

	<b>4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze</b>	
--	---	--

<b>Verhaltenskodex</b>
------------------------

Ein Verhaltenskodex ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die in unterschiedlichsten Umgebungen und Zusammenhängen abhängig von der jeweiligen Situation angewandt wird.

Von allen Beteiligten wird erwartet, dass sie ihr Verhalten an diesem Kodex orientieren.

Mitarbeitende und Vorgesetzte sind aufgefordert, bei Abweichungen vom gewünschten Verhalten, das Gegenüber darauf aufmerksam zu machen.

Gravierendes oder wiederholtes Nichteinhalten dieses Kodex' führt auf verschiedenen Ebenen zu Massnahmen.

### **Fürsorgepflicht der Vorgesetzten**

<b>Werhaltungen</b>
Wir informieren Mitarbeitende rechtzeitig und umfassend. Das Amtsgeheimnis bleibt gewahrt.
Wir gehen bei Planung und Durchführung von Projekten sorgfältig vor.
Wir deklarieren, wo Partizipation erwünscht bzw. unerwünscht ist.
Wir deklarieren, wo Individualität erwünscht bzw. unerwünscht ist.
Wir pflegen einen ehrlichen, transparenten Umgang.
Wir unterstützen und begleiten Mitarbeitende in der persönlichen Entwicklung oder in schwierigen Situationen.
Wir machen klar, was über Mitarbeitende in die Akten gelegt wird.
Wir reagieren auf Fehlverhalten von Mitarbeitenden.
Wir bringen unseren Mitarbeitenden ein Grundvertrauen entgegen.
Wir pflegen Fairness.
Wir gehen sorgsam mit den Ressourcen der Lehrpersonen um.
Wir nehmen Anliegen ernst, prüfen sie und reagieren darauf.
Wir ermöglichen Begegnungen untereinander.
Wir geben differenzierte Rückmeldungen.
Wir schaffen möglichst optimale Rahmenbedingungen.
Wir gehen mit Kritik aus der Öffentlichkeit sorgfältig um.
Wir gehen mit vertraulichen Informationen diskret um.

	<b>4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze</b>	
--	---	--

## Anhang II

### Verhaltenskodex: Fürsorgepflicht der Vorgesetzten

Ein Verhaltenskodex ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die in unterschiedlichsten Umgebungen und Zusammenhängen abhängig von der jeweiligen Situation angewandt wird.

Von allen Beteiligten wird erwartet, dass sie ihr Verhalten an diesem Kodex orientieren.

Mitarbeitende und Vorgesetzte sind aufgefordert, bei Abweichungen vom gewünschten Verhalten, das Gegenüber darauf aufmerksam zu machen.

Gravierendes oder wiederholtes Nichteinhalten dieses Kodex' führt auf verschiedenen Ebenen zu Massnahmen.

<b>Werhaltungen</b>	<b>Beispiel</b>	<b>Negatives Verhalten (bringt uns nicht weiter)</b>	<b>Positives Verhalten (bringt uns weiter)</b>
Wir informieren Mitarbeitende rechtzeitig und umfassend. Das Amtsgeheimnis bleibt gewahrt.	Der Schulrat plant eine obligatorische Weiterbildung.	Die Lehrkräfte werden kurz vor dem Anlass aufgebeten. Entschuldigungen werden nicht akzeptiert.	Der Schulrat informiert zwei Monate im Voraus, bietet Lehrkräfte mit Präsenzverpflichtung dazu auf und lädt weitere Lehrkräfte herzlich ein.
Wir gehen bei Planung und Durchführung von Projekten sorgfältig vor.	Die Schulleitung lanciert eine Umfrage bei der Lehrerschaft um das Klima im Team auszuloten.	Die Schulleitung sammelt die Antworten, lässt sich über eine Auswertung aber nie mehr vernehmen.	Die Schulleitung präsentiert dem Team die Auswertung und leitet entsprechende Massnahmen ein.
Wir deklarieren, wo Partizipation erwünscht bzw. unerwünscht ist.	Der Schulrat erarbeitet Weisungen für die Lehrkräfte zur Bekleidung am Arbeitsplatz.	Er signalisiert der Lehrerschaft ein Mitspracherecht, verfügt aber bereits über eine ausgearbeitete Version und will diese durchsetzen.	Der Schulrat informiert die Lehrkräfte darüber, dass er bezüglich Kleidervorschriften auf die Version der Gemeinde zurückgreift und diese eingeführt wird.
Wir deklarieren, wo Individualität erwünscht bzw. unerwünscht ist.	Ausgefallene Stunden einer Lehrkraft gilt es zu kompensieren.	Die Schulleitung erlässt ein Reglement, welches besagt, dass Schulausfall am Mittwochnachmittag kompensiert werden muss.	Die Schulleitung bespricht die Kompensationsvorschläge der Lehrkraft mit dieser.
Wir pflegen einen ehrlichen, transparenten Umgang.	Ein Schulratsmitglied stellt bei einer Unterrichtsvisitation Mängel fest.	Im Gespräch mit der Lehrkraft findet das Schulratsmitglied nur lobende Worte, hält aber nachher im nicht eingesehenen Bericht die Mängel fest.	Das Schulratsmitglied spricht auch die Mängel offen an und versieht die Lehrkraft mit einer Kopie des schriftlichen Berichts.

**4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze**

<b>Werthaltungen</b>	<b>Beispiel</b>	<b>Negatives Verhalten (bringt uns nicht weiter)</b>	<b>Positives Verhalten (bringt uns weiter)</b>
Wir unterstützen und begleiten Mitarbeitende in der persönlichen Entwicklung oder in schwierigen Situationen.	Die Schulleitung stellt bei einer Lehrkraft Tendenzen eines „Burn-out“ fest.	Die Schulleitung spricht diesen Umstand nicht an und reagiert erst wenn sich die Elternreklamationen häufen.	Die Schulleitung sucht das Gespräch mit der Lehrkraft und erarbeitet mit ihr Möglichkeiten, die Situation aktiv anzugehen.
Wir machen klar, was über Mitarbeitende in die Akten gelegt wird.	Die Lehrkräfte sind angehalten, der Schulleitung nach Absenzen ein entsprechendes Formular ausgefüllt abzugeben.	Die Lehrkräfte wissen nicht, was mit diesen Formularen geschieht.	Den Lehrkräften wird aufgezeigt, dass diese Formulare gesammelt, dem Schulrat zur Kenntnis gebracht und allenfalls Thema eines Mitarbeitergesprächs werden.
Wir reagieren auf Fehlverhalten von Mitarbeitenden.	Eine Lehrkraft beginnt nach der Schulreise den Unterricht, ohne Bewilligung der Schulleitung, erst um 10.00 Uhr.	Ohne davor das Gespräch zu suchen, wird der Lehrkraft schriftlich ein Verweis angedroht.	Die Schulleitung macht die Lehrkraft auf ihr Fehlverhalten aufmerksam und trifft angemessene Massnahmen.
Wir bringen unseren Mitarbeitenden ein Grundvertrauen entgegen.	Der Schulrat delegiert die Vorbereitung eines grösseren Schulanlasses an ein OK, bestehend aus Lehrkräften.	Der Schulrat besteht darauf, regelmässig über den Gang der Dinge informiert zu werden und toleriert keine eigenmächtigen Entscheide des OK's.	Der Schulrat erlässt klare Zielvorgaben und Rahmenbedingungen, fragt ab und zu interessiert nach und lässt das OK eigenständig arbeiten.
Wir pflegen Fairness.	Die Leistungsprämien werden verteilt.	Zwei Lehrkräfte haben in den Schulferien je ein Lager durchgeführt. Die eine wird dafür prämiert, die andere nicht.	Beide Anträge werden nach bestimmten Kriterien beurteilt und entsprechend prämiert.
Wir gehen sorgsam mit den Ressourcen der Lehrpersonen um.	Die Behörde sucht Mitglieder für eine Arbeitsgruppe.	Eine Lehrkraft wird bestimmt.	Es wird ein Zeitgefäss dafür geschaffen und eine Lehrkraft für die Mitarbeit gesucht.
Wir nehmen Anliegen ernst, prüfen sie und reagieren darauf.	Eine Lehrkraft stellt Unstimmigkeiten bei der Lohnabrechnung fest und meldet sie der zuständigen Stelle.	Die Lehrkraft erhält zur Antwort, sie müsse sich wohl täuschen.	Das Anliegen wird sorgfältig geprüft und eine differenzierte Antwort wird erteilt.
Wir ermöglichen Begegnungen untereinander.	Der Schulrat organisiert einen Weiterbildungsanlass.	Er lässt es beim Referat bewenden.	Er hängt dem Referat einen geselligen Teil an und achtet auf eine gute Durchmischung.

	<b>4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze</b>	
--	---	--

<b>Werthaltungen</b>	<b>Beispiel</b>	<b>Negatives Verhalten (bringt uns nicht weiter)</b>	<b>Positives Verhalten (bringt uns weiter)</b>
Wir geben differenzierte Rückmeldungen.	Die Schule macht Skitage.	Die Behörde bemängelt, dass zu wenig Skitage durchgeführt worden sind.	Die Behörde beurteilt das umfassende Angebot an Sporttagen.
Wir schaffen möglichst optimale Rahmenbedingungen.	Eine Musikschullehrkraft unterrichtet in verschiedenen Schulzimmern.	Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass sie das Material zügelt (wird vorausgesetzt).	Es wird eine Möglichkeit gesucht, dass das Schulzimmer möglichst wenig gewechselt werden muss.
Wir gehen mit Kritik aus der Öffentlichkeit sorgfältig um.	Eltern beschwerten sich telefonisch beim Schulrat.	Der Schulrat ergreift Partei und nimmt Stellung, ohne bei der Lehrperson nachzufragen.	Der Schulrat verweist auf den Instanzenweg und nimmt Rücksprache mit der betreffenden Person.
Wir gehen mit vertraulichen Informationen diskret um.	Eine Lehrkraft informiert das zuständige Schulratsmitglied über den bevorstehenden Umzug.	Das Schulratsmitglied gibt diese Information an Eltern weiter, bevor diese von der Lehrkraft informiert worden sind.	Das Schulratsmitglied nimmt die Information zur Kenntnis.