

USYNLIGT & UTILREGNELIGT ARBEJDE



Altid til rådighed?
Gennemsigtighed og god ledelse
Faglighed eller hurlumhejarbejde

BRUG DIALOGKORTENE TIL AT STARTE EN SAMTALE OG UNDERSØGE, OM DER ER FORHOLD, SOM SKAL ÆNDRES

1. Sæt jer i en gruppe og spred kortene ud, så alle kan se dem.
2. Tag et valgfrit kort og læs citatet op.
3. Drøftelse: Vækker det genklang på jeres skole?
4. Giver det anledning til, at noget bør ændres? Skal arbejdsmiljøorganisationen eller ledelsen kontaktes? Skriv ned, så I husker at få fulgt op.
5. Tag et nyt kort

OBS:

Man kan også tage hver sit kort med og tale ud fra dem på en gåtur

GENNEMSIGTIG ARBEJDSFORDELING

GENNEMSIGTIG ARBEJDSFORDELING

“

Det gik op for mig på et tidspunkt, at jeg var en af de kolleger man spurgte, når man gerne ville vide noget, men det øger som sådan ikke presset. Jeg arbejder et sted, hvor man differentierer forberedelsestiden efter anciennitet, men det er synligt for alle, og det sker i trin efter fast mønster.

(ID 126, LEKTOR, KVINDE, 45-49 ÅR)

”

LUFT ER FARLIGT!

LUFT ER FARLIGT!

“

Skemaet, det kan jo nærmest ændres fra dag til dag. Og nogen kan opfinde noget, der hedder "luft i skemaet". Det er virkelig stressende, at få at vide, at man har luft i skemaet, for så kan alting ramme én når som helst.

Når man har fået sin arbejdsplan, så er der nogle skufferegnskaber. Der kører ledelsen med nogle tal, og vi kører med vores tal og prøver at regne ud, hvad det er for nogle tal, de kører med. Og når man har 5 hold i stedet for 4, og man synes, at - puuha, hvordan skal jeg nå alt det her? Så siger de: jamen der er jo stadig luft i din aktivitetsplan! Og man tænker: hvor er det luft henne? Og det der luft kan udløse mange forskellige typer opgaver, som kan være ret store. De kan også være ret små. Men man går sådan og frygter lidt, at de kommer til én når som helst. Sådan på et eller andet tidspunkt, hvor det ikke passer.

(EMMA, FOKUSGRUPPE 2)

”

UIGENNEMSKUELIGHED

UIGENNEMSKUELIGHED

“

Når ledelsen pålægger urimeligt mange opgaver/undervisning. Det er demotiverende at man ikke har mulighed for at færdiggøre en opgave ordentligt, før den næste opgave vælter ned over hovedet på en. Samtidig er det ofte uigennemskueligt, hvordan ledelsen planlægger. Vi får ikke oplyst nogen planlægningstal og der er altid plads til flere opgaver i opgaveporteføljen. Det er demotiverende at arbejde i et uigennemskueligt system.

(ID 346, LEKTOR, MAND, 40-44 ÅR)

”

HURLUMHEJARBEJDE OG SYMBOLPOLITIK

HURLUMHEJARBEJDE OG SYMBOLPOLITIK

“

Mit arbejde frustrerer mig, når jeg skal lave hurlumhejarbejde, der ikke har noget med min kerneydelse/undervisning at gøre. Reforme, projekter og forskellige former for symbolpolitik, der sluger en masse tid og penge, der kunne være bedre anvendt i den daglige drift.

(ID 221, GYMNASIELEKTOR, MAND, 55-59 ÅR)

”

SKAL MAN ALTID STÅ
TIL RÅDIGHED?

SKAL MAN ALTID STÅ TIL RÅDIGHED?

“

På min arbejdsplads er ledelsen ikke interesseret i at lave gode vilkår for ansatte der ønsker nedsat tid (fx. ved stressramte eller ældre ansatte). Det betyder, i praksis, at ansatte på nedsat tid skal stå til rådighed hele ugen til fx. møder og lignende, også på dage hvor de har 'fri'. Så den nedsatte tid giver ikke den ro medarbejderen har behov for.

(ID 406, LEKTOR, KVINDE, 55-59 ÅR)

”