



# Personalepolitik

Revideret september 2024



# Forord

EUC Nords Personalepolitik beskriver de forventninger og krav, vi som medarbejdere og ledelse stiller til hinanden. Personalepolitikken sætter ord på de holdninger og værdier, der er med til at tegne EUC Nord som arbejdsplads og fungerer som en rettesnor for, hvordan vi færdes på vores arbejdsplads og for, hvordan vi behandler hinanden. Personalepolitikken beskriver, hvordan vi vil handle i konkrete situationer og er dermed med til at skabe en tryk arbejdsplads, hvor trivsel og gensidig respekt er nøgleord.

Vi kan kun imødekomme de forventninger, vi har til hinanden, hvis vi indgår i et velfungerende samarbejde og fællesskab. Et velfungerende samarbejde afhænger af, at vi nærer gensidig respekt for hinanden som mennesker og for hinandens faglige kompetencer.

## Kommunikation

Det er EUC Nords mål at videreudvikle organisation og kommunikationen, der understøtter ansatte i deres arbejde. Alle ansatte skal desuden have mulighed for at deltage i samarbejdsfora og herigennem få indflydelse på deres egen arbejdssituation.

For at styrke arbejdsklimaet skal der kommunikeres hurtigt, relevant og loyalt. Gennem forskellige former for kommunikation skal ansatte orienteres om såvel EUC Nords som de enkelte afdelingers aktiviteter og fremtidige opgaver.

Både chefer og medarbejdere har pligt til at informere og søge information.

# Personalepolitiske målsætninger

## De overordnede målsætninger for EUC Nords personalepolitik er:

- At gøre EUC Nord til en attraktiv, udfordrende og effektiv arbejdsplads med ansatte, der til enhver tid kan løse skolens opgaver
- At fastholde EUC Nord som en arbejdsplads, hvor den enkelte har medbestemmelse gennem samarbejdsudvalg, kollektive råd og udvalg
- At skabe et arbejdsmiljø baseret på tillid, respekt, omsorg og solidarisk deltagelse
- At motivere og opfordre alle ansatte til løbende at udvikle sig, så de er klædt på til at håndtere og imødekomme fremtidige forandringer og krav
- At tilrettelægge arbejdsopgaverne, så alle medarbejdergrupper oplever at blive stillet over for nye udfordringer



## Mission

EUC Nord vil...

- Udvikle unge og voksne med henblik på job og videre uddannelse
- Bidrage væsentligt til udvikling af lokalsamfund og erhverslivet
- Sikre et bredt og relevant uddannelses tilbud i landsdelen

*Missionen opnås inden for de givne politiske og økonomiske rammer.*

## Vision

EUC Nord anerkendes og værdsættes som...

- Et spændende og udfordrende uddannelsesmiljø
- En strategisk ressource for erhvervslivet
- En attraktiv arbejdsplads
- En samlende uddannelsesinstitution i Vendsyssel



# Rekruttering og ansættelse

Det er EUC Nords målsætning altid at kunne tiltrække fagligt velkvalificerede, motiverede og samarbejdsorienterede ansøgere.

Ansættelse sker som et led i den enkelte afdelings personaleplanlægning. Enhver ansættelse tager udgangspunkt i afdelingens personalesammensætning, behov, fremtidige opgaver og kompetenceprofiler for nye ansatte.

Nyansatte skal introduceres til arbejdsstedet, arbejdsopgaven og skolen, så de hurtigt føler sig hjemme og kan drage nytte af de faciliteter, der er til rådighed.

# Afskedigelse

EUC Nord vil så vidt muligt undgå at afskedige ansatte. Hvis ansatte skal afskediges, sker det på baggrund af en vurdering af skolens fremtidige behov og udvikling.

Hvis en ansat afskediges på grund af personlige forhold, vil det ikke ske uden, at sagen er blevet grundigt behandlet.

Ved både uansøgt og ansøgt afsked ønsker skolen en respektfuld proces, herunder fx intern kommunikation, overdragelse af viden og opgaver samt fratrædelsessamtale.

# Kompetenceudvikling

Ansatte skal altid være fagligt og/eller pædagogisk rustet til at løse både nuværende og kommende opgaver. For at nå dette mål er det afgørende, at både medarbejdere og ledelse er bevidste om vigtigheden af livslang kompetenceudvikling.

EUC Nord støtter efter- og videreuddannelse inden for de rammer, som skolens ressourcer tillader.

Skolens fokus på kompetenceudvikling skal bidrage til, at EUC Nord opfattes som en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til både at tiltrække og fastholde kvalificerede ansatte.

Den enkeltes uddannelsesbehov og ønsker bliver fastlagt ved medarbejderudviklingssamtalerne.

EUC Nord vil fremme fleksibilitet og omstillingsevne på alle niveauer. EUC Nord anvender et udvidet kompetencebegreb, der inkluderer både formaliseret uddannelse og udvikling gennem arbejde.







## Klagesager

Skolen vil i videst muligt omfang undgå klagesager ved i tide at tage fat om eventuelle problemer.

Klagesager skal behandles med respekt for de involverede ansatte, og alle parter i en sag har ret til at blive hørt.

Det er EUC Nords mål at sikre, at en undervisers pædagogiske virksomhed opfylder de krav, der gælder for erhvervsskoler.

Det er de enkelte ledere og nærmeste kollegers fælles opgave at medvirke til, at evt. kritik og klager fra elever, forældre eller praktikvirksomheder tages op så tidligt som muligt, og inden situationen udvikler sig til en egentlig "sag".

## Sygefravær

EUC Nord vil forsøge at minimere fravær i forbindelse med sygdom. Skolen har til hensigt at udvise omsorg og respekt i forbindelse med længerevarende sygdom.

Skolen vil arbejde for, at den ansatte kan vende tilbage til skolen, så længe der kan opnås enighed om en løsning, der tjener både den ansatte og skolens interesse.

## Kriser

Det er skolens hensigt at udvise omsorg for ansatte, der på grund af krise ikke er i stand til at bestride deres job.

En krise kan opstå i forbindelse med dødsfald i familien, egen eller nærtstående sygdom, invaliditet, skilsmisse, vold, arbejdsmæssige forhold osv.

Alle bør være opmærksomme på de signaler, en ansat i krise udviser, så relevante tiltag kan iværksættes.

## Vold og trusler

EUC Nord lægger stor vægt på, at skolens ansatte behandler hinanden med respekt. Samme respekt skal udvises over for alle skolens interessenter.

Skolen accepterer ikke fremsættelse af trusler af nogen art eller voldelige hændelser, og ansatte kan forvente umiddelbar opbakning, hvis de oplever dette.



## Røg- og nikotinfri skoletid

Alle ansatte, elever og kursister skal kunne færdes i et sundt miljø. EUC Nord har fra 1. august 2021 indført røg- og nikotinfri skoletid for elever, kursister og ansatte.

Det indebærer, at brug af nikotinholdige produkter, der ikke har til formål at understøtte rygestop, ikke er tilladt i arbejdstiden. Dette omfatter også i betalte pauser og ved ophold uden for skolens matrikel.

Anerkendte rygestopprodukter som nikotintyggegummi og -plaster, sugetabletter, inhalatorer o.l. betragtes som produkter, der har til formål at understøtte rygestop.

Arbejdstiden er defineret som den tid, hvor man møder ind mellem kl. 06.00 og 17.00, og indtil man forlader skolens matrikler for ikke at vende tilbage samme dag.

Overtrædelse sanktioneres i henhold til ansættelsesretlige regler.

## Alkohol og rusmidler

EUC Nord har nultolerance over for indtagelse af alkohol og rusmidler. Undtaget herfra er servering af alkohol ved godkendte begivenheder.

Indtagelse af alkohol og andre rusmidler påvirker arbejdsindsatsen, det daglige samarbejde og skader EUC Nords omdømme. Derfor vil EUC Nord hjælpe medarbejdere, der har et misbrug.

Det er de enkelte ledere og de nærmeste kollegers fælles opgave, at eventuelle misbrugsproblemer bliver taget op og forsøgt løst så tidligt som muligt.

## Rummelig arbejdsplads

EUC Nord vil være en rummelig arbejdsplads med et arbejdsmiljø, hvor der også er plads til personer med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætnin-ger.

## IT, e-mail og GDPR

EUC Nord forventer, at ansatte dagligt i arbejdsugen holder sig informeret om digital kommunikation, herunder egen e-mail og intranet.

Som ansat er du forpligtet til at orientere dig om informationssikkerheden og øvrige retningslinjer for anvendelse af it på EUC Nord, samt efterleve GDPR ved behandling af persondata.

Al arbejdsrelateret anvendelse af e-mail skal ske ved brug af @eucnord.dk-adressen, og ikke fra eventuel privat e-mailadresse. Alle e-mails, der sendes til og fra medarbejderens @eucnord.dk-adresse, tilhører EUC Nord.

## Sundhedsfremme

EUC Nord integrerer indsatsen for sundhed som en del af arbejdsmiljøarbejdet.

Sundhedsfremme handler om at forbedre arbejdsmiljøet og om at skabe rammer, som gør det nemmere at træffe sunde valg.

## Bibeskæftigelsespolitik

Så længe det er foreneligt med jobbet, anses ansattes eventuelle bibeskæftigelse som et gode for begge parter.

Bibeskæftigelsen må ikke foregå i arbejdstiden eller have et sådant omfang eller karakter, at det lægger beslag på den ansattes arbejdskraft eller indebærer risiko for interessekonflikter.

En ansat må ikke påtage sig et bijob, der er i strid med den agtelse og tillid, som stillingen måtte indebære.

I tvivlstilfælde bør en ansat altid forespørge forestående chef, om bibeskæftigelsen er i modstrid med opgavevaretagelsen på skolen.

Skolen forbeholder sig ret til at foretage en konkret vurdering af bibeskæftigelsen, og skolen kan pålægge den ansatte ikke at udøve den aktuelle eller påtænkte bibeskæftigelse.

## Seniorer

EUC Nord ønsker at beskæftige ansatte i alle aldersgrupper og vil tilbyde ældre ansatte mulighed for at udvikle sig, nedtrappe arbejdsforholdet eller fratræde.

## Registrering og overvågning

Skolen værner om sine værdier og accepterer ikke tyveri, hærværk og andre kriminelle handlinger.

Hvor det findes nødvendigt, anvendes kriminalpræventive tiltag på EUC Nords adresser, i lokaler og områder samt digitalt.

Registrerede data vil kun blive tilgået og håndteret i den udstrækning, det er nødvendigt og relevant, og behandles i overensstemmelse med gældende lovgivning.

## Registrering af arbejdstid

EUC Nord vil overholde generelle principper og regler for beskyttelse af ansattes sikkerhed og sundhed. Det sker blandt andet ved at sikre ansattes daglige og ugentlige hviletid.

Derfor skal alle ansatte på EUC Nord registrere deres daglige arbejdstid i de indrettede systemer til de forskellige personalegrupper.

Registrering skal ske dagligt og tidstro – dvs. udført arbejdstid skal registreres på dagen.

Undtagelse til kravet om registrering af arbejdstid foretages på en konkret og individuel vurdering. Alene ledelse kan undtages.

Lov om registrering af arbejdstid træder i kraft 01.07.2024.

# Krænkende handlinger

EUC Nord tolererer ikke krænkende adfærd.

EUC Nord arbejder aktivt imod enhver form for krænkende handlinger som mobning, chikane og seksuelt krænkende adfærd.

Dette omfatter også forebyggelse i form af en åben og positiv omgangstone blandt medarbejderne, og at alle bliver behandlet med respekt.

Det indebærer, at vi accepterer hinandens forskelligheder, og at vi taler med hinanden, ikke om hinanden. Ovenstående gælder også i det tilfælde, at den krænkende part er ekstern.

# Whistleblower

Alle ansatte på EUC Nord skal kunne føle sig trygge ved at indberette mistanke om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold uden at være bange for repressalier i sit ansættelsesforhold.

Derfor er der til formålet oprettet en intern whistleblowerordning, som kan skabe rum for at man trygt kan foretage indberetning til effektiv intern behandling.

Whistleblowerordningen bør kun anvendes, hvor EUC Nords politikker og retningslinjer ikke er tilstrækkelige.

Læs mere om EUC Nords  
politikker og procedurer på  
EUC Nords intranet under  
Politikker, Procedurer og  
Regler.