

Princip for arbejdet med medarbejdernes trivsel

Vision

At skabe en skole, hvor medarbejdere, ledelse og forældre samarbejder om at fremme trivsel, engagement og udvikling. Dette sker gennem fokus på det gode arbejdsmiljø, en kultur for anerkendelse, fleksibilitet og sociale relationer samt ved at styrke samarbejdet mellem skolen og forældrene.

Vi ønsker samtidig at skabe borgere til vores fremtidige samfund, der forstår, at samfundet består af dig og mig og os begge i fællesskab, og at vi hver især bliver nødt til at være det samfund, som vi ønsker. Det kræver, at vi forstår vores indflydelse på de fællesskaber, som vi indgår i, og at vi kan og vil tage ansvar for at påvirke disse fællesskaber positivt.

Derfor skal skolen bidrage positivt til samfundet og tage ansvaret på sig for at skabe fællesskaber, der opleves som relevante og meningsfulde for både børn og voksne.

For at sikre trivsel og udvikling fokuserer princippet på følgende områder:

1: Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Et sundt arbejdsmiljø er fundamentet for trivsel, motivation og faglig kvalitet. Vi ønsker at skabe en skole, hvor de fysiske rammer understøtter koncentration, samarbejde og velvære – og hvor det psykiske arbejdsmiljø bærer præg af tryghed, tillid og gensidig respekt. Medarbejderne skal opleve, at de bliver set, hørt og taget alvorligt, både i dagligdagen og i svære livssituationer. Vi anerkender, at arbejdsmiljøet er et fælles ansvar, som kræver vedvarende opmærksomhed, handling og åbenhed.

- Fysisk arbejdsmiljø (lys, luft temperatur mm i alle vores lokaler)
- Mental sundhed (psykologhjælp, stresshåndtering). Fremme en kultur hvor man føler sig tryk, herunder god dialog om konflikthåndtering.
- Handleplaner ved dødsfald/alvorlig sygdom hos elever/forældre for medarbejdere.
- Et tæt samarbejde i arbejdsmiljøgruppen og i MED-udvalget

2: Engagement og inddragelse

Medarbejdernes faglighed, engagement og perspektiver er skolens vigtigste ressource. Derfor skal alle opleve at blive taget alvorligt og blive involveret i de beslutninger, som har betydning for deres arbejde. Det betyder, at inddragelse ikke blot er en formalitet, men et aktivt valg om at skabe ejerskab og fælles retning. Når medarbejderne har en oplevelse af at kunne bidrage med deres viden og erfaring, styrkes både arbejdsglæden, det faglige fællesskab og kvaliteten i skolens udvikling.

- Medarbejder bliver aktivt involveret i beslutningsprocesser

- Der oprettes et pædagogisk råd, der skal vejlede om den pædagogiske retning, og hvor medarbejderne kan komme til at skabe et arbejdsfællesskab, hvor vi har fælles fodslag og kan begrunde og reflektere over vores praksis
 - Vi har et koordinationsudvalg, der har fokus på alle elever med særlige behov og koordinere og prioriterer vores ressourcer, så vi sikrer, at vi når alle børn og at vi hjælper de rigtige først
-

3: Anerkendelse og feedback

Anerkendelse er en drivkraft for trivsel og motivation. Vi ønsker en kultur, hvor medarbejdernes indsats og faglige udvikling bliver set og værdsat – både i hverdagen og ved særlige lejligheder. Konstruktiv feedback er samtidig et vigtigt redskab til læring og udvikling, når den gives i en atmosfære af tillid og respekt. Anerkendelse handler ikke kun om ros, men om at blive mødt med nysgerrighed, respekt og reelle forventninger. Det skaber rum for vækst – både individuelt og i fællesskabet.

- Regelmæssig anerkendelse (individuelt fx ved særlige lejligheder, i teams og hele medarbejdergruppen)
 - Løbende og konstruktiv feedback fra ledelse og kolleger. Derfor arbejder vi i teams og i fagudvalg, hvor pædagogisk praksis evalueres og udvikles
 - Vi har faglige vejledere i mange fag, der bidrager til differentiering og variation i undervisningen
 - Der afsættes co-teaching timer i alle klasser, så alle lærere oplever at have nogle med i deres undervisning, så de kan sparre og drøfte deres praksis med en kollega
-

4: Udvikling og læring

Vi ser vores medarbejdere som fagprofessionelle i konstant bevægelse. Derfor prioriterer vi løbende kompetenceudvikling og faglig sparring højt. Et udviklende arbejdsmiljø er et sted, hvor man bliver udfordret, får støtte og har mulighed for at styrke både sin faglighed og sin personlige praksis. Læring sker i fællesskab – gennem teamarbejde, faglige netværk og professionel dialog – og er et bærende element i skolens kvalitetskultur. Vi ønsker at gøre det attraktivt at blive og udvikle sig som medarbejder hos os.

- Personlig udvikling (kompetenceudvikling, kurser og efteruddannelse f.eks. i emner som autisme, ADHD mm.)
 - Karriereudvikling (interne karriereudvikling f.eks. som lederaspirant eller mulighed for at tage ny fag og nye klasser)
 - Sparring for medarbejdere med kolleger, vejledere og ledere, så de kan udvikle egen praksis
 - Teammøder, fagmøder og personalemøder, der har fokus på en fælles pædagogisk retning
-

5: Fleksibilitet

Vi ønsker at skabe rammer, hvor arbejdsliv og privatliv kan forenes på en meningsfuld måde. Fleksibilitet handler ikke kun om arbejdstider, men om at vise tillid og respekt for medarbejdernes behov og livssituation. Det giver bedre forudsætninger for balance, overskud og langtidsholdbarhed i arbejdslivet. Samtidig forpligter fleksibilitet os alle til at samarbejde og tage ansvar for helheden – fx ved at understøtte undervisning under fravær og sikre kontinuitet for eleverne.

- Fleksibilitet i arbejdstiden, så forberedelse kan placeres, når det passer medarbejderen bedst og møder planlægges med inddragelse af medarbejderne
- Ferie og fridage (opfordrer medarbejder til at afholde deres ferie)
- Medindflydelse i fagfordeling og åbenhed mellem afdelinger (indskoling, mellemtrin, udskoling)
- Medvirken til at undervisningen under fravær fra en selv eller kolleger bliver så god som muligt – bl.a. ved at lave vikarmateriale og opmærksomhed omkring de børn, der har det svært i de situationer

6: Sociale relationer og fællesskab

Et stærkt arbejdsmæssigt fællesskab skaber trivsel, loyalitet og engagement. Når vi kender hinanden som mennesker – ikke kun som kolleger – opstår der grobund for støtte, glæde og samarbejde. Vi vil derfor skabe muligheder for, at medarbejderne kan opbygge relationer på tværs af teams og funktioner, både gennem sociale aktiviteter og i det daglige samarbejde. En mentorordning skal bidrage til, at nye medarbejdere bliver trygt introduceret og hurtigt bliver en del af fællesskabet.

- Teambuilding og sociale aktiviteter (Skab muligheder for at medarbejdere lærer hinanden at kende gennem sociale relationer, teambuilding-øvelser)
- Mentorordninger (erfarne medarbejdere kan støtte og vejlede nyere medarbejdere)

7: Ledelsens rolle/samarbejde med ledelsen

En tillidsfuld og nærværende ledelse er afgørende for et sundt arbejdsmiljø. Vi tror på, at ledelse handler om at være tilgængelig, lytte aktivt og følge op med handling. God ledelse skaber klarhed, motivation og retning – og bygger på åben dialog, ærlighed og gensidige forpligtelser. Vi ønsker, at medarbejderne oplever en ledelse, der tager ansvar, giver feedback og arbejder målrettet for at fremme trivsel og faglig udvikling.

- Ledelse, der er tilgængelig, lydhør og anerkendende
- Erfarne i håndtering af trivsel, motivation og medarbejderengagement
- Rettidig information og kommunikation, der drøftes i MED og i teamene m.v.
- Overholdelse af aftaler og ærlighed i samarbejdet, så medarbejderne kan have tillid til ledelsen

8: Forældresamarbejde

Et stærkt og tillidsfuldt samarbejde med forældrene har stor betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø og elevernes trivsel. Forældrene skal opleve åbenhed, tydelighed og mulighed for dialog – også når det er svært. Samtidig skal medarbejderne opleve, at de bliver bakket op, og at samarbejdet bygger på gensidig respekt og fælles ansvar for børnenes udvikling. Et godt forældresamarbejde er med til at skabe et stabilt og trygt læringsmiljø for alle.

- Tydelige rammer for samarbejder – f.eks. et særskilt princip for dette fra skolebestyrelsen
- Nem adgang til udvidet samarbejde, tæt dialog og hjælp
- Høj forældreinddragelse i situationer, hvor børn er sårbare og dårlig trivsel
- Forældrene er også en faktor i medarbejdernes arbejdsmiljø, og dialogen mellem skole og hjem er helt central for et godt og tillidsfuldt samarbejde

9: Implementering og opfølgning:

Trivsel er ikke noget, der kan vedtages én gang for alle. Det kræver løbende opmærksomhed, dialog og justering. Derfor forpligter vi os til at følge op på trivselsindsatsen gennem data, samtaler og evaluering. Det er vigtigt, at vi bruger resultater fra fx ALT-målinger og MUS-samtaler aktivt som afsæt for handling og forbedring. Det viser, at trivsel bliver taget alvorligt og prioriteres hele vejen rundt – også på ledelses- og bestyrelsesniveau.

- Målbare indikatorer (fraværsrater, feedback, trivselsmålinger, personaleomsætning m.v.)
- Løbende opfølgning (evaluér løbende og juster strategien)
- Bestyrelsen holder tilsyn med medarbejdertrivslen minimum én gang om året

Vedtaget i skolebestyrelsen d.11.juni 2025