

Udviklingskontrakt 2023 for Højboskolen

I udviklingskontrakten fremgår det hvilke udviklingsmål, vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene bidrager med afsæt i årets DUS til realiseringen af Skanderborg Byråds vision, politikker og forandringer med det sigte, at skabe virkning for borgeren. Kontrakten indeholder fælles tværgående mål og lokale mål for det enkelte kontrakt- eller aftaleområde. Der kan være tale om både etårige og flerårige mål.

Indledning

Kontrakten er blevet til med udgangspunkt i kontrakt 2022 og med et udgangspunkt i de fælles dagsordener fra DUS og fagsekretariatet børn og unge. Medarbejderne er også kommet med input til kontrakten, og den færdige kontrakt præsenteres for medarbejdere og bestyrelse.

Opfølgning og evaluering af udviklingsmålene:

Ledelsen afholder kontrakt-statusmøder hver anden måned. På kontraktstatusmøderne gemmegås alle mål og hvor langt vi er nået med dem.

Desuden arbejdes der med alle udviklingsmål i det daglige arbejde, hvor det giver mening.

1: Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte eller indirekte virkning for borgerne. Det kan f.eks. være mødeaktiviteter eller proceskrav.

Formål

- At sikre at kommunens ressourcer bruges mest optimalt
Vi vil gerne opnå en mere smidig og ensartet procedure, så det bliver lettere at komme frem til den ønskede sparring.

Aktiviteter:

Vi vil i samarbejde med en eller flere skoler og PPR samt IT-afdelingen afholde et møde med henblik på at undersøge, om det er muligt at reducere proceskrav i de kommunale PPR-PLC procedurer, som er tunge og ressourcekrævende for pædagogisk personale, forældre og ledere.

Vi vil fremadrettet sortere mere i de projekter vi deltager i, hvor aktører udenfor folkeskolen laver projekter ind i skolen. Målet er at deltage i færre projekter. Dermed sikrer vi mere tid og kvalitet i det pædagogiske udviklingsarbejde, som vi prioriterer.

2: Fokusområder i ledelsesudviklingen for det kommende år med afsæt i vores fælles ledelsesgrundlag

Formål

- At sikre, at ledelsen fortsat udvikles med baggrund i kommunes ledelsesgrundlag

- At sikre, at ledelsesspændet indgår i vurderingerne ved organisatoriske ændringer

Aktiviteter

Ledelsesgrundlaget og ledelsesspændet vil være et element i Ledelses Udviklings Samtalerne (LUS) primo 2023.

Da vi har en relativ ny ledelse, vil vi i ledelsen afholde en ledelsesdag hvor vi arbejder med ledelsesgrundlaget.

Skolelederen vil, i sin ledelse af sine ledere, afholde 8 møder med hver leder i løbet af året. Møderne vil dels være sparringsmøder på konkrete udfordringer, og dels være samtaler om ledelsesopgaven for den pågældende leder.

3: En beskrivelse af, hvordan I vil eksperimentere med og udvikle fleksible arbejdsformer.

Formål

- At sikre, at flest mulige arbejder på fuld tid, fordi de har et godt og fleksibelt job
- At sikre, at vores tilgang til medarbejdernes arbejdsmiljø er maksimalt fleksibel under hensyntagen til løsningen af kerneopgaven.

Aktiviteter

Vi vil, inden d. 1. april 2023, tage en samtale med samtlige deltidsansatte, hvor de gives mulighed for at gå op i tid –og helst på fuld tid - fra det kommende skoleår. Hvis fuld tid ikke er muligt, vil samtalen handle om, hvad vi kan gøre for at øge arbejdstiden.

I samtalerne vil vi have særligt fokus på de forskellige livsfaser, medarbejderne befinder sig i.

Vi vil arbejde på at fastholde alle længst muligt som medarbejdere, og søge at tilknytte dem arbejdspladsen som frivillige efter endt arbejdsliv. Det gør vi ved at trivsel og tilknytningen til arbejdspladsen bliver en del af MUS-samtalen.

Vi vil give mulighed for, at man som medarbejder kan tage orlov i kortere eller længere perioder.

4: Lokale mål for nedbringelse af sygefravær det kommende år og en strategi for at nå målet.

Formål:

- At sikre, at sygefraværet er lavets mulig. Målet er at holde sygefraværet under 4%
- At sikre, at der som minimum bruges de værktøjer som HR stiller til rådighed i forhold til at forebygge og arbejde med forskellige former for sygefravær i organisationen.

Aktiviteter

Vi vil afholde en temadag i ledelsen, hvor vi ser på det samlede sygdomsbillede i 2022 for at analysere vores sygefravær. Fokus vil særligt være på det arbejdsrelaterede sygefravær, og vi vil være undersøgende på, hvad vi kan gøre for at mindske dette fravær.

I forbindelse med vores modernisering indkøbes hæve-sænke-borde til alle medarbejdere samt undervisningslokaler. Vi opfordrer vores personale til at stå og bevæge sig mest muligt i løbet af arbejdsdagen, og går som ledelse selv forrest ved at invitere på gå-møder, hvor det giver mening.

Vi vil have et stort fokus på at hjælpe personalet med planlægning af skoleåret for at minimere spidsbelastninger – f.eks. med at sprede skolehjemsamtaler ud over en større del af året og ved at hjælpe med en bedre udnyttelse af deres teammøder.

Vi vil prioritere, at de pædagogiske ledere har tid til at være tæt på medarbejderne, så de løbende kan justere kravene til medarbejderne.

Ledelsen vil fortsat bruge de værktøjer som stilles til rådighed fra HR og have et tæt samarbejd med HR i sager med længerevarende fravær.

Vi vil fortsat kommunikere på et eller flere dialogmøder med personalet om vores fokus på trivsel og sygefravær.

5: En beskrivelse af indsatsen vedrørende God modtagelse af nye kolleger

Formål:

- At sikre, at nye kolleger oplever sig godt modtaget
- At sikre, at nye kolleger oplever, at det er nemt at starte på Højboskolen

Aktiviteter

Vi vil bruge materialet og systemet vedr. god modtagelse ved alle nyansættelser fremadrettet fra 1. dec. 2022.

Vi vil bruge materialet vedr. god modtagelse til at se på de ansættelser vi har haft i hele kalenderår 2022, for at undersøge om der er ting, vi med fordel kan gøre anderledes.

Vi vil afholde et møde med de medarbejdere, som vi har ansat i 2022, for at undersøge om der er ting, de kunne have ønsket sig anderledes, som vi fremadrettet kan justere på.

6: En beskrivelse af fokusområder, hvor jeres opgaveløsning kan udvikles, det kan f.eks. ske ved hjælp af velfærdsteknologi, digitalisering, eller bedre organisering og styring.

Formål:

- At sikre at skolens opgaveløsning fortsat udvikles til gavn for skolens brugere

- At sikre at skolens opgaveløsning forsat udvikles så ny viden inddrages i løsningen af kerneopgaven

Aktiviteter:

Fokus på den gode overgang mellem børnehave og skole: Vi vil i samarbejde med børnehaven bruge programmet Hjernen og Hjertet som fælles arbejdsredskab til at udveksle informationer, der giver børnene den bedste skolestart.

Fokus på den oplevede effekt af vores arbejde: Vi vil videreudvikle på tilfredsundersøgelsen blandt forældrene, for at blive endnu klogere på, om de oplever vi gør det, vi siger vi vil. En ny undersøgelse laves i efteråret 2023.

Fokus på fremmøde: Vi vil fortsætte arbejdet med elevfravær, hvor vi identificerer og igangsætter tiltag, som kan mindske elevfravær.

Fokus på bevægelse i undervisningen: Der afholdes i januar en pædagogisk weekend med temaet "bevægelse i undervisningen" for at styrke bevægelsesdidaktikken i skolens undervisning.

Fokus på trivsel og læring: Vi har i samarbejde med Bakkeskolen stået for at 20 lærere i Skanderborg Kommune har fået en efteruddannelse som elevcoach. Vi vil have et særligt fokus på, at de 3 vi har på Højboskolen, har gode vilkår for at bruge værktøjerne til gavn for eleverne.

Skolens pædagogiske fokusområder for udvikling er nærmere beskrevet i nogle afsnit i den Skoleplan som skolen laver hvert år, hvorfor der henvises til denne.