

TRIVSELSMÅLING

Ringsted Kommune

Skolecenter



**Ringsted
Kommune**

Centerraport
April 2019

Antal inviterede:	722
Antal besvarelser:	538
Svarprocent:	75%

A photograph of a tall, precarious stack of several large, grey, rectangular stones. The stones are stacked in a way that they appear to be balancing on each other. The background is a soft, out-of-focus landscape with a body of water and a clear sky.

interresearch

INDHOLD

	OM DENNE RAPPORT	3
	DASHBOARD	5
	DEN SOCIALE KAPITAL I ENHEDEN	6
	SAMLET SOCIAL KAPITAL	6
	SAMMENBINDENDE SOCIAL KAPITAL	7
	BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL	7
	FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL	7
	TRIVSELSTEMAER	8
	TILFREDSHED OG ENGAGEMENT	8
	FORHOLD INTERNT I TEAM	9
	FORHOLD MELLEMLER TEAMS	10
	FORHOLD TIL NÆRMESTE LEDER	11
	FORHOLD TIL LEDELSEN	12
	INDFLYDELSE	13
	LÆRING OG UDVIKLING	14
	KRAV I ARBEJDET	15
	KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET	16
	SYGEFRAVÆR	20
	BILAG	21
	FRI TEKSTER	21

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

METODE	<p>Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af analyseinstituttet Interresearch a/s via emailinvitationer. Hver mailinvitation indeholdt et unikt link og respondenter, der endnu ikke havde svaret er rykket tre gange i dataindsamlingsperioden. Dataindsamlingen er lavet i defgo.net®.</p>
PERIODE	<p>Data er indsamlet i perioden fra d. 1 - 24 april 2019.</p>
SPØRGERAMMEN	<p>Spørgerammen er delvist bygget op omkring NFA's nyeste model for social kapital og behandler således de forskellige typer af social kapital:</p> <ul style="list-style-type: none">- Samlende social kapital inden for enheden- Brobyggende social kapital imellem enhederne- Forbindende social kapital<ul style="list-style-type: none">- Mellem ansatte og nærmeste leder- Mellem ansatte og øverste ledelse <p>Herudover undersøges også klassiske trivsels/psykisk APV-temaer, så som krav i arbejdet, udviklingsmuligheder mm. samt naturligvis medarbejdernes overordnede trivsel og engagement.</p>
RAPPORTENS DELE	<p>Denne rapport er bygget op af følgende dele:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dashboard- Medarbejdernes trivsel og engagement- Den sociale kapital i enheden- Trivselstemaer- Bilag
DASHBOARD	<p>På næste side præsenteres en række nøgletal samlet i et "Dashboard", der kan hjælpe dig med at få et overblik over trivslen og den sociale kapital i enheden.</p>

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

TOLKNING AF RESULTATER

Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-5. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgå ikke i beregningerne. Spørgsmål, hvis gennemsnit er vendt om er markeret med *.

Almindeligvis kan man antage at følgende gør sig gældende:

- Resultater på 40 og under er **uacceptable**
- Resultater mellem 41 og 60 **bør forbedres**
- Resultater mellem 61 og 80 er **gode**
- Resultater mellem 81 og 100 er **helt i top**.

Det kommer dog an på de enkelte spørgsmåls formuleringer og indhold.

BILAG

Rapportens bilag består af fritekster.

SPØRGSMÅL

Har du spørgsmål eller kommentarer til denne rapport kan du kontakte din projektleder hos Interresearch A/S.

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT
75%
538 ud af 722



69

- Ringe
- Acceptablet
- Godt
- Helt i top

MedarbejderTrivselsIndeks
På tværs af alle undersøgelsens spørgsmål, der er besvaret på en skala, kan der beregnes et nøgletal – et medarbejdertrivselsindeks (MTI). Dette nøgletal giver en samlet og enkelt indikation af medarbejdernes trivsel og engagement.

SOCIAL
KAPITAL
INDEX

1-100



Sammenbindende Social Kapital

Brobyggende Social Kapital

Forbindende Social Kapital

Her præsenteres et overordnet nøgletal for den sociale kapital i enheden samt nøgletal for hver af de tre typer af social kapital, der er målt i denne undersøgelse. Læs mere på s. 6

TEMAOVERSIGT



KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

- Mobning ● [Antal:11]
- Seksuel chikane ● [Antal:2]
- Psykisk vold ● [Antal:100]
- Fysisk vold ● [Antal:107]

Grøn: Ingen har svaret, at de har oplevet krænkende adfærd.
Rød: En eller flere har svaret, at de har oplevet krænkende adfærd. Se nærmere under temaet krænkende adfærd.

TOP OG BUND 3

TOP 3:

- 83 I vores team/afdeling har vi en kultur, hvor vi hjælper hinanden
- 82 Jeg giver min mening til kende ved drøftelser i teamet
- 82 Jeg bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen

BUND 3:

- 50 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?
- 51 Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid du har til rådighed til at løse dem?
- 59 Andre faggrupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver

SOCIAL KAPITAL

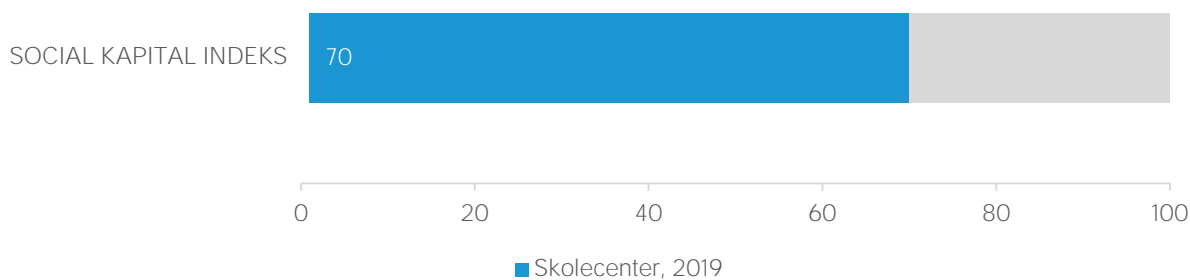
Begrebet Social kapital er kommet i fokus på flere og flere danske arbejdspladser de seneste år. I modsætning til tidligere, hvor man hovedsageligt har beskæftiget sig med det psykosociale arbejdsmiljø ud fra en individorienteret tilgang, kan social kapital defineres som en egenskab ved hele arbejdspladsen - dvs. der er ikke tale om en egenskab ved den enkeltes job eller den enkelte medarbejder. I stedet dækker social kapital over en egenskab ved hele arbejdspladsen, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver.

Social kapital bygger på de tre områder Samlende, Brobyggende og Forbindende. Høj social kapital kræver, at organisationens medlemmer (dvs. både medarbejdere og ledere) evner at samarbejde, samt at samarbejdet er baseret på et højt niveau af gensidig tillid og retfærdighed.

Høj social kapital i en organisation medvirker til høj kvalitet, mere effektivitet, engagerede og innovative medarbejdere, lavere medarbejderomsætning samt færre problemer med stress og sygefravær - både nu og i fremtiden.

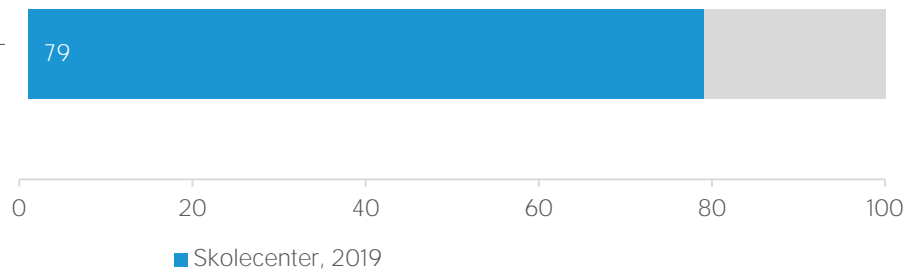
I figurerne på denne og næste side er den sociale kapital for underenheden beregnet. Først som et samlet mål for social kapital, et såkaldt Social Kapital Indeks (SKI), som opsummerer spørgsmålene om social kapital i ét indekstal, gående fra 1-100. 100 er således det højeste opnåelige.

Under SKI'et findes de enkelte indekstal for de tre typer af social kapital, Samlende, Brobyggende og Forbindende social kapital for enheden.

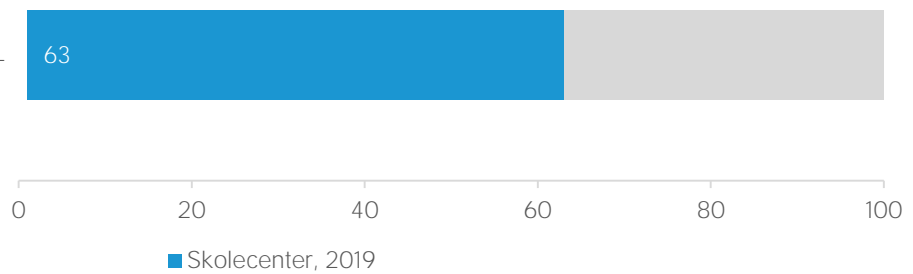




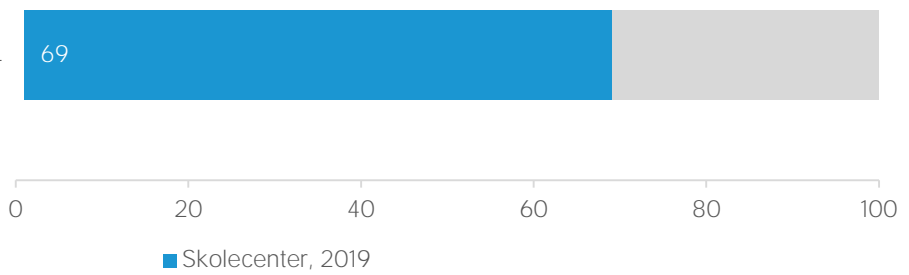
SAMMENBINDENDE SOCIAL KAPITAL



BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL



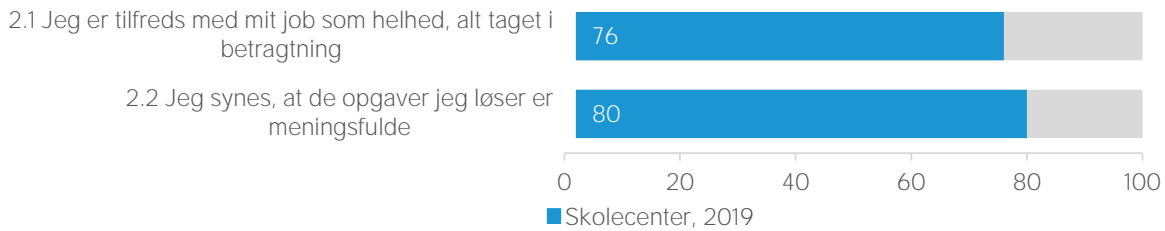
FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL



TILFREDSHED OG ENGAGEMENT

Medarbejdernes trivsel giver et overordnet indtryk af, hvordan medarbejderne har det, når de går på arbejde. Ikke hvorfor, kun i hvor høj grad enhedens medarbejdere trives.

Alle fem nedenstående spørgsmål giver på, hver deres måde, et øjebliksbillede af medarbejdernes trivsel. Både hvordan medarbejderne ser deres nuværende situation og hvordan de forventer, at deres arbejdsliv vil udvikle sig. Det er vigtigt, at medarbejderne oplever en høj grad af trivsel, da det er en forudsætning for at være motiveret og engageret i deres arbejde.



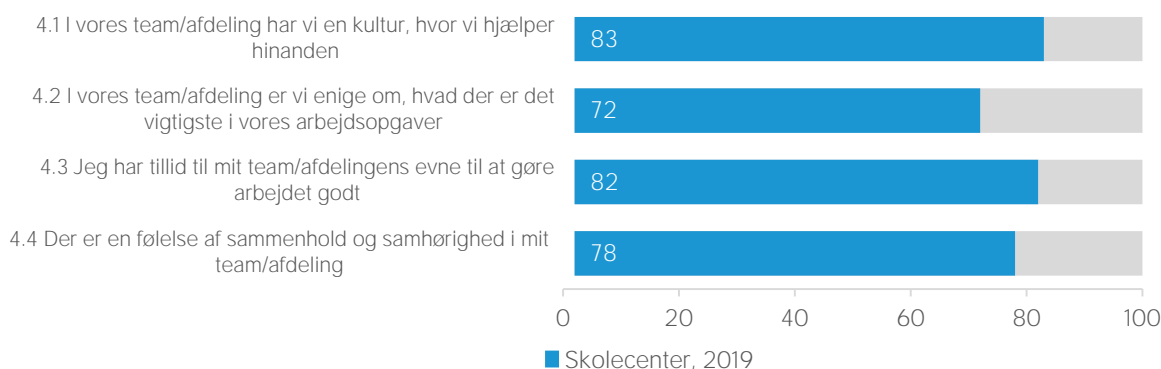
	I meget lav grad				I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
2.1 Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning	0%	3%	19%	47%	30%	0%	538	76	
2.2 Jeg synes, at de opgaver jeg løser er meningsfulde	1%	1%	14%	44%	39%	0%	538	80	

FORHOLD INTERNT I TEAM

Dette tema dækker den Samlende Sociale Kapital.

Lederen kan ikke nødvendigvis have overblik over alle detaljer, derfor er det nødvendigt, at medarbejderne kan lede sig selv, gruppen og arbejdsopgaverne. Dette kræver stærke relationer, da medarbejderne er afhængige af hinandens kompetencer og af at kunne koordinere arbejdet sammen. De stærke relationer opstår, når gruppen har en fælles forståelse for arbejdsopgaverne, føler et sammenhold og som gruppe har fælles selvtillid og ligeværd. Det er disse parametre, der spørges ind til her og som tilsammen udgør den Samlende sociale kapital.

Den høje Samlende sociale kapital opnås ved: Forventningsafstemning, afklaring af roller og opgaver, videndeling, hjælp og støtte til hinanden samt fokusere på kvalitet, læring og succeser.

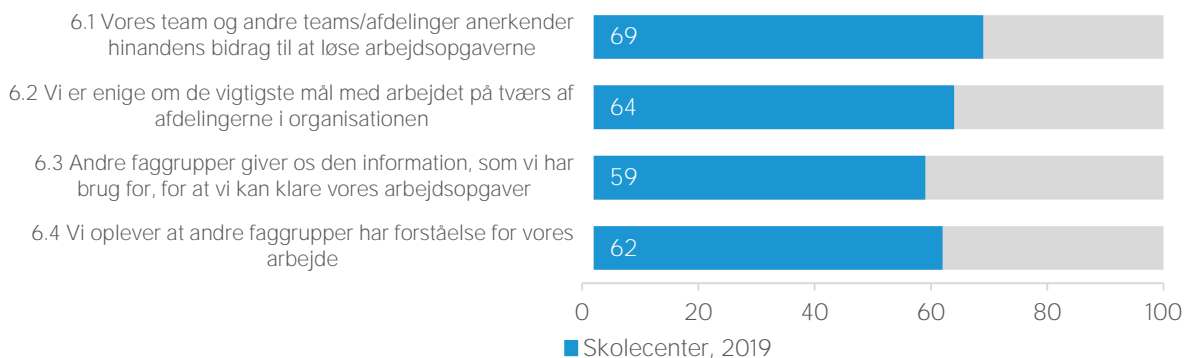


	I meget lav grad					I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5					
4.1 I vores team/afdeling har vi en kultur, hvor vi hjælper hinanden	0%	2%	13%	34%	50%	1%	537	83		
4.2 I vores team/afdeling er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	0%	4%	25%	44%	24%	2%	537	72		
4.3 Jeg har tillid til mit team/afdelingens evne til at gøre arbejdet godt	0%	1%	13%	41%	44%	1%	537	82		
4.4 Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i mit team/afdeling	1%	4%	17%	36%	40%	1%	537	78		

FORHOLD MELLEM TEAMS

Den Brobyggende sociale kapital handler om relationerne mellem grupper. Det handler om, at grupperne har en fælles forståelse af de opgaver, der skal løses, er enige om hvordan, hvornår og hvor meget man interagerer med andre grupper og hvordan man hjælper andre grupper. Grupperne bør også forstå andre gruppers bidrag til at løse den fælles opgave. Sidst men ikke mindst er det også centralt, at der er tillid mellem grupperne - både mellem de enkelte medarbejdere og til andre gruppers evner til at løse deres del af opgaven.

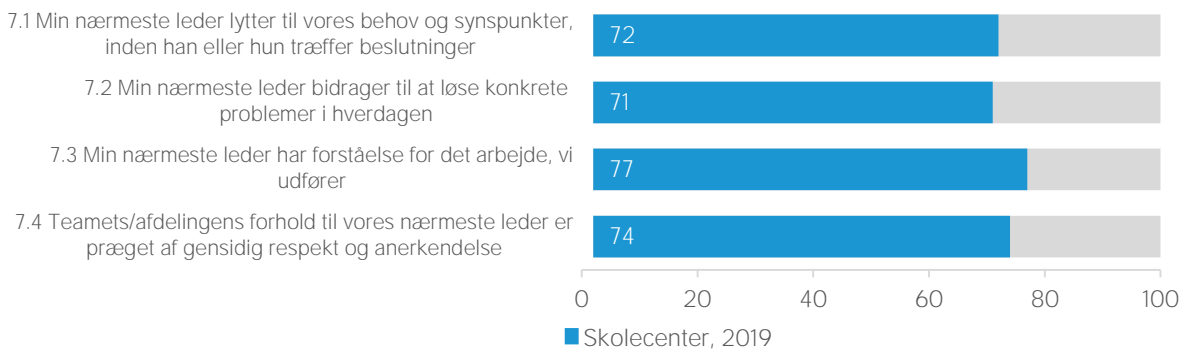
I arbejdet med den Brobyggende sociale kapital bør fokus være på at udvikle fælles normer, forventningsafstemning, forståelse for opgaver og kompetencer i de enkelte grupper, fælles mål på tværs af grupper, identifikation med andre grupper, anerkendelse og respekt for andre gruppers bidrag til den fælles opgave.



	I meget lav grad				I meget høj grad	Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5			
6.1 Vores team og andre teams/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	0%	4%	30%	46%	15%	4%	536	69
6.2 Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen	1%	5%	39%	40%	9%	6%	536	64
6.3 Andre faggrupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver	2%	9%	46%	31%	7%	6%	536	59
6.4 Vi oplever at andre faggrupper har forståelse for vores arbejde	1%	8%	37%	41%	8%	5%	536	62

FORHOLD TIL NÆRMESTE LEDER

Relationen med den nærmeste leder udgør den ene del af den Forbindende sociale kapital. For at skabe en stærk Forbindende social kapital skal medarbejderne i gruppen og lederen udvise gensidig respekt, tillid og anerkendelse. Medarbejderne skal støtte op om deres leder, ligesom denne også skal støtte op om medarbejderne. Lederen skal høre og tage hensyn til medarbejderne, når der træffes beslutninger. Det er desuden essentielt, at gruppen og lederen har en fælles forståelse af opgaver og mål.



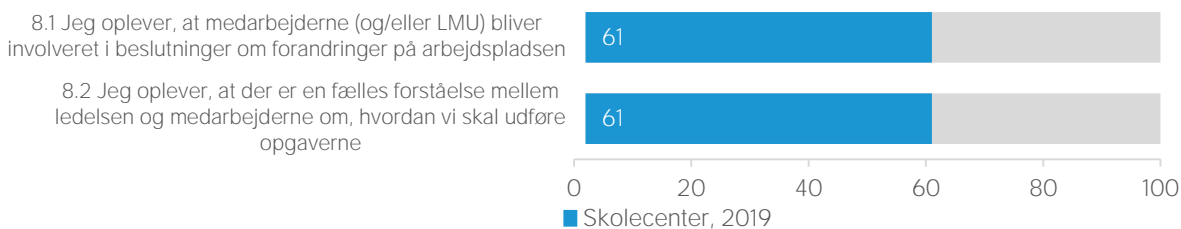
	I meget lav grad		3	4	I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2			5				
7.1 Min nærmeste leder lytter til vores behov og synspunkter, inden han eller hun træffer beslutninger	3%	5%	22%	43%	26%	1%	535	72	
7.2 Min nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	2%	7%	25%	37%	28%	1%	535	71	
7.3 Min nærmeste leder har forståelse for det arbejde, vi udfører	2%	4%	17%	39%	38%	1%	535	77	
7.4 Teamets/afdelingens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	3%	4%	18%	41%	33%	1%	535	74	

FORHOLD TIL LEDELSEN

Dette tema udgør den sidste del af den Forbindende sociale kapital.

Den overordnede ledelse er sjældent i direkte kontakt med medarbejderne, men har alligevel betydning for medarbejdernes hverdag og trivsel. Mere specifikt har de betydning for om medarbejderne føler tilknytning til arbejdspladsen og at alle medarbejdere har samme opfattelse af arbejdsopgaver og de mål, der arbejdes henimod.

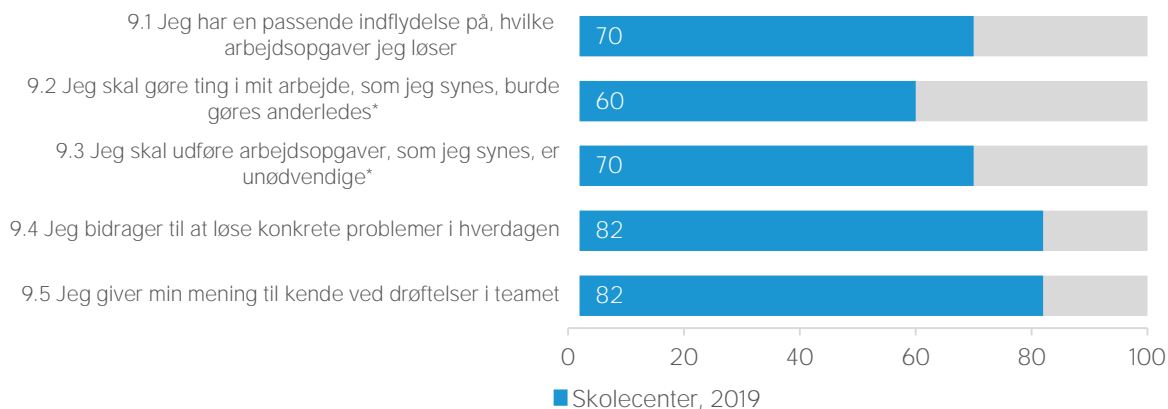
Det stærke samarbejde med den øverste ledelse opstår, når organiseringen af arbejdet understøtter samarbejdet mellem medarbejderne og den øverste ledelse, når der er mulighed for åben og ærlig dialog og medarbejderne holdes orienterede om vigtige ting og inddrages i væsentlige ændringer.



	I meget lav grad				I meget høj grad	Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5			
8.1 Jeg oplever, at medarbejderne (og/eller LMU) bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	3%	9%	37%	33%	12%	7%	535	61
8.2 Jeg oplever, at der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne	4%	9%	38%	37%	11%	1%	535	61

INDFLYDELSE

Indflydelse er vigtig for at imødegå de krav, som medarbejderen møder i sit arbejde, både fra ledere, brugere og fra medarbejderen selv. Indflydelse kan tage mange former, og forskellige typer af job giver forskellige muligheder for at give medarbejderen indflydelse på deres egen hverdag. Indflydelse handler til dels om selvbestemmelse i det daglige arbejde, men også om at få de rigtige informationer.

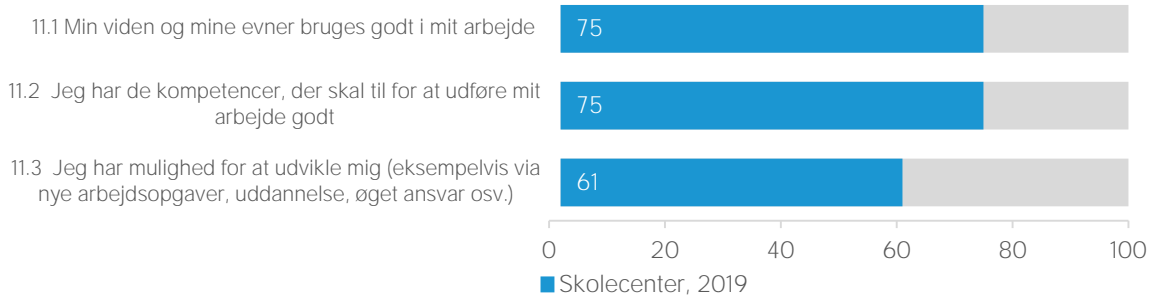


	I meget lav grad				I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
9.1 Jeg har en passende indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver jeg løser	1%	5%	25%	49%	19%	0%	535	70	
9.2 Jeg skal gøre ting i mit arbejde, som jeg synes, burde gøres anderledes*	11%	37%	34%	10%	5%	2%	535	60	
9.3 Jeg skal udføre arbejdsopgaver, som jeg synes, er unødvendige*	23%	44%	22%	7%	2%	2%	535	70	
9.4 Jeg bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	1%	0%	9%	52%	37%	2%	535	82	
9.5 Jeg giver min mening til kende ved drøftelser i teamet	0%	0%	12%	44%	42%	1%	535	82	

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

LÆRING OG UDVIKLING

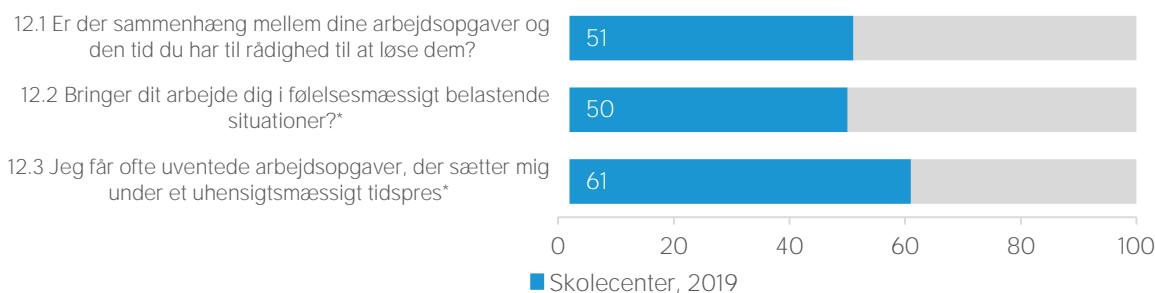
Udviklingsmuligheder er vigtige. Uden dem kan der opstå stress, passivitet (i modsætning til motivation) og mistrivsel. Sammen med indflydelse skal udviklingsmulighederne gøre medarbejderne i stand til at møde kravene i deres arbejde.



	I meget lav grad					I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5					
11.1 Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	0%	3%	19%	52%	26%	0%	535	75		
11.2 Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt	1%	2%	20%	52%	25%	0%	535	75		
11.3 Jeg har mulighed for at udvikle mig (eksempelvis via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar osv.)	5%	13%	30%	31%	18%	2%	535	61		

KRAV I ARBEJDET

Der skal være balance mellem på den ene side medarbejderens viden, erfaring og værdier og på den anden side arbejdsopgaven og de krav der stilles til den. Denne balance er nødvendig for at medarbejderen trives. Dette tema fokuserer på de krav medarbejderen bliver mødt af. Krav kan have forskellige karakterer. Det kan handle om mængden af opgaver, der skal nås, men også om den kvalitet som opgaven skal udføres med. Nedenstående spørgsmål kredser primært om førstnævnte, men behandler også indirekte krav om hvordan opgaven skal udføres (Sammenhæng mellem opgaver og tid og modsatrettede krav). Husk, at krav altid skal ses i sammenhæng med indflydelse og udviklingsmuligheder, da det er denne treenighed, der skal være i balance.

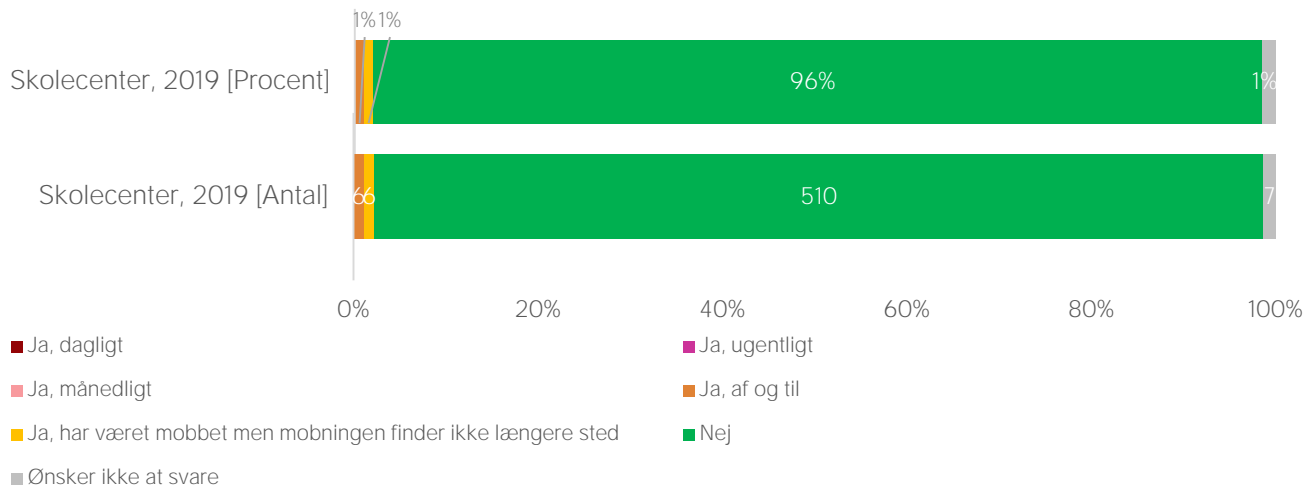


	I meget lav grad				I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
12.1 Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid du har til rådighed til at løse dem?	6%	18%	43%	27%	5%	1%	534	51	
12.2 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?*	8%	27%	32%	19%	13%	2%	534	50	
12.3 Jeg får ofte uventede arbejdsopgaver, der sætter mig under et u hensigtsmæssigt tidspres*	15%	34%	34%	11%	5%	1%	534	61	

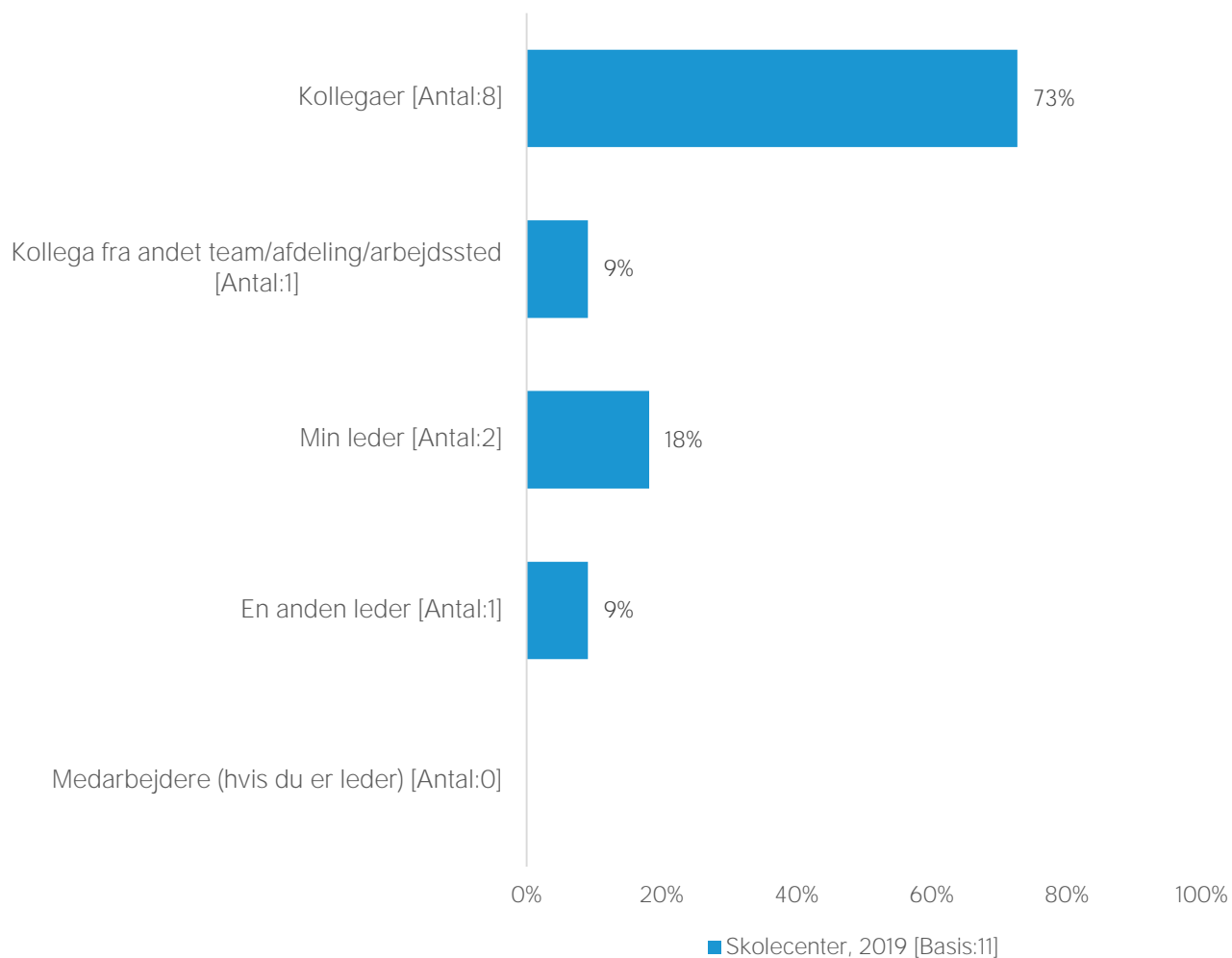
* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

15. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde?



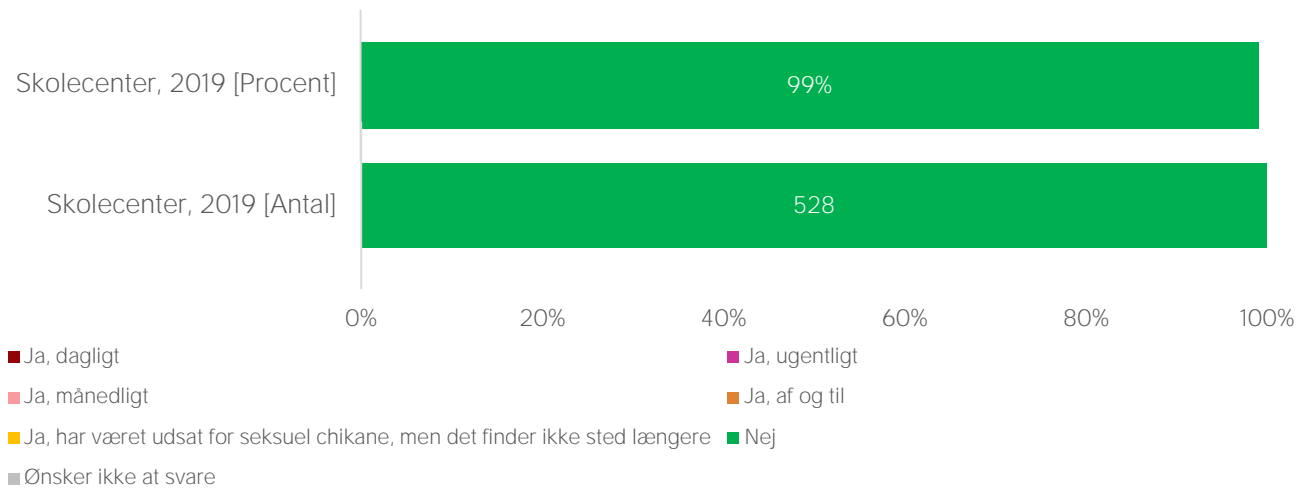
16. Fra hvem var du udsat for mobning:



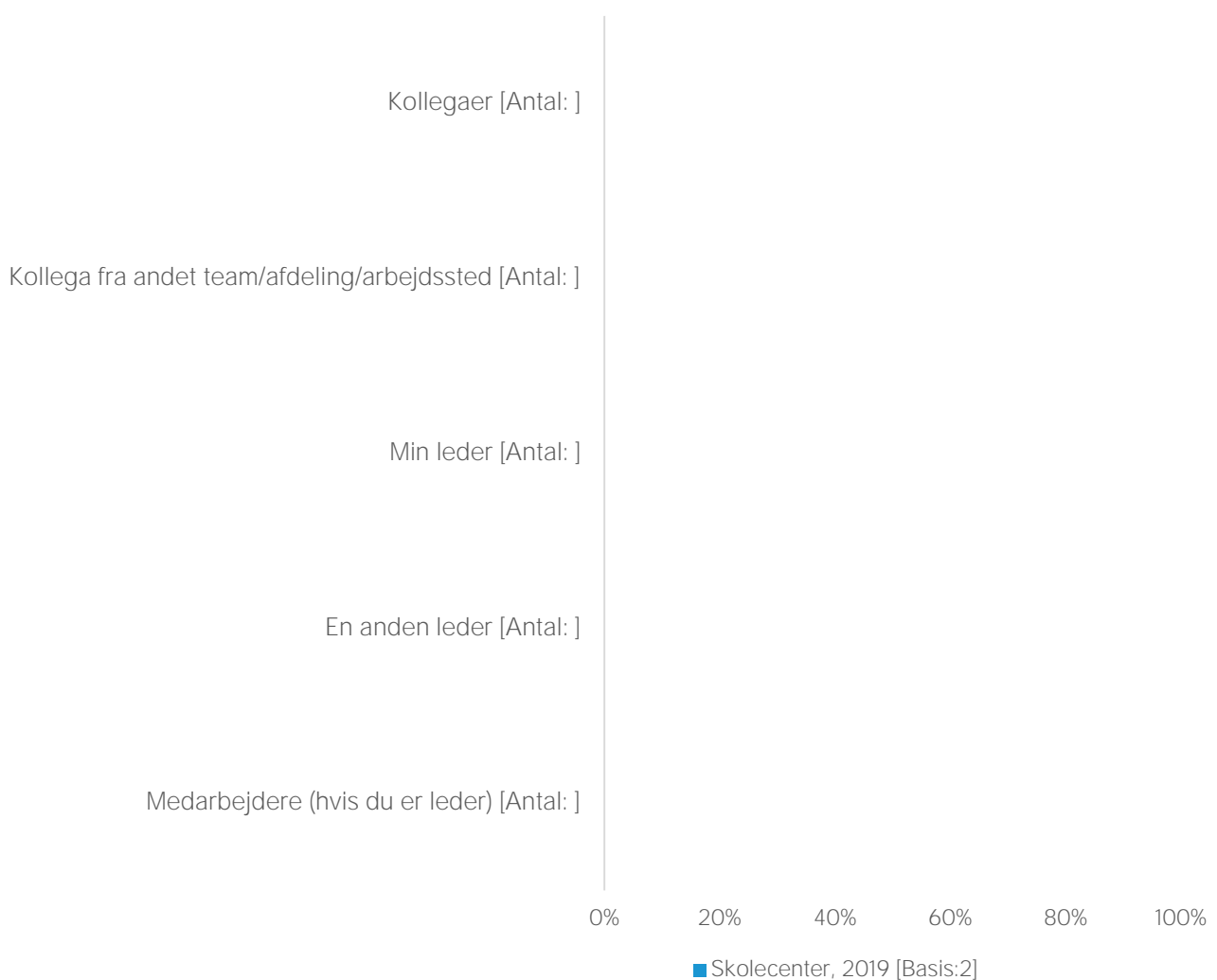
OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

18. Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for seksuel chikane?



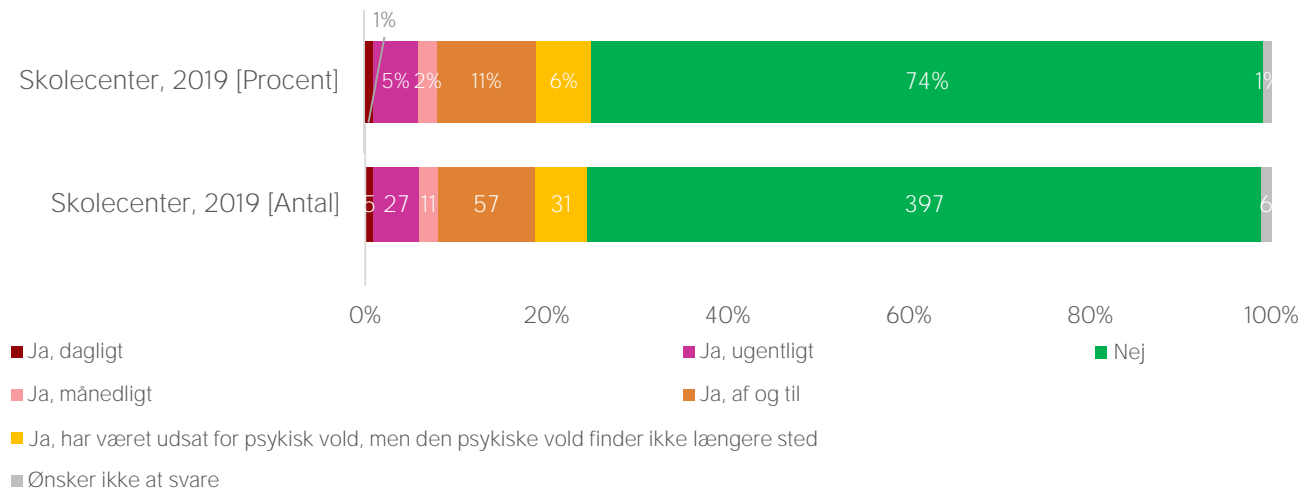
19. Fra hvem har du været udsat for seksuel chikane?



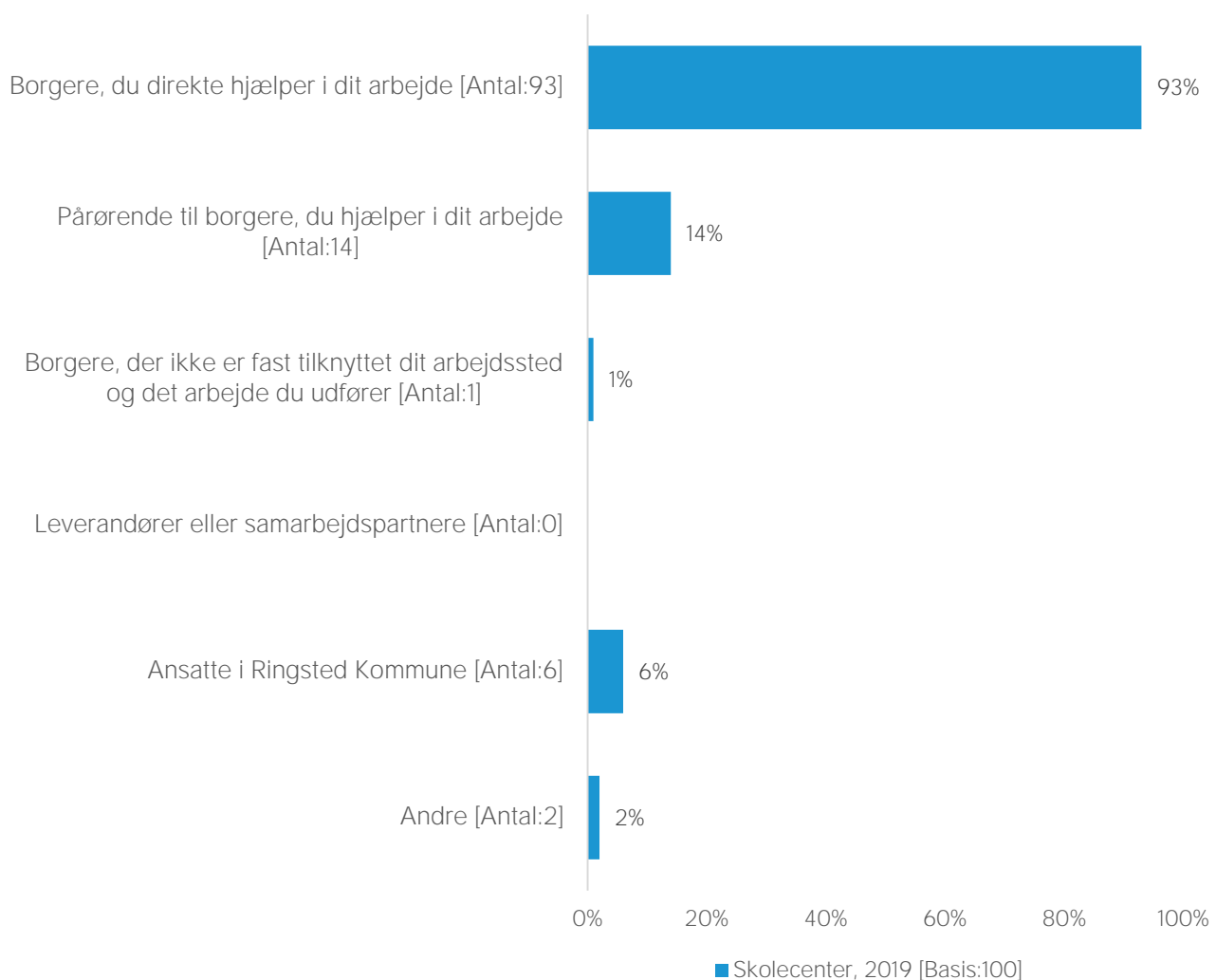
OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

21. Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for psykisk vold?



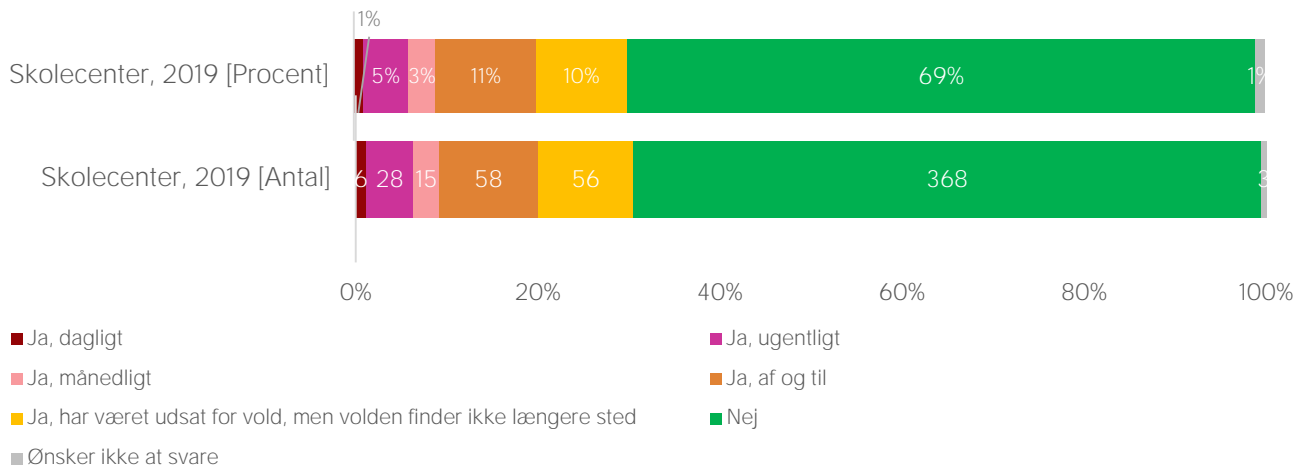
22. Fra hvem har du oplevet psykisk vold?



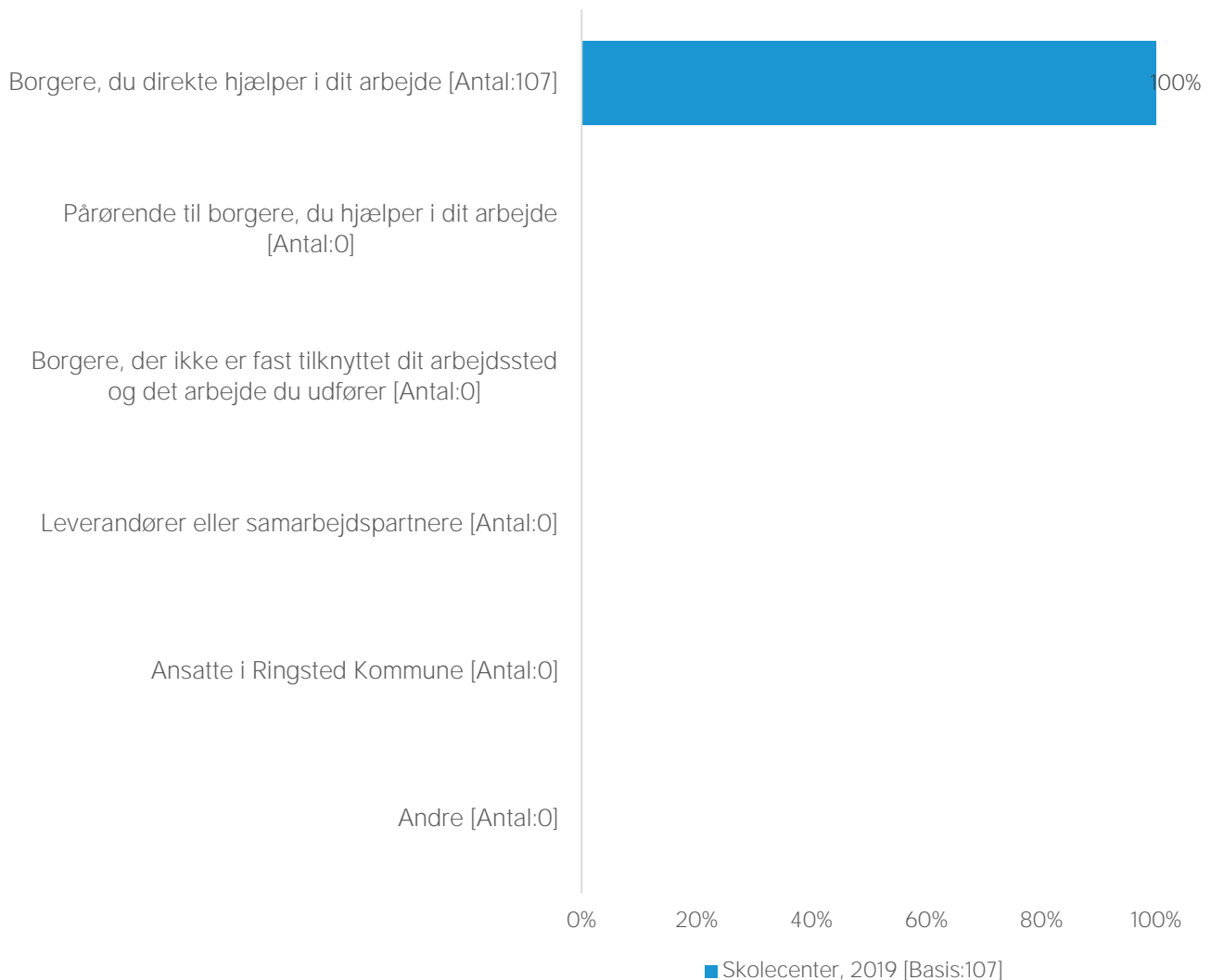
OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

24. Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for fysisk vold?



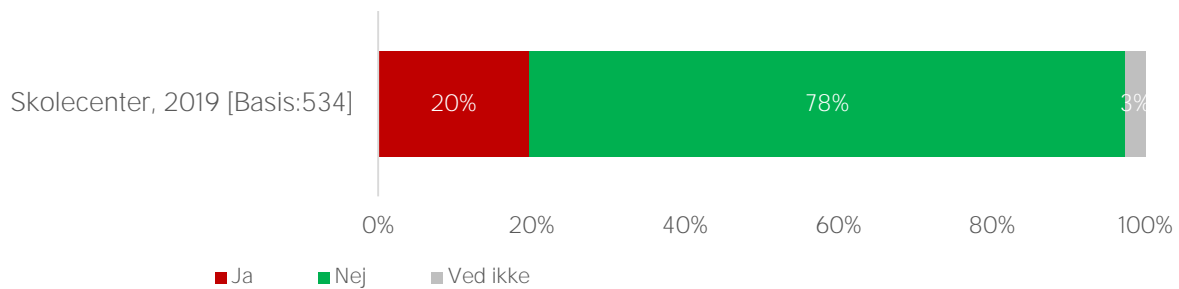
25. Fra hvem har du været udsat for fysisk vold?



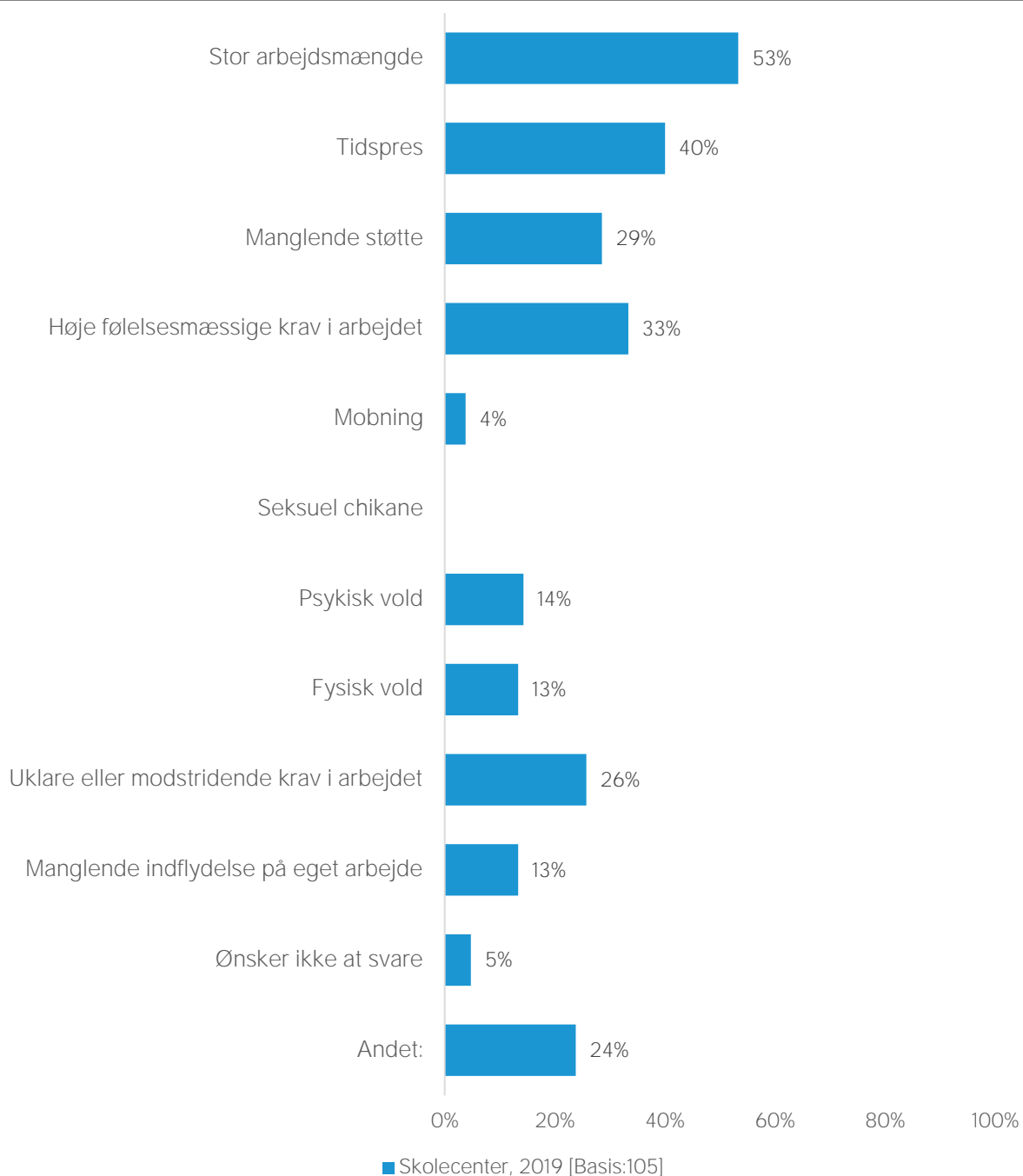
OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

SYGEFRAVÆR

27. Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes forhold i arbejdet?



28. Hvad er årsagen/-erne til dit fravær:



OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

FRITEKSTER

10. Giv eksempler på opgaver, du synes, er unødvendige, eller ting du skal gøre, som du synes burde gøres anderledes.

Der er ting, som burde været taget i temaet.

da vi mangler medarbejdere er vi nødt til at hjælpe vikarerne

Undervisningsmængden er for stor. Dette gælder både for elever og for undervisere

Arbejdsmetoder og opgaver ved fælles forberedelse, der efter min mening burde gøres anderledes. Enormt mange møder der virker unødvendige (kunne f.eks. klares med en info-mail)

Jeg underviser i valgfag som jeg ikke føler jeg kan stå inde for

Nationale Test! For mange og for lange møder. Man holder møde for at holde møde.

man skal udfylde forskellige formular til fx ressource teamet, bagefter skal man udfylde i teamet og når de så kommer skal vi alligevel give en mundtlig forklaring på den hjælp man skal ha

Flextorsdage er der for megen ad hoc opfindelse

Jeg har fået en to-lærer-opgave, hvor det er op til teamet at beslutte, hvordan opgaven løses. Jeg føler ikke, mine kompetencer kommer i spil ved at løse opgaven på den måde/ved at give mig denne opgave. Hvis opgaven skulle gøres anderledes, skulle det være en ordning med to fag-lærere i et fast skema, der har fælles forberedelse og fælles gennemførelse af undervisningen.

Nationale tests, mange dialogmøder, hvor der ikke sker megen udvikling til gavn for eleverne, mange møder hvor indholdet ikke er super relevant.

Når mine kollegaer ikke passer deres arbejde, og jeg derfor føler mig nødsaget til at skulle følge nogle ting op, som de egentlig skulle gøre.

konflikt håndtering.

der er alt for meget "kontor arbejde", registrering, formularer, dokumentationer osv. jeg er skolelærer og vil bare gerne undervise.

Arbejdet med inklusion burde gøres anderledes. Mulighederne for at arbejde målrettet med inklusion er ikke tilstede.

Planer der skal skrives fordi nogle mener de er vigtige. Møder med forældre, hvor forældrene svare "ja" de rigtige steder, men ingen ændring. Den slags møder med de samme forældre i lang tid, hvor der ikke sker noget er meget umotiverende.

Praktiske opgaver, så som at feje og oprydning efter elever.

Inklusion kan tænkes på mange måder. Inklusion skal være et gode for helheden.

Jeg vægter det pædagogiske arbejde fremfor det faglige arbejde (pædagog contra lærer)

fx nationale test. I den givne form, giver de ikke mening. Ligeledes er It's learning ofte en belastning snarere end et værktøj, der bidrager til at lette arbejdet

Ønsker flere møder, hvor det kunne blive muligt at proceslede, da det er et vigtigt arbejdsredskab.

Omhandler mere vurderingen af, hvor indsatsen skal sættes ind især fx hhv. skolens og forældrenes opfattelse af, hvad der kan løse en vanskelig og nogen gange fastlåst situation. Så i krydsfeltet i vurderingen af, hvornår barnet skal udredes på børnepsyk, WISC-testes, laves PPV, teamindsatser, inddragelse af AKT, PAF etc.

møder med lange processer, som ingen steder fører hen

For mange møder uden udbytte.

Der er afholdt for mange møder og arbejdsseminar hvor drøftelser/planer ikke er udført som aftalt i praksis



Synes ind imellem at, man bliver påduttet ting fra min leder som han burde klare selv. Oplever tit at vi pædagoger skal tage snakke med børnene hvor man ikke er ordentligt informeret fra min leder. Vores husmøder kan godt blive mere konkrete, oplever ofte der kommer for meget hygge snak.

Bruger uforholdsmæssigt meget tid på dobbeltregistreringer i IT systemer.

for meget administrativt arbejde

Jeg oplever, at vi ikke alle i huset løfter lige meget, der kan selvfølgelig være forskel på hvor meget energi man har. Jeg oplever at enkelte kollegaer ikke løfter deres opgaver som jeg så må tage over på eks. oprydning på værelser praktiske ting i det daglige hvor enkelte ikke tager ejerskab, dette er blevet påtalt flere gange.

Jeg mener at op til 1/3 af min arbejdstid er bundet op på praktisk pædagogisk arbejde hvilket er for meget og for sårbart i forhold til stillingsbeskrivelsen.

Nogle dokumentationsopgaver. Deltagelse i nogle mødefora.

den nationale test som ikke kan bruges til noget. Den kan hverken bruges som pædagogisk redskab eller giver retvisende billede af hvor børnene står fagligt

tastning af protokol

læringsplatforme

Omkring læseindsatsen er vi ovenfra (ikke skolens ledelse) blevet dunket i hovedet med vores uduelighed uden anerkendelse af den faktiske indsats, og i stedet for en drøftelse af, hvad den enkelte børnegruppe har brug for, er vi blevet ledt ind i en ensretning, som jeg ikke mener passer på alle klassetrin og til alle børnegruppers udfordringer. Jeg havde eksempelvis rykket min børnegruppe enormt på et halvt år og havde en tydelig plan, men fordi de ikke lå højt i testen blev det ikke anerkendt - tværtimod, og jeg blev udepeget en indsats og retning, jeg skulle følge.

AT skulle deltage i undersøgelse/forskning når man har givet udtryk for at man ikke kan rumme flere ting udefra.

At udføre opgaver der påhviler andre faggrupper

Da vi har meget få pedeltimer, må vi tit overtage nogle af pedellens opgaver.

Håndtere endeløse mængder af mails, svare på undersøgelse og give redegørelser. Budget- og økonomistyring er svært og kræver mange ressourcer lokalt pga ugenomsigtige poster og forudsætninger. F.eks. opdager vi ofte at beløb er reguleret og at vi derefter selv skal bruge lang tid på at undersøge hvorfor.

Ejendomscentret.

At vikar dække for lærer, i stedet for at passe mit kontor

Mødernes indhold kan strammes op, og for mange gange har møderne ingen relevans for arbejdet.

At føre en dialog med de unge med henblik at høre om deres aktuelle trivsel i hverdagen. Lytte til deres problemer, og ud fra egen erfaring give råd og vejledning. Derudover sikre at de unge har det godt.

strukturændringer, der ikke tage forbehold og/eller hensyn til elever, forældre og medarbejders trivsel.

Jeg oplever en klassesammensætning af elever, der ikke er udviklende for den enkelte elev. Det medfører en masse konflikter/konfliktløsning, der før den nye klassestruktur opstod i mindre omfang. Der bruges meget tid på at hente elever ind, der forlader undervisningslokalet. Der bruges megen tid på, at håndtere elever, der mistrives i den nye struktur.

Vores nye struktur er hul i hovedet. Den tager ikke høj det for eleverne udfordringer og de sære behov vores elever har. Der er ikke plads til social træning/dannelse. Lederen har lavet en lille folkeskole istedet for en skole-behandlingsskole. Jeg skal gå og slukke brænde hele tiden for de elever der ikke kan være i de nye klasser. Vi har fået store klasser i stedet for små klasser, som eleverne trives i før.

Dokumentation

f.x. rettigheds råddage belaster os og vi kan ikke sige fra

Jeg mener at den tid vi bruger på personalemøder kunne bruges bedre. Evt. ved flere afdelingsmøder.

Indhold på møder som der kunne orienteres skriftligt om.

Digital læringsportal - årsplaner

Elever kan ikke ringes hjem, at vi skal være inkluderende uanset hvilke udfordringer vi har

Jeg har forståelse for og er glad for at blive brugt som musikunderviser på 6. årgang, Men det går ud over mit ugentlige personalemøde, hvor jeg derfor ikke kan deltage. Det er problematisk og ikke tilfredsstillende. Jeg er ydermere TR for Bupl'erne, hvilket er meget svært at udføre, når jeg ikke er med til personalemøderne.

Tage mig af lavpraktiske opgaver og dermed få mindre tid til faglige pædagogiske opgaver. Eks; tid på pc/tabulex/tlf fordi forældre ikke kan/vil selv. Oplever frustration over aftalte opgaver imellem kollegaer ikke udføres/tilsidesætte trods enighed på møde. Og må så indimellem gøre det selv fordi det er vigtigt.

rengøring af sfo'en

Personale bør orientere sig på intra, inden de kommer og forstyrrer andre med spørgsmål, der kunne besvares ved at læse sine beskeder.

vask af skolens gardiner fra nogle klasser, ... vaskemaskine og tørretumbler burde komme op i højden ,da jeg har 3 diskroprolaps i lænden ., og en høj vaskekurv brug for , vask til tørretumbler skal jeg have det våde tøj i favnen ,indimellem ryger det rene våde på gulvet . efter min mening ikke...ikke god arbejdsstilling og ej heller hygiensk

Statusudtalelser som bliver krævet af os på elever, med en urimelig kort frist! Desuden skriver vi i centeret (på Asgård) i forvejen lange elevbeskrivelser, og det føles som dobbeltarbejde, når vi bliver afkrævet en ny hele tiden!

Jeg synes arbejdet med årsplaner har været molboarbejde. Nationale test på alle klassetrin er for meget teststrytteri.

Jeg er i undervisning, hvor jeg ikke er kvalificeret til at varetage undervisningen, da min faglighed inden for dette fag ikke rækker, på trods af at ledelsen er blevet gjort opmærksom på dette i skoleårets start og undervejs.

Fag-teams, når der ikke er nogen fremmødte og ikke er noget budget at bruge af. Handleplaner som ikke bliver læst. Referater som ikke bliver læst af nogen. Diverse fagdage der skal koordineres pludseligt. Nogen gange er det godt at blive involveret i processerne, og andre gange skal der bare tages en beslutning oppe fra. virksomheds-strategien der er meget svævende.

deltage i kurser, der ikke har relevans for mit job eller ikke skal benyttes i dagligdagen. Holde møder om emner der kunne skrives om eller klares på anden vis

Bestillingen af varer - det tog sidste gang over en time, at bestille via computeren ved Søren - hvor jeg ved telefonen kunne have klaret det på 5 min. Tilsyn med faglokaler - det er tidskrævende - men nødvendigt...Det ville være lækkert med tiden til det - ligesom tidligere :)

nationale test, udbedring af legeplads.

Jeg synes vores it system gør at jeg skal gøre de samme ting igen og igen. Så bliver dee ikke ryddet op i kalender og hvilke klasser man hører til så man drukner i beskeder der ikke er til mig. Så savner jeg et årshjul, det er komplet umuligt at lave forberelse der holder. Der er så mange ting man får at vide i sidste øjeblik eller slet ikke.

Mødeaktiviteten bliver brugt for langt væk fra kerneopgaven

At deltage i fagudvalg, hvor min oplevelse er, at det ofte er de samme ting der bliver diskuteret år efter år. Jeg mangler at kunne bruge fagudvalgene mere praktisk. F.eks. til at lave rød tråd i fagene mellem de tre trin.

dokumentationFor meget kommunikation til forældreUgeplan som få læser

Its learning kunne gøres meget anderledes.

Handle i rakat, det virker på administrative pcer.Skrive alle detaljer ned om brugere, for at lave flere skuffe dokumenter.

undervisning i irrelevant stof.

Udføre opgaver der ikke naturligt ligger til mit faglige ansvarsområde og påtage mig et ansvar andre unaturligt ligger fra sig.

Udsendelse af referater og mødeindkaldelserForældet udviklingsplan

Jeg syntes specifikke arbejdsområder som bla. TTT, spilder tid som kunne være udnyttet bedre, i ferier, hvor man ofte er ekstra voksen, og hvor der er færre børn end voksne. TTT timerne i ferien kunne med fordel fordeles bedre ud over året, og blive brugt konstruktivt istedet for .

ved ikke

Da vi er en skole, bliver der fra forældres side forventet at vi gør ting, man normalt ikke gør på fx folkeskolen. Der er desværre et for højt serviceniveau over for forældre.

at sende elevbeskrivelser mv. til kommunerne, for meget sekretærarbejde

12. Øvrige krav i arbejdet - Giv gerne eksempler på krav i arbejdet, som du oplever giver u hensigtsmæssige belastninger

Her og nu opgaver, der kræver tid og overvejelser, som der er ikke er tid til.

Hyppe skift af leder er belastende. Overdragelse af administrative opgaver til teamet er tidskrævende. Proceduren vedr. pedelopgaver er belastende.

Undervisning i klasser, der er udfordrede på adfærden uden den nødvendige ledelsesmæssige opbakning.

Det er helt klart en belastning, når der sættes tiltag i gang, som medfører ekstraordinære arbejdsopgaver (planlægning af indhold, rapportering, målopfyldelse, m.m.) samt udvidet mødeaktivitet og forældresamarbejde.

Der bliver hele tiden lavet nye tiltag. Tiltag, vi har været i gang med, får aldrig lov til at leve. Så kommer der noget nyt, vi skal i gang med og så får ellers gode tiltag lov til at "flyde rundt". Gode tiltag får ikke lov til at "grounde" sig.

Tidsforbruget vedrørende:Uhensigtsmæssig elevadfærdUdvidet forældre-samarbejdeEkstraordinære tiltag

man får opgaver i løbet af året fra ledelsen der lige skal klares, men hvor får man tiden til det?

Udfordringer med elever, som volder problemer og har en ubehagelig attitude.

Når jeg har planlagte UV timer ønsker jeg varsel senest dagen før kl 1200 fra faglæreren så jeg har mulighed for at forberede min supplerende plan.

Jeg er vikar, derfor svarer jeg som jeg gør. Uventede opgaver og tidspress er en del af min arbejdsfunktion, hvilket jeg er indforstået med.

Arbejdsopgaver der præsenteres på en måde men viser sig at indeholde noget helt andet. Møder med forældre hvor jeg ikke er forberedt på at de bliver meget vrede

Opgaver der opstår pludseligt, der gør det svært at håndtere "nu og her".

Frivillige nationale test der gøres obligatoriske

Vores flex-torsdage er så ugenomtænkte, at de ofte er kilde til frustration. Man skal løse mange forskellige ad hoc opgaver og lave ekstra planlægning for at få tingene til at skride. Flere gange skal man have flere klasser i samme fag på en gang, hvilket betyder, at en vikar skal klædes på i den ene klasse. Ekstra dialogmøder fylder også meget i hverdagen.

Involvering i for mange ting. Alle lærere tilknyttet en klasse behøver ikke at være involveret i alt der foregår i klassen. Det giver et for stort arbejdspress.

- Forventningen om inklusion af "ikke-inkluderbare" elever: elever der hverken kan rumme klassen og som klassen heller ikke kan rumme. Disse elever kan ofte give enorme udfordringer når der skal gruppedannes, eller blot når man forsøger at skabe ro i klassen.

Opgaver som skal løses uden at man er varslet om det i god tid.

Jeg føler, at der er udtalte forventninger om, at der er ekstra-opgaver, som man bare lige kan klare, men som man ikke nødvendigvis er den rigtige til.

Elever der udfordrer opgaven med at undervise. Det kræver mere en forberedelse til dem, end på det faglige man gerne vil lære dem. Når elever overskrider almindelig grænser, og bliver krænkende.

At kunne rumme udadreagerende børn og krænkende adfærd. Vi finder os i for meget, der er ingen konsekvenser for de børn der krænker andre børn og voksne.

Der er mange opgaver som kommer oppefra, det er tit at vi får opgaverne, i sidste øjeblik og det kan givet et stort pres på gruppen. Når tingene fra skolen/sfo, skal behandles i andre afdelinger og der er andre der skal tage beslutninger om hvordan tingene skal løses er ofte meget lang og opslidende. fx, hvis der bliver sendt en underretning eller vi vil have hjælp til at løse et problem. Man føler nogle gange at der næsten skal sker meget grimme ting før systemet reagerer.

Der er børn som er svært udfordret. Vi mangler kompetencer og handlemuligheder for at kunne håndtere disse børn. Der er børn som er meget grænseoverskridende i deres sprog og adfærd og det opleves at der ikke bliver grebet ind. Det bliver man på sigt følelsesmæssigt belastet af.

trusler fra børn, blive slået sparkes og kaldt alt mellem himmel og jord og bare finde sig i det

Det er en tidsmæssig belastning at der er for meget arbejde ifht. tiden der er til at løse det. Også selvom det er en ekstraordinær situation pt.

Nogle arbejdsopgaver kan være udfordrende at nå tidsmæssigt/rettidigt, når man er afhængig af informationer udefra/oppefra

Da jeg er klasselærer for meget udfordrende klasse, og har utallige ekstra møder med forældre, fagpersonale, kollegaer, ledelse mv. undrer det mig nogle gange, hvilke opgaver jeg så ikke skal løse..... der kommer flere og flere opgaver, men ikke mere tid.

At være i 2 klasser på en gang, pga manglende vikardækning. Bliver pålagt opgaver som skal klares nu og her. Manglende opbakning i forældre samarbejde. Hvis der er kommunikation mellem forældre og ledelse, får teamet ikke info omkring det. Meget fravær i teamet. Hvis man har problemer i klassen med bestemte elever, skal vi tænke anderledes. Ikke at eleven skal opføre sig ordentligt, men vi skal vise hensyn til de elever der fylder negativt, og ikke til de elever der opfører sig fint og vil lærer noget :-). Ufattelig mange møder. Ikke at de er urelavenne men det går meget ud over vores tid til forberedning.

Problemstillinger med elever i vanskeligheder tages ikke nok alvorligt. Der skal politianmeldelser, overfald og massive forældreklager til, førend der tages ordentligt hånd om elever. Elever møder alt for meget vold. Der er for meget "det går nok". Helt almindelige elever møder vold og bliver slået i skolen. Det er slet ikke i orden. Der er for lidt egenevaluering hos PAF, hos PPR, hos AKT. Virker det faktisk, det som er sat i værk? Hvad er det, man ikke ser/ er blind for at se.

Det er ikke så meget uhensigtsmæssige krav, mere mange opgaver samtidig og med kort varsel.

Krænkende adfærd og tiltale

Det kan være meget svært at nå alle opgaver indenfor den givne arbejdstid. Jeg arbejder ofte hjemme for at være forberedt til undervisningen

Koordinering af kalendere.

Beslutninger om udtalelser, vurderinger, teamarbejde, forældresamtaler etc. Forhåbentlig kan den nye teamstruktur være med til at løse mange af disse.

Ved gentagne organisationsforandringer kan det opleves belastende igen og igen at skulle deltage i de medskabende processer, når erfaringen er, at det, der skabes (fx organisatoriske konstellationer) igen skal ændres efter kort tid.

Foråret har været præget af mange opgaver der ikke er rammesat og flaskehals i systemet der gør at der ikke er flow i opgaveløsningen eller processer bliver for presset.

leder kommer med uventede og utydelige arbejdsopgaver

Arbejdsopgaver der lægges oven i eksisterende uden blik for aktuelle arbejdsopgaver.

ekstra opgaver som kørsel, samvær mv. der ikke stemmer overens med skemaplanlægningen og medarbejdernormeringen.

Kan godt lide når man får stillet lidt krav og forventninger, det giver mulighed for at blive udviklet.

Mine arbejdsdag kan være meget uforudsigelig med mange små opgaver. En del opgaver kan struktureres men der kommer ofte akutte opgaver af større eller mindre omfang.

akutte samtaler med forældre eller elever om belastende emner.

Forældresamarbejdet omkring børn i vanskeligheder af den ene eller anden art kræver stort engagement og tid, når jeg skal tage ansvaret for barnets trivsel og faglige udvikling i skoletiden på mig og gøre det ordentligt. Jeg oplever, at der er flere børn end tidligere, der har brug for denne ekstra omsorg og hjælp, og det kræver mere af mig både "på kontoret", i klassen og i samarbejdet med teamet og andre faggrupper (AKT, psykolog, tale/høre-pædagog, socialforvaltning, kompetenceenhed osv.).

Elever der har et sprog som er nedladende og aggressivt. Elever der ikke gør hvad de bliver bedt om, f.eks. at forlade klassen ved dårlig opførelse, som ikke stopper med at råbe ukvemsord til andre elever selvom man beder dem om at stoppe. At have elever i klassen som tydeligt ikke trives fagligt, men ikke have tid til at nå rundt til dem i det omfang det er nødvendigt. At se elever der ikke rykker sig fordi de ikke får den støtte de har behov for og ikke kunne give dem støtten. At have elever i klassen der ikke trives socialt, men ikke have den fornødne tid til at tage sig af dem og hjælpe dem til at få det bedre fordi denne tid skal tages fra forberedelsen og hvis man tager sig tiden til at hjælpe eleven socialt så har man ikke tid til at forberede og efterbehandle undervisningen med det resultat at man tit går til time uden at have forberedt sig.

Det er en u hensigtsmæssig belastning, at der ikke er tid til at lave det gode stykke arbejde jeg ved vi kan og at der ikke er tid til at udvikle. Brandslukning resulterer ofte i ekstra arbejde.

Generelt for mange opgaver til den tid der er til rådighed.

Ny ledelse har givet flere opgaver. eksempelvis liste over ledere og om hvornår de har rund fødselsdag samt udsendelse af blomster og kort til pågældende. En kollega er rejst og hendes opgaver bliver fordelt mellem os der er tilbage, dvs flere opgaver - eksempelvis journalisering af ledelsens breve mm. eller dagsorden/referat fra CMU'erne. Indkaldelser til møder etc

Konfliktløsninger på mange forskellige niveauer.

Oftest fylder driftsopgaver for meget, og det går ud over tid til ledelsesopgaver

Mange administrative opgaver.

Jeg oplever tit at der ikke er tid til at fordybe sig og lytte til det enkelte barn. Fordi der er mange opgaver der skal løses.

krav i arbejdet med u hensigtsmæssig belastning, kan være adfærd hvor børn viser reguleret adfærd

Mit arbejde med børn i udfordringer kan give anledning til følelsesmæssigt belastede situationer, især når jeg oplever, at de aftalte indsatser ikke virker.

Når man pludselig skal kunne varetage et nyt ukendt fag eller overtage en ukendt klasse i et fag. Når man samtidig får krav om at skulle løfte det faglige niveau og at gå en tur i skoven, hvis tiden til forberedelse ikke er der.

Det er en stor belastning at undervise og skabe trivsel og læring i den daglige undervisning med en stor andel af udfordrede børn i elevgruppen. Der er oftest for mange ting at forholde sig til på én gang, og man mangler hænder og tid. Det er vældig belastende og opslidende ikke at have praktisk mulighed for at nå i mål med inklusion, trivsel og læring for alle elever i gruppen.

Når der mangler personale, er vi pressede, og skal løbe det hurtigere (udskyde vores "normale" opgaver, og det kan godt stresse)

Jeg synes der fra borgernes side er lidt forståelse for, hvor stort et arbejde vi lægger i at udføre vores opgaver med de midler vi har.

Manglende kommunikation og opfølgning af gensidige aftaler og arbejdsrelaterede rutiner imellem teams.

- Viden om elevers udfordringer/diagnoser ønskes - Gruppens sammensætning af elever er u hensigtsmæssig - denne sammensætning øger presset hos både elever og ansatte

manglende redskaber til at afhjælpe/hindre u hensigtsmæssig og uadreagerende adfærd blandt elever. mangel på strategi og struktur i konfliktsituationer.

Der er et krav om, at håndtere meget uadreagerende adfærd. Jeg føler ikke, at jeg har de fornødne strategier til at håndtere kast med brosten, slag med kæppe, fægning med kniv, da der ikke har været en opfølgning/implementering af afværge strategier. Ej heller har der været fokus/opfølgende på konflikt- nedtrappende- strategier.

Uhørt høj grad af forandringer, der udløser ekstra arbejde.

Jeg kunne godt tænke mig, at der er mere fokus på fra vores leders omkring, hvilke opgaver som er mine og hvilke er lederens.

Vi bruger meget tid på møder, råd, og samarbejde. Det er tid der går fra aktiviteter og pædagogisk arbejde vi kunne lave med børnene. Vi bruger meget tid på forældres forventninger og tilkendegivelser om hvordan vi skal udføre vores job.

Akutte opståede udfordringer der skal løses her og nu

Der kan indenfor kort tid komme møder indtil kl.17. Det er svært at planlægge sit privatliv.

vi skal inkludere alle elver uanset udfordringer

Følelsen af afmagt opstår når børn i udfordringer ikke får den nødvendige hjælp

Jeg har en følelse af at blive hørt, men at det kan være svært at ændre på tingene, fordi de allerede er besluttet.

Flere og flere "tunge"/udadreagerende børn som behøver extra ressourcer (som ofte er en langsom proces at få) Flere og flere skriftlige opgaver som tager tid jeg ikke har. Større krav fra forældre om deres barn uden hensyntagen til gruppen/ressourcer

manglende kendskab til f.eks autisme og dens udfordringer

Jeg kan godt lide mange af de opgaver og finder sammen med mine kolleger den tid der skal bruges.

se svar forgående ang arbejdstilling

Til spm 2: At undervise i en klasse (distrikt) med så mange elever med så store sociale udfordringer (distrikt) som jeg ikke føler mig klædt på til opgaven er min ugentlige "skal bare overleve/hovedpine/en sur mor hjemme/tidlig i seng dag" Til spm. 3: Jeg føler mig ikke klædt på til at udvikle mine elever med IT rygsæk, og kender ikke til det forløb der kører for dem og for strategien for elever med IT-rygsæk her på skolen generelt.

Særligt krav fra forældre, kan være uhensigtsmæssige..

Elever i voldsom affekt, som skal håndteres, samtidig med at man står med en klasse alene. Elever, som burde have fuld støtte, grundet særlige behov.

Elever, som ikke trives, og der er langt til psykologhjælp eller supervision Krav om udtalelser på elever, hvor tidshorisonten er urealistisk kort. Krav om årsplaner, der skal ligge færdige indenfor en periode, hvor meget andet også forventes færdigt, før skoleåret er kommet i gang. Hvorfor kan man ikke arbejde med 8-ugers planer? Krav om at elever skal score højere i nationale test, mens læseløft med enkelte elever bortfalder, og der ikke er mulighed for co-teaching.

krav til viden om special-undervisning, skønt man ikke er uddannet.

Arbejdsopgaver der ikke er sat tid af til på forhånd, og som jeg så selv skal finde tiden til.

Antallet af elever i faglokalerne - det er meget højt og gør at vi desværre ofte ikke kan holde det faglige niveau, som vi gerne ville. Der er simpelthen ikke tid til at nå at hjælpe alle. Sikkerheden bekymrer mig tit - da vi også har elever, der ikke kan fungere i den sammenhæng og derfor får lavet noget der er uhensigtsmæssigt...

--

Ekstra møder om elever, som forsætter og forsætter. Eleverne oplever der ikke sker noget.

Man bliver bedt om at påtage sig arbejdsopgaver, der ligger helt uden for lærerprofessionen., Vi er ikke pædagoger, psykologer eller sundspejere.

Rammer og vilkår tilgodeser ikke min kerneopgave

Når min forberedelsestid bruges til møder. Når forberedelsestiden ligger som mellemtimer, bliver det svært at aftale fælles forberedelse med kollegaer.

Elevsamtaler Forældresamtaler Hasteindkaldelse til møder Løbende ændringer i årsplanen.

Opståede konflikter, forældresamarbejde (opkald, tilstedeværelse), Ikke at lukke øjnene for det der sker omkring dig, gå ind i de ting du ser eller aflever dem det rigtige sted.

korte svarfrister eller ingen svar.

Når vi skal implementere 'udefra-kommende' vilkår eller tiltag, som medarbejderne ikke har/føler følgeskab til - og som jeg heller ikke selv synes er hensigtsmæssige.

Vold mod medarbejder og fastholdelser giver uhensigtsmæssige belastninger psykisk og fysisk

Udfærdigelser af udviklingsplaner/ elevbeskrivelser bliver der ikke givet tid til. Ekstra forældresamtaler er ikke et krav, men en nødvendighed i forhold til centerelever. Hjemmebesøg før skolestart kan være presset at nå.

Uhensigtsmæssigt når læreres forberedelsestid er den der gnaves af til alt det, der løbende opstår.



Udadreagerende og/eller stressede elever, der i inklusionens navn, fratages mulighed for uddannelse. De svigtes. Udsættelse for måde fysisk og psykisk pres fra elever der mistrives.

Det er ærgerligt, at man selvom flere uddannelser ikke har mulighed for vedligeholde ens kompetencer

Skolen bør ændres, så det bliver muligt at give "udadreagerende og let nedsmeltelige og kravafvisende børn" bedre muligheder for at indgå i lærende og udviklende sociale relationer i en struktur, der er tilpasset dem.

For lidt tid til forberedelse.

Efteråret i Centret med elevbeskrivelser og planlægning af skolehjemsamtaler.

Ofte er der ikke tid nok til at få snakket og samarbejdet mellem medarbejdere.

har fået flere timer til at arbejde med spirrebørn uden forberedelse tid. savner at være t teams møder.

Manglende vikardækning Ingen dækning af ydertidspunkter, hvilket betyder man selv må dække til sent eller tidligt eller selv skaffe vikar til de sidste elever i klassen hvis man skal noget

Når ledelsen beder os om selv, at finde løsninger i forhold til fravær i vores team.

Børn med uhensigtsmæssig adfærd, grimt sprog, slag, "dasken".

har ofte mindre tid mellem 2 opgaver end skemalagt, da en kollega mere end som reglen kommer 5-10 min. forsent. Det betyder næsten dagligt at det er svært at få ryddet af og forberedt næste hold, at nå på toilet eller at nå at få sin frokost.

Nye ukendte vikarer i klassen. Kan være en ekstra belastning. Sygefravær i teamet.

Indgå i et ekstra udvalg nedsat i årets løb. Skulle dække ekstra timer eller undervisning i fravær af andre kolleger - ud over det der er afsat i årspuljen. Forsøger at afmelde anden undervisning eller mødetid, men det kan være svært

Hvis der er konflikter i teamet om hvilke opgaver der er de vigtige.

Jeg har stor indflydelse på egen arbejde og oplever, at jeg kan prioritere mig ud af udfordringer ved omkring tid og arbejdsopgaver.

Selvom der mangler personale, skal de sammen ting gøres.

Ved kendt fravær fra kollegaer - dagligdagen bliver en anden, som påvirker elverne. Vikar kan påvirke miljøet. Når man ved at det ikke hænger sammen - giver det mange negative tanker på forhånd.

28. Hvad er årsagen/-erne til dit fravær. Andet:

Opgaver jeg ikke syntes jeg kunne løse hensigtsmæssigt

brug for at trække vejret

dette er årsager til stress

dårlig indeklime

Arbejdsskade

det inkluderende arbejde med alt for mange børn i vanskeligheder i en klasse.

Manglende erkendelse, følelsen af et fælles team. Der er blevet hånd om det og har det nu rigtigt godt.

Var heldigvis en misforståelse. Er afklaret.

Følelsen af afmagt overfor elever manglende trivsel

Psykisk belastende arbejdsopgaver

følger af arbejdsskade, bl.a. at jeg fik at vide, at jeg har en hjerne "lidelse"...

Indeklime

En meget presset teammakker, som gjorde at jeg blev endnu mere presset

Forskellig holdning til udførsel af funktionen.

Manglende medansvarlig og sparring

syge børn der kommer i skole, smitter!

Arbejdsskade

syge børn kommer i skole og spreder smitte

29. Har du øvrige kommentarer til din trivsel, dit arbejdsmiljø eller denne undersøgelse kan du skrive dem her.

Vi har brug for flere medarbejdere

Synes lokaler trænger til en oprfriskning. Lovning om rengøring og maling af lokaler på 9. årgang er ikke holdt.

Hvis denne APV havde været lavet før jul med Klaus som leder, havde besvarelsen været meget anderledes med hensyn til indflydelse på arbejdet. Denne pseudo-demokrati, som har været praktiseret under Klaus' ledelse, har sat sine tydelige spor på arbejdsopgaverne og arbejdslysten. Jeg oplever en anden lydhørhed hos nuværende leder; Kristina. Men det er også en enorm belastning, at ledelsesteamet er så nyt og uerfarent.

Jeg elsker mit arbejde selvom det til tider er hårdt psykisk. Tak for hjælpen til Michelle og Mia for at gøre hverdagen nemmere når der er pres på.

Jeg har følt et godt samarbejde med den administrative ledelse om mine arbejdsopgaver og hvornår jeg kan arbejde. Det er præget af gensidige hensyn. Det er positivt at jeg får lov at deltage med løn i teammøder hvor det giver mening. Jeg glæder mig til vikarmøde. Jeg synes det lyder som et godt initiativ. Det kunne være vildt hvis skolen begyndte at lave miniefteruddannelse af vikarer der har været der en hvis periode. Jeg tænker vikarmødet kunne afdække udfordringer som der ugen efter inviteres til efteruddannelse i. Jeg forstår også hvis økonomiske hensyn gør at dette af sådanne grunde ikke prioriteres.

Er super glad for min arbejdsplads, er meget tilfreds med arbejdsmiljøet. Dog syntes jeg der mangler meget generel information når man kommer til virksomheden som ny. fx. er jeg aldrig blevet instrueret i procedurer under brænd. Derudover oplever jeg flere af de faste ansatte (jeg er selv vikar) der ikke kender til de korrekte retningslinjer såsom fx. hvem der må befinde sig i faglokaler - og når de så ikke kender til de rigtige "regler" eller retningslinjer så finder jeg ofte mig selv i en position hvor jeg får instrukser der bryder virksomhedens retningslinjer.

Jeg elsker jobbet og skolen. Vil vælge campusskolen til hver en tid, fremfor alle andre skoler.

Jeg har rigtig svært ved at nå mine arbejdsopgaver inden for tidsrammen. Vi har aldrig rigtig god tid til at fordybe os i arbejdet. Jeg må jævnligt anvende portaler ret ukritisk for at få tingene til at hænge nogenlunde sammen. Flex-torsdagen har forværret mit arbejdsliv, fordi det har været sværere at lægge fornuftige skemaer.

Stor udskiftning i ledelsesteamet har givet stor usikkerhed og utryghed i jobbet.

Man bør gøre mere ud af teamets tilstand, og hvordan det gode teamsamarbejde etableres og fastholdes. Herunder hvordan man husker at få taget de snakke der kan være svære. Hvordan der blandt andet skabes tillid mellem kollegaer, og hvordan man kommer over det, når man har kollegaer, der er så langt fra ens egen måde at tænke skole og undervisning på, og skolens måde at tænke skole og undervisning på.

Frustrende at mange af de aftaler der bliver lavet med børn og forældre ikke bliver overholdt, de bliver ændret for godt befindende. manglende info fra ledelse og andre samarbejdspartnere. Vi bliver slået, sparket bidt og spyttet på, og de pågældende børn kan bare fortsætte med deres opførsel også skal vi som personale rette ind og indordne s. det er total krænkende at et barn kan slå og sparke børn og voksne og der sker ingenting. man møder barnet 5 min efter sidde og spille computer, eller løbe rundt i skolegården. Også kan man bare frygte hvornår næste hændelse sker. Vi skal i flere tilfælde mandsopdække i skoletiden, også er børnene velfungerende når de har fri og skal i SFO. (øhhh nej sådan fungerer det ikke i praksis) Vi har mangel på ledelse og det giver en masse utryghed da vi ofte ikke kan komme til de konstituerende leder vi har.

Der er et stort tidspres, som resulterer i overbelastning.

Den manglende respekt fra elever til voksne. Dette gælder i høj grad elever man ikke har timer med. Manglende opbakning fra nogle forældre. De fleste er heldigvis gode medspillere. Det er svært at se kollegaer som græder på vores arbejdsplads. Det er ikke i orden. Der er mange kollegaer, inc mig selv, som har været overbelastet længe, som hænger nu. Det går ud over teamet.

Der mangler indsigt i og arbejde med forråelse blandt medarbejderne. At se væk fra problemstillinger er forråelse. At se væk fra, at elever slås af andre elever, er forråelse. At kollegaer og ledelse ikke reagerer på, at elever slås hver dag, og ser dokumentation for det, er forråelse. At elever fodres med iPad på gangene i stedet for virksom målrettet undervisning og godt miljø er meget skidt for både voksne og elevers trivsel. Det positive sprogbrug, der er påtvunget fra ledelse og PPR, er med til at skabe afstand, og i Dorte Birkmoses undersøgelse af forråelse, nævnes netop det som en faktor, som skaber forråelse. Der mangler faglig stolthed og handle- anerkendelse af fagpersonales faglighed. Når en pædagog eller lærer siger, at ting ikke er i orden, så er det fordi personalet HAR faglighed og ved, at ting ikke er i orden. Og det er ikke nok med tomme anerkendende ord - det er handling, der er brug for. Fagpersoners særlige underretningspligt gælder også forhold på skolen!

Når elever bliver bedt om at forlade klassen, går ud fra gangen, sætte sig ned osv. og ikke gør det. Føler jeg en stor frustration og magtesløshed. Det slider mere end en elev lige taler grimt eller sparkes.

Vi er underbemandet og dette har bevirket øget arbejdspress på alle fronter

Oplever ofte børn der har en krænkende adfærd - acting out fysisk og verbalt rettet mod de voksne.

Der er generelt for få ressourcer til at løfte de svære opgaver. Det giver elever i mistrivsel og dermed også medarbejdere i mistrivsel. Den sorte spiral vokser og vokser, hvor langt ud skal vi, før der skabes et miljø, hvor både elever og medarbejdere kan vokse, udvikle sig og trives i?

Skiftet til Jacob Jensen har gjort at jeg har kunne få skuldrene ned, følt mig hørt og taget alvorlig.

Jeg syntes min arbejdsplads tager meget hensyn til mig som personale og kunne ikke være mere tilfreds.

Udadreagerende børn er et meget stort pres i hverdagen. Adfærden er ofte grænseoverskridende - både overfor voksne, men også andre børn, man er ansat til at passe på.

Det er tydeligt, at vores daglige leder har for mange arbejdsopgaver, der er behov for flere timer til daglig ledelse af medarbejderne. Flere aktiviteter for at styrke fællesskabet.

Afdelingen synes at være præget af en længere periode med omstruktureringer, hvor flere medarbejdere inklusiv mig selv oplever en u hensigtsmæssig stor(t) arbejdsmængde/pres. I skolecenteret som helhed synes der at være en stemning, der er præget af usikkerhed og uklarhed muligvis som følge af forskellige afskedigelser/omrokeringer og diverse ledelsesudmeldinger (centerchef-niveau).

Der er ikke nok tid til personaleledelse (jeg oplever min leder er kompetent til dette). Der bør laves en sygefraværspolitik, som er kendt i afdelingen.

Ønske om en øget gennemsigtighed i organisation Ønske om mere effektive møder og færre møder. Færre møder vil måske kunne være med til at deltagerne være mere forberedte. Langt mere fokus på den sociale del af det at være en del af en arbejdsplads. På nuværende tidspunkt er stemning trykket. Vi har brug for at grine sammen og komme tættere på hinanden som fagpersoner og som individer.

Arbejdet har i løbet af foråret fyldt mere i mit privatliv. Den dårlige stemning på arbejdet gør at jeg arbejder mere individuelt og man savner et ambitiøst og fagligt stærkt fællesskab. Faglig inspiration og energi er noget jeg må finde uden for arbejdet i eksempelvis netværk, konferencer eller projekter med eksterne aktører.

Flere organisationsændringer, herunder nye ledere samt fyringer af to medarbejdere har gjort et i forvejen vanskeligt teamsamarbejde endnu mere udfordrende.

Dårligt arbejdsmiljø - skiftende ledelse - uklare arbejdsopgaver - manglende retning i forhold udviklingen

Jeg føler gruppen mangler ledelse. Vi mangler en leder der viser interesse for stedets formål, egne medarbejders velbefindende og forståelse for de andre kolleger på stedet. Jeg føler ikke jeg har en leder jeg kan gå til hvis jeg har et problem, fordi jeg har en klar fornemmelse af, at jeg ikke ville blive lyttet til. Vores arbejdsmiljø er ikke behageligt, ofte pga. at der ikke bliver talt særlig pænt til os. Jeg har et par gange været udsat for at få usande svar på konkrete spørgsmål. Anerkendelse for arbejde og fleksibilitet er ikke eksisterende.

Mangler ledelse i dagligdagen. Mangler en leder som tager ansvar og som tager sit job alvorligt, viser sig som en leder. Mangler en leder som man kan stole på og som taler pænt til og om sine medarbejder

Min leder er manipulerende. Ingen empati ingen forståelse ingen sympati ingen plig ingen rummelighed lytter ikke. Gruppen fungerer med Vinnie som leder



Glad for mit arbejde

Jeg er rigtig glad for mit arbejde og trives både med opgaverne og med mine kolleger.

Er ansat på et behandlingshjem med voldsomt svigtede børn. Det fordrer et meget højt niveau af faglig og personlig udvikling, hvorfor hele organisationen som sådan er gennemstruktureret og formet hen mod opgaveløsningen, herunder håndtering af de meget svære følelser og reaktioner som børnene og de unge bærer med sig. Teamsupervision, enkeltsamtaler med egne psykologer, daglig debriefing efter endt vagt- samt morgenmøde med forstander- og et helt singulært fokus på egne og andres følelsesliv, medvirker til en høj grad af mentalisering og derved forståelse for at kunne håndtere svære situationer.

Vores målgruppe har til tider en reaktiv adfærd, hvilket indbefatter verbal vold i form af ukvemsord, desuden bruger nogle få i målgruppen, spark, slag bid, spyt til at udtrykke deres frustration, vrede eller angst. Hvordan det skal klassificeres, det er op til jeres vurdering, indtil nu kan jeg håndtere den belastning dette medfører for mig.

Jeg har den mest fantastiske arbejdsplads, og de bedste kollegaer. Der bliver af alle taget hensyn til hvad jeg fysisk er i stand til - , hvilket gør, at jeg kan yde 100% i mit flexjob.. Vi burde blive brugt, som det gode eksempel i andre institutioner!

Jeg er ansat på min skole, men halvdelen af min arbejdstid arbejder på kommunens andre skoler og i KE. Det er et spændende job, men også krævende at arbejde på amngne forseklige matrikler. Dette arbejde mener jeg ikke bliver anerkendt nok. fx ift. tillæg for delt arbejdsplads mv.Vi har fået en lille tillæg forhandlet på plads. Men nu fire måneder efter er det stadig ikke kommet til udbetaling...

Succesfuld inklusion koster ekstra kræfter og tid. Kræfter der skal findes selvom, der stadig er alle de "normale" opgaver, og det koster psykisk overskud og slider på personalet. Implementering af nye tiltag (i en lind strøm) som f.eks. It'slearning, O365/Skyen, Google Docs, Aula, læringsplatforme koster også ekstra tid at sætte sig ind i - tid der skal tages fra andre opgaver og derved presses og stresses medarbejderne psykisk.

Jeg synes det er psykisk hårdt at gå på arbejde når man har elever som som råber, skriger og bruger alverdens skældsord overfor både voksne og børn. Ord som luder, møg kælling og idiot er blot et lille udsnit af hvad der bliver råbt.At elever ligeledes ignorere de voksnes beskeder og fortsætter deres eget "trip" , enten alene eller i en gruppe, dræner bestemt også alt energi både psykisk og fysisk.

Nej

Det er vigtigt at vi får talt om forventninger til hinanden - ledelse og medarbejder. En leder kan f.eks være syg/arbejde hjemme og sende mails med opgaver der skal udføres uden at skrive hvornår opgaverne skal løses. Jeg lægger alt fra mig og løser lederens opgaver. Det gjorde mig syg og efterfølgende havde jeg en forventningssamtale med min leder om, hvor ofte jeg behøver at læse mails og om hvor hurtigt opgaver nødvendigvis skal løses. Det har givet mig en fornuftig tilgang til mit arbejde.

Der er nogle af spørgsmålene, som ikke helt giver mening at svare på som øverste leder i organisationen - eller retter: jeg har give dem min egen mening.

for lidt tid/hænder til hoved opgaven (børnene) der er mange ting der skal laves for at dagligdagen kan fungerer, som lave mad, "opdrage"/danne børnene også noget der er en forældre opgave.

Vi er meget lukket om egen praksis og egne klasser, hvilket giver ringe mulighed for ideudvikling og udvikling af nye (små) tiltag.

Belastende at arbejdspladsens økonomi er dårlig og at det kommer bag på alle. Mangler inddragelse i beslutninger, der påvirker det daglige arbejde fx timetalsplaner, fagfordeling, Mangler inddragelse og mulighed for at bidrage fx som reflekterende team ved de store ændringer, der har været de senere måneder. Ingen invitationer til at bringe løsninger i spil ved fx stillingsreduktioner.Tid til samarbejde for lærer/pæd og for de to afdelinger er reduceret, væk, hvilket betyder at sammenhængskraften og sammenholdet er reduceret. De velfungerende demokratiske processer med FU, forandringsteam mm opleves væk.Centrale tiltag fra bla KE opleves begrænsende.

Det har været en psykisk hård - og meget, meget lang periode at vente på svar om, hvem der skulle overflyttes, også selvom det nok ikke kunne være grebet anderledes an. De store økonomiske besparelser påvirker os, og med udsigt til endnu en omgang kraftige besparelser, kan man være bekymret over, hvordan vi kan holde skole. Der bliver hevet i vores ledere fra forvaltningen side, så vi savner dem i dagligdagen på skolen. Vi ved, at der har været uro mht. fyringer og ansættelser af skoleledere, og det gør så også, at der er mere brug for de "gamle" skoleledere, som skal med i flere udvalg. Vent med flere tiltag, til der er ro på ledelsesgruppen.

Der har været meldt ud at to medarbejdere skulle fyres/forflyttes i mange måneder, det har givet en usikkerhed på arbejdspladsen. Der har ikke været indkaldt til møde mellem alle medarbejdere om nogle ønskede at gå på deltid, så en eller begge forflytninger kunne være undgået. Der har p.g.a. mange leder- skift været rod i regnskabet, det betyder meget for det daglige arbejde, at man ved hvor mange penge, man har at mulighed for at bruge. Det har stor betydning for en arbejdsplads, når der er økonomisk underskud. Der bliver nu arbejdet med at alle får det økonomiske overblik.

Inklusionstanke og -intention er god, men det kræver resurser. Er fuldstændig med på tanken om blikket på fællesskab og organisering af rammer her indenfor - i tilpasning til forholdene. Men ofte oplever jeg at det er tid nu og her, der begrænser indsatserne, til skade for elevens udvikling. Velbegrundede og gennemtænkte tiltag for enkelt elever bliver uoverkommelige i praksis pga mængden af indsatser total i klassen. Det faglige fokus smuldrer pga de øvrige opmærksomhedspunkter. Der er grænser for hvad én mand kan overskue. At motiverede og velfungerende elever sidder tilbage med et til tider utilfredsstillt behov for at komme derudaf, at lære. Det kan organiseres så det lykkes, ja, men det kræver god forberedelse. Og god forberedelse kræver tid!

Jeg synes vi i vores afd. er rigtig gode til at prioritere det gode sammenhold, hygge os sammen, og gøre det til en behagelig arbejdsplads. Vi giver hinanden plads til at være forskellige, og lytter altid til nye forslag og ændringer. Jeg er meget glad for at gå på arbejde!

Jeg er meget glad for at arbejde i en del af Ringsted Kommune. Jeg har følt mig taget godt imod fra første dag, så jeg glæder mig hver gang til at komme på arbejde.

Jeg passer på mig. Svært at engagere sig 100% i et psykisk dårligt arbejdsmiljø.

Klimaet på arbejdspladsen er på nulpunktet. Som ny medarbejder er det et skuffende arbejdsklima at møde ind til. Det er hårdt at være i, fordi alle forhold omkring lederen bliver vendt til noget negativt. Det kan føles som om der er modstand overfor mig fra mit team, fordi mine arbejdsopgaver er en del af lederens nye omstruktureringer, det er hårdt. Jeg glæder mig ikke til at komme på arbejde i øjeblikket.

Implementering af for mange nye tiltag, ændringer og mangel på med inddragelse i vigtige beslutningsprocesser, der har direkte indvirkning på min arbejdsituation.

Ingen/ringe inddragelse af medarbejdere. Jeg oplever, at kendte procedurer bliver fjernet og at resultatet deraf medvirker til at en hel personalegruppe ikke ved hvordan de skal navigere i givne situationer. I andre tilfælde bliver nye strategier/strukturer iværksat hurtigt uden en drøftelse på LMU/Trio/medarbejdergruppe. Der er ikke opfølgning på implementering af nye strategier. Vi har ikke de fornødne foranstaltninger, der gør at vi kan planlægge vores arbejde, så det bliver sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Vi har ingen voldspolitik/debrifningspolitik for ansatte/elever. Ingen synlighed i leders arbejdsopgaver. Jeg oplever, at vi ikke bliver mødt af vores leder/ lyttet til, når vi har bekymringer eller er frustreret.

Arbejdsmiljøet på skolen er ikke god - der er både kollegaer og børn i mistrivsel.

Mit psykiske arbejdsmiljø er meget dårligt. Jeg har en leder der ikke er lydhør overfor det jeg siger og mine erfaringer indenfor området og med de elever jeg arbejder med. Vi bliver ikke taget med på råd om evt omstruktureringer osv. Lederen er enerådig og har ingen empati, støtter ikke op om sit personale, laver splitting mellem personalegruppen, afholder ikke de møder han skal, ingen opfølgning på medarbejdere der har været i en magtanvendelse eller medarbejdere der bliver slået på, elev har ingen medindflydelse osv.....

- Ville ønske at der var bedre opfølgning, når man var udfordret.- Ville ønske at der var en større anerkendelse i kulturen - også fra ledelsen- Ville ønske at der var en anden kultur i forhold til hvad der siges højt i plenum og hvad der burde tages en til en.

Jeg har et ønske om, at Ringsted Kommune anerkender alle kommunale opgaver som ligeværdige

Der har været taget godt hånd om mig, mens jeg var sygemeldt. Jeg har haft en ugentlig samtale med vores skoleleder, hvilket har været rigtig rart ovenpå et meget voldsomt forløb.

Årsagen til, at spørgsmålet omkring min nærmeste leder er besvaret med "ved ikke", er fordi han kun har været min leder i 4 uger.

Jeg er glad for mit arb. og ved at jeg kan komme til mine kolleger el. ledelse hvis det bliver svært.

En fantastisk medarbejdergruppe at arbejde med.

Da jeg har meget samarbejde med kollegaer i andre afdelinger af Ringsted kommune, er det frustrerende at vi ikke kan bruge outlook i fuld udgave, da det besværliggør samarbejdet ift. bookning af møder og øvrig skriftlig kommunikation. Dette gør det utilfredsstillende for mig, når jeg har tværfaglige opgaver der skal læses.



Jeg har ikke haft sygefravær som følge af min arbejdsmiljø, men jeg har været tæt ved, og har været hos lægen med stress-symptomer i en periode.

Stor forskelsbehandling på folk under uddannelse/kurser

--

De fleste mennesker er lige så lykkelige, som de beslutter sig til at være. - Abraham Lincoln

Tonen på arbejdspladsen virker hårdt. Normen for, hvordan man taler til hinanden er uacceptabel. Særligt den kommunikation, der kommer fra eleverne er hård og det føleles ikke altid som om, at det bliver taget alvorligt nok af ledelsen. Vi har i høj grad brug for mere tid sammen med vores tætte teams for at kunne klare vores opgaver, hjælpe hinanden og få følelsesmæssig støtte.

Min arbejdstid harmonerer ikke med mine arbejdsopgaver. Jeg arbejder ofte mere end jeg skal, og jeg har svært ved at flexe/afsp. merarbejdet. Jeg synes, at et stigende sygefravær fra kollegaer gør, at jeg ofte skal håndtere flere opgaver end hvad muligt er, eller skal gå ind i undervisning uden at være ordentligt forberedt. Jeg synes, at der er for lidt fokus på et markant sygefravær blandt medarbejderne.

Generelt: Jeg trives i mit team og på min arbejdsplads.

Ift. min fysiske arbejdsplads, kan jeg godt savne at have ro til at forberede mig i stilhed. I det rum jeg sidder i sammen med kolleger/team er der næsten konstant snak, fordi vi er så mange, der skal nå at kommunikere sammen på kryds og tværs. Det kan være ret frustrerende, når man har brug for ro til at kunne koncentrere sig om sin forberedelse, når kollegerne skal snakke/diskutere et eller andet. Og når forberedelsestiden som lærer er SÅ knap, så er det ret frustrerende, at man konstant bliver afbrudt og ikke kan nå at forberede alt det, man under andre arbejdsvilkår eller ville have kunnet nå. Et stillearbejds-lokale med unummererede pladser/til fri disposition ville være optimalt. Så kunne man sætte sig dér, når man ikke ville forstyrres.

Min mistrivsel har stået på 1½ år. Det ser ud til, at der nu inden for den sidste måned, sker bedring for mig på området.

Jeg oplever ofte en rå og barsk tone fra elever. Elever ses ofte reagere med fysisk vold som slag eller trusler herom.

Jeg synes måske at det meget tydelige hiraki, gemmer udvikling for både, elever og ansatte. Fx er ikke alle med til Team møder, hvilket gemmer udvikling i teamet

Det kunne være rigtig godt med nogle redskaber til at takle og håndtere udadreagerende børn. Da jeg/vi næsten daglig har børn der bider slår sparker truer.

Jeg er meget presset i disse dag. for jeg mangler forberedelse tid og gøre klar ting

Jeg er grundlæggende tilfreds med trivselen på min arbejdsplads. Jeg kunne dog tænke mig, at ledelsen er lidt mere med i forhold til, hvad der foregår i de forskellige teams og samtidig lytter lidt mere til os som er ude på gulvet. Jeg tænker ikke her min nærmeste leder, men de to andre som er en del af ledelsen.

Jeg er et fantastisk sted. Gode ledere og kollegaer. Håber jeg kan blive her i mange år.

Jeg syntes svarmulighederne er meget begrænsede og unuancerede. Har fornyligt været i en klasse, hvor en kollega flere gange hver dag i 3 dage blev udsat for vildt krænkende ordvekslinger, verbale overfald og blev både sparket efter og spyttet på. Det gik ikke ud over mig som person, men det er ikke rart at overvære, især ikke fordi det blev ved i alle 3 dage. Tydeligt at barn og voksen slet ikke kunne være i rum sammen uden det endte galt.

Jeg savner et brugbart værktøj, til at få registreret den fysiske og psykiske vold, der forekommer flere gange dagligt.

Jeg trives fint på arbejdet, det er en dejlig arbejdsplads med god tone og dejlige kolleger og ikke mindst dejlige børn

Det er vigtigt at bevare fagligheden i hverdagsopgaver i gruppen, så fagligheden ikke udelukkende består i vejledere, der ikke er til stede når det egentlige arbejde udføres. Basis arbejdet vil så i højere grad udføres af personaler, der ikke er uddannet.

Da skolen har mange elever der fysisk har store udfordringer, f. eks skal forflyttes, spise træne, fysiks træning, svømning, af og påklædning ja hjælp til det hele. Det KAN give medarbejderne en stor risiko for nedslidning af bevægeapparatet. Så der skal mere fokus på den fysiske del af arbejdet på skolen



Der bliver spurgt til Psykisk/fysiske vold og ikke den daglige psykiske belastning og følelsesmæssige belastning der er i arbejdet med mennesker. Den personlige grænsesætning bliver rykket.