



STAFF WELLBEING POLICY

سياسة رفاهية الموظفين

Introduction

The provision of a supportive work environment is essential to cultivating a healthy professional and social setting that contributes to staff wellbeing, which is one of the leading factors for retaining and motivating staff.

Purpose

- Create a school environment that is welcoming for all staff.
- Enable a collaborative, caring, and supportive environment with safe spaces to discuss any dimension of wellbeing.
- Improve staff experiences and wellbeing to achieve higher work satisfaction for all staff.

Key Definitions

Duty of Care: The obligation to safeguard stakeholders, to maintain their health, safety, and wellbeing.

Grievance: An unresolved issue concerning the application of school policy, practice, or procedure.

Whistleblowing: An instance where an individual passes on information about organizational malpractice.

Staff Wellbeing Strategy

Schools shall develop a staff wellbeing strategy that includes:

1. A statement recognizing and committing to the school's duty of care towards its staff.
2. A holistic framework considering the wellbeing (social, physical, mental, intellectual, and emotional) of all staff.

Schools shall appoint a Staff Wellbeing Committee or Lead to plan and execute all staff wellbeing initiatives.

Supporting Staff Wellbeing

2.1 Schools shall regularly check in on the wellbeing of staff and support any member who may be displaying early signs of concern.

2.2 Schools are permitted to provide counseling assistance and support to staff by leveraging nurses or school counselors. For serious instances, referrals shall be made to external professionals.

Grievances and Whistleblowing

Schools shall ensure that school communication channels enable the reporting of staff grievances in a convenient and confidential manner. Schools shall establish a whistleblowing procedure as per the ADEK Values and Ethics Policy.

Compliance

This policy is effective as of AY 2024/25 (Fall term). Full compliance expected by AY 2025/26 (Fall term).

STAFF WELLBEING POLICY

سياسة رفاية الموظفين

فعال اعتباراً من العام الدراسي 25/2024 | Effective From AY 2024/25 (Fall term)

مقدمة

يُعد توفير بيئة عمل داعمة أمراً ضرورياً لتنمية بيئة مهنية واجتماعية صحية تسهم في تعزيز رفاية الموظفين، وهو أحد العوامل الرئيسية للاحتفاظ بالكفاءات وتحفيزها.

الغرض

- توفير بيئة مدرسية ترحيبية لجميع الموظفين.
- تهيئة بيئة تعاونية وراعية وداعمة مع توفير مساحات آمنة لمناقشة جميع جوانب الرفاية.
- تحسين تجارب الموظفين ومستوى رفايتهم لتحقيق رضا وظيفي أعلى.

التعريفات الرئيسية

واجب الرعاية: الالتزام بحماية أصحاب المصلحة والحفاظ على صحتهم وسلامتهم ورفاهيتهم.

الشكوى: مسألة لم يُبَيَّن فيها تعلق بتطبيق سياسة مدرسية أو ممارسة أو إجراء.

الإبلاغ عن المخالفات: حالة يُبْلَغ فيها فرد عن مخالفات تنظيمية داخل المؤسسة.

استراتيجية رفاية الموظفين

تلتزم المدارس بوضع استراتيجية لرفاهية الموظفين تشمل:

- بيانات يُقَرّ بالالتزام المدرسة بواجب الرعاية تجاه موظفيها.
- إطاراً شاملاً يأخذ بعين الاعتبار رفاية جميع الموظفين (الاجتماعية والجسدية والنفسية والفكرية والعاطفية).

تلتزم المدارس بتعيين لجنة أو مسؤول عن رفاية الموظفين للإشراف على جميع المبادرات.

دعم رفاية الموظفين

2.1 تلتزم المدارس بالتحقق الدوري من رفاية الموظفين ودعم أي موظف قد يُظهر علامات مبكرة تستدعي الاهتمام.

2.2 يحق للمدارس تقديم الدعم النفسي والاستشاري للموظفين من خلال الممرضين أو المرشدين المدرسين. وفي الحالات الجديدة تُحال القضايا إلى متخصصين خارجيين.

الشكاوى والإبلاغ عن المخالفات

تلتزم المدارس بضمان أن تُنتج قنوات التواصل المدرسية تقديم شكاوى الموظفين بطريقة ملائمة وسريّة. كما تلتزم بإسداء إجراءات للإبلاغ عن المخالفات وفقاً لسياسة القيم والأخلاق الصادرة عن الهيئة.

الامتثال

تسري هذه السياسة اعتباراً من العام الدراسي 25/2024 (الفصل الدراسي الخريفي). ويُتوقع الامتثال الكامل بحلول العام الدراسي 26/2025 (الفصل الدراسي الخريفي).