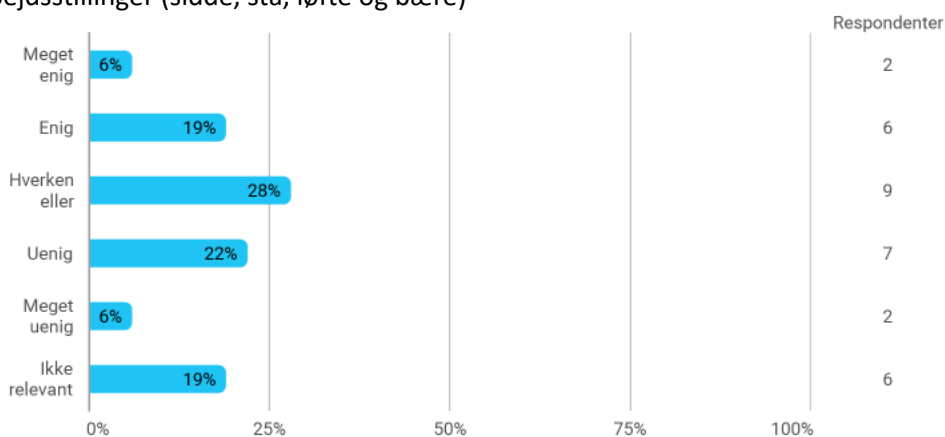
- Jeg har modtaget den instruktion og uddannelse som skal til, for at varetage mit arbejde forsvarligt



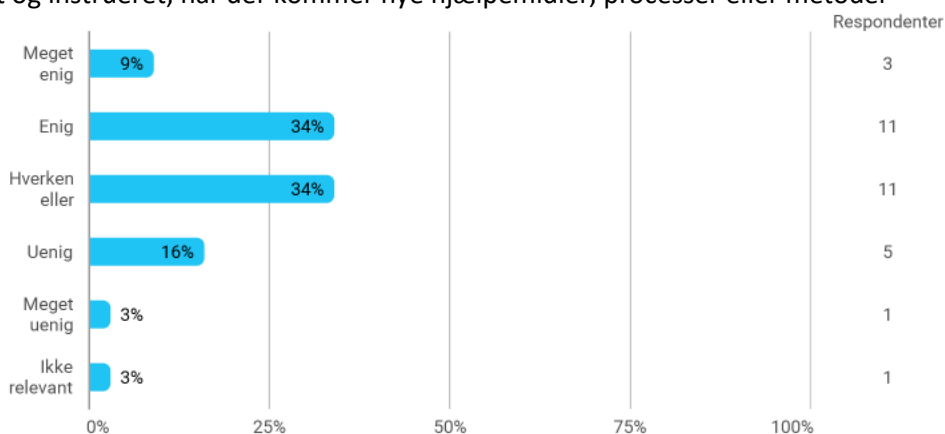
- Jeg er informeret om de relevante procedurerer ved brand, indbrud og lignende



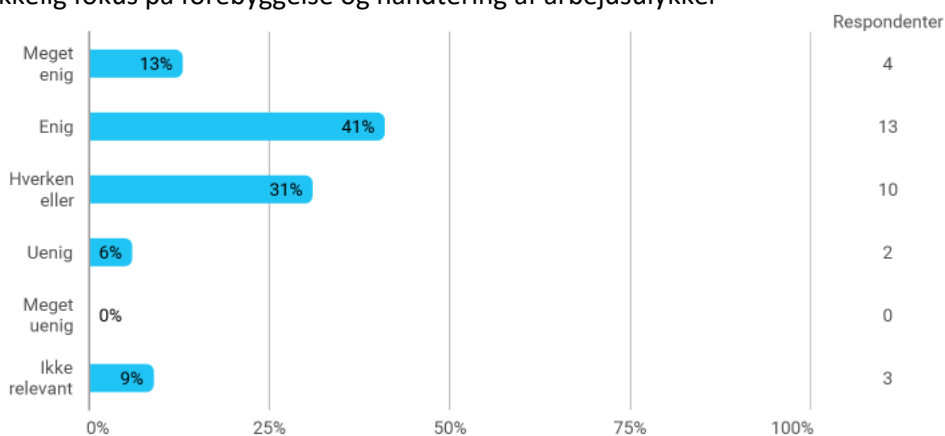
- Jeg er instrueret i gode arbejdsstillinger (sidde, stå, løfte og bære)



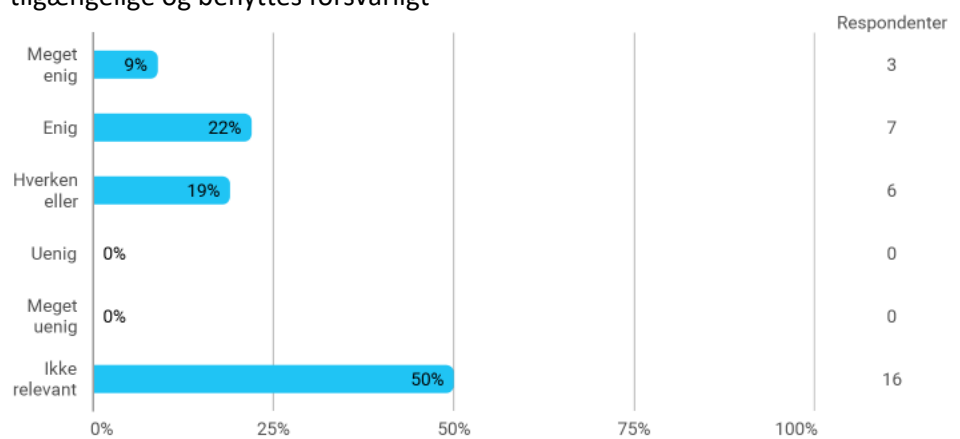
- Jeg føler mig velinformeret og instrueret, når der kommer nye hjælpemidler, processer eller metoder



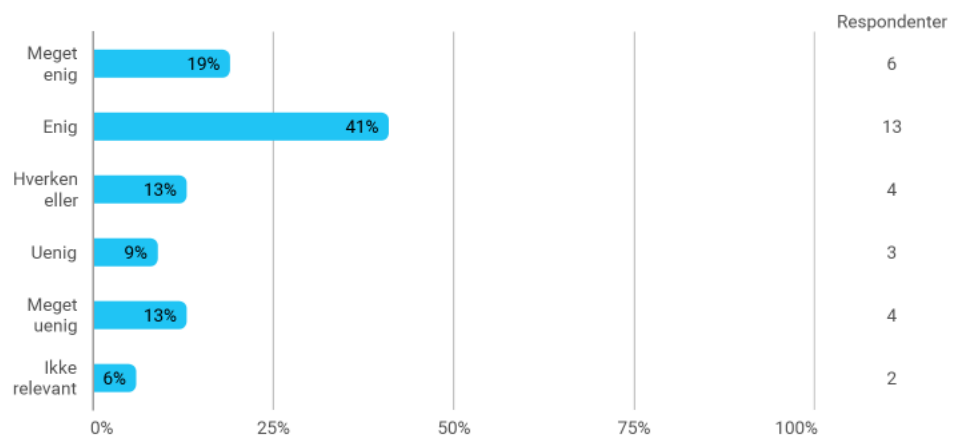
- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af arbejdsulykker



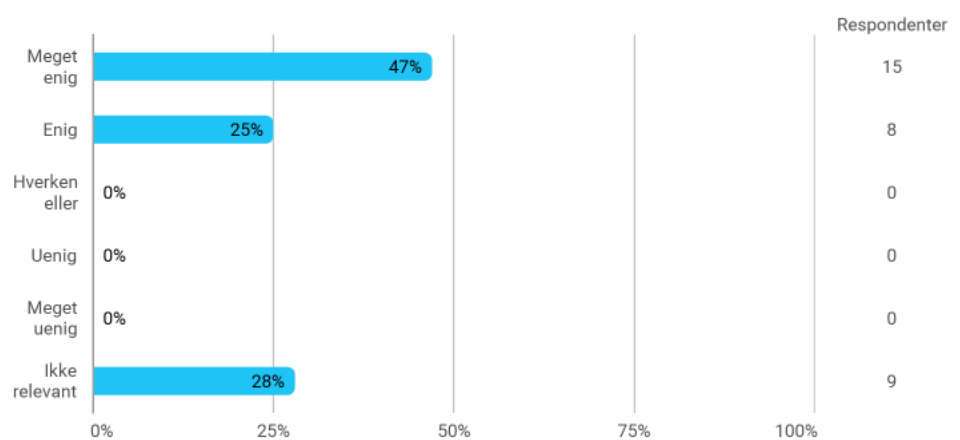
- Personlige værnemidler er tilgængelige og benyttes forsvarligt



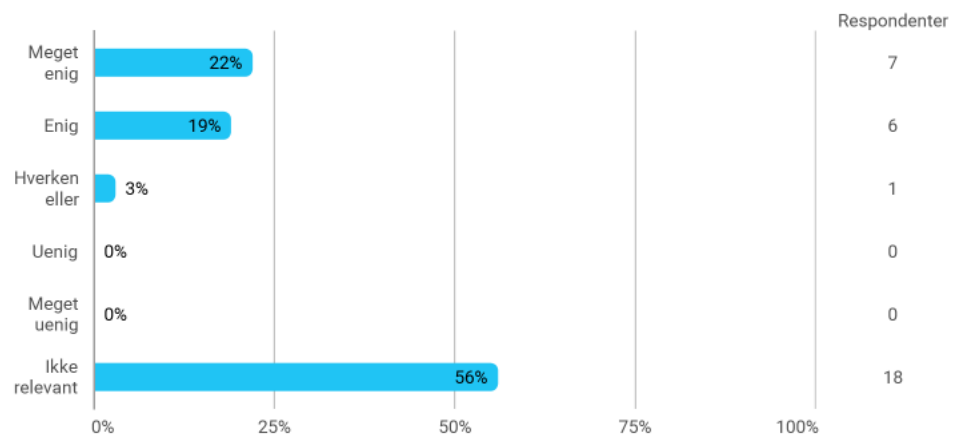
- Der er ordentligt og ryddeligt omkring mit arbejdssted (der ligger ikke kabler, materialer, affald mv. dér, hvor man færdes)



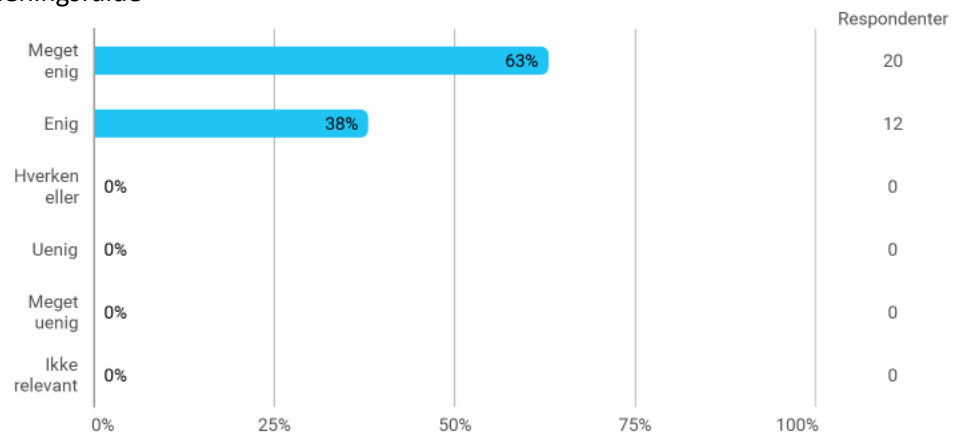
- Jeg oplever ikke belastninger på grund af kemiske produkter og stoffer (rengøringsmidler, maling, bekæmpelsesmidler mv.)



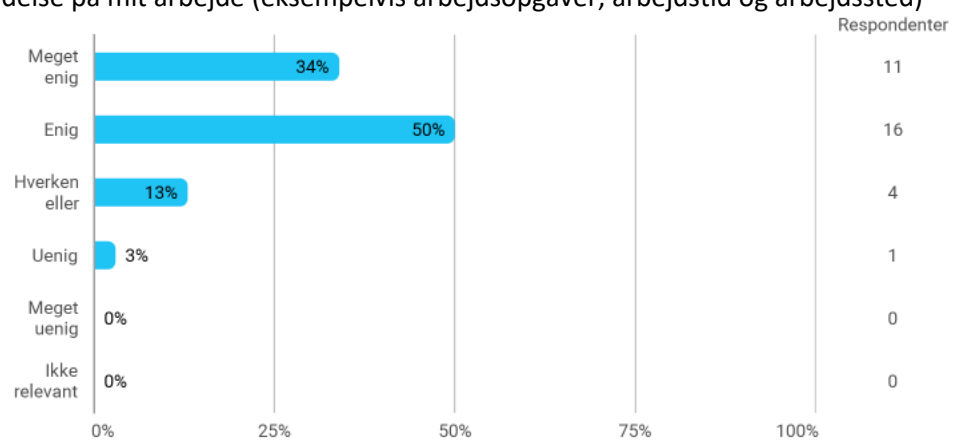
- Kemiske produkter og stoffer med smittefare håndteres på en sikker måde (handsker, åndedrætsværn, udsugning mv.)



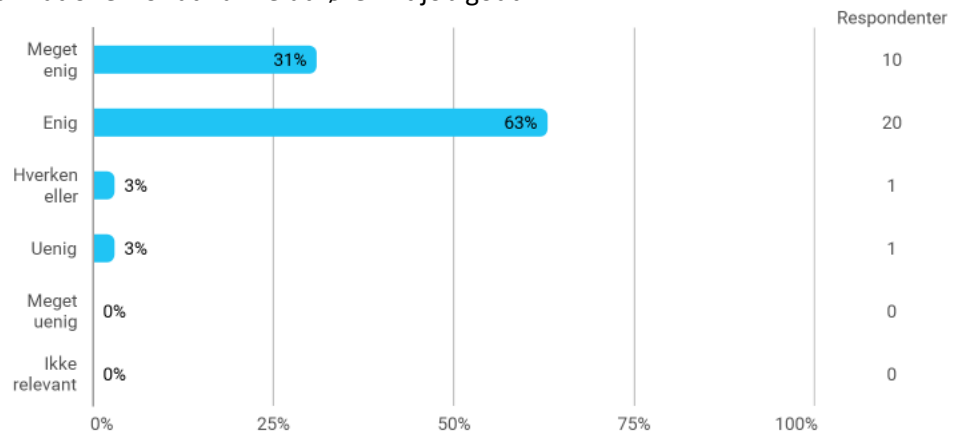
- Mine arbejdsopgaver er meningsfulde



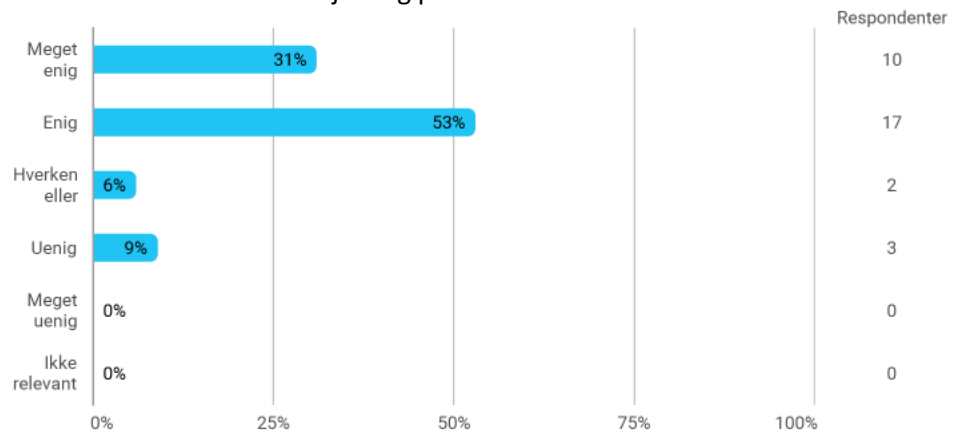
- Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde (eksempelvis arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)



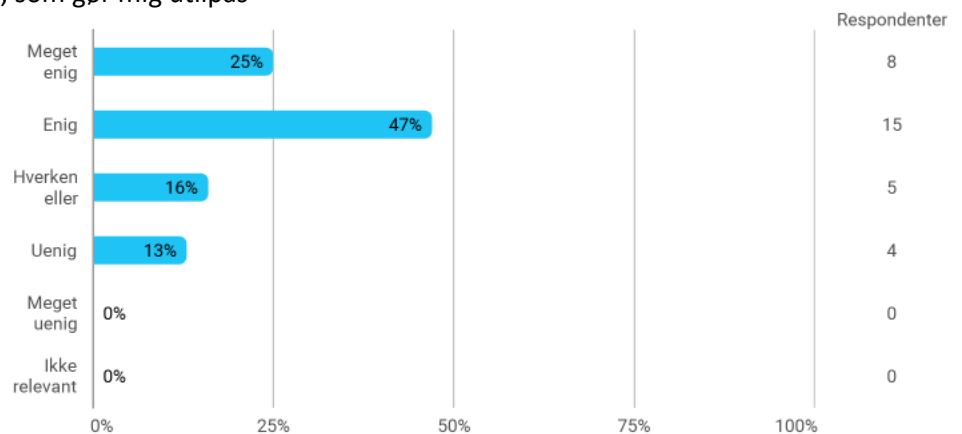
- Jeg har de nødvendige informationer for at kunne udføre mit job godt



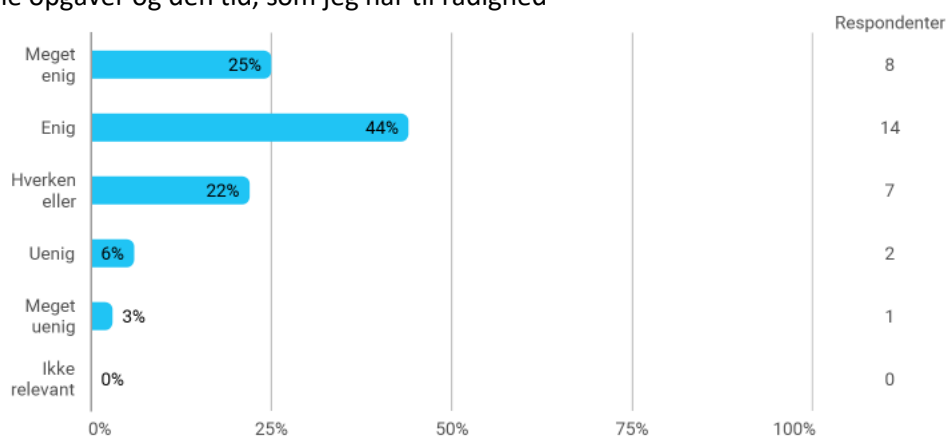
- Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv



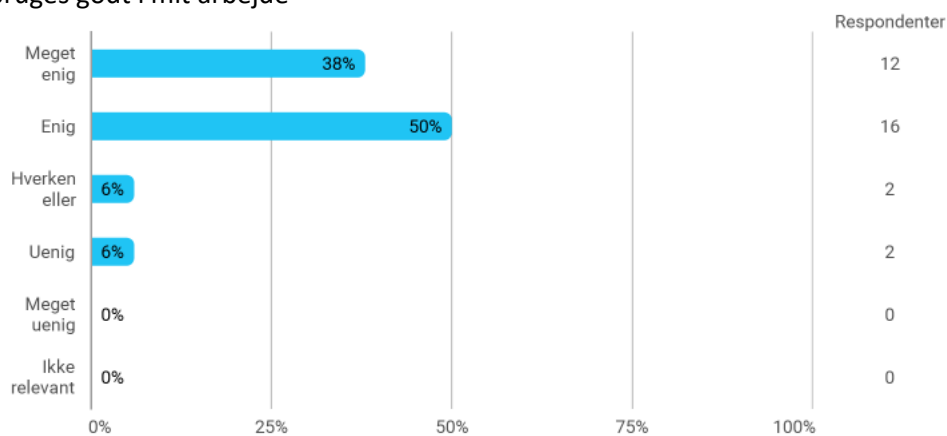
- Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas



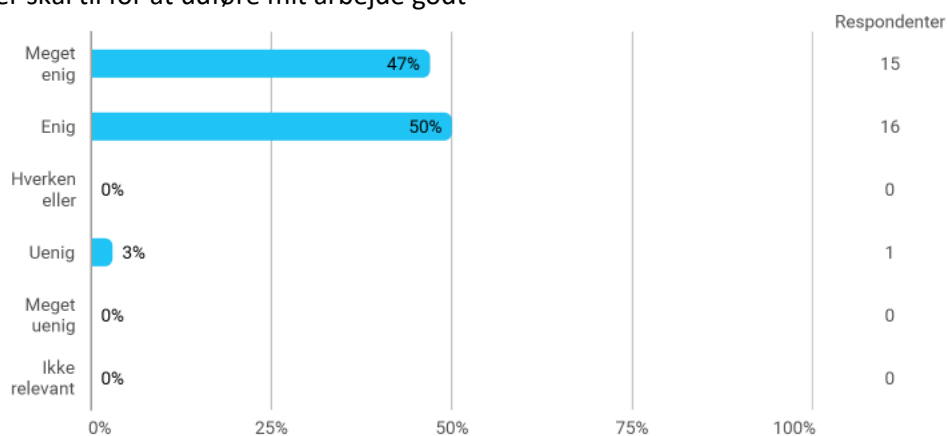
- Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed



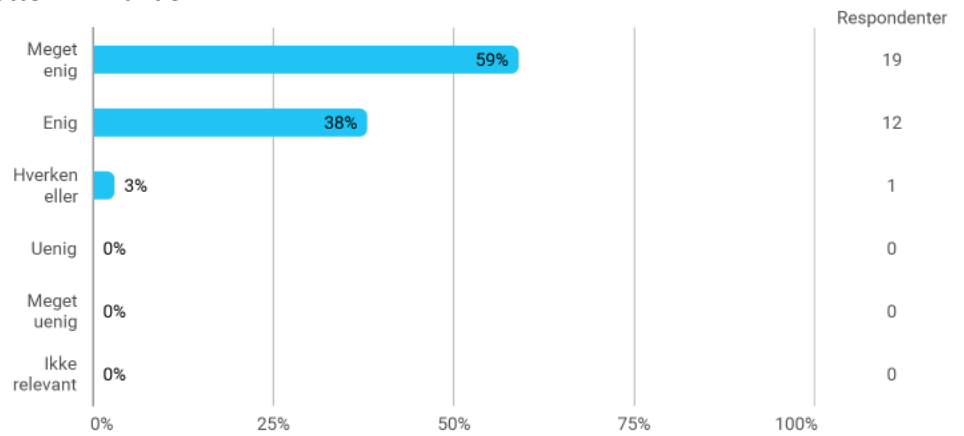
- Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde



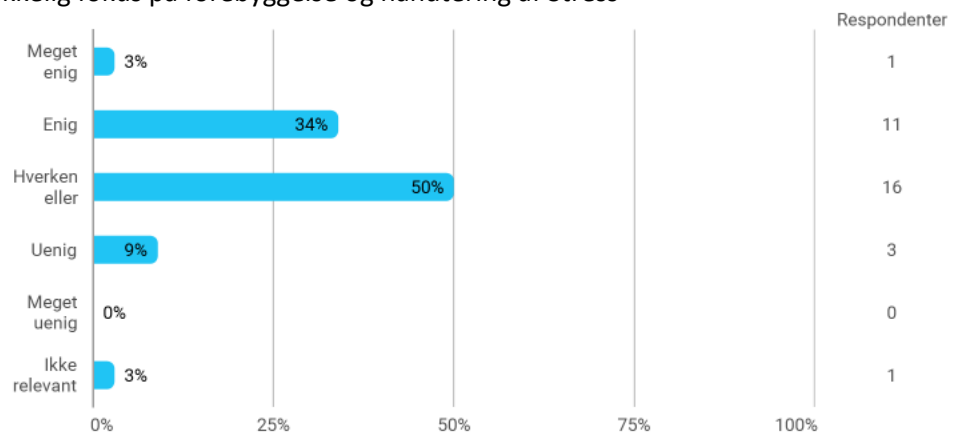
- Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt



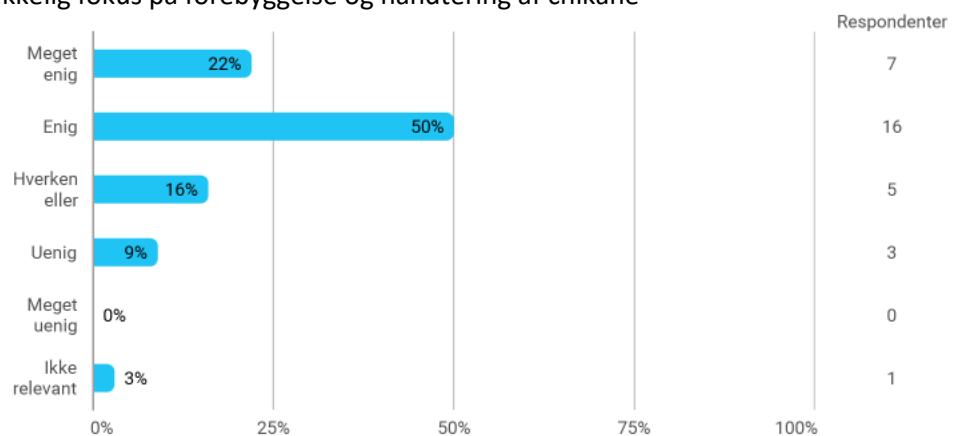
- I min enhed hjælper og støtter vi hinanden



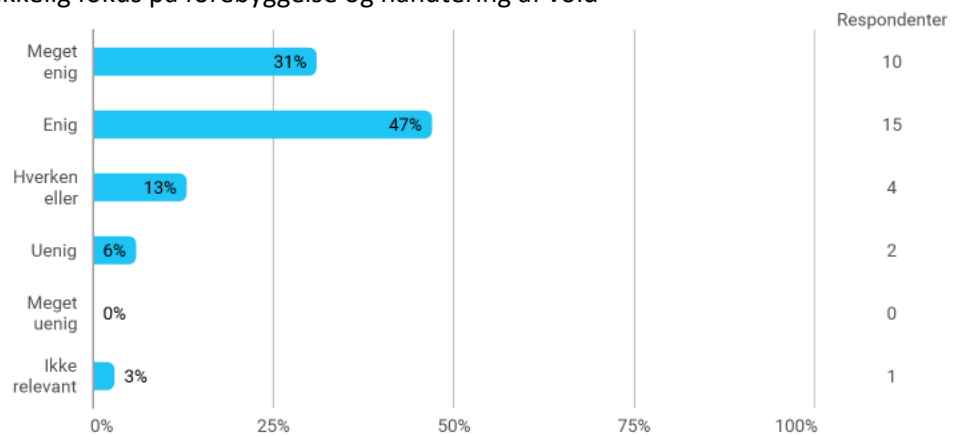
- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af Stress



- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af chikane

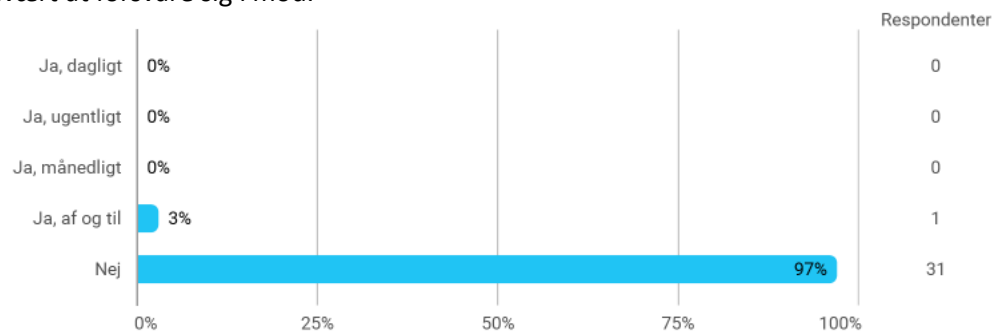


- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af vold

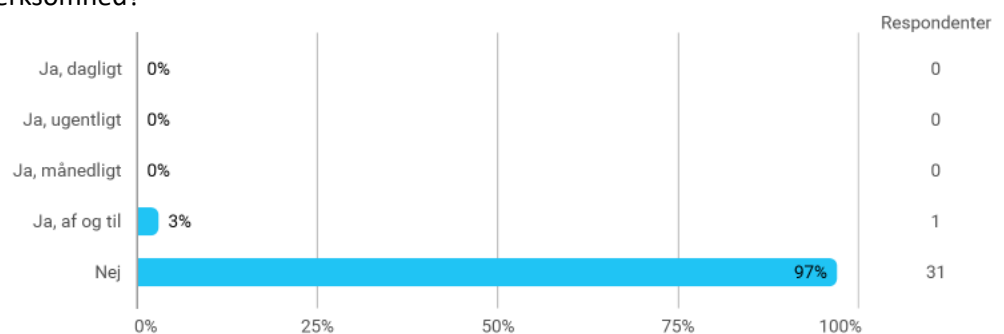


Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende adfærd i forbindelse med dit arbejde?

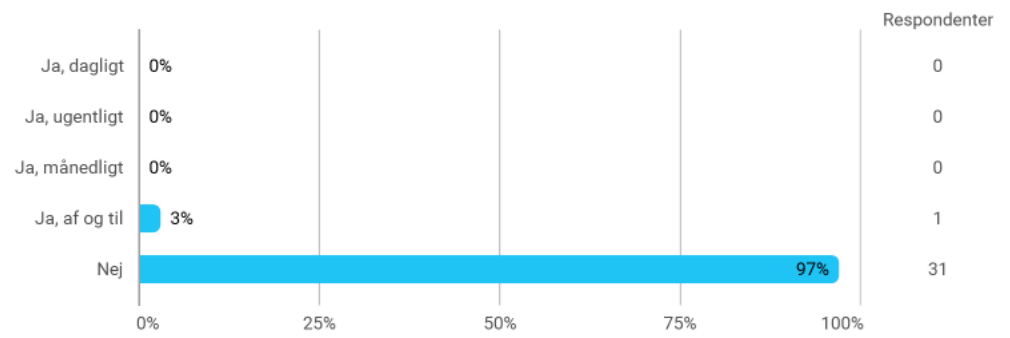
- Mobning? Ved mobning forstås, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig i mod.



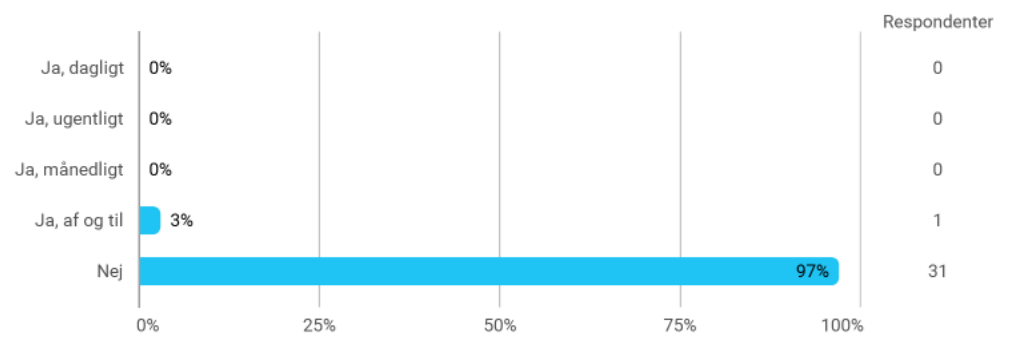
- Uønsket seksuel opmærksomhed?



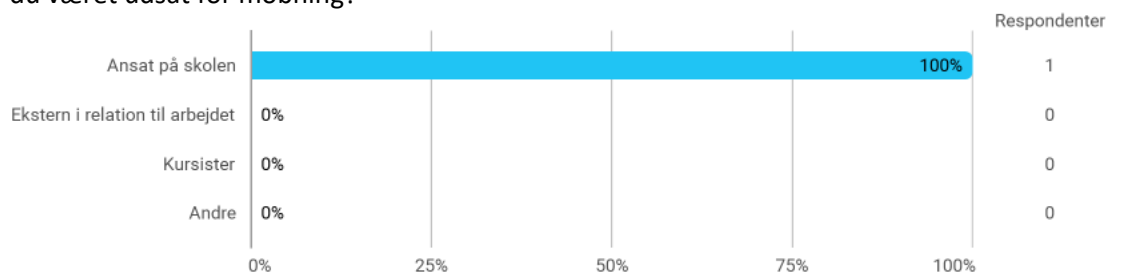
- Trusler om vold?



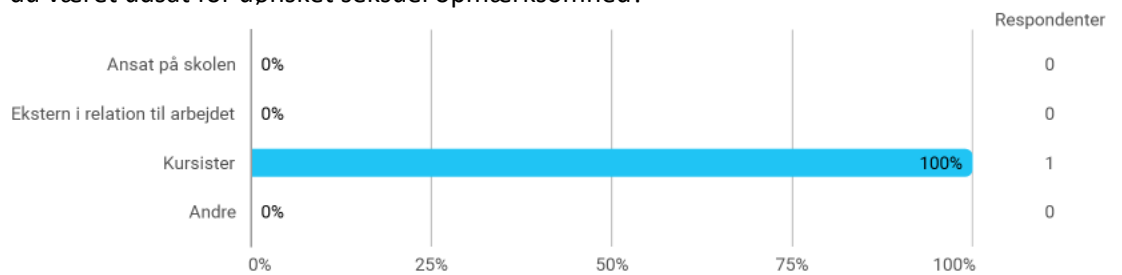
- Fysisk vold?



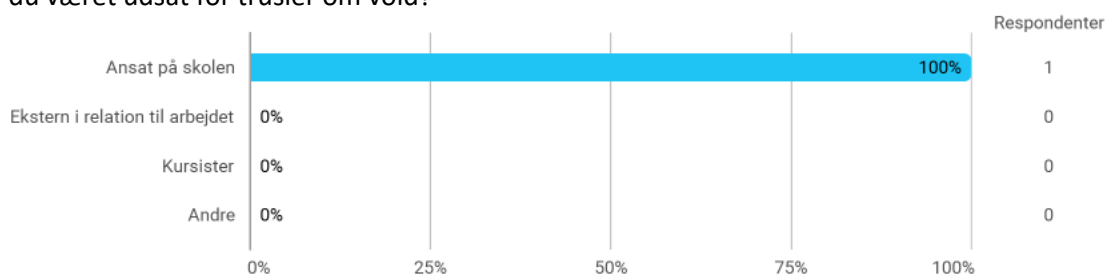
- Fra hvem har du været udsat for mobning?



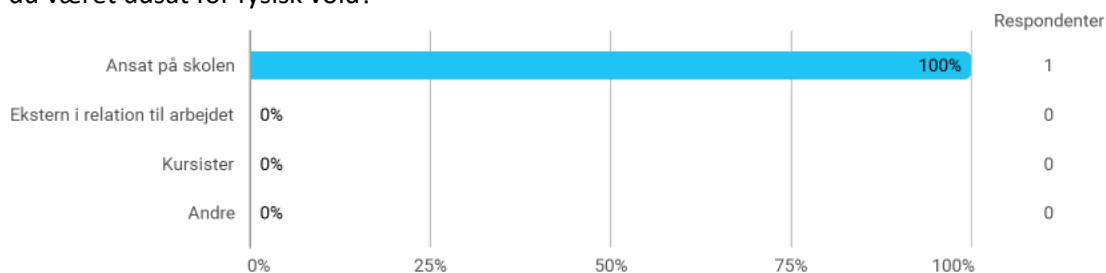
- Fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?



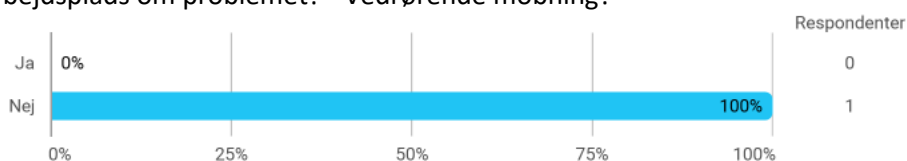
- Fra hvem har du været udsat for trusler om vold?



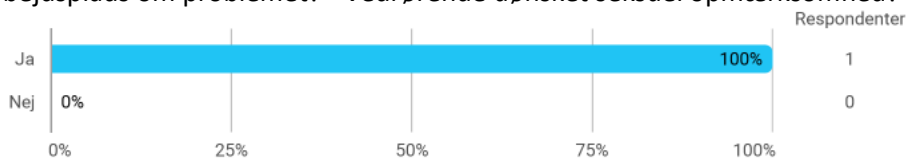
- Fra hvem har du været udsat for fysisk vold?



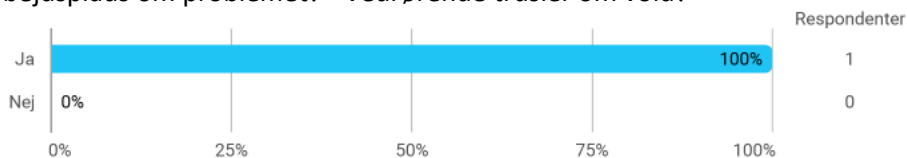
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende mobning?



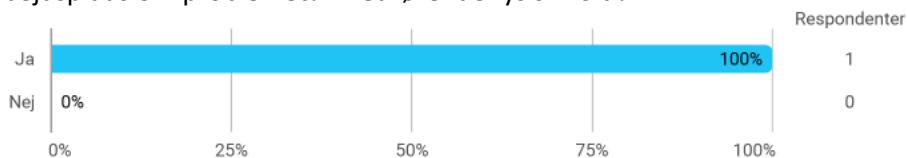
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed?



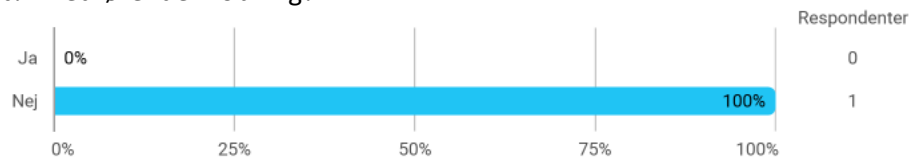
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende trusler om vold?



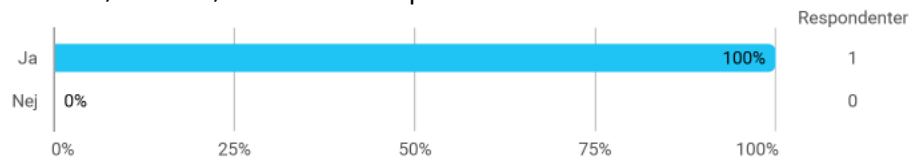
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende fysisk vold?



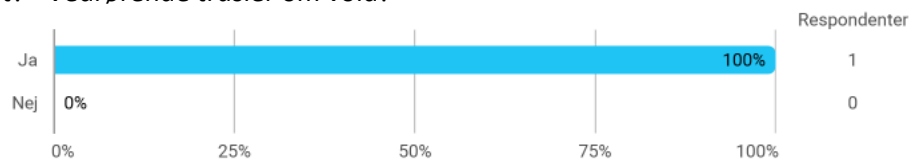
Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende mobning?



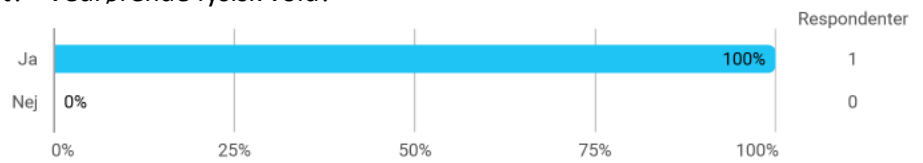
Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed?



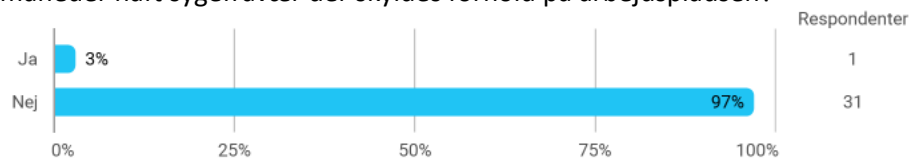
Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende trusler om vold?



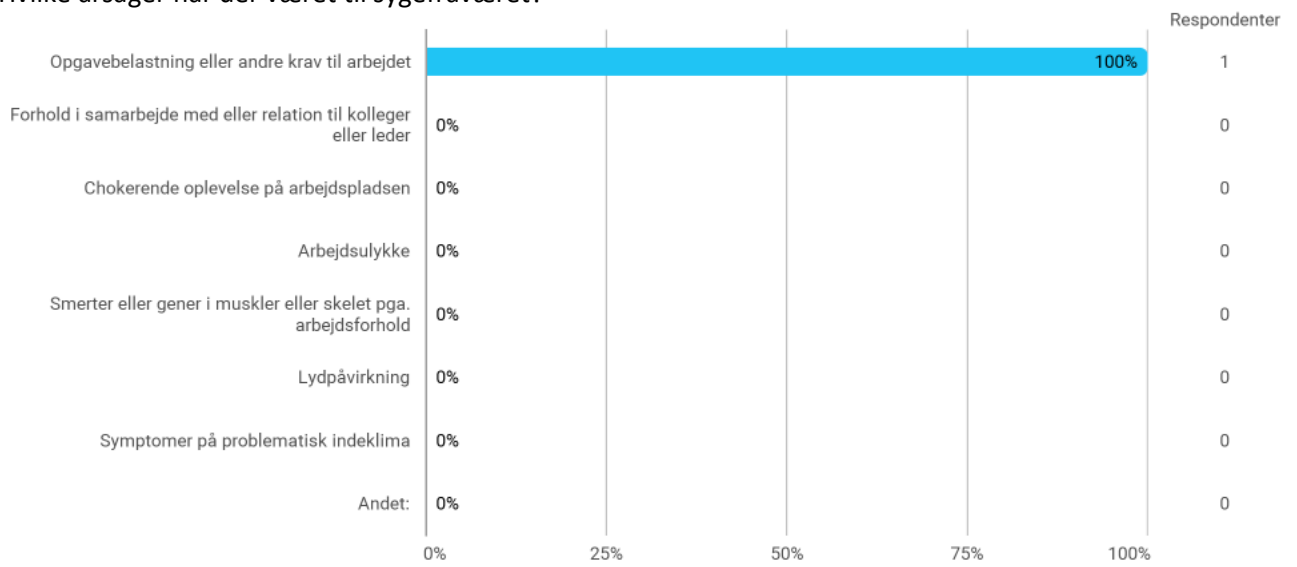
Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende fysisk vold?



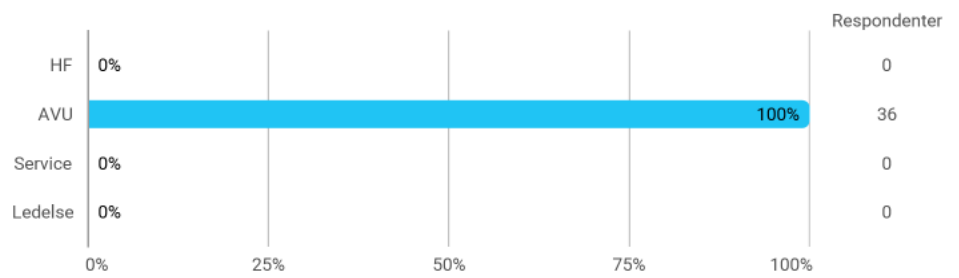
Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen?



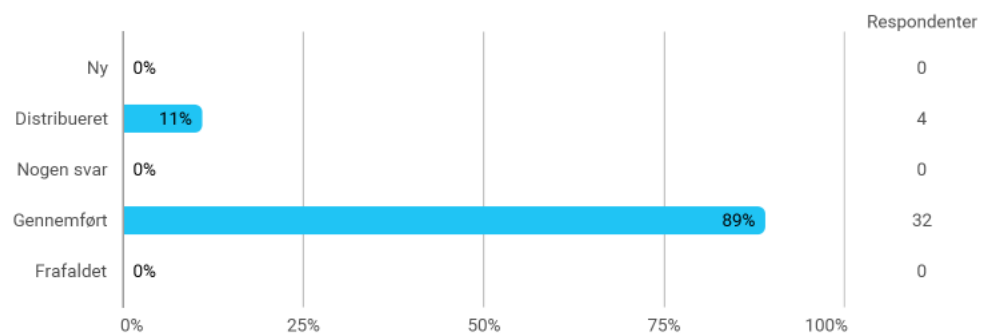
Hvilke årsager har der været til sygefraværet?



Afdeling



Samlet status



6. Appendiks

I dette appendiks er der en mere udførlig beskrivelse af MTU/APV 2019. MTU/APV 2019 er gennemført via afholdelse af workshops samt besvarelse af et spørgeskema. Den kvalitative del af MTU/APV, workshops, er gennemført som en kvalitativ, trinopdelte proces med omdrejningspunkt i to workshops for alle medarbejdere á 1 time og 50 minutter. De to workshops er afholdt med ca. 3-5 hverdages mellemrum. På workshop 1 er der identificeret hvad der påvirker trivslen positivt og hvad der påvirker trivslen negativt. I workshop 2 er der drøftet og prioriteret ideer til forbedring af trivslen inden for de områder der på workshop 1, blev prioriteret til at have størst negativ betydning for trivslen. Alle workshops er gennemført ud fra samme koncept. Skolens 3 afdelinger (AVU, HF og Service) har været opdelt i 8 grupper og hver gruppe har gennemført 2 workshops. AVU har været opdelt i 2 grupper, HF-afdelingerne har hver været opdelt i 5 grupper og service har været opdelt i 1 gruppe. Der har deltaget mellem 15-36 personer i grupperne. Ud over denne afdelingsrapport, er der udarbejdet en rapport for alle afdelinger samt en samlet skolerapport.

Den kvantitative del af MTU/APV, spørgeskemaet, er sendt til alle skolens medarbejdere. Spørgeskemaet er besvaret elektronisk via personligt link udsendt direkte via mail, efter de enkelte grupper havde gennemført workshop 2. Også medarbejdere der af den ene eller anden grund ikke deltog i workshops som de var inviteret til, har modtaget link til besvarelse af spørgeskemaet og indgår derfor også i MTU/APV 2019.

Spørgeskemaet indeholdt spørgsmål vedr. fysiske forhold, balance mellem privatliv og arbejdsliv, stress, sygefravær, mobning, vold, trusler om vold og uønsket seksuel opmærksomhed. Spørgeskemaet er besvaret anonymt. Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan identificeres. Endvidere vil svar i de åbne svarmuligheder i spørgeskemaet ikke blive offentliggjort, men udelukkende blive behandlet af AMU og forevist ledelse og tillidsrepræsentanter inden for de enkelte områder. Ledelse, AMU og tillidsrepræsentanter vil i samarbejde sikre, at der følges op på de forhold hvor opfølgning er påkrævet og mulig.

Ansvar for gennemførelse af MTU/APV 2019 har været placeret i en intern projektgruppe med deltagelse af medarbejdere fra alle tre områder. Projektgruppen har refereret til SU.

Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU/APV 2019 for hele AVU-afdelingen. Dataindsamlingen blev gennemført i perioden 4. oktober - 25. oktober 2019. Ledelsesgruppen har gennemført en egen MTU/APV proces i perioden fra 25. oktober – 1. november 2019. Ramme og indhold for ledelsens workshops har været tilpasset ledelsesopgaven og afviger væsentligt fra konceptet der er anvendt i medarbejdernes MTU/APV 2019, og resultaterne indgår derfor ikke i det samlede skoleresultat, men drøftes og følges op internt i ledelsesgruppen. Ledergruppen har svaret på samme APV-spørgeskema som medarbejdere, og ledelsens besvarelser af spørgeskemaet indgår i det samlede skoleresultat.