



# Trivsel for personalet

## Et fælles ansvar

### Naur-Sir Børnehus, Naur Sir Skole og Fritidshjemmet

#### Formålet for vores fælles Hus er:

- At fremme børnenes følelsesmæssige, sociale og faglige muligheder inden for fællesskabets rammer.
- At fremme læring og udviklingen af nysgerrige, aktive og livsduelige mennesker.

#### Mål for trivsel

Vores hus bygger på en anerkendende tilgang til børn, unge, medarbejdere, forældre og samarbejdspartnere.

#### Vi skal værne om trivslen

- Alle har et medansvar for egen og andres trivsel.
- Vi skal vise social ansvarlighed overfor hinanden.
- Der skal være plads til forskelligheder og til at begå fejl.
- Vi skal udvise tolerance.

#### Vi skal opfange tegn på mistrivsel

- Vi skal være lydhøre og sætte ind inden potentielle udfordringer vokser sig store.

#### Samarbejde

- Vi skal sikre et godt samarbejdet og en god kommunikation mellem personale, børn, forældre og vores samarbejdspartnere.
- Vi skal møde hinanden med anerkendelse, respekt og tillid.
- Vores hus bygger på demokrati og medbestemmelse.

#### De opbyggelige fortællinger

- Sammen skal vi skabe den gode fortælling internt og eksternt.
- Vi skal engagerede skabe positive forventninger til os selv, hinanden og vores fælles hus og fremtid.

## **Et godt arbejdsliv**

- Det er væsentligt for trivslen på arbejdspladsen, at medarbejderne oplever, at de løbende udvikler sig og opnår nye faglige og personlige kompetencer
- Det er ledelsen og medarbejdernes fælles ansvar at skabe et miljø med gensidig vejledning, sparing og vidensdeling.
- Ledelsen har ansvar for at arbejdsopgaverne fordeles hensigtsmæssigt.
- Vi skal være troværdige overfor hinanden og aftaler skal overholdes.
- Vi arbejder forebyggende mod stress og sygdom ved at sikre daglig trivsel.
- Vi går efter bolden og ikke manden.

## **Handleplan**

### **Medarbejdersamtaler (MUS)**

- Der afholdes årligt én medarbejdersamtale pr. ansat på én time.
- Der udsendes en invitation samt et MUS samtalskema.
- Der skrives et referat fra mødet indeholdende aftaler og handleplan, som leder og medarbejder i fællesskab er forpligtet på.
- MUS samtalerne ligger i januar og februar.

### **APV**

- Hvert tredje år jf. Holstebro Kommunes Personalepolitik gennemføres en arbejdspladsvurdering. Der følges op i Med-udvalget.

### **Når en medarbejder melder sig syg!**

- Følges Arbejdsmarkedsstyrelsens 'Sygefravær guide'.
- Jf. Arbejdsmarkedsstyrelsen holder ledelsen tæt kontakt til sygemeldte medarbejdere.
  
- Hvert år i december måned fremlægges sygefraværstatistik for MED-udvalget og der tages stilling til hvordan der skal følges op på denne.

### **Hyggeligt samvær**

- 2 fælles arrangementer for hele huset.
- MED udvalget tager initiativ.

### **I krisituationer**

- Følges sorg og kriseberedskabet.

### **Nye medarbejdere**

- Nyansatte får en mentor, som udpeges.
- Nyansatte får intromateriale med info om regler, traditioner mm.
- Præsentation af alle ansatte.
- Rundvisning.

## **Tegn og indikatorer på god trivsel**

- Vi vil hinanden.
- Et godt samarbejde.
- Glæde og overskud i hverdagen.
- Fleksibilitet.
- Hjælpsomhed.
- Et lavt sygefravær.
- At vi holder gode arrangementer og fester med hinanden.
- God respons fra børn og forældre.
- Overskud til humor.
- Åben dialog – hvor det vi har på hjertet kommer frem.

## **Trivselsambassadører**

- Elevrådet er trivselsambassadører og laver løbende trivselsundersøgelser.
- De forældrevalgte i skolebestyrelsen er trivselsambassadører.
- De forældrevalgte udpeges til at være kontaktperson i en klasse og arbejde sammen med forældrene og personalet om den gode trivsel. Den forældrevalgte deltager i et forældremøde pr. år.
- Alle forældre er trivselsambassadører.
- Alle medarbejdere er trivselsambassadører overfor hinanden og børnene.