



Medarbejdertrivselsundersøgelse 2017

Som i 2015 er medarbejdertrivselsundersøgelsen og MUS kædet sammen. Medarbejderne svarer på de samme spørgsmål, som de har gjort i mange år og respondenterne og deres svar er kendte for ledelsen, som vender store udsving fra sidste besvarelse til MUS.

Alle medarbejdere har deltaget og besvarede således spørgsmålene med en karakter fra 7-trinsskalaen. Kun fastansatte medarbejdere og medarbejdere med mere end 15 arbejdstimer er regnet med i gennemsnittet.

Vi har ligeledes regnet gennemsnit ud for det pædagogiske personale og det teknisk-administrative personale hver for sig.

Generelt vurderer vi, at resultatet af undersøgelsen er yderst tilfredsstillende. I det følgende vil vi evaluere med udgangspunkt i et eller to spørgsmål under hver kategori.

Nærmeste ledelse

Dette punkt i evalueringen spørger til arbejdstidsoversigter, oversigtsdokumenter, anerkendelse og ledelsens synlighed i hverdagen. Den gennemsnitlige bedømmelse ligger igen meget højt. Med undtagelse af et enkelt gennemsnit ligger alle over 8,1 med 10,8 som det højeste gennemsnit. Det ene gennemsnit, der scorer lavere end 8,1 er TAP'ernes vurdering af behovet for en personalehåndbog – en logisk bedømmelse, da denne primært er med læreropgaver for øje.

Vi noterer os med tilfredshed, at vores daglige fornemmelse af forholdet mellem medarbejdere og ledelse bliver understøttet af evalueringen, hvor den samlede medarbejderstabs relation til ledelsen vurderes til 10,56.

I sidste evalueringssopsamling noterede vi, at vi fortsat ville arbejde på at højne tilfredsheden med kommunikationen. Vi noterer os, at gennemsnittet generelt er steget fra 8,5 til 9,0 – lærergennemsnittet isoleret på 8,9 og TAP'ernes på 9,2. Vi ønsker at ligge på over 9 i begge personalegrupper, så vi arbejder målrettet på rettidig kommunikation såvel verbalt som på skrift.

Et enkelt evalueringsskema er faldet 19,3%. Det er vurderingen af, hvor godt lærernes arbejdstidsoversigt holder i forhold til det, der er stillet i udsigt. Direkte adspurgt på et pædagogisk rådsmøde var tilbagemeldingen fra gruppen, at det nok skyldtes, at begejstringen over de tiltag, der blev lavet i forbindelse med skolereformen, nu er blevet hverdag. Der er stadig et godt overblik og en stor grad af tilfredshed med, hvordan oversigten udleveres i skoleårets løb, hvilket gennemsnittet på 8,8 også indikerer.

I vores egen evaluering af tallene har vi talt om, at de også kan skyldes, at vi i dette skoleår har haft fire nye medarbejdere, som har skullet finde sig til rette i såvel opgaver som kalender. Nye lærere siger altid, at første år som efterskolelærer er meget forvirrende, og der er mange ting, man skal huske. Vores vurdering er, at dette afspejles i dette fald. Dette vil vi fremadrettet søge at modvirke med en højere grad af kommunikation som supplement til den mentor, som altid kobles på nye lærere.

Kolleger

Dette punkt har haft stor opmærksomhed. TAP'ernes vurdering af det kollegiale fællesskab er faldet 26% til 7,3. Modsat ligger lærergruppens vurdering på 10,2. De individuelle svar er drøftet på MUS, og vores arbejdsmiljøudvalg har efterfølgende sat en proces i gang for at rette fokus på de forskellige opgaver, som vi har i huset, og de vores forskellige uddannelsers indflydelse på den måde vi tænker arbejde og kommunikation på. Processen er godt i gang og pågår med særligt fokus i 2017. Målsætningen er at nå frem til en beskrivelse af vores kerneydelse, som formår at gøre alle jobfunktioner ligeværdige for det slutprodukt, som vi arbejder henimod med de enkelte elever.

Generelt er svarene ellers tilfredsstillende. Der er stigninger i de samlede vurderinger over næsten hele linjen. Ovenstående vurdering bevirker ét af de to fald. Det andet fald skyldes at lærerne "kun" vurderer at de møder positive kollegaer til 10,0 mod uhorste 11,0 i 2015.

Elever

Vurderingen af elevholdet er tæt på status quo. Dog giver TAP udtryk for at møde væsentligt flere positive elever i det daglige. Generelt er personalets generelle vurdering, at vi oplever en styrket elevgruppe med større personlige og sociale færdigheder.

Dig selv

I denne omgang er der flere store fald i lærernes vurdering af egen opgaveoversigt. Her er svaret på faldene tydeligt. For os at se skyldes det udelukkende samme årsag, som i nærmeste ledelse. Overblik over opgaver, balance mellem arbejde og fritid, struktur i arbejde og forberedelse og deadlines kan være hårde nødder at knække, når man som nyansat har så meget at skulle overskue. Dette forventer vi at kunne afhjælpe med overstående indsats på kommunikationsdelen.

TAP'ernes generelle besvarelse er med en enkelt undtagelse med stigende tendens. Det er meget tilfredsstillende.

Forberedelse til medarbejdermødet er stigende for TAP'ere og faldende for lærere. Det har vi ligeledes vendt til et pædagogisk rådsmøde og konklusionen er, at en tydelig fra forstander og medarbejdrådsformand på, hvornår dagsorden er klar, vil kunne afhjælpe dette fald. Dette vil ovenstående to arbejde på at afhjælpe frem mod næste undersøgelse.

Ledelsen på Grejsdalens Efterskole 2017
Helle Brorson og René Brorson