

APV-handleplan og evaluering 2023

AMR har gennemgået APV med ledelsen samt køkkenleder. Der er punkter, der er gældende for hele det samlede personale - og enkelte der henvender sig til specifikke grupper. Dette ses under den samlede vurdering.

Evaluering af APV med 5 punkter der vil blive arbejdet med i prioriterede punkter:

På Lundby Efterskole er der lavet en APV blandt det pædagogiske personale i juni 2023 og med TAP i august 2023. Handleplanen er lavet ud fra svarene.

Generelt ser vi, at lærergruppen er delt i to forskellige syn på arbejdsglæden og samarbejde på skolen. Der er gennemgående 4 svar, som er mere positivt stemt og 4, der ligger under middel.

TAP-gruppen er generelt positiv og med stor arbejdsglæde. For en enkelt medarbejder er der en personlig konflikt med en kollega, som påvirker personens APV.

Vi har valgt at prioritere følgende fokuspunkter, som vi vil arbejde med fremadrettet.

1. Arbejdsglæde
2. Forhold til ledelsen
3. Kommunikation
4. Motivation
5. Videreuddannelse

Handleplan for lærere

1.	Arbejdsglæde	<p>Arbejdsglæde skal på dagsordenen på et forlænget møde, hvor vi vil arbejde med:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hvad er værdifuldt for dig på dit arbejde ● Hvilke rammer skal vi have for at vi alle trives godt ● Hvad motiverer dig i dit arbejde ● Hvad skal der til for at du trives? ● Er der ting der stresser dig på arbejdet? <p>Vi vil evaluere i foråret - for at høre om det har hjulpet.</p>
2.	Forhold til ledelsen	<p>Før sommerferien havde medarbejderne mulighed for at italesætte deres oplevelser og udfordringer med ledelsen på et medarbejdermøde.</p> <p>På mødet fik ledelsen gode råd af medarbejderne i forhold til at være mere åben i forhold til medarbejdernes ideer og ønsker.</p> <p>Punktet bliver en del af MUS i 2024.</p>

3.	Kommunikation	<p>I APV 2021 var det et fokuspunkt, at få bedre kommunikation. Der har været fokus på kommunikation og der er bl.a. blevet indført google drev, som desværre har givet nogle andre frustrationer ift. it-kompetencer.</p> <p>Der vil fortsat være fokus på kommunikation, som bidrager til at skabe overblik og gennemsigtighed ift. ændringer af planer, så frustrationerne bliver mindre. Samtidig arbejdes der på, at ansatte får større sikkerhed i forhold til at bruge elektroniske hjælpemidler.</p>
4.	Motivation	<p>En større motivation for arbejdet vil komme til at ske gennem arbejdet med ovenstående punkter.</p> <p>Ledelsen arbejder med at skabe stor fleksibilitet i forhold til at tilpasse arbejdet i forhold til privatlivet, når der eksempelvis er børn, syge, brug for at hjælpe familiemedlemmer til læge etc.</p>
5.	Videreuddannelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen bakker op om nye initiativer og fælles kurser. Beløbet til kurser og videreuddannelse er hævet betydeligt for 2024, for at imødekomme udvikling af ansatte og dermed af Lundby Efterskole.

Handleplan for TAP'erne

1.	Tid og prioritering	<p>Ud fra de svar svar der er kommet fra det tekniske personale er der en generel tilfredshed med arbejdet. Der er dog en gennemgående følelse af et "lidt" højt arbejdstempo. Dette gør sig specielt gældende hos servicepersonalet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen skal være bedre til at lave prioriterede lister over, hvad der skal laves i hvilke tidsrammer. Hvad kan vente, og hvad er akut. På en skole med denne alder vil der altid være opgaver, så det er indlysende at man føler en mangel på tid. • I køkkenet og rengøringen skal der arbejdes med hurtigere information om arbejdstider på skæve tidspunkter. Hvornår forventes det at folk er på arbejde uden for "almindelige" timer. Det kunne være fornuftigt at udarbejde et årshjul til køkkenet, hvor det kun er deres aktiviteter der står.
2.	Indbyrdes kommunikation	<p>Der er en personlig konflikt imellem køkkenleder og rengøringsansvarlige. Dette må og skal AMR og ledelse tage fat i med det samme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sidst der var konflikt, havde Mette (viceforstander) flere møder med de involverede parter. Dette virkede efter hensigten og konflikten blev løst til alles tilfredshed. Dette kunne være en god model at benytte igen her.

		<ul style="list-style-type: none">• Få lavet en plan over hvilke arbejdsopgaver den enkelte person har, og hvad de kan forvente af hinanden.
3.	Fællesskabende aktiviteter	<p>Det er stadig en lille følelse af "dem og os" i tap gruppen. Dette skal vi have arbejdet videre på.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi har en fælles tur til julemarkedet i Lübeck og køkkenet er med på en intro tur på Bornholm, det virker rigtig fint.• Vi er desværre kommet væk fra fælles 10 pause, det er synd, da dette gjorde at hele personalet så hinanden.