Skoleudviklingssamtalen på Specialskolen i Ørestad

Dato: 23.september 2025 kl.15.30-18.30

Deltagere: Inger Suppli (Områdechef), Klaus Toft Høgh (Skolekonsulent), Dan Mogensen (SKB), Klaus (SKB), Mie Stage (SKB), Caroline Kynde Jensen (KKFO-leder), Lene Frandsen (Afdelingsleder) og Maria Bælum Mauria (Skoleleder).

Referent: Lene Frandsen

Præsentation af alle. Til næste skoleudviklingssamtale vil vi gerne have tillidsrepræsentanterne med, og på sigt skal vi drøfte, hvordan elevernes stemme kommer med til disse samtaler. Alles perspektiver (forvaltningen, medarbejdere, forældre og elever) kan bidrage til skolens udvikling via denne udviklingssamtale.

1. Opstart af en ny skolebestyrelse – status og udfordringer.

Skolebestyrelsen (SKB) begyndte som et forældreråd, og begyndelsen var svær og udfordrende og forældrene har en oplevelse af at have "været alene hjemme". Forældrene udtrykte et stort ønske om at få retning, principper og de pædagogiske og faglige værdier på plads fra ledelsens side. Skolebestyrelsen er positive i forhold til udviklingen af skolen, og oplever, at det er et fælles projekt og ønsker at lægge tidligere frustrationer bag sig.

Skolebestyrelsen ønsker at understøtte skolens gode udvikling dels ved at indgå i en dialog med medarbejdere og ledelse og dels ved lave principper. SKB har udvalgt følgende områder at lave principper for: Mangfoldighed, skole-hjemsamarbejdet og kommunikation. Derudover har SKB valgt at lave en "Mad og måltidspolitik.".

Ved opbygning af en ny skole anbefaler SKB, at man laver et forum for samarbejdet mellem forældre og forvaltning. Og fokus bør være på at lave skolens værdigrundlag helt fra starten af.

SKB ønsker at indgå i et fællesskab med bestyrelserne fra de andre fire kategori 4 skoler. Skolekonsulent Klaus Høgh stiller sig til rådighed for at være facilitator for sådan et samarbejde og mødeafholdelse.

SKB og ledelsen har et stort ønske om, at få flere forældre i tale og er opmærksom på, at skabe forskellige aktiviteter som styrker sammenholdet og fællesskabet.

Et nyt tiltag er to årlige forældrecaféer og sommerfest i juni.

2. Opstart af ny skole- nu på to matrikler

Skolen er nu på to matrikler og ledelsen er meget opmærksomme på, at sikre det fælles grundlag og skabe en fælles retning – for begge afdelinger. Skolens ledelse har derfor fokus på kompetenceudvikling af medarbejderne, og derfor er der hen over året afsat tid til fem aftenmøder. Kompetenceudviklingen skal indgå i skolens pædagogiske fundament og være med til at sætte retning for skolens udvikling.

Tre aftener i årshjulet er afsat til at arbejde med arbejdsmiljøet for medarbejderne. Der er ansat mange nye medarbejdere, og det er vigtigt at samarbejdet og fællesskabet plejes, og at det ikke er forskelligt på de to afdelinger.

On-boarding af nye medarbejdere fylder i hverdagen, for det er meget vigtigt at få alle til at være inkluderet i skolens travle hverdag.

3. Udvikling af et godt arbejdsmiljø på skolen

Der blev lavet en trivselsundersøgelse i maj, men der er ikke tidligere blevet lavet andre, og derfor er undersøgelsen skolens "baseline" fremover. Ud fra undersøgelsen er der udvalgt seks fokusområder for arbejdet med arbejdsmiljøet fremover. Maria tilkaldte Arbejdsmiljø Københavns konsulenter, og det samarbejde vil skolens ledelse gerne fortsætte med.

Ledelsen arbejder blandt andet med fokuspunkter som: Alle medarbejdere skal informeres samtidigt, bedre oplæring af nye medarbejdere, bedre og mere retfærdige skemaer med mere.

Andre fokusområder går vi først i gang med, når der er momentum og overskud til det. Igangsatte tiltag skal der følges op på.

De tillidsvalgte medarbejdere er vigtige for opfølgningen og det videre arbejde med arbejdsmiljøet, og derfor vil ledelsen være opmærksomme på, at inddrage dem endnu mere.

SKB italesætter, at de kan mærke, at der er en bedre stemning blandt personalet end før.

Det kan overvejes, hvor længe vi skal arbejde så fokuseret videre med fokusområderne i trivselsundersøgelsen?

4. Udvikling af et stærkt ledelsesteam

Ledelsesteamet er nyt, og vi forsøger at sikre, at teamets sammenhængskraft plejes og udvikles.

Der ønskes et samarbejde med Arbejdsmiljø København i forhold til ledertrivsel, da de allerede kender ledelseskonteksten her på Specialskolen i Ørestad.

Det anbefales at afsætte tid til drøftelse af strategier og værdier. Ledelsen ønsker gerne konferencer på tværs af kategori 4 skolerne, for inspiration og andres perspektiver er vigtige for alle.

Ledelsen

Specialskolen i Ørestad