

Personeelswijzer

SKB De Veenplas

Woord vooraf

Deze personeelswijzer is een eerste handreiking voor nieuwe medewerkers van Stichting Katholiek Basisonderwijs De Veenplas. Elk nieuw personeelslid kan en moet de tijd nemen om de school, de nieuwe collega's en de (werk)omgeving te leren kennen. Deze personeelswijzer is een eerste oriëntatie op SKB De Veenplas, de stichting die als werkgever optreedt.

Als je vragen of opmerkingen hebt over de inhoud van deze personeelswijzer, laat het ons dan even weten door een mailtje te sturen naar skbveenplas@planet.nl.

Wie zijn wij

SKB De Veenplas verzorgt het onderwijs voor ruim 2500 kinderen die in het Randstedelijke Groene Hart wonen. Het onderwijs wordt verzorgd door ± 220 medewerkers (leerkrachten / onderwijs ondersteunend personeel). Onze tien scholen zijn verspreid over drie gemeenten: Jacobswoude, Nieuwkoop en Rijnwoude. Elke school heeft een geheel eigen karakter en neemt een eigen plaats in, in de wijk, woonkern en dorp. Maar wat de Veenplasscholen met elkaar delen, waar zij voor staan is:

samen leren leren...

Leren doe je samen. Leren is een continu proces, dat vanuit persoonlijke betrokkenheid vorm krijgt. Autonomie, competentie en relatie zijn belangrijke begrippen in onze manier van werken met kinderen. De verschillen tussen kinderen zien we als extra kansen om te leren. Het vormt immers een uitdaging om verschillende kwaliteiten en talenten te gebruiken.

Samen leren leren, geldt ook voor onze medewerkers. Op alle niveaus in de organisatie willen wij leren, inspireren en geïnspireerd worden. Dat wil zeggen dat we in een respectvolle open relatie met elkaar samenwerken aan onderwijs en aan leren van en met elkaar.

Visie en cultuur

In december 2001 werd de bestuurlijke structuur van De Veenplas tegen het licht gehouden. Sindsdien luidt onze visie:

*“De Veenplas wil zich ontwikkelen tot een
transparante, professionele onderwijsorganisatie
die personeel aan zich bindt en
die kinderen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar door
eigentijds, kwalitatief hoogwaardig onderwijs
een stevige basis wil meegeven voor het verdere leven”.*

Samen creëren we de cultuur van De Veenplas. Deze staat voor respect, samenwerking, verantwoordelijkheid, professionaliteit en openheid.

Medezeggenschap, goede communicatie en informatie vinden we ook belangrijk. Deze worden onder andere vormgegeven door het organiseren van verschillende overlegvormen binnen de scholen (werkoverleg, bouwoverleg, teamvergadering), diverse netwerken en het formele overleg met de MR en GMR. We proberen zo veel mogelijk gezamenlijk de richting te bepalen waar we met onze organisatie naartoe willen.

Identiteit

Onze scholen zijn bijzondere scholen met een katholieke identiteit. Deze identiteit wordt allereerst uitgedragen door het onderwijzende personeel. De medewerkers onderschrijven de katholieke identiteit. Hoe teams in het leven staan en met anderen omgaan, is van wezenlijk belang. Eerlijkheid, solidariteit, verdraagzaamheid, openheid en respect zijn sleutelwoorden en hebben een duidelijke plaats in ons onderwijs. Zo dagen we leerlingen en leerkrachten uit om na te denken over levensbeschouwelijke en zingevende thema's en schenken we aandacht aan kerst, Pasen en Pinksteren. Ook bieden we de gelegenheid aan leerlingen en hun ouders om zich voor te bereiden op de Eerste Heilige Communie en het Heilig Vormsel. De mate van betrokkenheid hierin verschilt van school tot school.

Kinderen groeien op in een multiculturele samenleving. Mensen met uiteenlopende levensbeschouwingen en van verschillende culturen leven en werken samen in onze omgeving. Een aantal van onze scholen is de enige school in hun dorp. In het bijzonder deze scholen maar

zeker ook de andere Veenplasscholen, staan open voor alle kinderen uit de omgeving ook als zij een andere geloofsvisie hebben.

Inrichting van de organisatie

Op 1 januari 1998 is de Stichting Katholiek Basisonderwijs De Veenplas ontstaan door het samenvoegen van een achttal besturen uit de gemeenten Jacobswoude, Liemeer, Nieuwkoop en Ter Aar. Een jaar later sloot ook het bestuur uit Rijnwoude zich aan. Vanaf die datum was er sprake van tien sectiebesturen, een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur.

In 2001 nam het bestuur het besluit om een structuurwijziging te gaan voorbereiden. Redenen waren:

- De visie, missie en koers waren aan herijking toe;
- De organisatiestructuur was behoorlijk ingewikkeld en sloot niet aan bij de ontwikkelingen in het primair onderwijs;
- De toegenomen beleidsruimte en beheerslast vroegen om een structurele inrichting van een bovenschoolse voorziening.

Doorvertaald betekende dit dat per 26 juli 2003:

- Er sprake is van één algemeen bestuur;
- Er sprake is van een algemene directie met een directiesecretariaat;
- Er sprake is van integraal management op schoolniveau en op stichtingsniveau.

De algemeen directeur bepaalt tezamen met de directeuren van de scholen in het zogenoemde Management Team de koers van de organisatie. Zij ontwikkelen beleidsstukken en dragen zorg voor de implementatie. Op gezette tijden evalueren zij het beleid.

Het Algemeen Bestuur stelt het beleid op hoofdlijnen vast nadat zij de GMR heeft gehoord. Voor bepaalde beleidsstukken heeft de GMR instemmingsrecht en voor andere beleidsstukken adviesrecht.

School- en onderwijsontwikkeling

Iedere school heeft een schoolplan waar voor de school de ontwikkelingen in beschreven staan. De meeste scholen binnen De Veenplas werken met het jaarklassensysteem en zijn bezig met de

ontwikkeling van adaptief onderwijs. Tussen de Veenplasscholen zijn er ook verschillen. Zo is er sprake van ontwikkelings- en programmagericht onderwijs, en meer specifiek is er sprake van Ervaringsgericht Onderwijs (EGO) en Dalton-onderwijs. In elke school zijn veel ontwikkelingen gaande op het gebied van onderwijsvernieuwing. Er zijn scholen waar bijvoorbeeld gewerkt wordt met taakkaarten, vormen van zelfstandig werk, coöperatief leren, teamteaching, het inzetten van ICT als een middel om tot zelfverantwoordelijk leren te komen, e.d.

De samenwerking met andere instituten is ook van belang bij de ontwikkeling van school en onderwijs. De scholen van De Veenplas werken samen met de peuterspeelzalen, WSNS, GGD, logopedie, buitenschoolse opvang, SBD Bodgraven, e.d.

Externe ondersteuning

Voor de ondersteuning van de organisatie zijn twee externe organisaties van belang. Het administratiekantoor OHM draagt zorg voor de salarisadministratie, de financiële administratie en de technische ondersteuning ten aanzien van de gebouwen. Tevens geven zij rechtspositionele adviezen.

De Arbodienst ondersteunt ons bij de begeleiding en ondersteuning van zieke medewerkers. Ook brengt de bedrijfsarts van De Arbodienst preventieve adviezen uit. Om meer te weten te komen over ziekmelden en ons verzuimbeleid raden we je aan om op de Veenplaswebsite het stuk “ziekteverzuimprotocol” te lezen.

Akte van Benoeming

Iedereen, die in dienst treedt van SKB De Veenplas, ontvangt een Akte van Benoeming. Op deze akte staan de naam van de werkgever (d.w.z. SKB De Veenplas), de datum van indiensttreding, de betreffende school en de omvang van het dienstverband. De akte wordt opgesteld door het administratiekantoor OHM te Leiden in opdracht van de Stichting.

De rechten en de plichten van de werkgever en de werknemer staan verwoord in de CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst). De CAO wordt vastgesteld in de onderhandeling tussen werkgevers en werknemers samen met de minister. De CAO is daarbij de meest interessante tekst. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding een CAO-boekje. Bovendien staat de CAO op de website van onze stichting onder de kop “databank”.

Jouw taak...

Een goede balans vinden tussen rechten en plichten is essentieel. Dit laatste geldt voor de werkgever, maar ook voor werknemers. Door goed taakbeleid toe te passen zorgen we ervoor, dat de tijd waarvoor iemand aangesteld is en dus ook uitbetaald wordt, echt voor de school ingezet wordt. Als er gewerkt wordt, moet er betaald worden, en als er betaald wordt moet er ook gewerkt worden. Aansluitend op het centraal geformuleerde taakbeleid, wordt op alle scholen van De Veenplas jaarlijks de taakverdeling besproken en vastgesteld.

Wij willen binnen De Veenplas geen berekenende cultuur. Wij willen een organisatie zijn, waar de rechten en de plichten over en weer gerespecteerd worden en op de juiste manier worden toegepast. Wij willen proberen zo veel mogelijk eigen sturing te geven aan het in te vullen werk. Eigen regelmogelijkheden, vrijheid om zaken in te richten is belangrijk voor een goed gevoel in het werk. De uitgangspunten moeten zijn, dat er een oprechte relatie als werkgever en werknemer ontstaat, dat wil zeggen: wat kunnen geven en nemen.

Jaarlijks wordt op schoolniveau de taakverdeling geëvalueerd en opnieuw vastgesteld. Er wordt rekening gehouden met:

- de werktijdfactor (de omvang van je baan),
- de jaartaak die daarbij hoort. Deze is opgebouwd uit:
 - a) De werkelijke lesgevende taak;
 - b) Voor lesgebonden taken komt daar 1/3 deel van de lesgevende taak bij;
 - c) Tijd voor de teamvergaderingen;
 - d) Tijd voor ander overleg;
 - e) Tijd voor ouderavonden;
 - f) 10% deskundigheidsbevordering.

Het totaal van a t/m f wordt afgetrokken van de jaartaak. De tijd die overblijft, is beschikbaar voor klassenoverstijgende taken, de zogenoemde schooltaken. Op deze manier weet iedereen precies waar hij/zij aan toe is en is duidelijk voor hoeveel tijd je ingezet wordt voor klassenoverstijgende taken.

Als je hierover meer wilt weten dan kan je op de website de notitie “Goed om te weten” bekijken.

Uitleg salarisoverzicht

Wanneer de envelop met de salarisspecificatie wordt opengemaakt, kijken de meeste medewerkers eerst rechts onderaan naar het bedrag dat daar vermeld staat. “Wat wordt er deze maand op de bankrekening bijgeschreven”? Als het in de buurt zit van het bedrag van de maand daarvoor, zal het wel goed zijn. “Het is toch niet te controleren” is een veel gehoorde kreet. Verwonderlijk is dat niet. In de laatste jaren is door de specifieke regelgeving de leesbaarheid er niet op vooruit gegaan. Als je toch meer wilt begrijpen van het strookje, dan kan je in de databank van de website het document “salarisspecificatie-toelichting” bekijken.

De salarisspecificatie wordt verzorgd door het administratiekantoor OHM. Zij maken gebruik van het CASO-systeem, een geautomatiseerd salarissysteem. SKB De Veenplas is verantwoordelijk voor de juistheid en volledigheid van de gegevensinvoer. Denk hierbij aan bijvoorbeeld aan de taakomvang. Een directeur van een school moet daarvoor een mutatieformulier invullen, dat door OHM wordt verwerkt.

Je krijgt iedere maand een nieuwe specificatie, ook als er geen veranderingen zijn ten opzichte van de vorige maand. Er wordt gewerkt aan een aparte bijlage met inhoudelijke informatie over de salarisspecificatie.

Bijzondere regelingen

Voor het onderwijs zijn er een aantal bijzondere regelingen die voor werknemers in financiële zin heel interessant kunnen zijn. Zo bestaat er de mogelijkheid van een spaarloon regeling, een manier om met bruto inkomen te sparen. Ook is het mogelijk ADV op te sparen en aaneengesloten op te nemen. Zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, BaPo, en zelfs een fietsplan zijn regelingen die voor individuele medewerkers van belang kunnen zijn. Meer informatie over de regelingen kan je vinden op onze website www.veenplas.nl. De verschillende formulieren kan je direct downloaden.

Op deze site staat ook de levensloopregeling van onze stichting.

Op www.onderwijsstad.nl treft je informatie aan over aantrekkelijke aanbiedingen voor onderwijspersoneel op het gebied van onder andere verzekeringen, hypotheek en sparen.

Pensioenregeling

Medewerkers die bij SKB De Veenplas in dienst zijn vallen onder het pensioenfonds van het ABP. Zie voor meer informatie de website van het ABP: www.abp.nl

Functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en POP-gesprekken

Functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken zijn erg waardevol in de schoolorganisatie. De leidinggevende en de werknemer maken tijd voor elkaar en kijken samen naar de manier waarop het werk gedaan wordt en naar de resultaten die dit werk oplevert. Bij deze gesprekken wordt gebruik gemaakt van functioneringsformulieren en beoordelingsformulieren.

Er wordt niet alleen gereflecteerd op wat is geweest. Belangrijker is dat er vooruit wordt gekeken. Aan de hand van het ingeleverde **P**ersoonlijke **O**ntwikkelings **P**lan (POP) wordt er gesproken over wat er gedaan kan en moet worden om de kwaliteit van het werk en de werksfeer te behouden of te verbeteren.

In principe wordt eens in de vier jaar een beoordelingsgesprek gevoerd. De andere jaren vinden er functioneringsgesprekken plaats.

Deze gesprekscyclus geldt voor zowel directies, leerkrachten als ook voor het onderwijs ondersteunend personeel.

Scholings- en studiemogelijkheden

De medewerkers van De Veenplas dragen zelf verantwoordelijkheid voor eigen leervragen, voor de eigen ontwikkeling. De Veenplas probeert hier zoveel mogelijk de helpende hand te bieden.

In dit kader worden er regelmatige functioneringsgesprekken gehouden en zijn er mogelijkheden voor scholing en studie. Tijdens functioneringsgesprekken wordt stil gestaan bij jouw POP.

Binnen De Veenplas wordt er op iedere school jaarlijks een scholingsplan opgesteld. Binnen de scholingsplannen is er ruimte zelf aan te geven welke trainingsactiviteiten wenselijk zijn.

Wanneer de directie van de school deze wenselijkheid onderkent en het budget toereikend is zal de wens worden gehonoreerd.

Gaan werken op een andere school

Mobiliteit wordt gezien als een belangrijke mogelijkheid om te vernieuwen. Omdat er binnen een grotere organisatie gewerkt wordt, is het makkelijker om op een andere school te werken. De opgebouwde rechten blijven bestaan.

Af en toe een nieuwe uitdaging is goed voor de ontwikkeling als medewerker, maar ook voor de verschillende scholen. Er worden nieuwe ideeën opgedaan en er worden nieuwe ideeën ingebracht, zo snijdt het mes aan twee kanten. Het is altijd mogelijk de eigen mobiliteitswensen kenbaar te maken bij de directeur. **Vóór 1 maart van elk schooljaar** kan er aangegeven worden of men voor mobiliteit in aanmerking wil komen.

Werkplezier

Plezier hebben in je werk is belangrijk om goed met kinderen en volwassenen te kunnen werken. Werkplezier komt van binnen uit: Voel je je goed dan gaat het werk (bijna) vanzelf.

Andersom geldt hetzelfde. Als je je niet goed voelt heeft dat z'n weerslag. De kunst is dan erachter te komen waar een negatief gevoel vandaan komt. Je omgeving speelt daarbij een belangrijke rol. Je kunt je omgeving, de ander niet veranderen. Je kunt alleen jezelf veranderen:

Hoe kun jij het tij keren?

Hoe kun jij uit de impasse raken?

Heb je geen plezier meer in je werk ga dan vroegtijdig in gesprek met een collega of je directeur om samen te zoeken naar oplossingen. Ook kan je een preventief gesprek met onze bedrijfsarts aanvragen. Je kan hiervoor bellen met het secretariaat van het Veenplaspureau (0172-570204).

Vragen en klachten?

Als je vragen hebt, moet je altijd eerst kijken of in je directe omgeving een antwoord te vinden is. Vaak kan een collega of de directie van de school je het antwoord geven of aangeven waar je het antwoord kunt vinden. Als de vraag ingewikkeld is dan kan de directie je verwijzen naar bijvoorbeeld het directiesecretariaat, OHM, De Arbodienst of een externe instantie.

“Wie niets doet maakt geen fouten” of “waar gewerkt wordt vallen spaanders”. Er kunnen altijd dingen verkeerd gaan. Ga ervan uit dat niemand expres probeert dingen fout te doen. Als het niet lukt om in een direct contact met de betrokkenen tot een goede oplossing te komen, ga dan naar

je directie. Kom je er daar met elkaar niet uit, stel je dan (na overleg met de directie van jouw school) in verbinding met de algemeen directeur.

Verder kent SKB De Veenplas een formele “Klachtenregeling” (zie de databank op www.veenplas.nl). De onafhankelijke vertrouwenspersoon die bij klachten en ongewenste intimiteiten kan worden ingeschakeld is:

GGD Hollands Midden

Mevrouw A. Cools, coördinator externe vertrouwenspersonen

Postbus 121, 2300 AC LEIDEN

Telefoon: 071-5163342

Inspraak en medezeggenschap

Op iedere school is een medezeggenschapsraad, bestaande uit een afvaardiging van de ouders en een afvaardiging van de leerkrachten van de school. De MR is een orgaan voor inspraak. De MR heeft de bevoegdheid om instemming of advies te geven over beleidsvoorstellen die komen vanuit het schoolmanagement en bedoeld zijn voor de betreffende school.

SKB De Veenplas kent ook een GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad). In de GMR hebben twee vertegenwoordigers van elke MR zitting. De GMR beoordeelt de beleidsvoorstellen van het bestuur die betrekking hebben op alle scholen van De Veenplas. De GMR wordt in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken bij de beleidsontwikkeling.

Vergaderingen van MR en GMR zijn toegankelijk voor ouders en personeelsleden van de school respectievelijk scholen.

Netwerken

In onze organisatie zijn verschillende netwerken actief. Zo bestaat er een ICT-netwerk van waaruit alle ICT-coördinatoren bij elkaar komen en kennis uitwisselen. Ook functioneert er een IB-netwerk. De intern begeleiders komen dan bij elkaar voor uitwisseling.

Nieuws en andere wetenswaardigheden

Elkaar goed informeren is een voorwaarde om een open cultuur te bewerkstelligen. Vanuit de directie wordt continu gewerkt naar manieren om het personeel optimaal te informeren. Het bestuur en de algemeen directeur beschikken momenteel over twee media. Naast de gewone

post, wordt een aantal keren per jaar het personeelsblad “De Veenpraat” uitgegeven. In dit blad wordt niet alleen informatie opgenomen vanuit het centrale niveau. Aan de scholen wordt uitgebreid de gelegenheid geboden om kopij in te dienen met wetenswaardigheden. Verder wordt met enige regelmaat een E-bulletin op de website geplaatst.

Op verschillende plekken in dit document is gerefereerd aan de website. Dit is een belangrijke informatiebron van De Veenplas. Belangrijke functie van de website is het in digitale vorm ter beschikking stellen van beleidsmatige stukken en procedures aan medewerkers en ouders. Ook zijn de lokale sites van de scholen via de centrale site toegankelijk.

Tips en suggesties zijn natuurlijk van harte welkom.

Contactadres

Het adres van SKB De Veenplas is:

Ambroziolaan 32
2441 AD NIEUWVEEN

Tel. : 0172 570204

Fax. : 0172 573595

Web : www.veenplas.nl

MT: 15-01-2004

Aangepast op: 8 september 2006 en op 15 januari 2008