

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. vera eit godt førebilete i personalgruppa

Skap en plattform der man kan få debrifet seg.

1 sett dette på møteorden

1. rollemodell 2. avdelingsmøter 3. årshjul

1: være imøtekommende og ha ei positiv holdning. Ta alt på alvor
2: drøfte saker i team. Hjelpe hverandre
3: tema på personalmøter

3.medbestemmelsesmøter regelmessig

3

1. Bindeledd

1 Tas

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Fast tema på medbestemmelse. 2. Arbeidsmiljøgruppa på jobb. 3. Godt system på avvik.

1: ta det opp i møtene med leder som fast punkt 2: inn på årshjul 3: fast punkt på hvert møte

1. Ha jevnlig møter med ledelsen.

1. legge til rette for gode rutiner 2. viktig å ta seg tid til møter, spesielt når en egentlig ikke har feil

1) Delta i HMS-møtene 2) Teammøter, medbestemmelsesrett med rektor

1. sette arbeidsmiljø på dagsorden 2. fast punkt i møte med leder og på klubbmøter, melde avvik. 3. Jobbe forebyggende. Fast punkt på møter. Opplæring i avvikssystem

1: god dialog med ledelse og medlemmer

1. Bindeledd mellom ledelse og ansatte 2. Samarbeidsmøter med ledelse

1: tid til møter

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

2. Ha arbeidsmiljø på dagsordenen

1 Pådriver overfor ledelse2 Faste møtepunkt der dette tas opp

1. Lage system og rutiner

1. Med å være tilstede og lydhør ovenfor andre2. Ha det på agenda på klubbmøte 3. Fast punkt

1. Være gode rollemodeller. 2. Finne tid og arena for at aktuell problemstilling3. Fast punkt på møter. Sette det på agenda.

1. Forbilde2. Vise interesse for sine kolleger 3. Systematiske møtepunkter

2. Åpenhet

1. Ha det som tema på hvert møte

2: jevnlige møter, i team

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Tilstedeværende2. Individuelle rutiner på avdeling. Veldig personavhengig3. Bransjeprogrammet for barnehage.

1. ta initiativ2. runden på trinn3. ha det på agendaen på medbestemmelse og klubb

1 Påse at det er bevissthet om arbeidsmiljø, og åpenhet for å ta opp

1. Sette av tid 2. faste tidspunkt der det jobbes med de ulike belastningene 3. fokus

2 sette dette opp på dagsplan

3. Fast sak på ATV-møter og HMS-møter

1. Gjennom medbestemmelse, sette temaet på dagsorden i klubbmøter

1 tas med i mbm2tas med i mbm3tas med i mbm

1 På agendaen i møter med ledelsen

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Ha tema i årshjul for å ta opp jevnlig.

2. årshjul

1. Tilgjengelighet2. Åpenhet og kommunikasjon3. Møter

1. Klar rollefordeling, der ledelsen har det overordnede ansvaret for å finne tid til å snakke om disse tingene. Delta i samtaler i disse samtalene.

1. Sette arbeidsmiljø på agendaen

2 og 3 ha temaet "emosjonel belastning" som agenda på HMS møtene. Der en snakker om hvordan det er på de ulike trinnene. Kjenne til hva som berører seg på de ulike trinnene. Ledelsen være aktive

1.Tydelege forventingar til kvarandre, korleis ta opp saker og kven ein kan ta saker med

1. Viktig å skape en god kultur. Der kan vi være en viktig representant2. Skape systemer, feks jevnlig møter for å fange opp utfordringer3. Skape et årshjul som også har denne biten med

1. forbilde2. faste rutiner3. fokus

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1 Ta opp temaet med ledelsen, og be de følge opp saker.2
Få til en plattform hvor man kan melde fra om ting, og be
om hjelp.3 Ved å ha det som et fast tema ved alle møter.

1 Dialog med ledelsen2 Regellessige møter mellom team og
ledelse3 Faste møter

1. Faste møter med klubben og ledelsen2.tema fast på team
møter 3.. årsshjul

2: sak på teammøter/trinnmøter/ klubbmøter

1. arbeidsmiljø som sak i medbestemmelsesmøte og
klubbmøte. 2. skrive avvik, skape rammer for hva man skal
rapportere. 3. Faste møter i HMS-gruppe

1. God informasjon

1. God rollemodell 2. Årshjul3. Gode rutiner

3: årshjul, og følge det

1. Følge opp ansatte - lav terskel. Dialog mellom ledelse og
ansatt2. Rutiner for hvordan ulike hendelser følges opp.3.
Faste møtetidspunkt - kanal for dialog.

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Medbestemmelse og klubbmøte

1. Det er viktig at det tas opp jevnlig på drøftingsmøter

1. God kommunikasjon

Fast punkt på agendaen for HMS-møter, medbestemmelse og personalmøter. Enighet om gode rutiner for referat og evt oppfølgingsplan.

1. Følge opp de ansatte, se dem, ha klubbmøter.2. Faste møter3. Fast punkt på temamøte

2. Avdelingsleder snakke ofte med hver

1 lære videre , støtte ledelse2 tilstedeværende ledelse og medarbeidersamtaler3 rutine feks jevnlig møter og evalueringer

1. Medbestemmelse. Mentor for nytilsatte.2. Årshjul3. Ha faste møter

1. Være våken og godt orientert, ha det på dagsplan2. Ha gode rutiner og systematiske regelmessige møter med ledelsen3. Følge opp det som blir tatt opp på teammøter, klubbmøter og 3-partssamarbeidsmøter

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Bruke klubbmøter aktivt i arbeidet med arbeidsmiljø, minne på rutiner og planer, samtaler med kollegaer.

1) Plassere ansvaret der det hører hjemme, hva er tillitsvalgt, hva er verneombud, hva er lederansvar. Gjensidig tillit
2) Rutiner i medbestemmelse og møter, tydelige rammer
3) Tid til samarbeid.

1. God rollemodell 2. jobbe systematisk med arbeidsmiljø 3. Gode rutiner, jobbe forebyggende

1. Ta opp avviksrapporing i kollegiet

3 lytte og se hverandre for å vedlikeholde det psykososiale miljøet

2. Ha det på møteplan i teammøter eller lignende

1. faste medbestemmelsesmøter med leder
2. sette møter i årshjul, sette av tid til å jobbe med tema på personalmøter/planleggingsdag

1. Involvere ledelsen. Drøftingsmøter på skolen. Møter med leder HMS
2. Kursing. Klubbmøte. Medbestemmelsesmøter. Tid. Spørre de ansatte, runde rundt bordet.
3. Jevnlige møter.

2. Sette av tid

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Ta temaet opp med leder

3. Det vanskelige er å sette inn tiltak

1 få på årshjul i medbestemmelser
2 ledelsen tar temaet i kollegiet

2. Årshjul, åpen dør, våre elever og felles ansvar, fellesmøter med tema.

3: dialog med ledelse og verneombud

3. Ha det i årshjulet til HMS-gruppa

Vi kan være på ledelsen og få til et møte angående dette, se gjennom video/kurs og få til et fellesmøte hvor rutiner og ansvar gjennomgås. De ansatte trenger faste rutiner for arbeidet

Være en ekstra pådriver med å spre positivitet og være imøtekommen slik at alle ansatte opplever trygghet. Være i forkant mtp organisering. Sette arbeidsmiljø på planer slik at man får kontinuitet.

1. Ha oftere klubbmøter
Være i kontakt med medlemmene via mail.

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. Ta godt imot nye.

1 Ventilator og veilede ansatte til å ta kontakt med rette vedkommende(være seg rektor, inspektør, verneombud)

3. HMS gruppemøter

1.tett samarbeid med ledelse 2. Åpenhet og samarbeid, trygghet 3.Rutiner i HMS-gruppa

2. Ha oppfølgingsspørsmål når noen kommer ut med frustrasjoner

2 og 3. Fast tid til samtaler om tema. Ukentlig, månedlig - det må settes av tid.

1.tett samarbeid med ledelse 2. Åpenhet og samarbeid, trygghet 3.Rutiner i HMS-gruppa

1. Være med til å sikre at det etableres eller finnes rutiner2. Arbeide i fredstid for å være forberedt hvis det blir krise3. Være med til å sørge for at arbeidet føles nyttig

1. Delta aktivt i HMS gruppe. 2. melde avvik, trinnlunsj, hms gruppe, medarbeidersamtaler3. HMS gruppe, sette av tid . 3.

Oppsummering av diskusjonen

97 responses

1. sette arbeidsmiljø på dagsorden 2. sette på dagsplan, medbestemmelsesmøter 3. dialog med ledelsen

2. Medarbeidersamtaler, trinnmøter der temaet diskuteres, rapportering til ledelsen.

3. Lage HMS gruppe bestående av ledelse, ATV, HTV, OVK, ansatte. Avdekke, lage rutiner og lukke avvik

3. Ha HMS-utvalg

At kan ta opp temaet i medbestemmelse. Viktig å definere hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø. Sette av TID på jobb til å dele ulike hendelser i hverdagen.

1. God rollemodell, skape selvrefleksjon, 2. Årshjul, fast tema på møter. 3. HMS møter med ledelse og VO.

2. Ha trinn-lunsj en gang i uka. Invitere leder ved behov