

Sammanställning av NMI 2021 för bildningsförvaltningen, 2022-02-04

Förbättringsområden	Vad ska vi göra?	Hur syns förbättringarna?
Kommunikation och struktur	Ökad närvaro från ledningen i verksamheten, ha bättre framförhållning, och tydligare kommunikation. Utveckla tydligare informationskanaler för att säkerställa att all personal får den information de behöver. Tydliggöra chefernas ansvarsområden för medarbetarna. Öka användandet av SchoolSoft för information till all personal. Medarbetaren tar ett egenansvar och tar del av den information som finns på de olika plattformarna för att hålla sig uppdaterad.	Färre missuppfattningar och ökad framförhållning vid tydliga informationsvägar. Ökad tydlighet kring vad som ska göras och vad som förväntas vilket leder till minskad stress. Lättare att hitta den information man eftersöker.
Medarbetarskap och samarbete	Etablera ett tydligt gemensamt förhållningssätt och tydliga gemensamma strukturer. Samarbete mellan kollegorna spela stor roll. Kollegor som stöttar och hjälper varandra skapar ett bra arbetsklimat och en vi känsla. Möjliggöra kommunikation och samarbete mellan verksamheter, team och arbetslag för att känna att det är en arbetsplats. Arbeta fram samarbetsformer som underlättar och effektiviserar det dagliga arbetet.	Effektivare samarbete samt minskad risk för frustration och missförstånd. Ökad sammanhållning och arbetsglädje mellan kollegorna, samt skapar bättre arbetsklimat vilket ger en direkt påverkan på medarbetarens arbetsmiljö.
Jag har förtroende för min närmaste chef	Ta fram en synlig och tydlig organisationskarta. Ha en tydlig kommunikation om vem som är på plats, var och när.	Ökad trivsel. Fler upplever att chefen är nära och synlig.
Medarbetarsamtal	Höja kvalitén på samtalet genom bl.a. att det föregås av ett lektionsbesök och att både chef och medarbetare är väl förberedda inför samtalet.	Närmsta chef får bättre uppfattning och är mer insatt i medarbetarens prestation.

<p>Jag vet vad jag kan göra för att påverka min lön.</p>	<p>Ag ska kunna motivera den nya lönen. Tydliggöra löneprocessen så att medarbetaren förstår hur hen kan påverka sin lön. Arbeta fram tydliga lönekriterier och diskutera dessa på APT och i medarbetarsamtalet för att förstå kopplingen mellan lönekriterierna och lönesättningen.</p>	<p>Chefen kan på ett tydligt sätt motivera sin lönesättning och medarbetaren förstår varför hen fått den lön hen fått.</p>
<p>På min arbetsplats sätts lönerna på ett rättvist sätt i förhållande till befattning och prestation</p>	<p>Gå igenom löneprocessen samt diskutera lönekriterierna på APT och i medarbetarsamtalet.</p>	<p>Större känsla av delaktighet och förståelse för processen och kriterierna.</p>
<p>Min arbetsgivare bedriver ett aktivt hälsoarbete.</p>	<p>Utse hälsoinspiratörer som håller sig uppdaterad om regelverket kring friskvårdsbidraget och som påminner och peppar arbetstagaren om olika aktiviteter. Hälsoinspiratörsgrupp på området kan ha i uppdrag att ta fram en aktivitetsplan. Skapa tydliga rutiner och strukturer för ett aktivt hälsoarbete på arbetsplatsen. Tillsätta en trivselgrupp och gemensamhetsfrämjande aktiviteter som t.ex. sociala träffar under arbetstid (fika, lunchpromenad mm). Friskvård på arbetstid, t.ex. walk and talk. Göra personalrum och övriga gemensamma utrymmen mer trivsamma. Prata mer om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i olika forum och vara mer uppmärksam på hur kollegorna mår och våga ingripa vid tidiga tecken på ohälsa. Vara noga med att ta ut sina raster samt att försöka planera in fikapauser under dagen. Bjuda in föreläsare som pratar om avslappning och stresshantering samt diskutera vidare på APT om hur man på arbetsplatsen kan lära sig att hantera och förebygga stress. Föreläsning kring sunt arbetsklimat och relationer. Mindfulness som ett verktyg för stresshantering.</p>	<p>Medarbetarnas känsla av återhämtning förbättras och måendet blir bättre. Ett öppet klimat resulterar i en friskare arbetsplats. Orken och lusten ökar när strukturer och rutiner sitter. Ökar trivsel, gemenskap och sammanhållning.</p>

<p>När jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag önskar på min fritid.</p>	<p>Närmsta chef behöver vara mer konsekvent och ta snabba beslut när mer resurser behöver sättas in i t.ex. klassrummet.</p> <p>Ta fram tydliga rutiner vid frånvaro av kollegor och kring vikarietillsättning. Dela pedagogiska planeringar, slides och t ex Google Classrooms digitalt med närmsta kollegor/team för att underlätta vid eventuell frånvaro. Att använda sig av mentorer när någon är ny på jobbet eller när en medarbetare känner sig behöva stöd.</p> <p>Vid implementering av nya system är det viktigt att ansvarig planerar in tidiga utbildningsinsatser för att undvika stress bland medarbetarna.</p> <p>Synliggöra vid tjänstefördelningen och schemalagningen var lektioner, arbetstid och luncher ligger. Att möjliggöra en ökad delaktighet vid schemalagning och upprättande/uppdatering av årshjul. Diskuterar arbetstider i arbetslaget som samordnaren tar med sig till ansvarig skolledare.</p> <p>Hitta strategier för återhämtning under arbetsdagen.</p> <p>Öka ställtider mellan övergångar skola/fritids, så att pedagogerna hinner förbereda och samla ihop material.</p> <p>Inte fylla studiedagarna med utbildning utan ge pedagogerna förlorad tid för att iordningställa klassrum, förbereda material. Detta skulle ge ett starkt signalvärde om att skolledningen är rädda om sin personal.</p>	<p>Jämnare arbetsbelastning i kollegiet och synliggörande av arbetstidens användning.</p> <p>Minskad stress när tydliga rutiner finns.</p> <p>Enklare att hantera situationer då kollegor är frånvarande när rutiner finns vilket resulterar i mindre stress.</p> <p>Det professionella uppdraget kommer kunna uppnås, detta kommer i sin tur leda till en inre tillfredsställelse.</p> <p>Det leder till välmående som skapar mer kraft och energi och mer glädje åt sitt arbete.</p>
---	--	--

<p>Jag kan påverka beslut som är viktiga för mitt arbete.</p>	<p>Kommunicera bildningsförvaltningens mål och klargöra vilken roll medarbetaren spelar för att uppnå dessa mål. Göra beslutsvägarna kortare genom att informera och ta beslut på t.ex. APT och/eller i medarbetarsamtalet. Tillvara ta pedagogernas tankar och idéer och integrera i större beslut. Bygga ett öppet klimat så att medarbetarna vågar göra sin röst hörd och kan ta ett egenansvar för sitt arbete. Ge positiv feedback. Utveckla varje personals självledarskap. Samtal kring ansvar och befogenheter i uppdraget. Arbeta utifrån KASAM (känsla av sammanhang). Utbildningsinsatser för nya ledare i bland annat coachande ledarskap.</p>	<p>Med tydliga mål ökar förståelsen och medvetenheten om medarbetarens roll i verksamheten. Ökar arbetsglädjen och ger en mer inkluderande arbetssituation som ger en direktpåverkan på medarbetarnas arbetsmiljö. Medarbetaren växer och får bekräftelse och ser sin roll i ett större sammanhang. Tryggare ledare.</p>
<p>Arbetstiden räcker för att jag ska kunna göra ett bra arbete.</p>	<p>Ha en jämnare arbetsfördelning i arbetslaget för att kunna få utrymme till planerings- och reflektionstid. Strukturera upp den gemensamma och den individuella planeringstiden genom att ta fram en mall för det. Arbeta med ett väl implementerat årshjul för att få en tydlig fördelningen av arbetsuppgifterna över året. Uppmuntra till kollegialt lärande för att lära av varandra. Prioriteringssamtal med närmsta chef när signaler vid för mycket arbetsuppgifter i relation till arbetstid. Utbildning i olika varianter av arbetsfördelningsverktyg. Kollegialt lärande utifrån delar av boken - <i>Hållbart lärarliv</i>. Få förståelse för hela budgetprocessen. Öronmärka tid för dokumentation mm. Ha en transparent bemanningsplan där medarbetarna ges tid att vara delaktig i schemaläggning. Ta fram en modell för hur man tar igen utebliven planering samma vecka eller inom två veckor. Skapa tydliga årshjul för det pedagogiska arbetet på såväl områdesnivå som på teamnivå. Tydliggöra syftet med alla möten och vad mötena ska resultera i.</p>	<p>Minskad stresskänsla hos personalen skapar en tryggare och mer harmonisk barn/elevgrupp vilket påverkar hela arbetsplatsen. Arbetslagen kommer att bli mer effektiva med tydliga strukturer och kan fokusera på rätt saker. Ökade möjligheter att planera inför perioder med hög arbetsbelastning. Bättre framförhållning och mindre stress.</p>

<p>Jag upplever att mitt arbete kan kombineras med att ge familj och fritidsintressen tillräcklig uppmärksamhet/utrymme.</p>	<p>Diskutera på APT och i arbetslaget om kollegialt lärande för att lättare kunna planera och strukturera både arbete och fritid. Ha en stående punkt på APT där man diskuterar återhämtning på både arbete och fritid och ta fram konkreta förslag om hur man kan arbeta och ta vara på det som fungerar idag. Följa upp medarbetarnas mående i medarbetarsamtalet och eventuellt i en enkät. Det är viktigt att medarbetarna själv kommer fram till vad som skulle upplevas som förbättringar när det gäller stresshantering och strategier för återhämtning.</p>	<p>Mer harmonisk personal.</p>
<p>Min arbetsgivare ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete.</p>	<p>Öka utbytet mellan de olika verksamheterna inom rektorsområdet. Göra besök i varandras klassrum för att kunna auskultera. Avsätta tid för fortbildning /inläsning. Chefen använda sig av ett coachande ledarskap. Öka kunskapsnivån inom områdena IT och Elever som utmanar. Avsätta/öronmärka tid för att utbilda sig själv och utbildning i Elever som utmanar där utbildningsinsats kopplas till elevhälsans arbete och kartläggning.</p>	<p>Högre kompetens hos personalen, nya idéer, inspiration och synsätt hos personalen. Mer glädje! Mer kvalitativt och välgrundat arbete. Medarbetaren blir mer motiverad och mer självgående. Ökad trivsel.</p>
<p>I Trelleborgs kommun uppmuntras de anställda att söka till chefs- och ansvarspositioner inom kommunen.</p>	<p>Chefen kan under t.ex. medarbetarsamtalet uppmuntra sina medarbetare att söka dessa tjänster.</p>	<p>Får medarbetarna att utvecklas och växa.</p>