

Maj 2014

APV – psykisk del

Forudsætninger:

Arbejdspladsen er opdelt i to afdelinger:

Rosmus Børnehus (vuggestue/børnehave)

Rosmus skole/SFO

I alt ca. 55 ansatte.

Fælles bestyrelse, fælles MED-udvalg, fælles AMR.

Der er 3 ledere ansat. Én afd. leder i børnehus/SFO, en viceskoleleder og en overordnet leder.

Børnehuset – sammenlægningen af Balle Børnehave og Kornblomsten – har nu været en realitet i 1½ år. Vi er nået langt i fusionsprocessen, og det er vores vurdering at medarbejder gruppen fungerer som én enhed.

Det er en stor opgave at ”starte” en ny daginstitution – så på det pædagogiske og praktiske plan er vi ikke færdige med processen. Der følges løbende op på personalemøderne i Børnehuset.

Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø – forår 2014

Kortlægningen er primært foregået i MEDudvalget på baggrund af repræsentanternes oplevelser fra dagligdagen og drøftelser med kolleger.

Ledelsens MUS/GRUS samtaler indgår ligeledes.

Primo 2015 deltager hele institutionen i samlet kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø i Syddjurs Kommune (ledelse og trivsels undersøgelse).

Vurdering af arbejdsmiljørelateret sygefravær

Vurderingen lige nu er at der ikke er arbejdsmiljørelateret sygefravær.

Set i en længere periode har der dog været enkelte tilfælde.

I MED har vi vedtaget diverse politikker ift. arbejdsrelateret sygefravær.

Beskrivelse af opmærksomhedspunkter fra kortlægningen

Ift. ledelses og trivselsundersøgelsen i 2011 er der arbejdet med følgende:

Hvordan kan vi fastholde vores særlige styrker:

”Jeg oplever, at jeg kan få støtte fra min leder”

”Jeg oplever, at jeg har et godt samarbejde med mine kolleger”

Hvordan kan vi forbedre vores udviklingspunkter:

”Jeg oplever, at mængden af mine arbejdsopgaver og tiden generelt hænger godt sammen”

”Jeg oplever at – min leder håndterer uenighed på en hensigtsmæssig måde”

”Jeg oplever at – jeg bidrager aktivt til arbejdspladsens udvikling”

Vurderingen er, at ovenstående opmærksomhedspunkter ikke længere er aktuelle. Lige nu er det disse områder der fylder mest:

- For lærere og pædagoger i skolen er skolereformen og de nye arbejdstidsregler noget der fylder rigtig meget.
- For servicelederne er der aktuelt igangsat en kortlægning af arbejdsopgaverne i kommunen mhp. at overveje nye måder at organisere arbejdet.
- I Børnehuset er der fortsat nødvendigt at have fokus på alle de ting der skal til for at få en ny institution og dagligdag til at fungere. Der skal bruges meget tid på at drøfte værdier, arbejds gange, prioriteringer samt praktiske detaljer.

Tiltag

Som ansat i en skole eller i en børnehave indgår man i mange arbejdsfællesskaber: omkring børnene i klassen eller i gruppen, med kolleger, med sekretærer på kontoret, med rengøring og servicepersonel. Så der er rigtig mange berøringsflader.

Samarbejdet i og omkring arbejdspladen er derfor af vital betydning.

For at have et godt arbejdsmiljø kræves der også nye udfordringer.

Der skal arbejdes med nye tiltag og nye ambitiøse planer og delplaner for hele eller dele af arbejdspladsen. Det vil give et drev på arbejdet og en følelse af, at der sker noget, og dermed en bedre trivsel for de enkelte medarbejdere. Disse nye tiltag og udfordringer skal dog helst præsenteres på en overskuelig måde og med mulig lydhørhed og medbestemmelse for ikke helt at drukne medarbejdernes arbejdsglæde og arbejds overskud. Der skal være tid til vurderinger og evalueringer, for alt for vidtløftige og påtrængende planer kan også være stressende og nedbrydende for hverdagen.

Det er derfor vigtigt – så vidt muligt i fællesskab - at finde den ”gyldne middelvej”.

Endelig kan socialt samvær være med til at højne kendskabet til hinanden og få det psykiske samvær til at blomstre. Så kontaktfladerne styrkes og gødes mellem medarbejderne.

Et godt psykisk arbejdsmiljø er afgørende for vores trivsel og for kvaliteten af arbejdet.

Vores hovedopgave er at udvikle børnene, så de er bedst mulig klædt på til at få et indholdsrigt, givende og godt liv. I bestræbelserne på at være blandt de bedste til det skal medarbejderne trives godt og bidrage med engagement, initiativ og nye ideer.

Det er ledelsens ansvar at lægge de overordnede rammer, der giver sådanne muligheder.

Det er medarbejdernes ansvar at bidrage aktivt til at gøre skole/SFO og Børnehuset til udviklende miljøer for børn og kolleger.

Eksempler på nedbrydende faktorer for samarbejdet kan være:

- Dårligt informationsniveau
- Manglende respekt for samarbejdspartnere
- Mobning
- Mishagsyttringer og talen ”bag ryggen”.
- Kraftig kritik og ”dum-smarte” bemærkninger.
- Chikane og brug af kraftig ironi.
- Rod og manglende respekt for materialer, samt manglende respekt for at aflevere faglokaler rengjorte og i orden.
- O.m.a.

Optræk til nedbrydning af det frugtbare psykiske arbejdsmiljø, skal hurtigst muligt bearbejdes og bekæmpes gennem samtaler og møder, så vi igen kan opnå et godt og brugbart samarbejds miljø.

Positive og befordrende omgangsformer for at højne et godt psykisk arbejdsmiljø, kan være:

- Faglig, saglig og respektfuld omgangstone.
- Humor og rosende ord.
- Glæde og entusiasme.
- Engagement og positivt samarbejde.
- Ro og tid til fordybelse
- Kunne bruge hinanden og støtte hinanden.
- Have tillid og respekt for hinandens arbejde
- Socialt samvær.

I tilknytning til at få et godt samarbejds-klima kan vi også pege på nogle af vores politikker:

- Stresspolitik
- Trivselspolitik
- Mobbepolitik (retningslinjer om vold, mobning og chikane)

Ift. de konkrete fokuspunkter gør vi følgende:

Skolereformen og nye arbejdstidsregler

Medarbejdere og ledelse har vægtet den gode og konstruktive dialog. Derigennem er opnået de bedst mulige løsninger. Fremadrettet følges samme stil.

Analyse af serviceledernes arbejde

En sådan igangværende undersøgelse skaber uundgåeligt usikkerhed om fremtiden.

Vi er her rigtig godt tilfredse med måden det organiseres på i dag, så vores udgangspunkt er at vi ønsker at bevare status.

LR deltager i en følgegruppe ift. analysen.

Børnehuset

Det tager lang tid at indarbejde fælles værdisæt og en dagligdag, hvor det praktiske glider effektivt.

Der arbejdes i god og positiv atmosfære mellem alle parter, og vi når hele tiden et skridt videre.

Vi bruger al den tid på personalemøder og pæd. arrangementer som vi overhovedet kan.

Ift. vores fokuspunkter fra seneste ledelses og trivsels undersøgelser fastholder vi følgende:

"Jeg oplever, at jeg kan få støtte fra min leder"

Ledelsen er tilgængelig og prioriterer støtten/opbakningen til medarbejderne.

Medarbejderne har ansvaret for at gå til ledelsen med problemstillinger der fylder/belaster.

"Jeg oplever, at jeg har et godt samarbejde med mine kolleger"

Ledelsen har ansvaret for at tilrettelægge vilkår og rammer, der giver gode muligheder for samarbejde.

Medarbejderne har ansvaret for at være gode kolleger (jf. beskrivelse af værdierne).

"Jeg oplever, at mængden af mine arbejdsopgaver og tiden generelt hænger godt sammen"

Ledelsen hjælper den enkelte medarbejder med at afgrænse og prioritere i opgaverne.

Ledelsen fordeler arbejdet således at arbejdsopgaverne er mest muligt meningsfulde for den enkelte.

Medarbejderne har ansvaret for at gå til ledelsen, hvis arbejdsopgaver og tid/ressourcer ikke hænger sammen.

"Jeg oplever at – min leder håndterer uenighed på en hensigtsmæssig måde"

Ledelsen har ansvaret for, at uenigheder løses bedst muligt (jf. retningslinjer om vold, mobning og chikane).

Medarbejderne har ansvaret for at være gode kolleger (jf. beskrivelse af værdierne), og for at gå til ledelsen med problemstillingerne.

”Jeg oplever at – jeg bidrager aktivt til arbejdspladsens udvikling”

Ledelsen har hovedansvaret for at skabe en kultur, hvor medarbejderne er engagerede, aktive og bidrager til løbende kvalitetsudvikling. Ledelsen skal derfor også give mulighed for løbende kompetenceudvikling bl.a. via kursus/efteruddannelsesmuligheder.

Medarbejderne har ansvaret for at have høj kvalitet i løsningen af arbejdsopgaverne, samt for at bidrage med forslag til forbedringer.

Vores værdier

Værdierne er udtryk for vores grundlæggende måde at møde børn, forældre og kolleger på.

Tryghed	
I Børnehuset	Børnene har en tryk hverdag, hvor tillid, nærvær og anerkendelse er omdrejningspunktet. Vi vægter gensidig tillid og respekt blandt børn og voksne. Der skal være plads og tid til hver enkelt barn. En god dag i børnehaverne er, når børnene har fået udfordringer, hvor de trives og udvikles. Vi vægter, at børnene er glade og velfungerende.
I skolen/SFO	Vi møder hinanden med gensidig respekt og anerkendelse. Vi tolererer ikke mobning. Alle får optimale udfordringer. Alle føler sig som en del af et fællesskab. Alle har kontakt til voksne, de har tillid til.
I samarbejdet/ Fællesskabet	Fællesskabet bygger på samhørighed og sammenhæng. Tillid, åbenhed og anerkendelse er de bærende principper. Ledelsen træffer beslutninger på et for medarbejderne kendt grundlag.

Faglighed	
I Børnehuset	Faglighed spreder glæde i arbejdet - og holder gang i udviklingen. Der er en mening og idé i alt hvad vi gør. Vi vil skabe de bedste muligheder for trivsel og udvikling. Vi vil pirre børnenes nysgerrighed og motivere til udforskning. Vi lægger vægt på tværfaglig og tværsektoriel samarbejde, for på den måde at styrke barnet bedst muligt i udviklingen.
I skolen/SFO	Vi har høje ambitioner for børnenes læring og udvikling. Vi lægger vægt på at styrke børnenes nysgerrighed og lyst til at udforske. Vi arbejder målrettet på, at skolens samlede afgang-resultater fortsat ligger i top. Det pædagogiske personale arbejder på et pædagogisk og didaktisk højt niveau.
I samarbejdet/ Fællesskabet	Vi har fokus på kvalitet i vores samarbejde. Vi støtter hinanden. Vi deler vores viden og søger nyt, således at vi altid er fagligt opdaterede. Der er mulighed for kompetenceudvikling for alle ansatte.

Styrke	
I Børnehuset	Børnene skal udvikles og styrkes personligt, så de bliver stærke og selvstændige med mod på livet. Børnene skal lære at mestre modgang såvel som medgang. Vi prioriterer, at børnene tilegner sig empati og forståelse for hinanden. Vi har fokus på, at børnene i de sociale fællesskaber lærer at drage omsorg for og have overskud til hinanden.
I skolen/SFO	Børnene skal udvikle sig til robuste unge, der kan mestre eget liv. Alle skal opleve styrken i at være en del af et socialt fællesskab. Alle skal opleve styrken i at have stor viden, der bruges aktivt. Alle skal opleve, at bevægelse og god kost er styrkende for krop og sjæl.

I samarbejdet/ Fællesskabet	Vi ser styrken i vores forskellighed. Vi arbejder sammen i velfungerende team, der støtter og udfordrer. Det giver styrke og kvalitet, at alle medarbejdere har stor indflydelse på deres arbejde. Vi sætter en ære i at gøre vores bedste.
--------------------------------	--

Opfølgning

Denne APV er et dynamisk værktøj til løbende at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Ledelsen, AMR, TR'erne og MED-udvalget har særligt ansvar for at denne proces er så konstruktiv som muligt.

Evaluering

Senest i 2015 gennemføres undersøgelse igen. Mindst én gang årligt revideres APV i MED-udvalget

tryghed - faglighed - styrke