

Beleidsplan opbrengstgericht personeelsmanagement bij De Veenplas

Beleid en doelen voor het thema Personeel voor de jaren 2013 - 2016

Vastgesteld juli 2013

Inleiding

Wij beschouwen onze leerkrachten als de eigenaars van de opbrengsten van onze leerlingen. De kwaliteit van onze leerkrachten en hun onderwijsondersteunende collega's is dan ook bepalend voor de kwaliteit van ons onderwijs. Wij willen dat al onze leerkrachten een opbrengstgerichte focus hebben en dat zij didactisch en pedagogisch handelingsgericht werken. Wij zijn van mening dat leerkrachten daarvoor een eigen speelveld nodig hebben d.w.z. geen keurslijf, maar eigen regel- en beslisruimte. Binnen de kaders die De Veenplas stelt.

Goed personeelsmanagement is van essentieel belang voor De Veenplas. In het Strategisch Beleidsplan (SBP) van De Veenplas staan bij het thema 'Personeel' dan ook ambitieuze beleidsvoornemens voor de komende jaren.

- Wij hebben een eenduidig personeelsbeleid en wij werken dankzij de uitvoering van dit beleid voortdurend aan verbetering van de onderwijskwaliteit
- Wij werken aan de diversiteit in het personeelsbestand door het opstellen van een uitgekiend functiegebouw, waarbinnen we beleid ontwikkelen dat rekening houdt met leeftijd, werkgelegenheid en arbeidsparticipatie van mensen met een beperking
- Wij investeren in collegiale netwerken en stimuleren intervisie en collegiale consultatie
- Wij hebben een open oog voor maatschappelijke ontwikkelingen en wij blijven zelf ook voortdurend in ontwikkeling
- Wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn met een transparant aanbod van (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Wij willen goed personeel aan ons binden en onze medewerkers blijven boeien

Begrippenkader

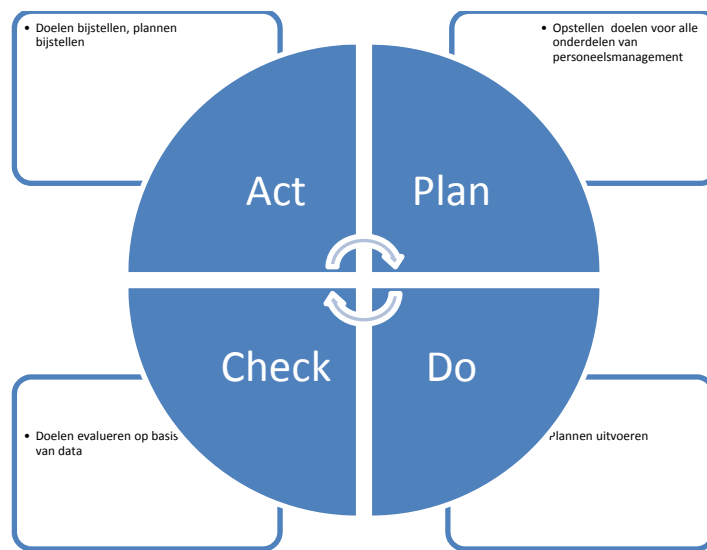
Personeelsmanagement kan gedefinieerd worden als het geheel van activiteiten, processen en spelregels dat ervoor moet zorgen dat een organisatie het personeel zo inzet en ondersteunt dat ze haar doelstellingen behaalt.

Integraal personeelsmanagement wil zeggen dat gestreefd wordt naar zoveel mogelijk samenhang tussen alle onderdelen die van invloed zijn op het functioneren van de medewerkers. Die onderdelen zijn:

- Personeelsbeheer: hieronder verstaan we personeelsadministratie, ARBO-zorg, verzuimbeleid, goed werkgeverschap conform de cao en wet- en regelgeving, formatiebeleid
- Personeelsontwikkeling: dit is gericht op de professionele ontwikkeling van medewerkers d.m.v. zorgvuldige werving en selectie, functionerings- en beoordelingsgesprekken, scholingsbeleid

- **Organisatiebeleid:** dit heeft betrekking op de structuur en inrichting van de organisatie, verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, besluitvormingsprocedures, taakbeleid, mobiliteitsbeleid
- **Managementcompetenties:** de kennis, vaardigheden en de attitude van de direct leidinggevendenden, de directeuren, zijn van essentieel belang voor goed personeelsmanagement. Zoals de leerkracht te beschouwen is als de eigenaar van de opbrengsten van de leerlingen, is de directeur te beschouwen als de eigenaar van de opbrengsten van zijn/haar medewerkers.

Aan alle onderdelen van personeelsbeleid wordt opbrengstgericht gewerkt d.w.z. volgens de cyclus van plan-do-check-act.



Goed personeelsmanagement bij De Veenplas

Uit onze beleidsvoornemens wordt duidelijk dat we in de komende jaren veel willen investeren in onze medewerkers. De beleidsvoornemens uit het SBP zijn te herleiden tot een aantal doelstellingen:

Personeelsbeheer:

- De Veenplas heeft een goed ingerichte en betrouwbare personeelsadministratie`
- Bij De Veenplas wordt de CAO correct toegepast
- Het ziekteverzuim bij De Veenplas is onder het landelijk gemiddelde
- De Veenplas kent een aantrekkelijk en transparant aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden

Personeelsontwikkeling:

- De Veenplas heeft een meerjarenscholingsplan op drie niveaus: Veenplas, school en individu
- De Veenplas beschikt over meerdere netwerken waarin geïnvesteerd wordt in betrokkenheid en inspiratie (collegiale netwerken, intervisie, collegiale consultatie en andere (digitale) ontmoetingen
- De Veenplas heeft een beleidsplan 'Opleiden in de school' waarin de begeleiding van PABO-stagiaires een onderdeel is
- De gesprekkencyclus is geëvalueerd en bijgesteld.

Organisatiebeleid:

- De inrichting van de directiestructuur sluit aan bij de krimp van de organisatie
- De taken en verantwoordelijkheden o.g.v. personeelsmanagement zijn helder beschreven en verdeeld.
- Het personeelsbestand is evenwichtig opgebouwd o.g.v. leeftijd en functies
- De functiemix is ingevoerd conform de norm
- Het taakbeleid bij De Veenplas is helder en eenduidig

Managementcompetenties:

- Leidinggevend en kunnen opbrengstgericht sturen en leidinggeven
- Leidinggevend en kunnen uitvoering geven aan integraal personeelsmanagement
- Leidinggevend en weten hoe zij het 'leren van elkaar' kunnen organiseren

Deze doelen zullen in een logische opbouw van activiteiten en prioriteiten vertaald worden in een beleidsagenda

Kwaliteitscriteria

Een aantal uitspraken uit het SBP kan omgezet worden in kwaliteitscriteria. Met behulp van die kwaliteitscriteria kunnen we onze activiteiten evalueren:

a. Personeelsbeheer

- Eenduidigheid in de uitvoering van personeelsbeleid
- Het ziekteverzuimpercentage is in 2016 onder het landelijk gemiddelde. Wij berekenen het gemiddelde over een periode van de afgelopen 4 jaar

b. Personeelsontwikkeling

- Scholing is aanwezig op zowel Veenplas - school- als individueel niveau
- Medewerkers voelen zich betrokken bij de identiteit en missie van de stichting en de scholen
- 80 % van de medewerkers ervaart de werkbeleving als positief
- 80% van de medewerkers neemt in 2016 deel aan intervisie, collegiale consultatie en netwerkactiviteiten, 100% van de medewerkers neemt in 2016 deel aan kennisuitwisseling via een intern communicatienetwerk
- 99% van de medewerkers wordt in 2016 voldoende beoordeeld, vanuit vastgestelde kwaliteitsstandaarden m.b.t. handelingsgericht werken. Indien 2 of meer keer niet wordt voldaan aan deze criteria wordt een exit-traject gestart

c. Organisatiebeleid

- In 2016 bestaat het personeelsbestand voor 2% uit mensen met een (arbeids)beperving met inachtneming van de kwaliteitseisen
- Het beleid functiemix voldoet aan de criteria

d. Managementcompetenties

- De gesprekkencyclus wordt op alle niveaus 100% uitgevoerd in 2016
- 80 % van de in de schoolplannen omschreven doelen zijn in 2016 gerealiseerd
- 80 % van de doelen in de jaarplannen is gerealiseerd
- Alle scholen hebben in 2016 een basisarrangement van de inspectie

Deze uitgangspunten en voornemens leveren de volgende planning op:

Doelen	Schooljaar 12/13	Schooljaar 13/14	Schooljaar 14/15	Schooljaar 15/16
<p>Personeelsbeheer</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Veenplas heeft een goed ingerichte en betrouwbare personeelsadministratie • Bij De Veenplas wordt de CAO correct toegepast • Het ziekteverzuim bij De Veenplas is onder het landelijk gemiddelde • De Veenplas kent een aantrekkelijk en transparant aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken stand van zaken uitvoering CAO 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie bestaande situatie personeelsadministratie en opstellen verbeterplan • Opstellen verbeterplan betr. toepassing CAO • Herijken afspraken verzuimbeleid en beschrijven diverse rollen en taken • Invoeren en begroten werkkostenregeling 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren verbeterplan • Monitoren uitvoering verzuimbeleid 	
<p>Personeelsontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Veenplas heeft een meerjarenscholingsplan op drie niveaus: Veenplas, school en individu • De Veenplas beschikt over meerdere netwerken waarin geïnvesteerd wordt in betrokkenheid en inspiratie (collegiale netwerken, intervisie, collegiale consultatie en andere (digitale) ontmoetingen • De Veenplas heeft een beleidsplan 'Opleiden in de school' waarin de begeleiding van PABO-stagiaires een onderdeel is • De gesprekkencyclus is geëvalueerd en bijgesteld. 		<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen van de gewenste competenties op alle niveaus • Veenplasbreed inventariseren wensen m.b.t. inspiratie en betrokkenheid en opstellen plan van aanpak • Inventarisatie betr. visie en wensen 'Opleiden in de school' • Opstellen beleidsplan 'Opleiden in de school' • Evaluatie van de huidige gesprekkencyclus 	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen van de beginsituatie op alle niveaus • Uitvoeren van het plan van aanpak • Uitvoering beleid 'Opleiden in de school' • Bijstellen afspraken gesprekkencyclus incl. beoordelingsgesprekken, koppelen aan competenties en scholingsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen en vaststellen meerjarenscholingsplan voor alle niveaus • Evalueren netwerkstructuur van De Veenplas • Evaluatie beleid Opleiden in de school • Monitoren uitvoering gesprekkencyclus

<p>Organisatiebeleid</p> <ul style="list-style-type: none"> • De inrichting van de directiestructuur sluit aan bij de krimp van de organisatie • De taken en verantwoordelijkheden o.g.v. personeelsmanagement zijn helder beschreven en verdeeld. • Het personeelsbestand is evenwichtig opgebouwd o.g.v. leeftijd en functies • De functiemix is ingevoerd conform de norm • Het taakbeleid bij De Veenplas is helder en eenduidig 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitwerken en vaststellen beleid doorwerken na pensioenleeftijd • Onderzoek stand van zaken functiemix • Vaststellen kaders taakbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Model effectieve school vertalen in kengetallen t.b.v. formatie • Herinrichten directiestructuur op basis van kengetallen • Opstellen notitie m.b.t. rol- en taakverdeling personeelsmanagement • Onderzoek naar wenselijkheid invoering werkgelegenheidsbeleid • Evalueren en uitvoeren beleid functiemix • Monitoren en evalueren uitvoering taakbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen rollen en taken en verwerken in functiebeschrijvingen • Inventariseren behoeften en wensen m.b.t. diversiteitsbeleid 	
<p>Managementcompetenties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevenden kunnen opbrengstgericht sturen en leidinggeven • Leidinggevenden kunnen uitvoering geven aan integraal personeelsmanagement • Leidinggevenden weten hoe zij het 'leren van elkaar' kunnen organiseren 		<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen competentieprofielen leidinggevenden • Inventariseren beginsituatie competenties leidinggevenden 		