

Hvorfor er det vigtigt	Hvordan ser vi effekten	Hvilke indsatser skal der til
1. Den unges overgang til uddannelse eller beskæftigelse		
<ul style="list-style-type: none"> - Ordentlige pædagogiske rammer - Fælles og tydelig struktur på dagene 	<ul style="list-style-type: none"> - Eleven er mødestabil - Læringsparat - Mod på livet - På vej --> uddannelse/ job 	<ul style="list-style-type: none"> - Studievejlederen orienterer ved hvert teammøde --> videndeling om hver elev fra lærer, faglærer og vejleder - Løbende evaluering med ledelsen om medarbejdernes trivsel
<ul style="list-style-type: none"> - Anerkendelse af den unges udgangspunkt/forståelse af en respekt for den unges liv - Det vigtigt, at vi er nysgerrige på den unge 	<ul style="list-style-type: none"> - Den unge er i trivsel - Den unge er fortrolig med lærer, kammerater og vejleder 	<ul style="list-style-type: none"> - Gennem dialog – snak v/ måltid mv. nysgerrighed på hvad den unge interesserer sig for – familiemæssig baggrund mv. - Alle skal deltage i snakken ved måltid i uv/v/
<p><i>Den unge oplever at blive hørt, mødt og forstået</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - For at den unge kan tage ejerskab for egen læring - Tryghed+ tillid = trivsel - Det er vigtigt for at styrke den unges selvtillid og selvværd. 	<ul style="list-style-type: none"> - At eleven møder stabilt - At eleven deltager - At eleven tager initiativ - At eleven udvikler sig (evt. via forløbsplan, portfolio, forstår selv nye ting osv.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Give tid til individuelle samtaler - Give tid til rummelighed - Give opgaver og udfordringer der passer til den individuelle elevs niveau - Have eleven i centrum - Planlagte individuelle samtaler mellem lærer og elev
<ul style="list-style-type: none"> - Grobund for trivsel og tro på dem selv og fremtiden - Tæt samarbejde mellem lærere og elever - At vi formår at favne eleverne og opnår gensidig tillid - At vi kan aflæse deres kropssprog – hvor er eleven henne? 	<ul style="list-style-type: none"> - Højt fremmøde - Aktiv deltagelse - Tillid fra eleverne til os og ”projektet” - Fra passiv til aktiv (også hvad gælder kropssprog) 	<ul style="list-style-type: none"> - Trivselsundersøgelser - Én-til-én samtaler - Praktiske opgaver, der giver tid og rum til nogle snakke - Projekter/temaer der giver rum til relationsopbygning - Elevråd - Indflydelse

	<ul style="list-style-type: none"> - Det er vigtigt, da det giver eleven tryghed - Det giver praktikstedet viden omkring eleven og mindsker risikoen for nederlag - Det er også vigtigt da det vil give eleven en succes-oplevelse 	<ul style="list-style-type: none"> - Vi skal se efter at både aftagere og praktiksted får noget konstruktivt ud af det - Hvis de henvender sig for at modtage elever, eller de gentagne gange modtager vores elever 	<ul style="list-style-type: none"> - Samarbejdsaftaler - Netværksdannelse. Personligt indenfor faggrupper - Løbende opfølgning - Kordinere indbyrdes (lære imellem), så praktiksteder ikke bliver overrendt
<p><i>Vi sikrer et tæt samarbejde med aftagere og praktiksteder</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Troværdighed - Samarbejde - Relationer - Eleven er afklaret og parat - Faglighed - Netværk - Vidensdeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Praktikstederne vender tilbage igen og igen - Godt samarbejde med KUI/netværksmøder/statusmøder 	<ul style="list-style-type: none"> - Vedligeholdelse af det gode samarbejde KUI+ arbejdsgiver - Faglærer og vejleder mødes med ledelsen ift. opfølgning af samarbejdet - Vejleder afholder møder med KUI ift. samarbejde
	<ul style="list-style-type: none"> - FGU er jo ikke "endestationen" for den unge, men netop et springbræt til videre uddannelse/job - En god overgang handler om, at vi følger den unge tæt og at rammerne er tydelige - En god forventningsafstemning 	<ul style="list-style-type: none"> - At vi har et godt ry - At vi får tilbagemeldinger fra aftager/praktiksteder - At eleverne giver tilbagemeldinger 	<ul style="list-style-type: none"> - En god forventningsafstemning og en ærlig beskrivelse af eleven og dialog om samme - Systematisk tilbagemelding til/fra aftager / praktikstedet - Sikre viden om den unge - Overleveringsmøde og opfølgingsmøde indenfor de første fire måneder
	<ul style="list-style-type: none"> - En tryggere overgang til ordinær uddannelse og arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbejdsgiver tager selv kontakt om samarbejde igen - De unge gennemfører praktik 	<ul style="list-style-type: none"> - Virksomhedsbesøg - Virksomhedsudvalg internt på FGU skolen - Virksomhedsekskursioner - Formidlet muligheden for samarbejde + de gode historier - Kontaktperson (faglæreren) fra FGU under praktik både for praktikstedet og den unge

Styrke de sociale og faglige kompetencer hos de unge

<ul style="list-style-type: none">- Det er den opgave vi er blevet pålagt- Det er der skal til for at få de unge videre i job/uddannelse- Det kan forebygge, at de ender på offentlig forsørgelse- Det er det, der skal til for at den unge på sigt kan mestre egen tilværelse- Tiltro til egne evner både fagligt og socialt	<ul style="list-style-type: none">- Når den unge har rykket sig i positiv retning fra udgangspunktet- Begynde at sætte spørgsmålstejn ved, hvad det er at vi laver- Tager initiativ og bliver selvkørende- Tager ansvar for egen læring- Viser tegn på og mod på at komme videre herfra- Kan indgå aktivt i fællesskaber / sociale sammenhænge	<ul style="list-style-type: none">- Kortlægge udgangspunktet – fagligt --> test & screening, socialt & personligt så man kan lære dem at kende og opbygge en relation- Arrangementer og tværfaglige projekter der udfordrer eleverne fagligt og socialt
<ul style="list-style-type: none">- Møde eleverne, der hvor de er- Gensidig tillid- Positive og stemningsfyldte omgivelser- Tryghed	<ul style="list-style-type: none">- Om den unge er motiveret- Få troen på egen formåen- At eleven er klar til at modtage læring- Mødestabil	<ul style="list-style-type: none">- Vi skal være velforberejede - fagligt og personligt- Fælles enighed om læring, ordensregler og struktur på skolen
<ul style="list-style-type: none">- Det sociale styrker det faglige.- Det er vigtigt for at den unge kan begå sig videre i livet- De sociale og faglige kompetencer er lig med udvikling	<ul style="list-style-type: none">- Fysisk tilstedeværelse- Aktiv deltagelse, nysgerrighed og positivitet	<ul style="list-style-type: none">- Vi skal vise rummelighed og tillid- Vi skal være 100% tilstede- Indsatsen er at rumme eleven når det er svært, snakke med eleven omkring ”problemet” og støtte/lytte så man kan få hjulpet eleven godt frem
<ul style="list-style-type: none">- Vi synes, det er altafgørende, at man ved at unge er individer, der har brug for en særlig indsats som er rettet mod netop dem	<ul style="list-style-type: none">- Vi giver eleverne passende opgaver- Vi se efter om eleven trives og får en god oplevelse- Eleven får lyst til at lære mere, spørger om hjælp og søger det sociale- Tilrettelægge et forløb der er tilpasset eleven	<ul style="list-style-type: none">- Kendskab til elevens kompetencer- Sikre en indsats rettet mod den enkelte elev ved at sætte sig ind i eleven.- Læs elevens papir- Aldrig tillæg en elev en intention vi ikke kender til! - ”Vi gør hvad vi siger”

2. Den unges trivsel: Trivslen på FGU skal løbende styrkes

Eleverne oplever et tillidsfuldt, inkluderende læringsmiljø

- | | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Ellers kan de ikke tage imod læring - Giver eleverne mod & rykker grænser - Underviserne er ikke forudindtaget | <ul style="list-style-type: none"> - Eleven har ikke behov for at trække sig (høretelefoner lægges væk, deltagelse i debatter og mod til at spørge og præsentere) - Sminken falder - Mere glæde i kropssprog | <ul style="list-style-type: none"> - Sikre varm velkomst – evt. mødes udenfor kantinen - Mulighed for individuelle aftaler (fx. Kunne trække sig eller omgås ordensreglerne i en periode fx høretelefoner i kantinen) – skal klare sig i hele medarbejderteamet - Dyrke fællesskabet --> samlinger om morgen på værkstedet, åbenhed på værkstedet om individuelle problematikker. - Makkerskaber |
| <ul style="list-style-type: none"> - Hørt og respekteret - Inklusion fastholder eleven - Indenfor rammer accepterer forskelligheder - Eleven er klar over at de respekteres og at der er plads til dem - Fastholdelse og trivsel | <ul style="list-style-type: none"> - Fremmøde - Lyst til at være her - Deltage aktivt i undervisningen - Progression | <ul style="list-style-type: none"> - Forventningsafstemning - Opgaverne skal afstemme eleven - Eleverne definerer den gode undervisning + adfærd - Test på læringsstile |
| <ul style="list-style-type: none"> - De unge opnår tillid og tryghed og opnår følelsen af et ejerskab af læring/miljø --> som giver en aktiv deltagelse | <ul style="list-style-type: none"> - Eleverne kommer hver dag med glæde og engagement - Eleven betror sig til lærer/elever - Eleverne rykker sig social, fagligt og personligt - Eleverne er ikke bange for at sige deres mening | <ul style="list-style-type: none"> - Elevernes synspunkter inddrages - Morgenmøde på holdene - Følles kommunikations- og adfærdsregler - Sidemandsoplæring (elevens kompetencer) - Fælles madordning - Makkerskab (eleverne, parvis, udveksler telefonnummer og sms'er til hinanden når den ene har fravær) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Tillid + mødes med respekt - Mødes i øjenhøjde – tal ikke ned til eleven - Rumme forskelligheder | <ul style="list-style-type: none"> - Hvis manglende inkludering = frafald - Fremmødet - Færre konflikter - Eleverne udvikler sig - Bedre stemning/ miljø på skole | <ul style="list-style-type: none"> - Vær sammen med eleverne - Interesser dig for dine elevers liv og fritid – spørg ind til dem - Tal til dine elever, som du taler til dine kollegaer |

Medarbejdere og elever er rollemodeller (rollemodelkultur)

-
- Vigtigt for at begå sig ude i verden
 - Vi viser/praktiserer: god opførsel, omsorg. God omgangstone, lytter til hinanden, taler med hinanden, som de kan bruge i deres senere uddannelse og arbejde

- De har en god opførelse
- De taler pænt til hinanden/andre
- De tager ansvar (bla. Oprydning, trivsel, vise hensyn og omsorg)

- Ærlighed (både i tale og bedømmelse)
- Vi skal være dygtige fagligt
- Velforberedt
- Vis og fortæl om god opførsel

-
- Opdragelse er hvad vi gør og ikke hvad vi siger
 - Vi viser dem vejen på dannelsesrejsen

- Elever "overtager" at være rollemodel

- Elever der modtager / har ansvar for nye elever
- Tydelighed – vi gør hvad vi siger
- "Eksemplets" magt er stærkt
- Læreren fortæller den gode historie ex. Teknisk skole, min historie

-
- For at vi spreder positive ringe i vandet med vores opførsel
 - Duplikation

- Fraværet falder
- Opførsel ændrer sig
- Elever "smitter" hinanden
- Større selvstændighed

- Kommer til tiden
- Sige godmorgen og farvel
- At have en positiv attitude og samtidig gøre opmærksom på. Hvis man har en 'off' dag = troværdig
- Ordentligt sprog

-
- Kulturbærere --> elever
 - Morgenmad – møde til tiden
 - Eks. Rygning
 - Vi skal være gode rollemodeller

- Harmoni på holdet
- Godt fremmøde

- Være tydelig ift. hvilken kultur vi vil have – på skrift og hængt op
 - Være enige ift. hvilken kultur vi vil have – på skrift
 - Leve op til den kultur vi vil ha – reager hvis ikke
 - Drage eleverne ind i opgaven
-

-
- | | | |
|---|---|---------------------------------|
| - Plads til forskellighed også i erkendelse af at vi ikke alle har svaret på alle | - Elevside: Målet er nået når eleven udviser tillid til at læreren gør en indsats | - Tid til samarbejde |
| - Troværdighed – anerkende hinanden | - Kollegialt: vi kan gå til hinanden og at det er ok | - Teambuilding øvelse (kollega) |
| - Autenticitet | | |

Bruge hinandens kompetencer til sammen at løse kerneopgaven

-
- | | | |
|---|---|--|
| - At forskelligheder kan gøre stærk og vi kan spille hinanden bedre | - Knaldgode tværfaglige forløb, hvor de forskellige kompetencer er tydeligt til stede | - Teammøder m. dagsorden & beslutninger |
| | | - Klarhed over hinandens kompetencer overfor hinanden |
| | | - Anerkendelse & respekt overfor hinanden – åbenhed og ærlighed = professionel tilgang – undgå personfnidder |

-
- | | | |
|---|--|--|
| - Tæt samarbejde | - Forberedt fremmøde | - Fokus på trivsel i gruppen – løse konflikter |
| - Få den unge videre i uddannelse eller arbejde | - Øget engagement hos eleven | - Kollegial – sparring- dagligt |
| - Eleven i centrum | - Øget trivsel både for den enkelte og gruppen | - Skifte fagtema er muligt |

-
- | | | |
|---|----------------------------------|--|
| - Vi har ikke alle kompetencer selv, vi er dygtigere sammen «bredere» | - Forberedelsestid bliver mindre | - Kompetencebank (både fagligt og personligt) |
| | | - Der skal være tid til teammøder (hold og fagteams) |
| | | - Erfaringsmøder (3-6 mdr.) |
| | | - Være gode til at dele de gode ideer i "teamsne" |
-

3. Den unges fravær

	<ul style="list-style-type: none">- Det er vigtigt at kende til faktaene bag fraværstatistikkerne/ registreringer, så man kender årsagerne til elevernes fravær		
Fra synsninger til viden	<ul style="list-style-type: none">- Gennem relation og dialog afdække årsager til muligt fravær- Måske systematiserer fraværssamtaler- Tydelig fraværspolitik	<ul style="list-style-type: none">- Vi som lærere ved, hvorfor eleverne er fraværende- Der er dedikerede blokke i skemaet til samtaler- Alle kender snitflader og ansvarsområder	<ul style="list-style-type: none">- Dedikereret tid til samtaler- Ledelse indarbejder i skemaer- Ledelse og SU udarbejder fraværspolitik
	<ul style="list-style-type: none">- Det er vigtigt i forhold til vores samarbejdspartnere, kommune, praktiksteder og vejledere- Eleven får et overblik over sit fravær		<ul style="list-style-type: none">- Fraværregistreringer- Kontaktlærer holder øje med fravær, mønstre. (Lærere – tid og ugedag)- Forskel på ulovligt og lovligt fravær
	<ul style="list-style-type: none">- Gøres målbart, ikke kun i tal- Måle studieaktivitet- Undervisning, skema, struktur – hvordan reagerer eleverne på det		

-
- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Undgå at blive kommunens skraldespand- At de unge gensidigt forpligter sig til hinanden- At vi ved, at vi fra start har modtaget de "rette" unge- Forventningsafstemme både internt og eksternt | <ul style="list-style-type: none">- At de elever, vi modtager, bliver hos os og ikke forsvinder /sendes i andet tilbud "før tid"- Lavt fravær | <ul style="list-style-type: none">- Tydeliggøre gennem møder med eksterne (KUI), hvad vi kan tilbyde og ikke kan tilbyde- At vi i dagligdagen italesætter alles gensidige forpligtelse for at fællesskabet lykkes |
|--|--|--|

*Gensidigt
forpligtende
samarbejde
internt og eksternt*

-
- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Manglende forpligtelse får konsekvenser for FGU – både internt og eksternt- Vi løfter i flok- Forpligtende fællesskab for alle elever og ansatte | <ul style="list-style-type: none">- Positiv omtale- Man kan se, at eleven tager ansvar- Vedvarende samarbejde med eksterne samarbejdspartnere | <ul style="list-style-type: none">- Faste spilleregler- Faste aftaler mellem lærere og elever- Eleven skal have ejerskab over et ansvarsområde- Sociale arrangementer/ aktiviteter- Eleverne skal diskutere/ reflektere over konsekvenserne af for højt fravær- Dette skal ske så tidligt i skoleåret som muligt |
|--|---|---|
-
- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Eleven oplever et samarbejde på tværs af faggrupperne for at få eleverne til at lykkes (faglærere, alm. undervisere og studievejledere) | <ul style="list-style-type: none">- Trivsel / samarbejde mellem kollegaer | <ul style="list-style-type: none">- Teamsamarbejde- Dokumentation for diagnoser, særlige behov etc. Fra KUI- Vi gør hvad vi siger. Fælles kultur omkring samarbejde (AGU+PGU) – ikke mindst fra ledelsen |
|---|---|--|
-

<ul style="list-style-type: none"> - Vi ved hvorfor de er fraværende - Vi kender årsager og kan agere på det - Tillid og åbnehed + lytning - SMS = tæt forbindelse / privatsfære = forståelse og accept af fravær 	<ul style="list-style-type: none"> - At eleven dukker op - Eleven indgår i et samarbejde - Eleven bliver god til at "melde" ind angående svære problemer = mere respekteret elev 	<ul style="list-style-type: none"> - Samtaler - Individuelle hensyn/forståelse for den enkeltes udfordringer - At arbejde med den enkeltes fravær- selvom de er fraværende – er også med til at nedbringe fravær - De er del af holdet og uundværlige. - Ikke kun lærerens ansvar
<ul style="list-style-type: none"> - Svært at flytte elever uden relationer - Tillid fra elev til lærer ift. evt. årsager - Elevens ansvarsfølelse over både fællesskab og lærer 	<ul style="list-style-type: none"> - Tæt relation og tillidsfuld dialog – også på elevens initiativ - Møder til tiden - At vi som lærere udefra kan observere, at eleverne indbyrdes støtter op om hinandens fremmøde 	<ul style="list-style-type: none"> - At der fra FGU afsættes dedikeret tid i skemaerne til lærer-elev samtaler - At vi i daglig undervisning italesætter individets værdi i fællesskabet og omvendt
<ul style="list-style-type: none"> - Tryghed for eleven til lærer, skolen, rammerne - Indblik i elevens liv og forudsætninger for at komme i skole. Fx økonomi, familieforhold etc. - Møde og respektere eleven, der hvor elever er 	<ul style="list-style-type: none"> - Fremmødet - Trivsel 	<ul style="list-style-type: none"> - Samtaler --> løftes i teamet --> hvem tager samtalen - Registrering – synliggøre overfor eleven evt. samtale med dokumentation - Fælles fraværskultur - retningslinker - Plads til eleven – individuelle aftaler - Meningsfulde opgaver / ejerskab
<ul style="list-style-type: none"> - Fordi tætte relationer til undervisere og andre elever er forudsætninger for læring - Fordi tætte relationer giver kendskab til elevens behov - De tætte relationer er nødvendige for opretholdelsen af fællesskabet hos eleverne - Fordi eleven skal føle ejerskab 	<ul style="list-style-type: none"> - Ustabilitet bliver vendt til stabilitet - Adfærdsændringer - Eleven er opsøgende og spørger selv efter hjælp - Når man kan se, at eleven er en del af fællesskabet 	<ul style="list-style-type: none"> - Sidemandsoplæring - Uformelle samtaler, fx. I forbindelse med udflugter - Uformelle samtaler udenfor klasserummet i det daglige - Være opmærksom på den enkelte elevs behov, så vi kan tilpasse undervisningen til den enkelte

Tæt relation til den enkelte elev.

Fælles spilleregler

1. Aftaler overholdes --> lærer- vejleder- administration- ledelse

Overholde fx sluttider ved møder

2. Fokuseret tilstedeværelse
3. Holde sig orienteret - grundlæggende tillid til hinanden – alle skal kende rammerne for hinandens opgaver

1. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen

2. Man bør indgå kompromiser, hvor man er forpligtet til at bidrage til teamet og være lydhør overfor de deltagende

3. Mødepligt

1. Åben – direkte – indgå kompromiser – loyalt

2. Aktiv – forberedt – velorienteret

3. Mødepligt – struktureret

1. Møderne fungerer bedst, hvis de er strukturerede af en fastlagt dagsorden, og det skriftlige materiale er sendt ud i god tid

2. Som medlem af teamet er man selv forpligtet til at holde sig velorienteret (læse materialer, fælles informationer/mails, deltage i møder m.v.)

3. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen

4. Hvis der er truffet en beslutning, bør alle arbejde loyalt på at føre beslutningen ud i livet – også selvom man eventuelt er modstander af beslutningen

1. Man bør indgå kompromiser, hvor alle parter slår lidt af på deres interesser for at komme videre, snarere end at anvende en betydelig tid til problemer, man er uenige om

2. Som medlem af teamet er man selv forpligtet til at holde sig velorienteret (læse materialer, fælles informationer/mails, deltage i møder m.v.)

3. Hvis arbejdet skal være effektivt, skal der være mødepligt ved teammøderne. Ellers cleares i teamet i god tid

4. Møderne fungerer bedst, hvis de er strukturerede af en fastlagt dagsorden, og det skriftlige materiale er sendt ud i god tid – 2 hverdage

1. Som teammedlem skal man forholde sig konstruktivt til andres områder/arbejdsopgaver

2. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen, hvor alle giver deres mening til kende

3. Hvis en person rejser en udfordring/problemstilling fra eget område/arbejdsopgaver, er det teamets ansvar at gøre en indsats for i fællesskab at løse problemet

4. Man bør indgå kompromiser eller afvente næste møde, snarere end at anvende en betydelig tid til problemer, man er uenige om

1. Bakke op og være loyal mod fælles beslutninger, også selvom man ikke umiddelbart er enig.
2. Kritik og feedback skal gives og modtages fagligt, ikke personligt.
3. Pædagogisk råderum til lærer fra ledelse i "øjeblikksbestemte" beslutninger / handlinger. Ved uenighed ift. ledelse tages dette ikke foran elever.

1. Som medlem af teamet er man selv forpligtet til at holde sig velorienteret (lære materialer, fælles informationer/emails, deltage i møder m.v.)
2. Hvis arbejdet skal være effektivt, skal der være mødepligt ved teammøderne
3. Hvis en person rejser en udfordring/problemstilling fra eget område/arbejdsopgave, er det teamets pligt at gøre en indsats for i fællesskab at løse problemet

1. Når der er truffet en beslutning, bør vi alle arbejde loyalt på at føre den ud i livet – også selvom man eventuelt er modstander af beslutningen
2. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen på en respektfuld måde
3. Som medlem af teamet er man selv forpligtet til at holde sig velorienteret (lære materialer, fælles informationer/ emails, deltage i møder mv.)

1. Som teammedlem skal man ikke blande sig i andres områder/arbejdsopgaver
2. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen

1. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen
2. Hvis en person rejser en udfordring/problemstilling fra eget område/arbejdsopgave, er det teamets opgave at gøre en indsats for i fællesskab at støtte op!
3. Hvis der er truffet en beslutning, bør alle arbejde loyalt på at føre beslutningen ud i livet – også selvom man eventuelt er modstander af beslutningen

1. Deltage aktivt i teammøder, og holde sig velorienteret om materialerne
2. Hvis en fra teamet har en udfordring/ problem gøres der en fælles indsats for at løse problemet. Der er mødepligt.
3. Loyalt overfor truffne beslutninger, hele vejen rundt.

Kerneopgave

Værdier

Individ

- Lytte, vise respekt og ikke være dømmende
- Tale med, og vise interesse for eleverne
- Mindske brugen af forstyrrende elementer til møder
 - Respekt, rummelighed, tillid og adfærd
 - Umage, engagement, loyalitet og trivsel
 - Lydhør, og kunne sige til og fra
 - Have humor og faglighed
- Møde til tiden, være imødekommende og gøre det vi siger

Team

- Prioriter teammøder højt, deltag og vær aktiv
 - Respekt og fælles forståelse med indhold der giver mening
- Videndeling, fleksibilitet, ansvarlighed og trivsel
- Kunne tage og give konstruktiv kritik
- Forventningsafstemme og være lydhør
 - Have en god tone og disciplin

Organisation

- At spise sammen med sine elever
- Rammer og trivsel, så man kan være professionel
- Tydeliggørelse af mål og skabe mening
- Ordensregler, tydelig, tillid og trivsel
- Struktur, transparens og have klare samt rettidige udmeldinger
- God modtagelse af problematikker i SU
 - Gøre hvad vi siger ift. samarbejdspartnere
 - Struktur for ledelsen

Mål