

PERSONALBAROMETERN 2012

2012-08-06

HANDLINGSPLAN

SEKTION/AVDELNING/ENHET: **LUT**

CHEF: Lisbeth Ranagården

ARBETSMILJÖOMBUD: Monika Kulhanek

RUBRIK	SAMMANFATTANDE KOMMENTARER	
Vad är positivt?	Vilka frågor	Vad är orsaken
alla upplever att de bidrar till verksamhetens utveckling och att samarbetet med kollegerna fungerar bra		att vi är öppna för att delge varandra vad vi gör, delar med oss av tips o erfarenheter Alla har också under de senaste åren medverkat i omfattande förändrings- och utvecklingsarbeten
återkopplingen från närmaste chef		Man känner förtroende för chefen, får prata när man behöver, finns tillgänglig och ger snabba besked
den fysiska arbetsmiljön		Husets utformning – ljus, klimat och arbetsrummen utrustning är bra och de öppna ytorna skapar många naturliga mötesplatser
Vad är medelbra?	Vilka frågor	Vad är orsaken
Informationen upplevs av vissa grupper som mycket bra (adm.) men fr a av lärargruppen	Information från personalmöten (obligatorisk närvaro) och från möten i de olika fr a fr.a. fr.a	De som inte är närvarande vid mötena får inte med automatik samma information som

som mindre tillfredsställande	fr allt lärargrupperna	övriga. Det förs inga systematiska minnesanteckningar, det finns ingen projektplats o ingen sändlista för resp. grupp. Däremot kommer skriftligt information om det som tagits upp på rektors ledningsråd. Att adm. uppfattar informationen som bättre fungerande kan bero på att denna del av personalen samlas varannan vecka för att tills. med sektionschefen gå igenom allt som är på gång.
Personalmötena		Innehåller för mycket information och ett större utrymme bör ges åt mer praktiska arbetsinslag för att utveckla innehåll och rutiner kring utbildningen.
Okklarheter rörande lärares uppdrag	gäller särskilt den administrativa delen	Arbetet med kursplanerna tar mycket tid i anspråk och framför allt kursplanerna i den nya lärarutbildningen
Samarbetet med kolleger	Sker vanligen mest i planeringsstadiet men inte så mycket i själva undervisningen	Förmodligen främst brist på tid men en orsak kan också vara att vissa lärare vill ha samarbetet i denna form – planera tillsammans och sen genomföra undervisningen själv
Vad är inte bra/negativt?	Vilka frågor	Vad är orsaken
Arbetsbelastningen	Mail, rutiner o tillgänglighet	Många upplever kravet om tillgänglighet som vagt o tolkar kanske det alltför omfattande – särskilt för de lärare som har ”nybörjarstudenter” är antalet frågor o mail omfattande
	Kursplaner, schema och kursbeskrivning	Svårt att hålla deadlines eftersom dessa ofta kolliderar med varandra –många uppgifter

		som ska ske samtidigt och som alla tar mycket tid
	Att bygga upp den nya lärarutbildningen	LUT har och är inne i ett omfattande och komplicerat förändringsarbete som gäller hela sektionens utbud. Samtidigt fasas den "gamla" utbildningen ut – det innebär dubbelarbete med just etablerade mönster som nått o jämt hunnit landa medan vi samtidigt ska bygga nytt vad gäller tex arbetslagskonstellationer i kurserna, innehållet, examinationsformerna etc.
Personalrekryteringen	Svårt att få den kompetens som behövs för att motsvara HSV's krav	Det finns inte tillräckligt många utbildade med rätt kompetens – framför allt vad gäller ämnesdidaktiken men också inom förskollärarytbildningens området
Vad är viktigast att bevara?		På kort sikt
Samverkan i arbetslag där man kan få stöttning, arbetsglädjen och den fysiska goda miljön		
Vad är viktigast att förbättra?		På kort sikt
Samverkan	Arbete i arbetslag /motsvarande	Diskussion om hur alla ställer sig till idén om arbetslag o hur ett sådant arbete ska se ut för att betraktas som "väl fungerande" o arbetsavlastande/utvecklande
information		Minnesanteckningar vid personal och lärargruppsmöten, projektplats och sändlistor
		En handbok med "rutiner vid LUT" så att alla vet vad som gäller
Arbetsavlastande åtgärder	"tillgänglighet"	–förtydligande om arbetstidens förläggning

		och innehåll
	rutiner	Tydligare rutiner o ansvarsfördelning vid kursplanearbete
		mötestid från "personalmöte" avsätts en dag per termin för schemaläggning o rutinerna för schemaläggning ses över
	personalmötestiden	Kort inledande informationspunkt och därefter avsätts merparten av tiden till arbetande möten
	resurstilldelningen	Förtydligande av den resurstilldelning som gäller baserad på antal studenter (kan tex framgå tydligt i "rutinhandboken")