

3. Medarbejdere

Definition:

Excellente organisationer styrer, udvikler og frigør viden og deres medarbejders fulde potentiale på individ, gruppe og organisationsniveau. De fremmer retfærdighed og lighed og involverer og giver ansvar og indflydelse (empowerment) til deres medarbejdere. De kommunikerer, belønner, anerkender og udviser omsorg over for medarbejderne på en måde, som motiverer og engagerer dem til at bruge deres kompetencer og viden til organisationens fordel.

Delkriterier	Relevante fremgangsmåder	Udbredelse (%)	Evaluering og vurdering	Dokumentation og eksempler
3a. Medarbejder-ressourcer planlægges, styres og forbedres	1. Kvartalsvise kapacitets- og aktivitetsanalyser (opgørelse over lærerkapacitet i forhold til forventet aktivitet/elevvolumen).	100%	Forbedres og revurderes løbende.	<ul style="list-style-type: none"> Analyserne
	2. Personalepolitik med tilhørende vejledninger.	100%	Vejledninger og procedurer evalueres og justeres løbende.	<ul style="list-style-type: none"> Oversigt over HR-processer – dvs. vejledninger og procedurer i forhold til ansættelse og introduktion, medarbejder-udvikling og fratrædelse
	3. Medarbejderanalysen (ny metode, der følger op på tiltag i forhold til strategiske mål på personaleområdet).	100%	Nyudviklet og gennemført første gang i 2006.	<ul style="list-style-type: none"> Rapport over spørgeskemaundersøgelse og interviews

Delkriterier	Relevante fremgangsmåder	Udbredelse (%)	Evaluering og vurdering	Dokumentation og eksempler
3b. Medarbejdernes viden og kompetencer identificeres, udvikles og vedligeholdes	1. Introduktionsprogram for nye medarbejdere + mentorordning.	95%	Vejledning evalueres og justeres løbende.	<ul style="list-style-type: none"> • Vejledning og folder • Deltagernes evaluering af forløbene
	2. Kompetenceprofiler (faglige, pædagogiske, personlige og almene kompetencer for alle medarbejdere). Alle medarbejdere får identificeret og afdækket deres kompetencer.	95%	Justeres løbende	<ul style="list-style-type: none"> • HR-programmet • "Medarbejderplan" med den enkeltes kompetenceprofil • Supervision
	3. Uddannelsesprogrammer iværksættes på basis af bl.a. oplysninger og mål i HR-regnskabet.	Alle får tilbud om uddannelsesplan.	Egne tilbud evalueres af deltagerne.	<ul style="list-style-type: none"> • Pædagogikum/PG • Længerevarende CEU-kompetenceudviklingsforløb • Interne kursustilbud • Åben datastue <p>Se opgørelse over midler til kompetenceudvikling – kriterium 7b eller 9.</p>

Delkriterier	Relevante fremgangsmåder	Udbredelse (%)	Evaluering og vurdering	Dokumentation og eksempler
3c. Medarbejderne inddrages og får ansvar	1. Teamorganisering (alle medarbejdere har arbejdet i teams siden 2003).	100%	Er vurderet og revideret efter 3 år i 2006.	<ul style="list-style-type: none"> • Teamhåndbog • Informationsfolder om teamorganisering • Teamniveauvurdering
	2. Teamsamtaler (årlig teamudviklingssamtale med leder).	100%	Den enkelte samtale evalueres altid, og fremgangsmåden evalueres og justeres min. hvert 2. år.	<ul style="list-style-type: none"> • Referat fra alle teamsamtaler • Belbin-profiler
	3. Selvevaluering på teamniveau (årlig refleksion over teamets egen praksis ud fra beskrevet model forud for teamsamtalen).	95%	Justeres løbende.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitetsplaner

Delkriterier	Relevante fremgangsmåder	Udbredelse (%)	Evaluering og vurdering	Dokumentation og eksempler
3d. Medarbejderne og organisationen er i dialog	1. 2 årlige fællesarrangementer for alle medarbejdere.	100%	Evalueres i MIO efter hvert arrangement	<ul style="list-style-type: none"> • Materiale fra arrangementerne på Notes • MIO-referater
	2. Dialogen foregår i forskellige mødeformer efter formål.. Eksempelvis: <ul style="list-style-type: none"> • Teammøder • Fokusgruppemøder • Stormøder • Brancheskolemøder 	100%	Mødestruktur og -form revideres ca. hvert 3. år	<ul style="list-style-type: none"> • Oversigt over mødestruktur • Mødereferater • Skabelon
	3. Min. 3 årlige fokusgruppe-interviews med medarbejdere.	Alle inviteres, og man tilmelder sig.	Er ikke evalueret.	<ul style="list-style-type: none"> • Referater

Delkriterier	Relevante fremgangsmåder	Udbredelse (%)	Evaluering og vurdering	Dokumentation og eksempler
3e. Medarbejdere belønnes, anerkendes og udvises omsorg overfor	1. Mulighed for årlig lønforhandling.	100%	Årligt.	<ul style="list-style-type: none"> • Årsrytme for lønforhandling • Referater • 78 medarbejdere fik løntillæg i 2006 – heri ikke medtaget tillæg ved nyansættelser
	2. Trivselssamtaler ved sygdom samt langmodighed ved alvorlig sygdom, så medarbejdere fastholdes.	Alle	Beskrevet i 2005 og revideret i 2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Vejledning
	3. Mulighed for intern eller ekstern krisehjælp.	Alle inviteres, og man tilmelder sig.	Er ikke evalueret.	<ul style="list-style-type: none"> • Referater
	4. Personaleforening med firmasport, arrangementer, m.m.	Alle har tilbuddet	Ikke systematisk.	<ul style="list-style-type: none"> • Personaleforeningens aktiviteter
	5. Coachingforløb.	Et tilbud	Nyt tilbud fra 2006.	<ul style="list-style-type: none"> • Folder