



## Strategisk handleplan – 2. mål Ledelse tæt på

<b>Skole</b>	<b>Hørby-Dybvad skole</b>	
<b>Mål</b>	<p>Beskriv jeres mål med indsatsen. Beskrivelsen skal være målbar eller være så synlige, at den kan "filmes".</p>	<p>Den enkelte medarbejder har højere trivsel, er mere motiveret for sit arbejde og har ejerskab for såvel kerneydelsen som skolen. Jeg får et dybere kendskab til skolens elever, skolens medarbejdere og kerneopgaven og bliver derved en mere nærværende og troværdig leder.</p>
1.	<p>Beskrivelse af den indsats, der skal iværksættes</p>	<p><b>Del 1. Få viden om hvad der optager medarbejderne</b></p> <p>Jeg vil sikre mig en løbende viden om, hvad der optager vores medarbejdere ved at holde 1:1 samtaler med dem med et fast interval. Det kan fx være hver 6. uge. Jeg kan med fordel indkalde til møderne hvert halve år, så de ligger i kalenderen seks måneder frem. Det bør ikke være sjældnere, for så kan der nå at være for meget, der skal samles op, eller for meget, der bliver glemt.</p> <p>Formen på 1:1 samtalerne bør være løs, så det er medarbejderens samtale, og der derfor ikke er en dagsorden eller tages et referat. De bør have en varighed på 30 minutter, hvor formålet er, at medarbejderen kan vende dét med mig, som optager vedkommende lige her og nu.</p> <p>Det er medarbejderen, der bringer emnerne til bordet. Man kan også bruge samtalerne til at vende overvejelser med medarbejderen, men det bør være overvejelser af en art, som blot er input til ledelsen. Hvis vi (ledelsesteam) har deciderede områder, vi vil</p>

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*



## Strategisk handleplan – 2. mål Ledelse tæt på

drøfte med medarbejderen – fx nye opgaver eller andet – vil jeg indkalde til særskilt møde om dette, så medarbejderen ved, hvad mødet konkret handler om.

1:1 samtalerne skal have fokus på medarbejderens hverdag, trivsel og det relationelle mellem os, hvor jeg derved også har mulighed for at få værdsat og anerkendt medarbejderen for det arbejde, vi ser og oplever.

Det kræver derfor, at vi kan lægge eventuelle andre dagsordener væk og være ægte til stede, interesseret og nærværende i møderne. Inden en trivselssamtale skal jeg derfor lære mentalt at tømme hovedet.

Nogle af de spørgsmål jeg kan stille medarbejderen kunne være følgende:

- Hvad fylder i din arbejds hverdag lige nu?
- Trives du med dine opgaver?
- Hvordan kan jeg hjælpe dig?
- Og hvordan har du det selv?

### **Del 2 i indsatsen**

### **Del 2. Viden om medarbejderens praksis**

For at være ægte nærværende og kunne indgå i reel ledelse af medarbejderne bør vi også have en viden om, hvordan de agerer i deres praksis. Hvis man roser en

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*



## Strategisk handleplan – 2. mål    Ledelse tæt på

		<p>medarbejder for vedkommendes arbejde uden at have set vedkommende i aktion, vil det blive oplevet som hult.</p> <p>Vi vil derfor ligesom med 1:1 samtalerne planlægge sessioner, hvor jeg er sammen med medarbejderen i praksis. Enten ved at vi løser opgaver sammen eller ved, at jeg observerer vedkommende/er til stede, mens vedkommende udfører praksis. Det er vigtigt, at jeg planlægger dette med alle medarbejdere og i samme interval, så medarbejderne oplever det retfærdigt og som en generel interesse i alles praksis. Det kan fx være en eller to gange årligt.</p> <p>Det kan være sårbart for en medarbejder at have mig med i praksis, så derfor vil jeg være tydelig i min kommunikation om, hvorfor jeg inviterer mig ind i deres praksis, og hvad intentionen er. Jeg vil inden opstarten af dette have drøftet tiltaget med TR og bede denne om at vende det på et skoleklubmøde inden opstart og bruge den feedback der kommer derfra konstruktivt og influere på hvordan forløbene sammensættes.</p> <p>Jeg vil kommunikere ud til medarbejderne, at det handler om, at jeg kan være en bedre leder og støtte for dem individuelt, hvis jeg også har en viden om, hvordan deres hverdag ser ud. Samtidig er det også en mulighed for mig at lære af medarbejderne, så jeg kan hjælpe med at inspirere på tværs af teams og afdelingen.</p> <p>Efter jeg har været med i praksis, vil jeg tale med medarbejderen om, hvad jeg har set. Jeg vil anerkende det gode og spørge om overvejelserne bag det, jeg har set. Jeg vil derfor også forholde mig til en praksis, som skal reguleres, ved at være oprigtig</p>
--	--	---

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*



## Strategisk handleplan – 2. mål Ledelse tæt på

		<p>interessere i medarbejderens intentioner bag. Tanken er, at hvis jeg formår at lytte efter intentionerne, blive inspireret af deres arbejde og samtidig give tips og gode råd, kan denne praksis både binde skolen sammen, styrke min viden til brug for mine beslutninger og øge min troværdighed som leder.</p> <p>Derfor burde det være givet godt ud at investere tid i både 1:1 samtaler og være med i praksis, så jeg gennem dette strukturerede nærvær altid er ajour med kvaliteten og medarbejdernes trivsel, som vil blive øget gennem min interesse</p>
2.	Hvilke data, såvel kvalitative som kvantitative, ligger til grund for, at denne indsats er valgt?	<p>Jeg har afholdt trivselssamtaler med hver enkelt medarbejder, hvor elementer fra planen er drøftet på forskellig vis.</p> <p>På kaffemøder med TR er der drøftet, hvordan vi kan øge trivslen blandt medarbejderne samt udvikle os som skole. Delelementer fra disse samtaler er inkorporeret i planen.</p> <p>På lokal AMG-møder er der drøftet, hvordan vi kan øge trivslen blandt medarbejderne samt udvikle os som skole. Delelementer fra disse samtaler er inkorporeret i planen.</p> <p>På skolebestyrelsesmøder er der drøftet, hvordan vi kan øge trivslen blandt eleverne samt udvikle os som skole. Delelementer fra disse samtaler er inkorporeret i planen.</p>
3.	<p>Hvordan vil vi arbejde med det?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hvem er involveret?</li> <li>- hvilke processer vil vi sætte i gang?</li> <li>- hvilket data skal vi anvende?</li> <li>- Hvilken evidens/viden foreligger på området?</li> </ul>	<p>Se punkt 1.</p> <p>I ledelsesteamet er der indlagt ugentlige møder, med faste punkter på dagsordenen og mulighed for punkter ad hoc. Der er lavet en fordeling af ansvar for de forskellige ledelsesopgaver, som stadig er i etableringsfasen, men hvor vi indhenter erfaring til justering. Der vil være en løbende drøftelse og evaluering af medarbejdertrivslen i dette forum.</p> <p><b>Data:</b></p>

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*



## Strategisk handleplan – 2. mål Ledelse tæt på

		Trivselsundersøgelse – APV Bestyrelse: SWOT
4.	Tidsperspektiv - Hvor længe forventer I at have fokus på indsatsen?	On going
5.	Hvilke succeskriterier har vi for - Det første år - Det andet år - ?? -	- At der opleves ledelse tæt på - At trivslen er høj - At alle medarbejdere føler sig mødt og set af ledelsen i forhold til kerneopgaverne - At alle teams og begge afdelinger kvalificerer deres praksis, gennem en fælles indsigt i arbejdet med børn og unge med særlige behov
6.	Evaluering af indsatsen? - Hvornår vil vi evaluere - Hvem vil vi involvere i evalueringen? - Hvordan vil vi evaluere, herunder den løbende evaluering	- Afdelingsmøder ved skoleårets afslutning - Kaffemøde ad hoc - AMG møder ad hoc - Drøftelse i MED - Skolebestyrelsesmøde, første møde efter sommerferien - Løbende i ledelsesteamets møder
7.	Øvrige lokale kommentarer	
8.	Kommentarer på baggrund af skoleudviklingssamtalen	

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*



## Strategisk handleplan – 2. mål Ledelse tæt på

### Strategiske og udviklingsrettede indsatsler:

Strategisk udvikling af medarbejder tilfredshed samt systematiske trivselssamtaler og møder med ledelse i praksis

<b>Formål</b>	Formålet er at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel, inddragelse og oprigtig anerkendelse af arbejdet med kerneopgaven.
<b>Forventet udbytte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ At der opleves ledelse tæt på</li><li>✓ At trivslen er høj</li><li>✓ At alle medarbejdere føler sig mødt og set af ledelsen i forhold til kerneopgaverne</li><li>✓ At alle teams og begge afdelinger kvalificerer deres praksis, gennem en fælles indsigt i arbejdet med børn og unge med særlige behov</li><li>✓ En opkvalificering af skoles systematiske arbejde med trivsel blandt personalet</li><li>✓ At optimere Hørby-Dybvad skolens børn og unges betingelser for udvikling og læring</li></ul>
<b>Tegn på udbytte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ At medarbejder trivslen er høj</li><li>✓ At sygefraværet er dalende</li><li>✓ At inklusion bliver en naturlig del vi drøfter i vores forskellige samarbejdsstrukturer</li><li>✓ At der eksisterer et tydeligt fælles sprog på skolen</li><li>✓ At skolen er i udvikling</li></ul>

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*



## Strategisk handleplan – 2. mål    Ledelse tæt på

<b>Næste skridt</b>	Planen fremlægges for TR, AMR Herefter med evt. tilrettelser: Pædagogisk rådsmøder

*På Hørby-Dybvad skole oplever alle børn dagligt,  
at være en betydningsfuld del af sociale og faglige fællesskaber*