

APV-arbejdet 2017/18 og 2018/19

MED-distriktsudvalget har på møde den 9. maj og 30. maj drøftet de tre arbejdsudvalgs forslag til konklusioner og aftaler jf. aftaler om opfølgning på vores fælles eftermiddag med medarbejderne den 13. december.

Der er enighed om, at alle har et ansvar for, at der arbejdes konstruktivt på at sikre et godt arbejdsmiljø. Vi løfter i fællesskab.

Der er således brug for nogle konkrete arbejdsopgaver, der tager fat i de tre temaer, der er arbejdet med som opfølgning på arbejdsmiljøvurderingen og som involverer alle parter.

Konklusioner i forhold til aktion på arbejdet

- 1) Team skal løbende forventningsafstemme deres samarbejde og afklare hvad denne betyder i det daglige arbejde.**
- 2) Ledelsen tilbyder ca. 1. oktober hver enkelt medarbejdere en samtale om arbejdsopgaver, hvor det drøftes, hvordan medarbejderen er kommet i gang med opgaveløsningen, og om der er brug for hjælp til noget i forbindelse med opgaveløsningen**
- 3) 1 gang årligt deltager AMR, TR og leder sammen i et teammøde med det enkelte team. Her drøftes, hvad teamkoordinator efter input fra teamet, de tillidsvalgte og/eller ledelsen vurderer, der er brug for at drøfte.**
- 4) Én gang årligt – i foråret evalueres der i MED på arbejdet jf. pkt. 1-3. Alle har ret og pligt til at bidrage til arbejdet og evalueringen.**

Arbejdsgruppe 1 ved Troels Christensen, Berit Johannsen og Pernille Brown vedr. teamsamarbejdet

”Arbejdsgruppen omkring teamsamarbejde har ud fra besvarelser i workshop fået følgende indsigt:

Mange medarbejdere giver udtryk for, at samarbejdsrelationer i teamet kan være befordrende for udvikling af et positivt teamsamarbejde. Her er anerkendelse, kommunikation (forventningsafstemning) og et aktivt samarbejde områder, der særligt fremhæves som værende af betydning for at udvikle et godt teamsamarbejde.

Anbefaling:

Team får løbende forventningsafstemt deres samarbejde og får afklaret, hvad det betyder i det daglige samarbejde. Dette skal være kendt af alle involverede i teamet, der tager ansvar for det i dagligdagen.

Det daglige samarbejde tages op til revision min. 2 gange i løbet af et skoleår.”

Arbejdsgruppe 2 ved Sandie Mamsen, Hanna Oksen og Tanja Linnet vedr. arbejdstid

Hvad der kan gøre det let at drøfte arbejdspress med sin leder?

Konklusion: Medarbejderne udtrykker ønske om, at lederen har et bedre kendskab til arbejdsopgaver. Dette fordrer gensidighed i form af åbenhed, respekt og anerkendelse.

Anbefaling: Det anbefales, at medarbejdere ca. 1. oktober tilbydes en samtale om arbejdsopgaver.

Hvad kan gøre det let for dig at drøfte arbejdspress med din leder?

Konklusion: På kort sigt kan klasseteamet hjælpe. På længere sigt er det den nærmeste leder, der kan hjælpe.

Anbefaling: Team anbefales at stå til rådighed for sparring og samarbejde. Lederen anbefales at stå til rådighed for løbende dialog om arbejdsmængde og hjælp til en evt. prioritering af opgaver.

Opmærksomhed og fleksibilitet er gensidigt vigtigt.

Der er særligt behov for åbenhed ift. hjælp til udfordrende forældresamarbejde.

Hvordan kan vi hjælpe hinanden, når vi ikke kan nå vores arbejde?

Konklusion: Kollegers åbenhed i forhold til at hjælpe hinanden praktisk og fagligt samt med at prioritere er vigtigt. Der er generelt et ønske fra medarbejdernes side om at få tid til de enkelte opgaver. Åbenhed og anerkendelse er gensidig vigtig.

Anbefalinger: Undervisningsforløb deles på tværs af fag for årgangen. Bed om hjælp!

Vilkår må man acceptere eller forsøge at ændre gennem de rette kanaler.

Hvad kan gøre det let for dig at drøfte arbejdstid med din leder?

Konklusion: Synlig ledelse, medarbejdere der opsøger hjælpen, fleksibilitet, inddragelse, tillid og tryghed er vigtigt. Der efterspørges at opgaver er konkrete.

Anbefalinger: Udvis gensidig tillid til, at alle arbejder for alles bedste. Alle skal være med til at sikre et højt informationsniveau. At arbejdstid er til drøftelse i relevante fora. At der gensidigt er en åben og anerkendende dialog. Åbne kontorer med tydelig skiltning af, at der er møde, når de er lukkede.

Generelt:

- Efter behov kan AMR eller TR deltage i samtaler med ledelsen som bisidder. Da har medarbejderen efterfølgende en sparringspartner.
- Der skal være plads til uenighed. Og der skal være gensidig forståelse af, at enighed om en sag ikke er det samme som, at man er personligt uenige.
- Der kan være behov for et "rum" for brok. Tilsvarende kan der være behov for at begrænse brok over den samme uenighed.
- Bevidsthed om at lede opad er vigtigt.
- Alle vokser af ros.

Arbejdsgruppe 3 ved Hanne Lønborg, Vibeke Flindt og Mogens Zabel vedr. følelsesmæssige belastninger

Arbejdsgruppen omkring følelsesmæssige belastninger, herunder forældresamarbejde, relationer til lederen, SKAL-opgaver, fagprofessionalisme og hændelser/situationer der udfordrer, har vi i workshopen fået følgende indsigt.

Konklusion:

Ud fra disse hovedpunkter giver medarbejderne udtryk for, at det er vigtigt at agere professionelt i situationerne, holde fokus, gensidig tillid, ansvarlighed, fleksibilitet, respekt, opbakning og der skal være åbenhed mellem medarbejdere og ledelse.

Anbefaling:

Løbende evaluering af hændelsesforløb med samarbejdspartnere, brug af kommunikationsmodellen fra KAPE, brug af 2 lærerordning i udfordrede klasser i perioder, dialog og sparring fra ledelsen, kollegaer, klasseteam om hændelser/udfordringer.

Dialog med ledelsen om hvilke SKAL-opgaver der i en periode kan have mindre fokus.

Tønder Kommunes 5 leveregler skal sættes i spil.

LEVEREGLER I TØNDER KOMMUNE



SIG DET



FIND FÆLLES
LØSNINGER



BRUG HINANDEN



DEL SEJRENE



LÆR AF HINANDEN