

Personalepolitik

Al Quds Skole skal være en arbejdsplads, hvor det er godt at være medarbejder.

Derfor ønsker Skolebestyrelsen at skabe et arbejdsmiljø, som fremmer trivsel, og som er både udviklende og tilfredsstillende for medarbejderne, og som engagerer den enkelte.

Skolebestyrelsen ønsker en lederstil, der bygger på den grundlæggende filosofi i synlig ledelse. Både Skolebestyrelsens og den administrative ledelses overordnede mål og handlingsplaner skal være synlige og kendt af alle.

De overordnede mål og holdninger skal føres ud i livet i et konstruktivt samarbejde på alle niveauer i den Skole organisation.

Der skal lægges vægt på en åben kommunikation og information begge veje i organisationen, samt smidige og effektive arbejdsgange.

Personalepolitikens grundholdninger

Følgende grundholdninger er gældende for Al Quds Skoles personalepolitik

- respekt for den enkelte person og jobbet
- gunstige vilkår for medarbejdernes engagement
- åben information til alle
- udbredelse af ansvar og kompetence
- arbejdsopgaverne skal være varierede, udfordrende og udviklende
- Skolen er en samlet helhed
- målsætninger og handlingsplaner skal være synlige
- samarbejdet skal udvikles, så Skolebestyrelsens målsætninger nemmere kan virkelig gøres
- det skal være klart for alle, hvilke mål og fremtidsplaner der gælder for skolen
- opgaverne skal kunne løses fleksibelt
- et godt samarbejde mellem ledelsen, medarbejderne samt Forældrene, skal sikre
 - tillid
 - gensidig respekt
 - aktivt samspil
 - anerkendelse og accept af fælles ansvar
 - samarbejdsmiljøet skal i alle tilfælde være åbent og trygt.

Ansvar for personalepolitikken

Skolebestyrelsen har det overordnede ansvar for personalepolitikken.

Skolebestyrelsen har delegeret kompetencen til Skolelederen, der udmelder de overordnede personalepolitiske mål.

Samarbejdsgruppen har ansvaret for i et samarbejde med medarbejderne at få de overordnede politiske målsætninger omsat til konkret handling.

Udarbejdes der særlige retningslinjer for specielle delområder, ligger ansvaret hos lederen af det pågældende område.

Ansættelse

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for ansættelsespolitikken.

Som udgangspunkt skal normerede ledige stillinger besættes.

Ledige stillinger kan ikke besættes uden stillingsopslag.

For at give mulighed for jobrotation opslås stillinger så vidt muligt internt blandt det fast ansatte personale.

Der nedsættes ansættelsesudvalg så decentralt som muligt.

Ansvarlig leder og medarbejderrepræsentant(er) deltager.

Under ansættelsessamtaler skal ansøgere gøres bekendt med oplysninger der er relevante for stillingen, herunder såvel interne som overordnede målsætninger for Al Quds Skole.

Stillinger skal besættes med den ansøger, der alt taget i betragtning anses for at være bedst kvalificeret.

Efter ansættelsen er det den ansvarlige leders ansvar, at tilrettelægge introduktionsforløbet for den nye medarbejder.

Af hensyn til såvel ledelse som medarbejdere giver den ansvarlige leder efter et aftalt tidsrum en vurdering af den nyansattes mulighed for at fortsætte i stillingen.

Fratrædelse

Formål

Formålet med fratrædelsespolitikken er at sikre at arbejdsstyrken løbende tilpasses udviklingen og at sikre de ansatte mod usaglige og vilkårlige afskedigelser.

Tryghed i ansættelsen anses for et vigtigt princip, og derfor bør uansøgt afsked være en undtagelse.

Ansøgt afsked

Ansøgt afsked behandles efter gældende aftaler og overenskomster og efter de af Skolebestyrelsen udstukne retningslinjer.

Uansøgt afsked

Uansøgt afsked søges så vidt muligt undgået f.eks. ved langtidspanlægning.

Afskedigelse foretages ud fra en helhedsvurdering af kvalifikationer og arbejdsopgaver, og skal respektere gældende aftaler og overenskomster.

Det er en ledelsesopgave at foretage vurderingen af hvilke medarbejdere, der i den givne situation skal afskediges.

I forbindelse med afskedigelsen tilbydes den afskedigede en samtale om medarbejderens fremtidige muligheder.

Det er den pågældende leder, der er ansvarlig for at samtalen tilbydes.

Samarbejde

Samtlige ansatte ved Al Quds Skole bidrager til - ved god ånd og tone – at styrke og udvikle samarbejdet på tværs af Skolens alle øvrige niveauer ved:

- at samarbejdet sker ud fra den holdning, at delegering og selvstændighed fremmer motivation
- at samarbejdet sikrer smidige og effektive arbejdsgange og informationsveje, såvel formelt som uformelt
- at fagpolitisk arbejde sidestilles med andet fagligt arbejde, f.eks. samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg m.v.
- at der skabes respekt omkring deltagelse i opgaver for samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg og lignende
- at ledelse og medarbejdere opfanger signaler, tolker udviklingen og videregiver oplysningerne indenfor fagområdet således, at alle er på forkant med udviklingen
- at arbejdsopgaverne udføres i et samarbejde mellem medarbejderne og den leder, der har ansvaret for

opgavernes udførelse

Sideløbende med det daglige uformelle samarbejde skal samarbejdet i den etablerede samarbejdsudvalgsorganisation prioriteres højt.

Samarbejdet skal medvirke til at skabe et godt arbejdsklima og baggrund for gode relationer til AI Quds Skoles elever/forældre.

Organisationsudvikling

Samfundet omkring AI Quds Skolen er under stadig forandring.

Ledelsen og medarbejderne må derfor være indstillet på en løbende tilpasning til de aktuelle krav og udfordringer.

Alle beslutninger om organisationsudvikling søges centralt samarbejde med bestyrelse, ledelse og ansatte sammen.

Det er leders ansvar, at der jævnligt foretages vurdering af opgavernes omfang i forhold til anvendelse af ressourcer og placering i Skolens organisation.

Det er et bærende princip, at den enkelte gruppe i Skolen - inden for de fastlagte rammer - har frihed til selv at tilrettelægge og justere arbejdsopgaver og arbejdsrutiner i et samarbejde mellem leder og medarbejder.

De berørte ledere og medarbejdere skal inddrages i vurderingen af strukturændringer og udarbejdelse af løsninger.

Personaleudvikling

Personaleudviklingen skal kvalificere alle Skolens medarbejdere til at medvirke til at opfylde skolens mål.

Alle medarbejdere skal kende de overordnede mål.

Medarbejderne skal kunne identificere sig med disse mål.

For at sikre den enkelte medarbejders inspiration og motivation skal det tilstræbes, at de medarbejdere, der kan og vil, får lejlighed til at deltage i projekter og tiltag, der ligger udenfor deres normale arbejdsområde.

Jobudvikling

I personaleudviklingen indgår den enkelte medarbejders mulighed for at påvirke sit eget job.

For at skabe baggrund for denne indflydelse vil der ske en høj grad af delegering af kompetence og ansvar til den enkelte medarbejder.

Uddannelse/udvikling

Uddannelse skal kvalificere medarbejderne såvel på det faglige som på det personlige niveau til at leve op til Skolens mål.

Det skal ske ved en uddannelses/kursusplan for den enkelte medarbejder, således at der sikres den rigtige uddannelse til de rigtige personer.

Der skal sættes på interne uddannelsesprogrammer.

Jobrotation

I AI Quds Skole skal jobrotation være en naturlig ting.

Gennem jobrotation skal den enkelte medarbejder have mulighed for at afprøve nye udfordringer.

Udveksling med ansatte fra andre arbejdspladser end AI Quds Skole kan komme på tale.

Ledelsen betragter jobrotation som et instrument i personaleudviklingen.

Medarbejdersamtaler

Medarbejdersamtaler skal bruges til at holde sammen på og fremme helheden.

Samtalerne skal ske mindst en gang hvert andet år. De skal som hovedregel afvikles mellem medarbejderen og

dennes umiddelbart overordnede.

Information

Ved hjælp af

- aktiv information
- åben information
- tidlig information
- målrettet information
- konstruktiv kritik

vil Skolebestyrelsen

- skabe forståelse for helheden i og medansvar for vores fælles arbejdsplads
- styrke samarbejdet mellem de enkelte medarbejdere
- skabe et realistisk grundlag for pædagogiske og administrative beslutninger
- styrke den enkelte medarbejders faglige og personlige sikkerhed, udvikling og engagement
- forebygge mytedannelser, fejlslutninger og oplevelse af ikke at være informeret om egen arbejdssituation ved at;
 - Lederen har ansvaret for målrettet information til berørte medarbejdere om pædagogiske og overordnede administrative beslutninger
 - lederen har ansvaret for information til beslutningstagerne om, hvad der rører sig blandt personale og forældre
 - lederen har ansvaret for tidlig information til medarbejderne om ting, som har personalemæssige konsekvenser
 - lederen har ansvaret for information på tværs af Skolens virksomhed om nye tiltag
 - enhver medarbejder har ansvaret for, at informationen med fagligt og pædagogisk indhold videregives til andre, som må antages at have brug for det
 - enhver medarbejder har ansvaret for selv at søge informationer
 - det for enhver medarbejder er legalt at fremkomme med konstruktiv kritik og gode ideer, og har ansvaret for, at det drøftes i relevante kredse

Det er informationsformidlerens pligt at vælge den form og det omfang samt det tidspunkt, som er bedst egnet i forhold til informationens karakter, konsekvenser og målgruppe.

Ledelse

Al Quds Skoles politik på ledelsesområdet bygger på den overordnede holdning at medarbejderne er Skolens vigtigste ressource.

Heri ligger at lederen skal udøve ledelse på en sådan måde, at medarbejdernes ressourcer benyttes optimalt til at opnå de fastsatte mål.

Det betyder, at lederen til stadighed skal stræbe efter:

- at sætte mål i en dialog med de berørte parter
- at skabe klarhed over mål og delmål
- at skabe grobund for engagement, interesse og tillid hos medarbejderne gennem delegering og tildeling af:
 - kompetence og ansvar og
 - de rette værktøjer og muligheder

at sikre helheden og sammenhængen gennem:

- åbenhed

- dialog og
- prioritering

at øge kvaliteten i løsningen gennem:

- uddannelse såvel fagligt som menneskeligt af såvel medarbejdere som lederen selv
- tildeling af afstemte ressourcer

for dermed at fremme en positiv udvikling af opgaveløsningerne.

Dette forenes i begrebet synlig ledelse, der indebærer:

- synlighed i beslutninger
- synlighed i holdninger og
- synlighed i det daglige arbejde

og som samtidig har det menneskesyn, der grundlæggende bygger på:

- ærlighed
- loyalitet
- åbenhed
- tillid og
- ansvar

Arbejds miljø

Skolebestyrelsen er indstillet på at skabe trygge og sikre ansættelses- og arbejdsforhold for de ansatte.

Derfor skal såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø sikres bedst muligt.

Gennem sikkerhedsrepræsentanten føres løbende kontrol med arbejdsmiljøet.

For at sikkerhedsorganisationen kan fungere optimalt, sørger ledelsen for, at sikkerhedsrepræsentanten får den relevante uddannelse ved at bevilge de fornødne kurser.

Der skal gives sikkerhedsrepræsentanten mulighed for, ved en opsøgende indsats, at forebygge arbejdsskader og arbejdsulykker.

Skolebestyrelsen og ledelsen er indstillet på at foretage de ændringer, der er nødvendige, hvis sikkerhedsrepræsentanten konstaterer fejl og mangler, eller på anden måde kan påvise risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

Personalegoder

Orlov

Orlov uden løn er et personalegode, der kan imødekommes under hensyn til arbejdets tarv.