



Skolens politikker

Indhold

- Uddannelsespolitik
 - Pædagogisk og didaktisk fundament
 - Læringsmiljø
- Sundhedspolitik
- Personalepolitik
 - Politik for trivsel
 - Politik for kompetenceudvikling
 - Politik for ansættelse
 - Principper og retningslinjer

Skolens politikker skal imødekomme skolens mission og vision, afspejle værdigrundlaget samt give mulighed for, at der kan sættes spor hver dag.

Skolens politikker hviler på en anerkendende tilgang.

Det betyder at vores

- Forskellighed er omdrejningspunktet for arbejdet på skolen
- Engagement i det daglige arbejde er drivkraften i gode læreprocesser hos os selv og eleverne
- Arbejdsmiljøet er præget af en nærværende omgangstone
- Høj faglig viden, færdigheder og reflekterede holdninger er forudsætningen for en inspirerende og udfordrende dagligdag

Skolens ansatte, elever og kursister tager i fællesskab ansvar for skolens udvikling, arbejds- og læringsmiljø

Politikkerne skal afspejle at skolen er en selvejende institution, hvor økonomien bliver tænkt ind i hverdagen og hvor der skal håndteres mangeartede opgaver med kortere varsel. Dette er en grundbetingelse for alle medarbejdere på skolen.



Uddannelsespolitik

Vision

Skolens uddannelsespolitik skal gennemsnitlig skolens hverdag for såvel skolens personale som eleverne.

Formål

Skolens uddannelsespolitik skal styrke et lærende arbejds- og uddannelsesliv for alle.

Definition

Uddannelsespolitikken styrer de aktiviteter, der skal fremme personalets arbejde og elevernes uddannelsesforløb.

Indhold i uddannelsespolitikken

Med baggrund i den faglige og personlige udvikling vil vi arbejde for, at skabe de rette muligheder for, at eleverne

- fastholdes i uddannelse
- kan gennemføre uddannelse
- udvikler kompetence for erhvervsudøvelse
- kvalificerer sig til videre uddannelse
- udvikler almen dannelse til at begå sig som borger

Elever og kursister

Vi vil medvirke til at udvikle og styrke elever og kursister på de grundlæggende social og sundhedsuddannelser og kursusforløb gennem udvikling af deres kompetencer og muligheder for at udfolde sig fagligt og personligt.

Vi mener, at en styrkelse af

- fysisk, psykisk og socialt velvære
- kvalificeret selvbestemmelse
- faglig og personlig dømmekraft

er udviklende elementer i arbejdslivet og privatlivet.

Disse elementer danner grobund for den faglige, sociale og personlige udvikling gennem uddannelserne.

Pædagogisk og didaktisk fundament

Vores tilgang til læring hviler på en konstruktivistisk forståelse, hvor læring opstår, når handling, opmærksomhed, følelser, hukommelse, tænkning og omgivelsernes udformning spiller sammen.

Læring er således både en individuel og en social proces for at lykkes:

- Den individuelle proces ser læring som konstruktioner igennem en aktiv proces - noget man 'gør selv'. Denne forståelse og tolkning af nye erfaringer påvirkes af tidligere erfaringer og af den lærendes aktuelle interesser og hensigter
- Den sociale proces ser læring som en praksis i et samspil med omverdenen.



Læringsmiljø

Vi tror på, at læring bedst sker i et miljø, der indeholder:

- Anerkendende relationer, der er præget af ligeværd og respekt for den andens oplevelsesverden
- Forpligtende sociale fællesskaber
- Engagerede og fagligt og personligt udfordrende vejledere og undervisere
- Undervisning, der tager udgangspunkt i den enkelte.

Læringsmiljøet og undervisningen afspejler vores værdigrundlag.

Sundhedspolitik

Vision

Social- og Sundhedsskolen har en markant sundhedsprofil og skal være en sund uddannelsesinstitution i både holdning og handling.

Formål

Skolens sundhedspolitik skal sætte spor hos elever og ansatte ved at skabe et sundt læringsmiljø og en sund arbejdsplads kombineret med høj faglighed og professionalisme.

Definition

Social- og Sundhedsskolen anser sundhed som en ressource til at opnå fysisk, psykisk og socialt velbefindende. Elever og ansattes sundhed skal ses i sammenhæng med livsstil, arbejds-, læringsmiljø og socialt ansvar på skolen. Elever og ansatte har medansvar for deres sundhed.

Metode

Skolens sundhedspolitik afspejler sig i skolens hverdag med rammer for aktiviteter, der vedligeholder eller øger elever og ansattes velbefindende. Sundhedsfremme på skolen er et resultat af en fælles indsats fra elever, medarbejdere, ledelse samt fra samfundets side.

Værdier

Forskellighed giver styrke, betyder at

- der tages hensyn til, at mennesker er forskellige
- der er forskellige indsatsområder og sundhedsfremmende tilbud
- elever og ansatte har valgmuligheder

Engagement skaber energi, betyder at

- elever og ansatte har indflydelse, så der opleves sammenhæng
- trivsel hos elever og ansatte prioriteres højt
- elever og ansatte anvender både psykisk og fysisk energi på skolen

Humor bliver livgivende oxygen, betyder at

- humor er udtryk for overskud og sundhed
- sundhedsfremmende tiltag er omgivet af humor



- den glade arbejdsplads er den gode arbejdsplads

Faglighed danner grobund, betyder at

- sundhedsfremmende tiltag er fagligt velbegrundede
- sundhedsfremmende tiltag giver mening for den enkelte
- fysisk, psykisk og socialt velvære knyttes til faglighed og professionalisme

Personalepolitik

Skolens personalepolitik tager afsæt i statens personalepolitik. Her er følgende tre temaer i centrum:

Opgaven i centrum

Opgaverne skal være i centrum for arbejdet, hvilket forudsætter omstillingsevne og fleksible strukturer.

Ansvarlige og kompetente medarbejdere

Dette kan sikres gennem systematisk kompetenceudvikling, der er et gensidigt ansvar mellem ledelsen og medarbejderen.

Mangfoldighed og fleksibilitet

Mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere er nødvendig for en effektiv opgaveløsning og kan gøre arbejdspladsen bedre til at omstille sig og tænke nyt.

Disse temaer er udgangspunktet for skolens personalepolitik, der opdeles i 3 områder: Trivsel, kompetenceudvikling, ansættelse.

Politik for trivsel

Formål

At den enkelte medarbejder trives på sit arbejde og har et sundt og sikkert arbejdsliv med mulighed for udfordringer, medindflydelse og socialt samvær.

Mål

At sætte fokus på

- et anerkendende samspil
- det daglige arbejde med hensyn til samarbejde og arbejdsplanlægning
- egne ressourcer, udvikling af sig selv og eget arbejdsfelt
- forskelligheden og individuelle personlige og faglige kompetencer
- opgavefordeling og struktur
- rammer og muligheder for trivsel

Definition

Trivsel er en subjektiv oplevelse af at blive anerkendt og udfordret, opleve ansvar og at have mulighed for påvirkning af egne arbejdsvilkår samt at blive respekteret som menneske og fagperson.



Metode

MIO udvalget planlægger tiltag, der fremmer et eller flere af ovenstående målområder.

Politik for kompetenceudvikling

Formål

Kontinuerlig kompetenceudvikling er et krav for fortsat at kunne løse de uddannelses- og arbejdsopgaver, som udmøntes af vores mission og vision.

Formålet med kompetenceudvikling er at alle får mulighed for at løfte de daglige arbejdsopgaver på et højt fagligt og personligt niveau.

Mål

I budgettet prioriteres kompetenceudvikling højt så der er afsat de nødvendige muligheder for kompetenceudvikling. Alle ansatte har et medansvar for at udnytte disse muligheder, så der sker en kontinuerlig udvikling af kompetencerne. I planlægning af kompetenceudvikling skal der være fokus på de enkelte medarbejders ressourcer, potentialer og præferencer.

Definition

Kompetencer udvikles gennem de arbejdsopgaver og det samarbejde, som den enkelte medarbejder indgår i. Derfor har det stor betydning, hvilke muligheder der er i de konkrete samarbejdsfora, da det er her kompetenceudvikling bliver mulig. Den enkelte medarbejders aktualisering af eget ansvar og engagement er afgørende for udvikling af kompetencer.

Metode

Medarbejderes kompetenceønske og -behov afdækkes, drøftes og planlægges ved MUS samtalen og evalueres løbende og ved hver MUS samtale.

Kompetencer udvikles ved deltagelse i den konkrete praksis. Der kan være tale om sidemandsoplæring, guidning, inddragelse i nye arbejdsopgaver, samarbejde med andre (fx i teams eller andre arbejdsgrupper), hvor fx nye tilgange og metoder udvikles i et fællesskab. Kompetenceudvikling kan faciliteres ved deltagelse i eksterne kurser, konferencer el.lign., ligesom der også kan blive tale om deltagelse i et efter- og videreuddannelsesforløb. Dette bidrager med såvel vertikal som horisontal læring.

Politik for ansættelse

Vision

Skolen skal have et personale, der er sammensat sådan at forskellighed, engagement, humor og faglighed præger skolens dagligdag og giver en fælles meningsfuldhed i arbejdet.



Formål

De ansatte skal varetage almen dannelse og kompetenceudvikling af de uddannelsessøgende ved at indgå i et anerkendende samspil med skolens elever, samarbejdspartnere og de ansatte på skolen. De ansatte skal kunne arbejde med en høj grad af delegering af ansvar og kompetence, der respekterer både den enkelte og helheden.

Definition

Ansættelsespolitikken styrer vilkårene for personalets ansættelse på skolen.

Metode

Skolens ansættelsesudvalg professionaliserer ansættelsesproceduren, så udvælgelse af ansøgere bliver optimal.

Ansøgere og alle ansatte må være indstillet på

- at bruge deres uddannelse og erfaring til gavn for elever, kolleger i skolens daglige arbejde
- at benytte mulighederne i samarbejde på tværs af de forskellige arbejdsfællesskaber
- at glæde sig over det, der går godt, påpege det, der ikke fungerer og tage medansvar for at ændre det.
- at bidrage til medarbejderudviklingssamtalerne, så de bliver en central del af samarbejdet mellem leder og medarbejdere og et led i kompetenceudviklingen
- at det er et vilkår, at der er meget forskellige arbejdsopgaver og arbejdsmængde, der fordeles i samarbejde med den ansatte

Skolens medarbejdere skal værne om skolens troværdighed indadtil og udadtil. Dette sker gennem den daglige varetagelse af opgaverne.

Skolen skal tage hensyn til den enkelte medarbejders alder, arbejdsevne og øvrige forudsætninger ved tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, så der er mulighed for at aftale forskellige arbejdsvilkår.

Aftalerne skal kunne rummes inden for skolens budgetmæssige rammer.



Principper og retningslinjer

Orlov

Skolen har en positiv holdning til ansøgning om orlov, som kan være et redskab til opkvalificering samt personlig udvikling. Ligeledes vil skolen se velvilligt på ansøgninger om orlov, der er begrundet i fx familiemæssige årsager.

I vurderingen af ansøgningen tages der hensyn til arbejdspladsens kerneydelse og de øvrige ansattes arbejdssituation.

- ved ansøgning om orlov vurderes konsekvenserne for arbejdspladsen
- skolens aktuelle situation ligger til grund for vurderingen af hver enkelt ansøgning
- der ses positivt på ansøgninger om orlov, der tilfører skolens medarbejdere bedre kvalifikationer og større viden
- orlov til jobskifte vurderes kritisk
- der gives orlov til pleje af nærtstående, døende samt ved eget barns alvorlige sygdom
- ved afskedigelse grundet arbejdsmangel skal der ses positivt på alle former for orlov.
- kun i ganske særlige tilfælde gives orlov på over et års varighed

Deltidsbeskæftigelse

Skolen ser positivt på ansøgninger om deltidbeskæftigelse, der er begrundet i fx familiemæssige årsager. Ved vurderingen tages hensyn til arbejdspladsens kerneydelse og de øvrige ansattes arbejdssituation.

- hver enkelt ansøgning om deltidbeskæftigelse vurderes grundigt ud fra skolens aktuelle situation
- der kan gives deltidbeskæftigelse til forældre med små børn samt ved egen sygdom eller sygdom i nærmeste familie. Deltidbeskæftigelse i øvrigt skal generelt vurderes meget nøje
- ved afskedigelse grundet arbejdsmangel skal der ses positivt på deltidbeskæftigelse.

Ansættelse på særlige vilkår

Skolen tager ansvar for medarbejdere, der bliver ramt af varig nedsættelse af fysisk, psykisk og social erhvervsevne, der medfører, at vedkommende ikke kan komme tilbage til sit arbejde på sædvanlige vilkår.

Ligeledes vil skolen vise et socialt medansvar ved at være åben over for at ansætte udefrakommende personer, der har svært ved at fastholde eller opnå beskæftigelse på ordinære vilkår.

- ved varig nedsættelse af erhvervsevne vil skolen medvirke til ansættelse på særlige vilkår på skolen



Fravær

Skolen lægger vægt på, at der i forbindelse med fravær tages hensyn til medarbejderens situation, så der kommer fokus på den ansattes behov.

Ledelsen har pligt til at forebygge fravær ved løbende at være opmærksom på arbejdspladsens fysiske og psykiske arbejdsmiljø og herunder sikre, at der tilbydes sunde, håndterbare og motiverende arbejdsforhold. Herunder også opmærksomhed på den enkelte medarbejders faglige og personlige forudsætninger for at kunne løse aktuelle og fremtidige opgaver.

- Ledelse og medarbejdere skal ved længerevarende og gentagende fravær være i jævnlig kontakt med hinanden, således, at kontakten til arbejdsstedet bevares.
- Ved længerevarende eller hyppige fravær skal der tilbydes en kontaktsamtale
- Der aftales en plan for, hvordan den fraværende medarbejders tilbagevending til arbejdspladsen kan iværksættes, herunder hvilke foranstaltninger, der kan støtte denne tilbagevenden.

Uansøgt afsked

Uansøgt afsked kan komme på tale ved strukturændringer og rationaliseringer, arbejdsmangel eller som følge af utilfredsstillende opgavevaretagelse eller stort fravær.

- utilfredsstillende opgavevaretagelse eller stort fravær forebygges med en tidlig indsats, indgriben og intervention
- ved arbejdsmæssige problemstillinger skal der ved kontakt mellem ledelse og medarbejder udarbejdes konklusionsreferat
- ved formelle kontakter opfordres medarbejderen til at tage bisidder med.

Alkohol og misbrug

Det er skolens holdning, at rusmidler og arbejde ikke hører sammen. På skolen må der ikke indtages rusmidler, herunder alkohol.

Undtagelser

- afslutninger
- specielle lejligheder, der aftales med ledelsen

Afvæning

Hvis en medarbejder får et misbrugsproblem, har såvel ledelse som kolleger ansvar for at italesætte problemet, så det adresseres tidligst muligt for at undgå, at det udvikler sig og får beskæftigelsesmæssige konsekvenser.



Det skal gøres klart over for medarbejderen med et misbrugsproblem, at problemet skal afhjælpes og hvilke konsekvenser det får, hvis dette ikke sker. Medarbejderen skal have mulighed for at stoppe misbruget, før end det fører til afskedigelse.