

Beleid duurzame inzetbaarheid

September 2018



 de bascule
PI-scholen

Dit beleidsplan is gekoppeld aan de doelen uit het strategisch beleidsplan 2016-2020 dat in ontwikkeling is. Immers bijna alle doelen uit dit strategisch beleidsplan dienen direct of indirect behaald te worden door de medewerkers van onze scholen. Daarom is het belangrijk helder te hebben welk personeelsbeleid wij de komende vier jaar gaan voeren. Je kunt het te voeren personeelsbeleid zien als de ruggengraat waar het om draait en die ons in staat stelt als organisatie de gestelde doelen te realiseren.

Belangrijkste uitgangspunt in het strategisch beleidsplan is dat de leerling steeds meer eigenaar wordt van zijn/haar leerproces. Dit vraagt om maatwerk omdat ieder kind zijn eigen stijl van leren heeft en uniek is in zijn/haar capaciteiten en ontwikkeling. Dit geldt vanzelfsprekend ook voor iedereen die bij De Bascule PI-scholen werkzaam is: eigenaar zijn van je professionele ontwikkeling en ruimte krijgen om aan te sluiten bij de eigen persoonlijke behoefte.

Allemaal makkelijk opgeschreven, maar om dat te realiseren is zoveel meer nodig, zoals goede randvoorwaarden, (zelf)reflectie, zelfkennis, communicatieve vaardigheden, leiderschap en vooral de moed en het lef om zelf stappen te zetten. Pas als je je kwetsbaar durft op te stellen, ontwikkel je je tot de expert in 'leren' voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd.

Het beleid beschreven in dit personeelsbeleidsplan beschrijft hoe je in de gelegenheid gesteld wordt om alle uitdagingen aan te gaan. In het eerste deel van dit integraal personeelsbeleidsplan gaan wij in op onze visie op het pedagogisch klimaat en de cultuur, leiderschap en management, kwaliteitszorg en wat dat uiteindelijk betekent voor het personeelsbeleid.

Het tweede deel van dit integraal personeelsbeleidsplan bestaat uit een overzicht en toelichting op de instrumenten en procedures die we binnen de stichting gebruiken. Deze instrumenten en procedures beantwoorden aan de nieuwe CAO, de inspectienormen en andere wettelijke (financiële) kaders.

Ik wens iedereen veel lef, uitdaging en veiligheid toe bij het behalen van onze gezamenlijke en persoonlijke professionele doelstellingen.

René Hendriks
algemeen directeur De Bascule PI-scholen

Verwijzingen:

- * Document Taakbeleid De Bascule PI-scholen (en voorbeeld taakinhouden per locatie)
- * Professionaliseringsbeleid De Bascule PI-scholen
- * Gesprekkencyclus De Bascule PI-scholen
- * Beleid t.a.v. ziekteverzuim:
 1. Van verzuim naar inzetbaarheid voor medewerkers
 2. Van verzuim naar inzetbaarheid voor leidinggevenden
 3. Ziek en herstelmeldingen

Dit beleid en alle documenten waarnaar verwezen wordt staan op de personeelssite van De Bascule PI-scholen. Elk beleidsstuk wordt in beginsel om de vier jaar geëvalueerd.

1. Pedagogisch klimaat en de daarbij passende cultuur

Bij De Bascule PI-scholen proberen we de kinderen zo te ondersteunen dat zij weer zo “normaal” mogelijk kunnen participeren in het onderwijsproces. Het centrale uitgangspunt is dat ieder kind eigenaar is van zijn eigen leerproces. Ieder kind heeft namelijk het verlangen in zich om te leren. Het is aan ons om het vuur van dat verlangen aan te wakkeren, te voeden en te kanaliseren. Wij dagen leerlingen uit om hun grenzen te verleggen en het beste uit zichzelf te halen. Daarvoor bieden wij een veilige leeromgeving, waardoor het kind de uitdaging aan durft te gaan en kan ontdekken waar diens mogelijkheden liggen. Het is aan ons om hen kansen te bieden om te leren en daarin vanuit een positieve benadering steeds te zien wat er is: wat kan en begrijpt het kind al? Welke progressie laat het zien? En wat kan dan een volgende stap zijn? Wij hebben hoge verwachtingen van kinderen. En gaan uit van het competentievergrotend werken zoals we dat hebben vastgelegd in de schoolplannen en gidsen.

Binnen een duidelijke structuur

Kenmerk van De Bascule PI-scholen is dat zij geen standaard aanpak leveren, maar juist op zoek gaan naar dat wat een kind nodig heeft. Natuurlijk zijn er wel uitgangspunten. De individuele leer- en ontwikkelingsbehoeften worden geplaatst binnen de doorgaande lijn die iedere school biedt. Enerzijds is dat een lijn van leerdoelen die voor kinderen belangrijk zijn. Anderzijds is het een doorgaande lijn van duidelijke structuren en regels die de benodigde rust en veiligheid bieden om te leren.

Wij bieden ieder kind passend onderwijs door ons pedagogisch handelen te richten op de individuele leer- en ontwikkelbehoeften:

Individueel ontwikkelplan

Systematisch stellen wij uitdagende doelen met de kinderen, leggen wij vast hoe daaraan gewerkt wordt en evalueren wij hoe deze bereikt zijn.

Handelingsgericht werken

Daardoor kunnen wij ook met ouders en de inspectie het goede gesprek voeren over onze aanpak en de vorderingen die gemaakt worden.

Opbrengstgericht werken

Wij zijn aanspreekbaar op de resultaten van ons onderwijs, waarbij we resultaten erkennen op cognitief vlak, maar zeker ook op het gebied van leergedrag en sociale vaardigheden.

Professionals blijven voortdurend leren

De medewerkers van De Bascule PI-scholen zijn degenen die gezamenlijk zo'n leerklimaat op school creëren. Voor hen persoonlijk geldt hetzelfde als voor de kinderen. Iedereen binnen de Bascule scholen is eigenaar van de eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling. Op basis van onze gezamenlijke liefde voor het vak gaan wij er vanuit dat elke medewerker een verlangen heeft om in het persoonlijk vakmanschap beter te worden. Eenieder doet dat vanuit de eigen drijfveren.

Eigenaarschap betekent dat reflecteren op het eigen handelen vanzelfsprekend is. We zijn ons daarbij bewust van de effecten van ons verbale en non-verbale gedrag. Wij zijn experts

in leren en bovenal in ons eigen leren. Daarin zijn wij een voorbeeld voor kinderen. Wij laten zien dat je een leven lang blijft leren en dat je daar plezier in hebt.

Leren vraagt ook lef om iets nieuws te proberen. Daarom is het belangrijk dat medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen om zich te laten zien en dat wij moed belonen. Persoonlijke kwaliteiten worden gezien en benoemd, zodat ook iedere professional zich naar de eigen mogelijkheden kan ontwikkelen.

De kwaliteiten van iedere medewerker zetten we in op basis van de juiste man of vrouw op de juiste plek. Door de dynamiek in leerlingaantallen neemt de mobiliteit toe. Door middel van het protocol mobiliteit, zetten wij mobiliteit in als een kans voor medewerkers om in een andere context verder te leren als professional.

In onderlinge verbondenheid

De Bascule PI-scholen kennen een cultuur die zich kenmerkt door openheid, eerlijkheid en een directe wijze van communiceren met elkaar. Het is een cultuur die wij zelf gecreëerd hebben en waar wij zuinig op zijn, omdat het een voorwaarde is om te kunnen leren. We kijken niet alleen zelf in de spiegel, we houden hem ook voor aan anderen. Competente medewerkers en leidinggevendenden reflecteren vanzelfsprekend samen op elkaars handelen en de effecten ervan. Zij vragen, geven en ontvangen feedback en zijn daarover met elkaar in gesprek.

Daarbij maakt nieuwsgierigheid naar elkaars mentale modellen dat wij inzicht hebben in elkaar en met draagvlak tot een gezamenlijke visie komen. Met elkaar reflecteren maakt de wederzijdse verbinding sterker. Zowel binnen als buiten de organisatie maakt de onderlinge verbinding met anderen ons als een team rond de kinderen. We willen als school een ontmoetingsplaats zijn waarin we met elkaar in gesprek zijn en blijven; met collega's, kinderen, ouders en samenwerkingspartners. We vinden het belangrijk dat we leren om met elkaar samen te werken en dat een ieder zijn of haar inbreng daarin heeft.

In verbinding met de organisatie

De strategische ambities vormen onze 'doorgaande lijn'. Het representeert ons gemeenschappelijk verlangen, onze inspiratie om ons onderwijs te veranderen. Vanuit deze gezamenlijke toekomstvisie stellen we onszelf uitdagende doelen die we regelmatig evalueren. Eenieder neemt daarbij de verantwoordelijkheid voor de eigen bijdrage vanuit diens persoonlijke professionele kwaliteiten. Ook vestigingen hebben hun eigen gezicht binnen deze gezamenlijk gedeelde visie.

Zo leren wij als organisatie van successen

De Bascule PI-scholen willen zich voortdurend blijven ontwikkelen als een lerende organisatie. Daarom vinden wij het ook belangrijk dat zowel binnen de scholen als tussen de scholen best practices worden gedeeld. Het delen van onze ervaringen vormt een speerpunt in de komende periode.

2. Leiderschap en management

Leiderschap is bepalend

De manier waarop De Bascule PI-scholen invulling geven aan leiderschap is essentieel voor het welslagen van het beleid duurzame inzetbaarheid. De leiders binnen het bestuur en de scholen zijn niet alleen de uitvoerders van het beleid, zij zijn bovenal bepalend voor de cultuur binnen de organisatie. Bovenstaande cultuur van een organisatie waarin leren centraal staat, vraagt om een daarbij passende stijl van leiderschap. Een stijl die medewerkers zich veilig en gewaardeerd laat voelen, die hen uitdaagt om te excelleren op basis van hoge verwachtingen en die hen uitnodigt om zich volledig naar hun eigen mogelijkheden te ontwikkelen. Het aansturen van een resultaatgerichte professionele cultuur vraagt van de leidinggevenden bij De Bascule PI-scholen dat zij over verschillende vaardigheden beschikken.

Leiders zijn richtinggevend

Leiders gaan voorop in de realisatie van de gemeenschappelijk gedeelde visie. Dat vraagt onderwijskundig leiderschap, persoonlijk leiderschap en een ondernemende instelling. Op alle niveaus dient helder te zijn: welke doelen streven we na en met welke resultaten? Wat vraagt dat van eenieder en welke competenties horen daarbij? Welke verwachtingen hebben wij van eenieder persoonlijk en van de onderlinge samenwerking? Op welke wijze wordt er als team geleerd? Om te zorgen dat de doorgaande lijn gevolgd wordt, stellen wij als leiders vragen die in die lijn liggen. Door met de vraagstelling de blik te richten op successen, kansen en mogelijkheden, stimuleren wij een positief leerklimaat.

Leiders bieden ruimte

Uiteindelijk zorgen alle medewerkers, er samen voor dat de gewenste resultaten behaald worden. Zij zijn de professionals die wij daarin vanuit onze managementrol faciliteren. Daarom is ons uitgangspunt dat eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie ligt. Het vraagt transparantie over wie wat doet en waar verantwoordelijk voor is: welke ruimte heb je. Helderheid in wat we van elkaar mogen verwachten is een noodzakelijke voorwaarde om eigenaarschap te kunnen vragen. Wij bieden zo de ruimte aan de medewerker om eigenaar te zijn van diens eigen leerproces en de te behalen resultaten.

Leiders bieden ruggensteun

Het begeleiden van professionals in hun werk vraagt coachingsvaardigheden en interpersoonlijke competenties. Wij gaan het goede gesprek aan over het werken en samenwerken in het hier en nu. Hoe is het verlopen? Wat was daar geweldig in? Hoe is dat gelukt? Wat waardeert men daarin? Op deze wijze komen zowel praktische handvatten als diepgewortelde veronderstellingen en mentale modellen boven tafel die helpen om zich als professional verder te ontwikkelen. Op deze wijze sluiten wij steeds aan bij de fase waarin de medewerker zich bevindt en stimuleren wij om de volgende stap te zetten.

Wij hechten er waarde aan dat medewerkers in staat zijn hun medewerkergedrag aan te passen aan de verschillen tussen kinderen. Net zo willen wij als leiders recht doen aan de verschillen die er onderling zijn om het optimale uit eenieder en de samenwerking te halen. Daarom vinden wij het belangrijk om inzicht te hebben in ieders drijfveren. Het stelt ons in staat om aan te sluiten bij de behoeften, motivatie en leerstijl van eenieder en diens natuurlijke rol binnen het team.

Leiders zijn voorbeeldig

Als leiding zijn we een voorbeeld van permanente educatie; we zijn eigenaar van onze eigen ontwikkeling. We nemen eigenaarschap voor de ontwikkeling van De Bascule PI-scholen als geheel en daarmee ook de ontwikkelingen op de scholen. We zijn ons bewust van de verschillende kwaliteiten in het directieteam en we willen daar gebruik van maken, zodat ieder doet waar hij/zij goed in is. We zeggen wat we doen, we doen wat we zeggen. Dat maakt ons leiderschap betrouwbaar. Alleen zo kunnen wij vanuit onze gezamenlijke visie en verantwoordelijkheid medewerkers aanmoedigen te leren en eigenaar te zijn van hun eigen leerproces.

3. Kwaliteitszorg

De cyclus van de lerende organisatie

Een lerende organisatie blijft continu werken aan de kwaliteit die geleverd wordt en de manier waarop. Dat vraagt om een kwaliteitssysteem met een cyclisch karakter (Plan, Do, Check, Act). Regelmatige evaluatie van bereikte resultaten leidt tot nieuwe doelen of bijstellingen in beleid, zodat de organisatie, teams en individuen zich blijven ontwikkelen en verbeteren. Kwaliteitszorg is een systematische vorm van feedback vragen, ontvangen en implementeren. Daarmee kunnen we ons goed verantwoorden naar ouders, inspectie of andere externen. We gebruiken hiervoor allemaal het instrument "werken met Kwaliteit" van Cees Bos.

De Bascule PI-scholen hebben hiermee een goed kwaliteitszorgsysteem dat inzicht geeft in de wijze waarop de verschillende processen met elkaar samenhangen en van invloed zijn op de resultaten en opbrengsten van de organisatie. Het moet een integraal karakter hebben. Dat maakt dat het relevant is voor integraal personeelsbeleid. Welke relatie is er bijvoorbeeld tussen de vorderingen die leerlingen maken (die worden vastgelegd in ParnasSys) en de aanpak van de medewerker (die wordt gemeten met het WMK tevredenheidsonderzoek)? Naar aanleiding daarvan kunnen onder andere nieuwe ontwikkeldoelen gesteld worden voor de medewerker.

4. Betekenissen voor het personeelsbeleid

Wij investeren graag in onze medewerkers

De Bascule PI-scholen zijn een ondernemende onderwijsorganisatie die staat voor het continu ontwikkelen en innoveren van uitdagend en kwalitatief goed onderwijs. Leren is de essentie van wat wij bieden en dat is mensenwerk. Daarom zijn onze medewerkers, medewerkers en leidinggevendens ons belangrijkste kapitaal. Dat vraagt een evenwichtig en gekwalificeerd goed personeelsbestand. Daarom investeren wij graag in de persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers. Een dynamisch IPB-beleid ondersteunt daarbij.

Speerpunt 1: medewerker is eigenaar van het eigen leerproces

Alle medewerkers die werken bij De Bascule PI-scholen zijn (onderwijs)professionals die aantoonbaar verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling. Iedere medewerker heeft een eigen visie op diens persoonlijke ontwikkeling die past bij de ambitie van de school en van De Bascule PI-scholen. Wat men daarvoor wil leren en op welke manier schrijft eenieder in diens eigen POP. In de gesprekscyclus wordt regelmatig een gesprek gevoerd over deze persoonlijke doelen en over de progressie die daarin geboekt wordt. De leidinggevende stelt

daarin vragen over de beste ervaringen, over wat bijdroeg aan het succes en wat dat betekent voor de volgende stappen. Omdat de antwoorden en inzicht in de eigen drijfveren, kwaliteiten en ontwikkelpunten vanuit de medewerker zelf komen, blijft die eigenaar van diens eigen proces. De leidinggevende geeft daarnaast waarderende feedback, omdat het bijdraagt aan een veilig ontwikkelklimaat en het leren van de successen

Speerpunt 2: professionaliseringsbeleid

Er is een professionaliseringsbeleid waarin scholingsactiviteiten worden opgenomen die aansluiten bij de scholingsbehoefte van medewerkers in relatie tot het beleidsplan. Jaarlijks wordt hiervoor een budget voor individuele scholing en teamscholing beschikbaar gesteld. Op deze wijze geven wij invulling aan de nieuwe cao 2015 waarin veel aandacht besteed wordt aan professionalisering in relatie tot duurzaamheid. Hierin zijn allerlei voorwaarden en faciliteiten geregeld om te waarborgen dat de hoge eisen die aan medewerkers en leidinggevend worden gesteld ook gerealiseerd kunnen worden. Zo is er aandacht voor doelgroepenbeleid: de startbekwame jonge medewerkers (minder dan vier jaar werkzaam in het onderwijs) die extra begeleiding krijgen; de oudere werknemers (57+) die in vrije uren gecompenseerd worden; de leidinggevend die zich dienen te (her)registreren en waar de nodige scholingseisen aan gesteld worden.

Speerpunt 3: netwerken waarin good practices gedeeld worden

De Bascule PI-scholen faciliteren het teamleren bij voorkeur stichtingbreed, onder andere binnen de netwerkgroepen rekenen en taal bij de kleuters, intervisie tussen de leidinggevend, maar ook bij nieuwe initiatieven die nog ontwikkeld kunnen worden. Hierin worden structureel good practices uitgewisseld, verzameld, beschreven en gepubliceerd. Deze groepen vormen de spil in ons leren als organisatie.

Binnen het cluster van (adjunct-)directeuren is uitwisseling van good practices in het leidinggeven essentieel. Door middel van structurele intervisie stellen zij elkaar in staat om steeds beter te worden in het bieden van richting, ruimte en ruggensteun. Het uitnodigen van externe experts wordt daarbij gestimuleerd.

Bekwaamheidseisen medewerker

Onderwijs verandert snel, daarom vinden we het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen. In de gesprekscyclus zoals wij die bij De Bascule PI-scholen gebruiken zijn voor de medewerker drie niveaus van competentieprofielen opgenomen, te weten; start-, basis en vakbekwaam. Daarop wordt dus iedereen getoetst en vormt het de basis waarop je je ontwikkeldoelen opstelt. Je bespreekt samen met je leidinggevende welk competentieprofiel bij jou van toepassing is en stelt op basis van het profiel je ontwikkeldoelen samen.

Competenties Medewerker

Conform de CAO PO dient een medewerker bekwaam te zijn in zeven competenties die staan beschreven in het competentie profiel medewerker van De Bascule PI-scholen start-, basis en vakbekwaam. Hieronder staat de omschrijving per competentie.

1. Interpersoonlijke competentie:

De medewerker zorgt voor een goede sfeer van omgaan in de klas en werkt samen met de leerlingen.

2. Pedagogische competentie:

Zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling. Ook: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.

3. Vakinhoudelijke en didactische competentie:

De medewerker zorgt voor een uitdagende leeromgeving in de klas en helpt de leerlingen de leerstof inhoudelijke bagage eigen te maken die iedereen in de samenleving nodig heeft om goed te kunnen functioneren.

4. Organisatorische competentie:

De medewerker zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.

5. Competent in samenwerken in een team:

De medewerker zorgt ervoor dat zijn werk en dat van collega's goed op elkaar is afgestemd. Hij stelt zich flexibel op en draagt bij aan een goed functionerende schoolorganisatie.

6. Competent in samenwerken met de omgeving:

De medewerker zorgt ervoor dat zijn professioneel handelen en dat van anderen buiten de school (ouders, instellingen, hulpverleners) goed op elkaar zijn afgestemd.

7. Competent in reflectie en ontwikkeling:

De medewerker denkt na over zijn beroepsopvatting en bekwaamheid en is voortdurend bezig zich te ontwikkelen en te professionaliseren.

Startende medewerker-basisbekwaam

Iedere medewerker met een afgeronde PABO-opleiding is bevoegd en startbekwaam voor een baan voor de klas. Omdat het geven van onderwijs een vak is dat met name ook in de praktijk wordt geleerd is verdere professionalisering noodzakelijk.

De startende medewerker en (adjunct-)directeur leggen de afspraken over hoe tot basisbekwaamheid te komen, vast in het startgesprek. De startende medewerker moet met name worden ingezet voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

De medewerker ontvangt op de gebruikelijke wijze de periodieke verhoging. Op het moment dat de basisbekwaamheid eerder wordt bereikt dan na drie jaar wordt de leraar ingepast in de vierde periodiek van zijn salarisschaal (bv. BA4). Dit betekent dat alle competenties op een goed zijn beoordeeld. Zodra de vierde periodiek wordt toegekend, bestaat er geen recht meer op de extra 40 uur voor de startende medewerker. Het niet behalen van de basisbekwaamheid kan na drie jaar rechtspositionele gevolgen hebben. Wanneer na 3 jaar de medewerker niet basis bekwaam is kan er ontslag aangevraagd worden.

Basisbekwaam – vakbekwaam

Zodra de medewerker basisbekwaam is, wordt besproken hoe de ontwikkeling tot vakbekwaamheid wordt vormgegeven. De medewerker neemt dit op in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Ook hier geldt dat de medewerker op de gebruikelijke wijze de periodieke verhogingen ontvangt. Indien de vakbekwaamheid eerder wordt bereikt dan er volgens het huidige periodiekensysteem recht is op de achtste periodiek van de bij de functie behorende salarisschaal wordt de leraar ingeschaald in die achtste periodiek.

Beoordelen en belonen

Een professionele gesprekscyclus bevat de instrumenten beoordelen en belonen. Beoordelen is in het onderwijs steeds meer een gemeen goed aan het worden. Je stuurt daarmee indirect op de kwaliteit van het onderwijs aan het kind. Vanuit De Bascule PI-scholen vinden we dat elke medewerker die zich professionaliseert recht heeft op elke 2 jaar een beoordeling.

In een beoordelingsgesprek wordt door de (adjunct-)directeur een samenvattend (eenzijdig) oordeel gegeven over de bereikte resultaten. Verder worden de toekomstmogelijkheden van de medewerker besproken en worden er nieuwe ontwikkelingspunten geformuleerd voor de medewerker die dan vervolgens in het volgende jaar in het functioneringsgesprek geëvalueerd zullen worden.

Belonen geeft de mogelijkheid om getoonde prestaties op een passende manier te waarderen. Daarmee erkent de leidinggevende de extra goede prestaties en stimuleert de medewerker om daar in verder te gaan. Belonen kan voor starters bijvoorbeeld betekenen eerder door te groeien naar basis bekwaam (eerder dan de 3 jaar die er voor staan).

Een ander belangrijk instrument is de functiemix die binnen De Bascule PI-scholen wordt gehanteerd. Belonen kan ook uit een tijdelijke toeslag bestaan of het honoreren van een opleidingsverzoek.

De Bascule PI-scholen vindt het belangrijk dat elke medewerker beoordeeld en beloond wordt. Iedere medewerker heeft recht op feedback, het is een prikkel tot beter presteren voor iedereen en het is een stap in de richting van een professionele cultuur, (zie ook deel 1 van dit personeelsplan), waarbij prestaties en verantwoording afleggen over de geleverde prestatie een belangrijke rol spelen.

De gesprekscyclus

De gesprekscyclus kent bij De Bascule PI-scholen een looptijd van 3 jaar. Elke medewerker is eigenaar van zijn eigen leerproces gericht op professionalisering. Dit geldt voor medewerkers, schoolleider, stafmedewerkers en leerlingen. Het competentieprofiel van elke functie vormt de basis voor het functioneren van de medewerker. De medewerker zelf vult dit profiel ook zodat vanuit dit profiel ontwikkelpunten worden geformuleerd. Een zeer transparant profiel dat voor iedereen gelijk is. Op deze manier willen we graag de ontwikkeling van medewerkers stimuleren en dis)functioneringsproblemen effectief aanpakken.

Startgesprek

In het startgesprek worden afspraken gemaakt tussen de medewerker en de leidinggevende en worden doelstellingen/ontwikkelpunten geformuleerd waar het komende jaar aan gewerkt gaat worden. Deze doelen dienen SMART te worden gemaakt. SMART staat voor: Specifiek, Meetbaar, Actie, Resultaat en Tijdpad.

Voortgangsgesprek

In het voortgangsgesprek worden de doelen die zijn geformuleerd in het startgesprek geëvalueerd. Als blijkt dat doelen reeds behaald zijn, kunnen er opnieuw doelstellingen worden geformuleerd. Ook kunnen doelstellingen open blijven staan als dit doel nog verdere ontwikkeling behoeft.

Functioneringsgesprek

Het eerste en tweede jaar wordt middels een functioneringsgesprek afgesloten. De doelstellingen worden geëvalueerd en de leidinggevende geeft in het gesprek weer hoe de medewerker functioneert en maakt daar een verslag van. Dit verslag wordt gemaakt en dient geaccordeerd of voor gezien te worden ondertekend door de medewerker. Het is aan te bevelen dat bij een functioneringsgesprek gebruik gemaakt wordt van 360 graden feedback.

Beoordelingsgesprek

De cyclus wordt na 3 jaar afgerond met een beoordelingsgesprek. Om goed in kaart te brengen waar een medewerker staat qua niveau wordt er gebruik gemaakt van een competentieprofiel. De leidinggevende beoordeelt de competenties op een 5 punt schaal: onvoldoende, matig, voldoende, goed, zeer goed, en beoordeelt de doelstellingen die in het startgesprek zijn geformuleerd.

Een beoordeling is altijd eenzijdig vanuit de (adjunct-)directeur/adjunct-(adjunct-)directeur en deze maakt een verslag. De medewerker dient de beoordeling voor akkoord of gezien te ondertekenen.

Als er wegens (dis)functioneren aanleiding is om eerder dan de geplande 3 jaar te beoordelen, dan kan de cyclus worden aangepast aan de situatie. Vaak is er dan sprake van een (verplicht) verbetertraject waar een beoordeling noodzakelijk is (zie hoofdstuk 3, beleid omtrent functioneren). Dit gaat in overleg met de betreffende medewerker waarbij de leidinggevende de taak heeft deze intensivering van de gesprekscyclus goed te onderbouwen.

Aan een negatieve beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden. Bij 3x een onvoldoende beoordeling wordt er ontslag aangevraagd conform CAO PO.

Bezwaarprocedure conform rechtsgang bestuursrecht

Op het moment dat de medewerker het niet eens is met een beoordeling, dient deze binnen 2 weken bezwaar te maken bij de (adjunct-)directeur. De (adjunct-)directeur neemt het bezwaar in behandeling en zal op schrift reageren op het bezwaar. Als deze afhandeling niet naar tevredenheid is gebeurd, kan de medewerker binnen 6 weken in bezwaar gaan bij de beroepscommissie. Deze commissie bestaat binnen De Bascule PI-scholen uit de algemeen directeur en de raad van bestuur (deze kan dit delegeren naar bijvoorbeeld de leidinggevende van personeelszaken).

De commissie zal het beroep beoordelen en op schrift een uitspraak doen. Als ook dit niet naar tevredenheid is afgehandeld kan de medewerker binnen 6 weken in beroep gaan bij de rechtbank. De rechter zal dan een uitspraak doen. Vanzelfsprekend is ook op de gesprekkencyclus ons privacy beleid van toepassing

Het beleid omtrent functioneren

De Bascule PI-scholen wil werken met professionals om goed onderwijs te kunnen geven. Daarom vormt het competentieprofiel uitgangspunt waaraan een medewerker moet voldoen. Ons doel is binnen De Bascule scholen dat we medewerkers hebben die goed functioneren en die op het competentieprofiel minimaal een ruim voldoende scoren. Hiermee wordt bedoeld dat de helft van de competenties minimaal door de leidinggevende op een voldoende moet worden gescoord en de andere helft van de competenties op een goed.

Ontwikkeltrajecten

Op het moment dat een medewerker tijdens een functionering of beoordelingsgesprek op 1 of meerdere punten een onvoldoende of matig scoort dient de medewerker zich te verbeteren en wordt er een verbeterplan door de (adjunct-)directeur opgesteld met concrete doelen die binnen 4 maanden moeten worden ontwikkeld naar minimaal een voldoende. Als de ontwikkelpunten op een voldoende staan worden er wederom afspraken gemaakt met de medewerker om te zorgen dat de medewerker zich ontwikkelt naar een goed.

(Adjunct-)directeuren binnen De Bascule PI-scholen zijn professioneel en in staat op een professionele wijze sturing te geven. Tijdens het ontwikkeltraject van de medewerker is de (adjunct-)directeur de beoordelaar die het traject volgt. Door middel van klassenobservaties, input van de intern begeleider en eigen observaties zal de leidinggevende het traject beoordelen.

Verbetertraject met verplicht succes

Op het moment dat een medewerker zich niet ontwikkelt nadat er een regulier ontwikkeltraject heeft plaatsgevonden vindt er een gesprek plaats met (adjunct-)directeur, Algemeen directeur en de medewerker. Binnen De Bascule PI-scholen werken we met professionals en staan we voor kwalitatief goed personeel. Wij vinden dat de medewerker zich binnen maximaal 6 maanden dient te ontwikkelen en te zorgen dat de ontwikkelpunten minimaal allemaal een voldoende scoren. Bij een onvoldoende beoordeling kan De Bascule PI-scholen een 0-meting aanvragen door een extern bureau. Er worden 2 bureaus

aangedragen door De Bascule PI-scholen waaruit de medewerker kan kiezen. De medewerker dient hier aan mee te werken en mag dit niet weigeren.

Een verplicht verbetertraject wordt door een externe coach begeleid en er wordt formeel een contract gesloten dat door de (adjunct-)directeur, medewerker en de algemeen directeur wordt ondertekend.

Tijdens het verbetertraject wordt de medewerker 3x beoordeeld. Als blijkt dat na 6 maanden, of eerder als de situatie daarom vraagt, de medewerker geen ontwikkeling laat zien en niet op een voldoende beoordeling uitkomt, dan wordt de ontslagprocedure conform de CAO PO aangevraagd.

De meeste verplichte verbetertrajecten duren 6 maanden echter als de situatie van de medewerker erom vraagt kan deze periode ook 12 maanden bedragen. Als de medewerker wel de gestelde doelen op een voldoende heeft gescoord, dan dient de medewerker de opvolgende 6 maanden zich te ontwikkelen naar een ruim voldoende beoordeling. Aan het einde van dat volgende jaar dienen deze ontwikkelpunten minimaal de helft op een voldoende en de andere helft op een goed te staan. Zodat we spreken van een ruim voldoende.

Outplacement

Medewerkers kunnen aangeven van een verplicht verbetertraject af te zien. De Bascule PI-scholen biedt dan altijd de mogelijkheid op een outplacementtraject. De waarde van het outplacement traject is afhankelijk van het aantal dienstjaren. Er wordt zeer zorgvuldig met outplacement omgegaan wat medewerkers de kans geeft op zoek te gaan naar een andere baan. Ook wordt outplacement gebruikt voor omscholing, de medewerker krijgt dan de mogelijkheid een opleiding te volgen.

Scholing en duurzame inzetbaarheid

Binnen De Bascule PI-scholen vinden we het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. De belangrijkste uitdaging is om de competenties van de medewerkers gelijk te laten lopen met de onderwijs- en maatschappelijke ontwikkelingen die op ons afkomen, zoals innovatie van leermethoden en ICT-toepassingen. Daarom zullen De Bascule PI-scholen altijd scherp moeten zijn op wat scholen nodig hebben en wat medewerkers aan competenties bezitten. Dit maakt scholing een belangrijk instrument voor verdere professionalisering van medewerkers.

Scholing

Uitgangspunt is de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun scholing. Elk jaar maakt de leidinggevende afspraken met de medewerker over welke scholingsactiviteiten de medewerker gaat volgen. Dit kan scholing zijn die schoolbreed wordt aangeboden en het volgen van studiedagen. Minstens een keer per jaar vindt er ook een gezamenlijke studiedag plaats voor alle medewerkers van de scholen.

Tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken legt de medewerker verantwoording af of de doelstellingen m.b.t. professionalisering zijn behaald.

Het volgen van studiedagen die door de school worden aangeboden is verder geregeld in het taakbeleid.

Elke medewerker heeft recht op 2 uur scholing per week en €500,- per FTE (parttimers naar rato). Dit bedrag is verwerkt in het aanbod van scholing stichtingbreed en mag derhalve niet gezien worden als een individueel recht.

Procedure aanvragen scholingsbudget

Wanneer de medewerker een opleiding wil gaan volgen, kan de medewerker een aanvraag indienen bij de leidinggevende. De leidinggevende beoordeelt de aanvraag aan de hand van het professionaliseringsbeleid en geeft wel of niet akkoord. Na een akkoord ontvangt de medewerker een scholingsovereenkomst waarin de medewerker akkoord gaat met de voorwaarden. (zie professionaliseringsbeleid)

Duurzame inzetbaarheid

Van medewerkers wordt in toenemende mate verwacht dat zij zich aanpassen aan ontwikkelingen en zo goed en duurzaam mogelijk inzetbaar blijven door bijv. vakliteratuur bij te houden, scholing te volgen en op gezondheid te letten. Vanuit de CAO PO is er voor iedere medewerker een budget duurzame inzetbaarheid van 40 uur die tijdens de werktijd (taaktijd) ingezet kan worden. Parttimers naar rato WTF.

De 40 uur duurzame inzetbaarheid kan worden gebruikt voor:

- Collegiale consultatie
- Coaching
- Mobiliteit
- Studieverlof

Andere doelen indien duidelijk gedefinieerd en goedgekeurd door de (adjunct-)directeur zoals bijvoorbeeld teamscholing. In overleg met de (adjunct-)directeur kan het budget gespaard worden tot maximaal 3 jaar voor een duidelijk vooraf bepaald doel op papier vastgelegd. Dit plan dient daarna geaccordeerd te worden door de algemeen directeur.

Duurzame inzetbaarheid voor starters

Startende medewerkers met een vast dienstverband krijgen een budget van 40 duurzame inzetbaarheid extra. De startende medewerker moet zoveel mogelijk “vliegrepen maken met lesgeven” en zich daarnaast kunnen richten op een stuk verdieping. Deze uren kunnen ingezet worden voor coaching, maar ook voor verdere verdieping: hoe maak ik een groepsplan, weekplanning en feedback-gesprekken met de leidinggevende. Het recht op deze uren en vervalt als trede 4 is ingetreden en de medewerker over gaat naar basisbekwaam.

Binnen De Bascule PI-scholen zal een ervaren medewerker ingezet worden om startende medewerkers te begeleiden. Daarnaast kan er ook, mits goed onderbouwd, een specifiek verzoek gedaan worden voor een externe coach. Deze verzoeken kunnen ingediend worden bij de leidinggevende.

Duurzame inzetbaarheid voor werknemers vanaf 57 jaar

Werknemers krijgen vanaf 57 jaar bovenop de 40 uur een budget van 130 uur extra beschikbaar. Deze 170 uur kan de medewerker gebruiken om als verlof in te zetten zodat er een verlaging van werkdruk plaatsvindt en de werknemer op de langere termijn vitaler blijft. Bij opname van verlof geldt een eigen bijdrage van 40 tot 50%. Daarbij is er een maximale opname van 340 uur per jaar vastgesteld.

Indien een deel van de 130 uur als verlof ingezet wordt dan dient het restant van de uren en de 40 uur duurzame inzetbaarheid ingezet worden voor collegiale consultatie, netwerken, coaching etc. zoals eerder beschreven.

Herregistratie schoolleiders.

Elke schoolleider (directeur) moet zich elke 4 jaar registreren. Dit kan op de volgende manieren:

- masteropleiding;
- professionaliseringsthema's;
- formeel leren;
- informeel leren;
- een combinatie van formeel en informeel leren op de thema's.

Vanuit De Bascule PI-scholen wordt een nascholingsbudget tot €3000,- per jaar per directeur ter beschikking gesteld (parttimers naar rato) om aan deze eisen te kunnen voldoen.

Mobiliteit

De Bascule PI-scholen wil het maximale rendement uit de medewerkers halen en wil graag dat de juiste medewerker op de juiste plek actief is, want dan heeft de medewerker plezier in het werk en wordt deze in zijn/haar kracht gezet. Vrijwillige mobiliteit wordt gestimuleerd en staat jaarlijks als gesprekspunt op de agenda van het functioneringsgesprek van de leidinggevende. Dit geldt voor alle medewerkers, ook voor de schooldirecties. Alle medewerkers van De Bascule PI-scholen zijn op meerdere scholen inzetbaar, wanneer hier aanleiding toe is.

Inzetbaarheid van de medewerker

Iedere nieuwe leerkracht van De Bascule PI-scholen is breed inzetbaar en in staat om in ieder geval minimaal les te geven in de groepen 1-8. Vaste medewerkers zijn in staat om minimaal les te geven in groep 1-4 of groep 5-8, we verwachten een flexibele inzetbaarheid zodat bij krimp altijd de groepen bezet kunnen worden. Ontwikkeling en professionalisering is de verantwoordelijkheid van de medewerker. Op het moment dat bijvoorbeeld een medewerker alleen inzetbaarheid is voor de kleutergroepen wordt verwacht dat de medewerker zich ontwikkelt en ook in groep 3-4 les kan geven. Uiteraard faciliteert en begeleidt De Bascule PI-scholen de medewerker daarbij.

Verplichte mobiliteit

Wanneer er sprake is van formatietekort op een school kan er verplichte mobiliteit ontstaan. In eerste instantie wordt gekeken of er vrijwilligers zijn op de desbetreffende school. Als dit niet het geval is wordt overgeplaatst volgens een afspiegelingsprincipe. Zie ook ons mobiliteitsbeleidsplan.

Loonbaanontwikkeling

Mobiliteit kan ook ingezet worden om loopbaanontwikkeling en groeiende professionaliteit te ontwikkelen. De insteek is dan het ontwikkelperspectief van de individuele medewerker te bevorderen. De Bascule PI-scholen wil de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling voor alle medewerkers vergroten en mobiliteit actief bevorderen. Elk jaar wordt aan elke medewerker een mobiliteitsvraag gesteld. Uitgangspunt is dat langdurige stilstand in ontwikkeling, functie-inhoud of werkplek niet past in een professionele cultuur.

Ziekteverzuim

Binnen De Bascule PI-scholen hebben we het doel het ziekteverzuimpercentage te verlagen naar onder het landelijk gemiddelde van 6%. De leidinggevenden weten wat de onderliggende oorzaken zijn en stuurt waar nodig. De korte lijnen tussen de bedrijfsarts, algemeen directeur en de (adjunct-)directeuren zorgt voor een juist ziekteverzuimbeleid waarin goed onderscheid wordt gemaakt in ziek zijn en functionering vraagstukken. Vanuit de bedrijfsarts en (adjunct)directeur worden acties ondernomen om zieke medewerkers te begeleiden zoals het inzetten van vraaggerichte coaching. Voor het ziekteverzuim verwijst ik naar het ziekteverzuim beleidsplan.

Vitaliteit en werkdruk

Vitale medewerkers zijn gemotiveerder, productiever en hebben meer veerkracht en zijn weerbaarder. Die grotere veerkracht en weerbaarheid zorgt er voor dat medewerkers minder werkdruk ervaren. Hoe hoger de werkdruk des te groter de kans dat de vitaliteit van medewerkers afneemt. Ziekteverzuim is een signaal dat het met de vitaliteit niet goed zit. De Bascule PI-scholen willen graag vitaliteit bevorderen en de ervaren werkdruk actief verlagen, hierdoor zal het ziekteverzuim afnemen. Wij willen graag preventief ziekteverzuimbeleid voeren zodat werknemers zelf verantwoordelijk nemen. Daarom is het belangrijk te kijken naar factoren die werkgerelateerd zijn zoals taakbelasting, sfeer, het team, maar ook individuele factoren (de mate waarin de medewerker het werk aan kan en de privé /werk balans). Door dit in kaart te brengen kun je zelf als werknemer actief invloed uitoefenen. Zo help je medewerkers in hun kracht te zetten.

Uitgangspunt van De Bascule PI-scholen is om de mogelijkheden van medewerkers te vergroten om hun werkzaamheden en werkomstandigheden zelf te regelen en daar verantwoordelijkheid voor te dragen. Op deze manier kunnen stressgevoelens en overbelasting worden gemedend.

De 40-urige werkweek en het taakbeleid

In de cao PO 2014-2015 wordt de 40-urige werkweek ingevoerd. Nu hebben de medewerkers net als de leerlingen alle schoolvakanties vrij. Echter met nieuwe CAO wordt er gesproken om de werkdruk te verlagen en de 1659 taakuren en 930 lesuren te verspreiden over meer weken zodat het aantal uren per week op maximaal 40 uur uitkomt

voor een fulltimer. Binnen De Bascule PI-scholen hebben we gekozen voor het basismodel. We hanteren dus de 930 uren per jaar. Per school kun je er voor kiezen de vakanties voor de medewerkers gelijk te laten lopen met die van de leerlingen. Een andere optie is bijvoorbeeld 2 terugkomweken per jaar. Wij laten deze invulling bij de (adjunct-)directeuren en het team. Echter het is goed om na te denken wat helpt anno 2015 om werkdruk te verlagen. Door taken te plannen in bijvoorbeeld de laatste week van de schoolvakantie wordt ervoor gezorgd dat de school tijdig is ingericht en bijvoorbeeld een 1e vergadering en studiedag al zijn gerealiseerd. Deze zaken kunnen ook veel rust geven en werkdruk verlagend te werken.

Het taakbeleid wordt per school geregistreerd middels “Cupella” voor iedere medewerker is er daardoor een actueel overzicht van wat we van die medewerker verwachten. Het beleid rondom het taakbeleid is vastgelegd in het document “taakbeleid”

Eerder stoppen met werken

Steeds vaker zien we dat de oudere werknemer (60+) het lastig en zwaar ervaart om het vak van medewerker uit te oefenen. Helaas kun je als medewerker niet een stapje terug daar je de verantwoordelijkheid hebt van leerlingen en hun onderwijsprestaties. Als De Bascule PI-scholen zijnde willen we graag meedenken en mogelijkheden bieden om eerder te stoppen met werken, om zo de stap naar de pensioengerechtigde leeftijd te bevorderen. Er wordt dan per individuele medewerker samen met de algemeen directeur besproken wat de mogelijkheden zijn.

Beleid aanstellingen

De Bascule PI-scholen hebben vooralsnog geen last van krimp. Door het veranderende onderwijsveld zijn er wel steeds veranderingen in het werk waar we rekening mee moeten houden. Dit vereist flexibiliteit van ons personeel en soms dus ook bij de aanstellingen.

Aanstellingen

Elke nieuwe medewerker werkt in eerste instantie op tijdelijk contractbasis binnen De Bascule PI-scholen maar er kan ook gebruik gemaakt worden van payroll om verplichtingen te voorkomen.

We willen talentvolle medewerkers een kans geven binnen De Bascule PI-scholen om in aanmerking te komen voor een vast contract. Uitgangpunten zijn:

- Past het in de formatie, ook in het meerjaren bestuurs formatieplan?
- Het functioneren is zeer goed en vastgelegd in een beoordeling, deze medewerker scoort op houding, gedrag en professionele cultuur zeer goed en is ontwikkelbaar en flexibel.

De Bascule PI-scholen willen graag méér mannen binnen De Bascule scholen om de balans man/vrouw binnen de organisatie te verbeteren.

Werving & selectie

Bij een officiële werving naar aanleiding van een vacature wordt er een sollicitatieprocedure gestart. Deze ziet er als volgt uit:

- De vacature wordt intern en extern uitgezet, medewerkers en externen kunnen reageren d.m.v. een sollicitatiebrief en CV binnen de gestelde reactietermijn.
- De selectie van de brieven wordt gedaan door een sollicitatiecommissie.
- De sollicitatiecommissie voert de eerste gesprekken, deze bestaat in ieder geval uit: de direct leidinggevende, iemand die inhoudelijk kennis heeft van de functie en iemand die de verbinding met de medezeggenschapsraad kan maken. Afhankelijk van de functie kan de samenstelling variëren, bij leidinggevende functies neemt de algemeen directeur aan de commissie deel, bij een vacature voor de algemeen directeur neemt de raad van bestuur deel.
- De sollicitatiecommissie bepaalt of er meerdere gesprekken nodig zijn en doet een voordracht naar de leidinggevende van de in te vullen vacature. Deze gaat (al dan niet) over tot benoeming
- De leidinggevende voert het gesprek arbeidsvoorwaarden en regelt de aanstelling.

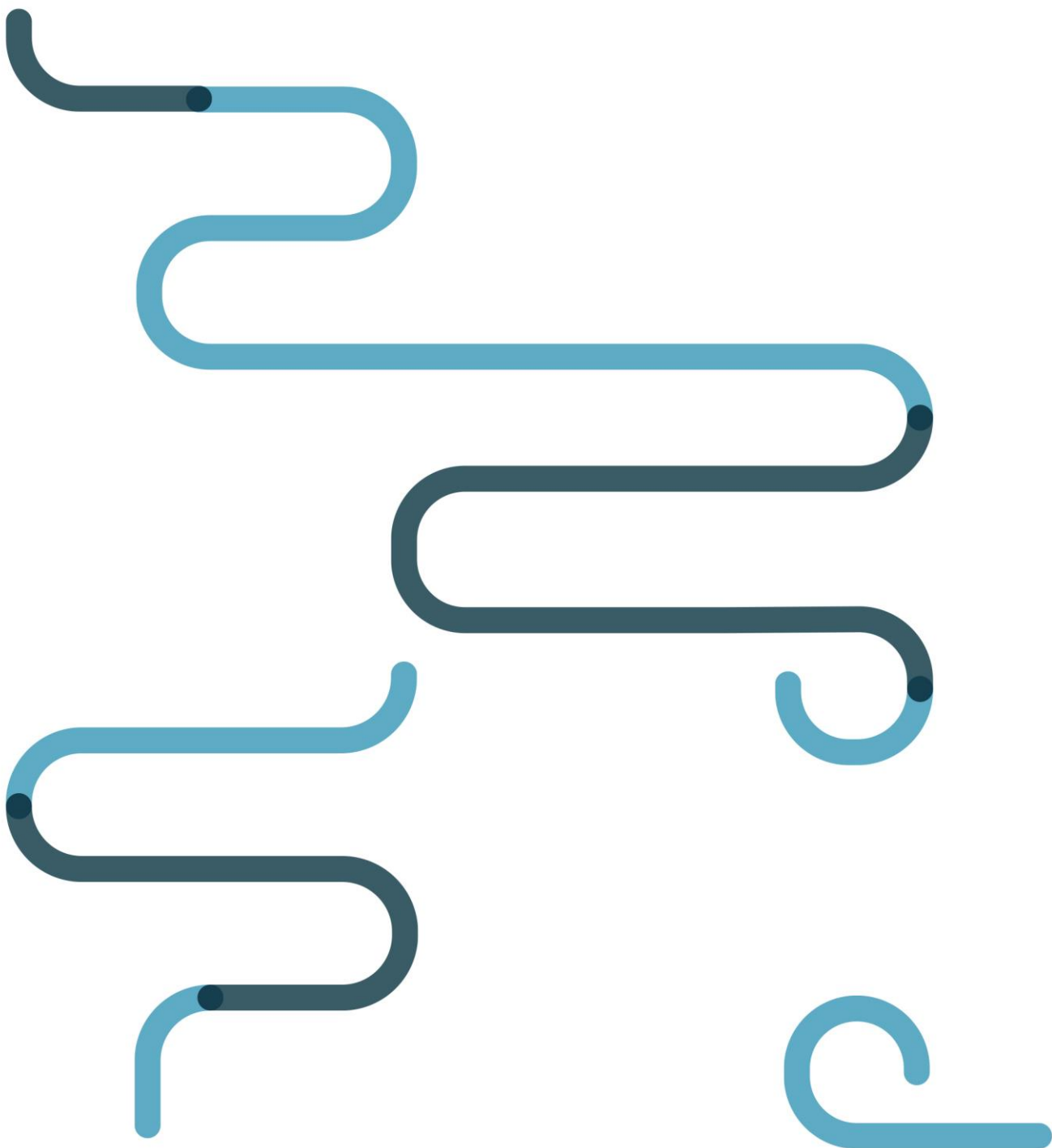
De Wet Werk en Zekerheid

Voor invallers verandert er veel vanaf 1 juli 2016. Vanaf 1 juli 2016 wordt de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) van kracht, met name het deel over de ketenbepaling. Door deze ketenbepaling zal het erg moeilijk worden om nog tijdelijke contracten af te sluiten. De Wet Werk en Zekerheid geldt voor alle sectoren, dus niet alleen voor het onderwijs. Ook voor uitzendbureaus, al gelden daar iets ruimere voorwaarden. Vervangingen konden 36 maanden achter elkaar worden afgesloten (een keten van benoemingen). Na 36 maanden had je recht op een vaste benoeming. Als er tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever meer dan drie maanden een onderbreking was, dan was de keten gebroken en begon de teller opnieuw.

In de nieuwe regeling geldt: De vierde tijdelijke benoeming geeft recht op een vaste arbeidsovereenkomst. Als er tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever meer dan **een half jaar** een onderbreking is geweest, dan pas is de keten gebroken en begint de teller opnieuw. Als een keten de **twee jaar** overschrijdt, dan heb je recht op een benoeming voor onbepaalde tijd.

De regels zijn dus veel strenger geworden. Dat is vooral bedoeld om de grote hoeveelheid flexbanen in Nederland terug te dringen en mensen meer zekerheid te geven op een (vaste) baan. In het onderwijs betekent dat nogal iets. Je wordt heel vaak gevraagd voor een dagje of een korte periode. Vanaf 1 juli 2016 zal dat vrijwel niet meer gebeuren. Immers, de werkgever wil het risico niet lopen dat hij door de wet ineens, door even niet op te letten, vast zit aan personeel waar eigenlijk geen vast werk voor is. De personeelsfunctionarissen van De Bascule PI-scholen zullen de leidinggevenden ondersteunen bij het nemen van de juiste beslissingen.

Instemming personeelsdeel GMR	
<i>Conform CAO PO 2018-2019 / WMS art. 12</i>	
Instemming: ja / nee Toelichting:	
Datum:	
Voorzitter GMR:	Secretaris GMR:
Handtekening:	Handtekening:



 de bascule
PI-scholen

Rijksstraatweg 145
1115 AP Duivendrecht

020 890 19 06
info@debasculepi-scholen.nl
www.debasculepi-scholen.nl