

Markvisst samtal um teymisvinnu og sálrænt öryggi styrkir vellíðan og vinnustaðamenningu



A
n
n
a
V
a
l
g
e
r

Þur Sigurðardóttir, Hermann Örn Kristjánsson og Ragnheiður Guðný Magnúsdóttir

Í þessari grein lýsa höfundar þátttöku Sunnulækjarskóla á Selfossi í samstarfsverkefni Vinnueftirlitsins, Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands um vinnustaðamenningu í skólum. Tveir grunnskólar og þrjár leikskólar tóku þátt í verkefninu sem beindist að því að efla heilbrigða vinnustaðamenningu, öryggi og vellíðan starfsfólks. Verkefnið þótti skila góðum árangri. **Sjá um verkefnið hér.**

Sunnulækjarskóli er við Norðurhóla 1 á Selfossi. Hann tók til starfa í ágúst 2004 með 1.-4. bekk en er nú heildstæður skóli með bekkjardeildir frá 1.-10. bekk. Sérdeild Sunnulækjarskóla er deild innan Sunnulækjarskóla og er í daglegu tali nefnd *Setrið*. Við skólann eru um 620 nemendur og 130 starfsmenn. Sunnulækjarskóli er samfélag þar sem allir vinna saman að því að læra, þroskast og taka framförum; skóli sem lærir. Við viljum byggja upp sterkt lærdómssamfélag nemenda og starfsmanna og leggjum áherslu á metnaðarfullt skólastarf þar sem virðing og traust ríkir. Góð samvinna starfsfólks, nemenda, foreldra og annarra samstarfsaðila skólans er mjög mikilvæg.

Reynsla Sunnulækjarskóla

Sunnulækjarskóli er grunnskóli á Selfossi og er meðal þeirra fimm skóla sem tóku þátt í samstarfsverkefni. Hér fylgir stutt samantekt um reynslu skólans af þátttöku í verkefni. Sjónum er einkum beint að reynslu þeirra í tengslum við eflingu góðra samskipta með áherslu á teymisþjálfun og sálrænt öryggi.

Farsæl teymisvinna

Fræðsla um vellíðan í starfi og farsæla teymisvinnu markaði upphaf innleiðingarinnar í Sunnulækjarskóla og yfir skólaárið var unnið með markvissum hætti að eflingu teyma skólans. Öll teymi fóru í gegnum skipulagða teymisþjálfun sem leidd var af mannauðsráðgjafa sveitarfélagsins og fengu teymin að meðaltali þrjá teymisþjálfunartíma. Megináhersla var lögð á sálrænt öryggi og gerð teymissáttmála með það að markmiði að leggja grunn að farsælli teymisvinnu. Sú sýn var höfð að leiðarljósi, að þegar sálrænt öryggi ríkir og teymi vinna innan ramma þess vinnukerfis sem teymið setur fram í teymissáttmála þá sé verið að skapa umhverfi sem miðar að árangri og vellíðan.

Sálrænt öryggi

Í upphafi teymisþjálfunar var lögð áhersla á að efla sálrænt öryggi innan teyma og fá fram sameiginlegan skilning á hvað í því felst. Það var bæði gert með æfingum og samtali og sem hluti af þjálfunarferlinu var innleidd. Með aðferðinni er öllum teymismeðlimum gefið rými til að tjá sig um stöðu og líðan markvisst í upphafi funda. Aðferðin hefur fest sig í sessi og er nú orðin fastur þáttur í fundarmenningu teyma skólans. Samhliða því að byggja upp sálrænt öryggi var lögð áhersla á jafnvægi innan teymanna þar sem rými var fyrir ólíkar skoðanir og hugmyndir með það að markmiði að allir tækju ábyrgð og virkan þátt.

Teymissáttmáli

Gerð teymissáttmála var mikilvægur partur af því að ramma inn vinnukerfi teymisins. Hvert teymi setti fram með hvaða hætti þau ætluðu að vinna saman, meðal annars með tilliti til skipulags, samskipta, hlutverka, lausn ágreinings og sameiginlegrar ábyrgðar. Teymin unnu einnig að því að skýra tilgang og setja sameiginlega sýn og markmið sem síðan var sett fram í teymissáttmálanum.

Breytingar á stjórnun

Stjórnendateymið fór í gegnum teymisþjálfun líkt og önnur teymi í skólanum og í tengslum við þjálfunina var unnið í því að skilgreina hlutverk hvers og eins innan teymisins.

Niðurstöðurnar voru teknar saman og kynntar starfsfólki undir heitinu *Bjargir - hvert skal leita*, þar sem skýrt var hvert starfsfólk getur leitað eftir stuðningi eða úrlausn mála.

Stjórnendur settu sér einnig skýra umgjörð um vinnufyrirkomulag með því að skipuleggja annars vegar fasta skrifstofudaga og hins vegar daga sem voru sérstaklega tileinkaðir þátttöku í kjarnastarfi skólans. Hver stjórnandi var með einn skrifstofudag og einn dag helgaðan kjarnastarfinu. Á skrifstofudögum hafði viðkomandi stjórnandi svigrúm til að vinna einbeittur að verkefnum í næði sem krefjast yfirsýnar. Með skýru skipulagi og upplýsingagjöf til starfsfólks var dregið úr togstreitu um að vera „annars staðar“ og stjórnendur gátu sinnt þessum verkefnum af meiri festu og fagmennsku. Á dögum sem helgaðir voru kjarnastarfinu var stjórnandi hins vegar sýnilegur úti á gólfi, kom víða við í stóru skólasamfélagi og gat gefið sér meiri tíma í samtal, stuðning og virka þátttöku í daglegu starfi.

Uppbrot í daglegu starfi

Jafnframt ákváðu stjórnendur að leggja áherslu á reglulegt uppbrot í daglegu starfi með sérstökum dagatölum sem hvöttu til samveru, hreyfingar og jákvæðra viðburða yfir skólaárið. Hópefli var einnig haldið einu sinni á hvorri önn þar sem starfsfólk vann saman í blönduðum hópum að þrautum og leikjum og efldi þannig tengsl og samtal.

Niðurstöður og traustur grunnur

Niðurstöður samstarfsverkefnisins í Sunnulækjarskóla benda til aukins sálræns öryggis í teyminum, betri samskipta og meiri félagslegrar virkni. Vitund um sameiginlega ábyrgð jókst, verkferlar urðu skýrari og samskipti stjórnenda og starfsfólks markvissari. Á skólaárinu 2025–2026 var ákveðið að byggja markvisst á þeim trausta grunni sem lagður hafði verið og beina sjónum að þeim sóknarfærum sem niðurstöður verkefnisins höfðu varpað ljósi á. Unnið var að gerð samskiptasáttmála með þátttöku alls starfsfólks skólans. Í því ferli var lögð rík áhersla á ígrundandi samtal um samskipti og vellíðan á vinnustað. Markmiðið er að skapa sameiginlegan skilning, efla faglega umræðu og festa í sessi menningu sem einkennist af trausti, virðingu og jákvæðri samvinnu.



Hátíðardagur í Sunnulækjarskóla. Ljósmynd: Ragnheiður Guðný Magnúsdóttir.

Um höfunda

Anna Valgerður Sigurðardóttir er mannauðsráðgjafi sveitarfélagsins Árborgar.

Hermann Örn Kristjánsson er skólastjóri Sunnulækjarskóla.

Ragnheiður Guðný Magnúsdóttir er aðstoðarskólastjóri Sunnulækjarskóla.

SKÓLAÞRÆÐIR
TILHÁTTI LANTUNNA ÁRBOURGAR OG LANTUNNA

Grein birt 4. júní 2026