

Problemstilling	Hvad vil vi opnå	Valgt løsning: Hvem, hvad og hvornår?
<p>Oplevet kvalitet: De ansatte oplever det svært at levere den kvalitet, som de ønsker.</p>	<p>At de ansatte har så gode lokale rammebetingelser for at gennemføre deres arbejde som muligt.</p> <p>At samarbejdet i faggrupperne (alle ansatte) styrkes.</p> <p>At ledelsen sammen med de ansatte får tydeliggjort forventningerne til løsning af arbejdsopgaverne</p>	<p>Fortsat fokus på videndeling i faggrupperne og en sparring med kollegaer i forhold til den oplevede kvalitet.</p> <p>Ledelsen får sammen med medarbejderne til MUS-samtalerne (og ved personalemøder) en drøftelse af afgrænsning af opgaverne og forventninger til løsning af disse. Det skal ikke være den ansattes oplevelse alene, der afgør, hvornår en opgave er løst tilfredsstillende.</p> <p>Ledelsen søger også fremadrettet at optimere sammensætningen af den enkeltes arbejdsopgaver for at opnå så jævn en arbejdsbelastning som muligt. For lærerne kan flexforberedelsesdagene være med til at løfte denne opgave.</p> <p>SU evaluerer årligt på omfanget af aktiviteter (møder mm.), der tager tid fra kerneydelsen.</p> <p>Der planlægges en række dialogmøder mellem AMR, TR og ledelsen om den oplevede kvalitet blandt de ansatte.</p>
<p>Kommunikation: Nogle ansatte oplever stadig at informationer ikke når hurtigt nok ud til de relevante personer.</p>	<p>At informationer hurtigt videregives til relevant personale (f.eks. åbent hus, dimission...)</p>	<p>Ved større arrangementer sættes navne på de ansvarlige med initialer, så det er tydeligt, hvem der definerer rammerne.</p>

<p>Mobning: At enkelte ansatte i APV'en har givet udtryk for, at de har observeret noget, der har kunnet opfattes som mobning.</p>	<p>At der ikke foregår nogen form for mobning. At man i tilfælde af mobning kontakter enten TR, TR-suppleant, AMR eller rektor.</p>	<p>På et personalemøde omtales de handleplaner, der er udarbejdet og ligger på hjemmesiden</p>