
ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS MED FOKUS PÅ OG FORANKRING AF INSTITUTIONENS FORMÅL

I forlængelse af den virkelighed Skanderborg Gymnasium står midt i med generationsskifte på alle niveauer og ikke mindst løbende udfordringer fra eksterne parter, bliver det afgørende, at de værdier, der ligger til grund for skolens arbejde, bliver aktive for alle ansatte på gymnasiet.

Skanderborg Gymnasiums værdier fordrer samarbejde og ikke mindst et fælles ansvar for skolens udvikling og herunder ikke mindst et fælles ansvar for at nå de mål, vi sætter os.

Med respekt for den politisk bestemte opgave skolen skal løse, er det afgørende i det daglige arbejde reelt at kunne være:

- selvstændig, initiativrig og ansvarsfuld
- aktivt deltagende i de beslutningsprocesser, man involveres i
- tillidsfuld, åben og respekterende i forhold til kollegers arbejde uanset placering i organisationen i udvikling, personligt og fagligt

Den samlede ledelse deltager aktivt sammen med det samlede personale i udviklingen af de bedste løsninger på de udfordringer, som skolen står overfor.

Ledelsen skal sikre retning og rammer for det pædagogiske arbejde på skolen og skal fremme et tillidsfuldt, målbevidst og samarbejdende læringsmiljø baseret på konstruktive relationer mellem alle parter på skolen.

Tilsvarende skal medarbejderne deltage i den dialektiske proces, der ligger bagved og i dette arbejde.

Den nyudviklede dialogmodel *MUS hele året* har som mål at skabe dette rum for den fortsatte samtale mellem leder og medarbejder. En dialog der samlet set skal have tydelig afsmittende effekt på skolens udvikling. Alt sammen understøttende den enkelte medarbejders daglige virke og løbende udvikling, men samtidigt erkende, at den enkelte medarbejder, aktivt, via sin indsats skal være med til at udvikle skolen.

Grundlæggende skal synligheden af skolens værdier i dagligdagen sikre, at Skanderborg Gymnasium fortsat er en attraktiv arbejdsplads for alle, indenfor de rammer en moderne gymnasieskole kan tilbyde.

Handleplan, mål og indikatorer:

2011-2012:

Implementering af *MUS hele året* og grundig evaluering af denne nye model. Både i ledelsen og blandt medarbejderne skal det drøftes, hvorvidt det er lykkedes for ledelsen at skabe en bedre og mere direkte dialog.

2012-13:

Arbejdet fra 2011-12 fortsættes med de justeringer, der evt. laves efter erfaringerne fra det første år.

Udover arbejdet med MUS skal der iværksættes en evaluering af, hvorvidt det forstærkede fokus på arbejdstidsplanlægning bærer frugt i forhold lærerne.

Tilsvarende for det øvrige personale skal justeringerne i arbejdstidsplanlægning evalueres og drøftes med henblik på evt. justering.

2013-14:

I forlængelse af de første års fokus på dialog, tæt på ledelse og sparring skal der udarbejdes en fornyet vurdering af, hvad attraktive arbejdspladser kræver af såvel ledelse som medarbejdere. Fungerer skolens værdisæt og ser man sig som medarbejder eller leder som udøvere af disse værdier. Har de tiltag, der er iværksat, båret frugt; fx faggrupperejser, teamudvikling eller pædagogiske halve og hele dage, samt efteruddannelsesindsatsen generelt.

Arbejdet kan ikke ses isoleret fra arbejdet med forbedring af udvalgte punkter fra medarbejdertrivselsundersøgelserne.

2014-15:

Samlet evaluering og forberedelse af ny strategi for fastholdelse af Skanderborg Gymnasium som en attraktiv arbejdsplads.