

Notat oppfølging medarbeiderundersøkelsen

Vinne/Ness:

På Ness oppvekstsenter er det tatt tak i mobbing og nødvendig kompetanse for å gjennomføre jobben. Skolen hadde en skåre på 4,8 på mobbing og har satt 6, 0 som mål i 2013. Effektmål: Vis respekt for hverandres arbeidstid og hilse på hverandre hver dag. Når det gjelder nødvendig kompetanse for å utføre jobben, hadde skolen en skåre på 4,9, og skolen har som mål å bedre dette. Effektmål: Individuell kartlegging av behov/ områder for kompetanseøkning. I Ness barnehage er fokuset satt på medarbeidersamtalene. Det er ønske om et bedre skjema som mer dreier seg om hverdagen i barnehagen. Rektor og ped.ledere har startet arbeidet.

I Kanutten barnehage følges følgende punkt opp: "I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder gir tilstrekkelig tilbakemelding på den jobben du gjør ? "

Vinne barnehage skårer "dårlig " på fysiske arbeidsforhold, dette ønskes bedret gjennom nytt ventilasjonanlegg og ny garderobe og ny kontorfløy. Barnehagen har også mål om bedre skåre på faglig og personligutvikling, og deltar nå på kompetanseløft for styrere og pedagoger. De har også gjennomført DUÅ for hele personalgruppa, og forventer at dette skal bedre både dette punktet, og et annet punkt med for svak skåre, nemlig oppfølging av nærmeste leder. Det arbeides også med "Stolthet over egen arbeidsplass", gjennom å fokusere på å yte best mulig tjeneste. I tillegg er det snakket om å endre på medarbeidersamtalene.

Ved Vinne skole er det fokus på fysisk arbeidsmiljø og tilgang på hjelpemidler i arbeidet

Leksdal/Stiklestad:

Resultat av brukerundersøkelsene ble tatt opp som en viktig og prioritert sak i ledermøte for området. Det utarbeides videre tiltak på den enkelte enhet i enhetens personalgruppe. Området har følgende fellestiltak:

- HMS-arbeid i tråd med enhetens og områdets planer.
- Tett oppfølging av sykmeldte og øvrig fravær.
- Arbeidsmiljø i fokus
- Medarbeidersamtaler og oppfølging av medarbeiderundersøkelser.
- Bruke ros som den ferskvaren det er.
- Trivselstiltak på enhetene.
- Ansatte som deltar på Friskliv.
- IA-tiltak for enkelte ansatte.

- Sosiale tiltak på enheter og felles i området.

Stiklestad skole har i tillegg gjennomført et prøveprosjekt med fast vikar på huset, finansiert av vikarbudsjetten. Dette fungerer meget bra både for elevenes og de ansattes arbeidsmiljø. Ved skolen er det også lagt til rette for at den enkelte kan få videreutdanning/kompetanseheving. Det er også mål om å bevare ansattes trivsel sammen med sine medarbeidere. Dette gjøres ved å kartlegge arbeidsmiljøet på skolen i samarbeid med BHT, for så å utarbeide en tiltaksplan på 3 – 5 år ut fra resultat av kartlegging.

Leksdal skole fulgte opp medarbeiderundersøkelsen ved at personalet i plenum diskuterte resultatene for enheten og gjennom gruppearbeid definerte de viktigste utviklingsområdene. Fokus på det sosiale arbeidsmiljøet ble valgt. I tillegg er fysiske arbeidsforhold prioritert, med målsetting og større arbeidsrom, bedre arbeidsplasser og mindre støv.

I Leksdal barnehage er det tatt tak i kompetanseheving individuelt og felles. Under punktet innhold i jobben, arbeides det med stillingsbeskrivelser, tilbakemeldinger og at alle skal få bidra med sine styrker. I tillegg arbeides det med tid til å gjøre jobben, gjennom prioritering av primære oppgaver, teamutvikling, fokus på det man får til og mulighetene, god oppgavefordeling, endringsvilje og anerkjennelse.

Forbregd Lein barnehage har gjennom personalmøte diskutert og valgt satsingsområder. Prioriterte forbedringsområder er nærmeste leder og stolthet over egen arbeidsplass. Målsettingen er at styrer får mer tid til å være tilstede på avdelingene /i hverdagen, og konkurransedyktighet og fellesskapsfølelse. Barnehagen har flere konkrete tiltak for å "synliggjøre" styrer, samt en strategi på å bli mer synlige i mediene og markedsføre barnehagen.

Ressurssenter oppvekst:

Det er satt i verk tiltak i forhold til fysisk arbeidsmiljø, blant annet er inn klima meldt inn på skjema i mai 2011. Det er også kjøpt inn noe nytt kontormateriell (hev og senk skrivebord), men også mye gjenstår. I løpet av 2011/2012 er det arbeidet med å forbedre det interne samarbeidet gjennom fokus på felles inntaksteam/familiens hus, og målsettingen er å ha dette på plass til høsten 2012. Tidspunkt for personalmøter flyttes etter evaluering i ledermøtet. I tillegg gjennomføres muligheten for trening i arbeidstiden også i 2012, som et tiltak for å fremme fysisk aktivitet for arbeidstakere som delvis har stillesittende arbeid som kan medføre belastningsskader.

Vuku/Garnes/Volden:

Følger opp medarbeiderundersøkelsen i samarbeid med tillitsvalgte.