

Tabellen nedenfor viser de områder, som enheden har peget på at der er en særlig udfordring og/eller vil kunne sætte ind med størst effekt. Der kan være flere/mange indsatser under samme område.

INDSATSOMRÅDE	DETALJER (HVAD ER PROBLEMET?)	HANDLINGER (KONKRETE FORSLAG TIL LØSNING)	ANSVAR LIG	HVEM UDFØRER ?	STATUS (RØD, GUL, GRØN)
Nærmeste leder: Anerkendelse	Trine har en tendens til at betragte anerkendelse som fravær af kontrol, ingen fejlfinder, støtte til udvikling mm MEN der er også brug for individuel opmærksomhed, tilstedevær og feedback og det mere eksplicitte verbale.	Trine afsætter fast tid til individuel dialog med afsæt i opgaver, samarbejde, udvikling og trivsel. Konkret hver 14. dag - ½ til en hel time	TRL	TRL - Har været i fuld gang siden april	
Min enhed: Sammenhold	Der mangler samhørighed i gruppen, så cheferne oplever støtte fra hinanden i dagligdagen, naturlig rykdækning og uenighed der opleves som konstruktivt	Der fastlægges to møder pr. semester, hvor cheferne i makkerpar eller grupper planlægger et tema, en form og et indhold som sætter fokus på fællesskab og socialt samvær. TRL planlægger det første inden sommer! Herefter: Efterår 2025 1) BRK - MOH 2) KRL – Dea Forår 2026: 1) NHO-MOH 2) TRL-BRK	TRL	ALLE TRL har haft første gang NHO har fået næste kv. t.	

Min enhed: Udvikling af kerneopgaven	Ledelsens møder er forsat meget drift. Cheferne har hvert deres område men der er masser af overlap i forhold til elever, regler, personaleledelse, udvikling mm. som handler om kerneydelsen og vores syn på denne. Vi skal blive bedre og tydeligere omkring, hvordan vi sammen løser vores kerneopgave med kvalitet.	Vi laver udvikling sammen med afsæt i et koncept omkring kvalitet i vores arbejde. Vi starter med kvalitet i ledelse, som pilotprojekt. Hvad er det? Hvordan måles det? Hvad skal man mærke som ansat/hvad betyder personaleledelse? Hvad betyder det for kompetenceudvikling? MUS? Etc. Herefter forgrener konceptet sig ud i de 5 områder:	Chefgrup -pen	Chefgruppen Senere sammen med rep. Fra områderne: ➤ Undervisning ➤ Vejledning ➤ IT ➤ Mentor ➤ Administration	
--	--	--	------------------	--	--

Struktur, overblik og involvering		
Hvad?	Hvornår?	Hvem?
Arbejdsgruppe til strukturering af skoleåret med fokus på uddelegering af ansvar: • Studietur • Projekter • Klassesovholder • ITP • Etc.	Helsingør-mødedag tirsdag den 5. august	Alle
Årshjul	August 1. semester/ januar 2. semester	Kalenderen - Anita
ITP arbejdsgruppen laver en plan for ITP indhold	August	KS, Dansk, Engelsk, Mat lærerne i klasserne + Niels og Anita
Anitas opsamling	Hver 14. dag	Anita

Progression og klasserumsledelse		
Hvad?	Hvornår?	Hvem?
Mobilnummer i alle lokaler til alle hold	Før ferien	Niels+TAP
Evaluerings af sidste års indsats	26. juni	Alle
Rammer fra sidste år med justeringer som fælles indsats (på baggrund af oplæg om eksekutive funktioner)	Helsingør mødedag tirsdag den 5. august	Alle. Niels sørger for oplægsholder.
Studiekompetence katalog med sociale og personlige kompetencer (HFIN inspireret) Kataloget skal ophænges, så eleverne kan følge med. Progressionen styres af udviklingen i kompetencer	Før sommerferien nedsættes arbejdsgruppen (Ups 😞)	Jannie, Morten, lærerne fra NF, Mat, KS, dansk/engelsk.
IT kompetencer. Skal defineres og udføres på et tidspunkt, så de hænger sammen med refleksionsdagene (ITP)	Kan være i dansktimen, når det handler om fx aflevering og/eller e-bøger.	• Jannie laver planen for indhold og progression • Lærerne til stede • It kompetente medarbejder?

Sociale tiltag (fælles identitet for ansatte og elever)		
Hvad?	Hvornår?	Hvem?
Analoge billeder i vindfanget af os alle -med artefakter (identitetsskabende) Også gruppebillede.	Et bud: translokation	Mikkel (Olivia) Alle
Digital præsentation af alle ansatte på hjemmesiden med artefakt	Næste skole år	Mikkel/Olivia
Årgangsfoto ophængt	Næste skoleår	Mikkel/Olivia
Møder til Helsingør.	Fællesmøder for alle ansatte årligt. FX stormøde eller frokost eller andet.	Niels
Helsingørtemaet med fokus på det sociale fx: • Kanotur • Hven-tur • Den lille sommerfrokost • Bytur med fokus på det faglige	When ever	Niels/Kasper har teten.

Udviklingsområder – HF lærerne i Hillerød – udvalgte fokuspunkter for den kommende periode markeret med **fed**

Område	Hvorfor	Hvad skal ske, hvem gør	Hvornår
Balance mellem tid og opgaver	Opgavefordelingen skal være mere ligeligt fordelt	At der i højere grad tages højde for SSO, EP, SPS, eksamensbelastning, udfordrende klasser. Ny udformning af porteføljerne, som mere gennemsigtige i forhold til fordeling af ressourcer til forskellige opgaver	I porteføljerne skoleåret 2025_26
Følelsesmæssig krævende arbejde	Provokerende og grænseoverskridende adfærd Indbyrdes spændinger ml. elever De meget psykisk sårbare elever. Passe på både lærere og eleverne.	KRL mødes med AMR 3 gange pr. semester for at udveksle arbejdsmiljømæssigt vigtige episoder og sager. KRL møde med TR fastholdes, ca. 3 gange pr. semester.. Debriefing: Ledelsen sammensætter debriefingsgrupper a. 6 lærere, afhængigt af skema, således man i hvert fald 2 gange pr. semester spiser frokost sammen. KRL deltager og derved får føling med klasserne. Støttende spørgsmål. Foreløbig som pilotprojekt i efteråret. Kollegial supervision med fokus på håndtering af belastninger. Kunne ske ved at der må omlægges undervisning. Besøg af prof. konsulent om grænseoverskridende adfærd eller klasserumsledelse? KVUC kontaktes mht. på deres indsatser og undersøgelser. Opkvalificering af studie- og ordensreglerne og afklaring omkring lærernes, vejleder og ledelses ansvarsområder. Evt tvungen lektiecafé/"skrivefængsel"	skoleåret 2025_26

		Der indføres klasselærerfunktion.	
Planlægning/logistik ift. opgaver			
Evaluering af tiltag	Vi har ikke fået fulgt op på pædagogiske tiltag og ændringer i uddannelsesstruktur. Mere konsekvens evaluering vil kunne øge kvaliteten og sikre medarbejderindflydelse. Fx UVM`s krav om SSO delafleveringer. Plagiatsager	Ledelsen og pædagogiske koordinators udpeger et par punkter fra skoleårets gang, som faggrupperne ved augustmøderne forholder sig til. Forslag fra faggrupperne beskrives i sammenhængende tekst og ikke som stikord og sendes retur. Et forlænget frokostmøde pr. semester allokeres til evaluering, temaet annonceres på forhånd og der er mødepligt. Fx indsats omkring klasserumsledelse/mobiltelefonpolitik/fagpakketoning/ Små Forms-skemaer med fritekstfelter. Ad hoc	Skoleåret 2025-26
Informationstilgængelighed			
Elastik i skemalægning			
Tillid ml. leder og medarbejder		At lederen følger op på henvendelse omkring en svær situation At medarbejderne udviser tillid ved at dele deres oplevelser. At lederen deltager 1.års klassernes 1. og sidste teammøde	
Anerkendelse af indsats			

MTU-opfølgning – Administrationen (2025)

Indsatsområde	Hvad (indsats)	Hvorfor (effekt)	Hvem (ansvar)	Hvornår (periode)
Info/data	Oplever at der gemmes på egne drev, hvilket giver stor sårbarhed ved fravær	Der opstår stor frustration, når dokumenter og data ikke kan tilgås. Netværk skal orienteres herom via chat-varsel besked til alle. Indførelse af kage-straf hvis det ikke overholdes 😊	Alle i adm. inkl. koordinator og ledelse	Hurtigst muligt
Info/data	Få personer på arbejdsopgaverne giver sårbarhed.	Vigtigt at alle husker at lave vejledninger og fx få lavet video af arbejdsgangene - og de skal være tilgængelig på Teams - under generelt/manualer	Administrative medarbejdere	Hurtigst muligt Der skal laves løbende opfølgning på mandagsmøderne
Info/data	Receptionerne mangler information for at kunne yde den bedste service	Alle opfordres til at huske at give receptionen besked. Fx når der skal afleveres en tilmeldingsblanket i Receptionen; når en klasse er på ekskursion osv. Informationskanal: Nyhedsbrevet - med jævne mellemrum	Alle ansatte Nyhedsbrev: Mette	Altid Snarest
Info/ data	Datatunge beskeder skal kommunikeres via	Reminder og en intern oversigt over hvilket kanalfunktioner der findes.	Adm., inspektorer og udd.chefer	Snarest

	kanalfunktioner og ikke via chat, da disse slettes efter noget.	Reminder til alle om at bruge disse kanaler og husk at bruge @xx, så de rigtige personer får en notifikation		
Strategi	Forventnings afstemning med ledelsen - hvor ses administrationen i strategien	Strategimøde med TRL og MOH med henblik at opnå mere helhedsorientering i forhold til strategien	MOH / TRL	1. halvår 2025

MTU-opfølgning – pedeller (2025)

Indsatsområde	Hvad (indsats)	Hvorfor (effekt)	Hvem (ansvar)	Hvornår (periode)
Vidensdeling i enheden	Genoptage seancen om fredagen, hvor et emne tages op og drøftes	Det er gået lidt i glemmebogen Det er vigtigt, at viden om de forskellige systemer holdes ved lige af alle	Pedellerne	Straks – ugentlige møder
Vidensdeling – Helsingør i fokus	Større viden om Helsingør-huset	Det skal være muligt for pedellerne at løfte alle opgaver i Helsingør. Det betyder, at de skal kende systemerne, koder og arbejdsgange. Der udarbejdes videoer af nogle af arbejdsgangene/systemerne, for at sikre viden	Enheden og Helsingør	Evt. kan det ugentlige møde om fredagen i periode lægges i Helsingør
Efteruddannelse	Specifikt kursus for pedellerne omkring konflikt-håndtering	Pedellerne bliver tilkaldt når der opstår større konflikter blandt eleverne; de skal klædes på til denne opgave. Pedellerne er ikke ansat som vagtpersonale – men der er en	MOH/ enheden	Snarest

		forventning om at de kan tilkaldes og assistere/støtte og være et par ekstra øjne og ører		
Medindflydelse	Orientering om projekter i og omkring ejendommen	Etablering af nye aktiviteter og tiltag på vores matrikel kan have indflydelse på enhedens arbejdsområde i fremtiden. Her tænkes lige fra nye medarbejdere som skal have etableret nyt kontor; naturprojekter på græsplænen til storskærm på gavlen	Alle – men især ledelsen, da de altid kender til projekterne	Nu og altid

MTU-opfølgning – AVU (2025)

Indsatsområde	Hvad (indsats)	Hvorfor (effekt)	Hvem (ansvar)	Hvornår (periode)
Involvering i beslutnings- og forandringsprocesser	Involvering i skemalægning	Se på kursisternes tilbudsplan med flere øjne	DMM/MKO	Ved AVU-møde i efteråret 2025
Samarbejde på tværs af enheder	Fokus på fag-fagligt samarbejde på tværs af AVU/HF/vejledning ved et årligt fælles faggruppemøde – fx AI i fagene	For at forbedre det faglige samarbejde mellem underviserne, forbedre for forståelse og fremme det kollegiale fællesskab	Ledelse	Gerne næste skoleår og derefter årligt
Samarbejde på tværs af enheder (AVU-holdene)	Samarbejde om ekskursion eller oplevelsesdag i danskfagene	Et socialt og fagligt arrangement	Dansk/dsa underviserne	I efteråret 2025
MUS	Nyt MUS-koncept – en opdateret samtaleguide	Der bør ses på flg: Struktur, opfølgning, dokumentation og efteruddannelse for at skabe større udvikling	SU	Næste skoleår

		i fm. og tilfredshed med MUS		

MTU-opfølgning – Vejlederne (2025)

Indsatsområde	Hvad (indsats)	Hvorfor (effekt)	Hvem (ansvar)	Hvornår (periode)
Vejlederlokalet i Hillerød	Luft Støj Lys	Bedre arbejdsmiljø i lokalet	DMM	Forår/efterår 2025
Opgaver og tid	Vejledningsopgaver set i forhold til den tid, der er til rådighed og effekten af indsatsen	Bedre arbejdsmiljø for den enkelte	Ledelsen/vejlederne	Forår/efterår 2025
MUS	Nyt MUS-koncept – en opdateret samtaleguide	Der bør ses på flg: Struktur, opfølgning, dokumentation og efteruddannelse for at skabe større udvikling i fm. og tilfredshed med MUS	SU	Næste skoleår
