

Aanpak ambities op personeelsbeleid

- Strategisch personeelsbeleid
- Optimale talentontwikkeling en optimale inzet van kwaliteiten
- Coaching en begeleiding
- Professionalisering
- Ontmoetingsactiviteiten
- Verbreding autonomie en betrokkenheid d.m.v. eigenstandigheid

Strategisch personeelsbeleid

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • In navolging op alle binnen dit domein genoemde zaken is het strategisch personeelsbeleid geformuleerd en wordt dit zichtbaar en merkbaar in uitvoering genomen. • Er zijn acties geformuleerd om de werkdruk(beleving) te verminderen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Op bestuursniveau wordt een strategisch personeelsbeleidsplan geformuleerd. Onderdelen hierin zijn o.a.: <ul style="list-style-type: none"> - strategische personeelsplanning - benutten kwaliteiten - verbetering werkervaring en werkdruk - verbeterde (regionale) samenwerking - financiële consequenties van de gemaakte beleidskeuzes. 	2023

Optimale talentontwikkeling en optimale inzet van kwaliteiten

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • Escalda breed zijn leerlabs gevormd die thema's belichten die ook daadwerkelijk invloed hebben op de kwaliteit van de scholen. • Uit de tevredenheidspeiling blijkt dat onze personeelsleden zich erkend en gekend voelen. Zij spreken zich hier positief over uit. • Het personeelsbeleid is financieel toekomstbestendig en houdt rekening met een veranderende en flexibele arbeidsmarkt • De gesprekscyclus is uitgewerkt voor alle medewerkers • Medewerkers hebben inzage in het personeelsdossier binnen Afas 	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit ontwikkelgesprekken brengen de Escaldascholen de talenten en kwaliteiten in beeld. • Op basis van themagroepen (leerlabs) organiseren wij ontmoetingen en wordt een plan van aanpak opgesteld om te zorgen dat talenten en kwaliteiten zo optimaal mogelijk worden benut. • Cvb stelt beleidskaders vast. • Scenario's opstellen in relatie tot RATO/MJB/lln prognoses. 	<p>2023-'24</p> <p>2025</p> <p>2023-'24</p>

Coaching en begeleiding

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • De coaching vindt op structurele basis plaats en zorgt dat startende leerkrachten en OOP-ers bij onze Escaldascholen blijven. -Er is beleid geformuleerd op strategisch HRM: uitstroom ouder personeel, zij-instromers, LIO-ers, en coaching daarvan, het generatiepact etc.. • Onze personeelsleden spreken zich tijdens peilingen positief uit hierover. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe leerkrachten en OOP-ers krijgen een coach en voor hen wordt een begeleidingsplan opgezet en zijn er intervisiebijeenkomsten. • Wij zetten in op het behoud van zij-instromers en geven bij voorkeur ook LIO-ers een (vaste) benoeming. • Het zij-instromersbeleid wordt opgenomen in het integrale personeelsbeleid. 	2023

Professionalisering

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • Er is een passend aanbod van scholing op persoonlijk en op (boven) schoolsniveau. Dit is overzichtelijk per jaar in kaart gebracht. • Iedere school heeft een kwaliteitsmedewerker waar men een beroep op kan doen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De scholingsbehoeften per leerkracht en per school wordt in kaart gebracht. • Passend bij persoonlijke ambities en schoolambities wordt scholing aangeboden (waar mogelijk ook school overstijgend). 	2023-'26

Inzet vakleerkracht gymnastiek

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • Elke school heeft een professionele vakdocent ter beschikking. 	<ul style="list-style-type: none"> • We brengen in kaart hoeveel behoefte er is aan een vakleerkracht en starten de werving hiervan. • De vakleerkracht werkt vanuit een kwalitatief plan voor sport, spel en bewegen. 	2023-'26

Begeleiding studenten en extra beloning

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • Er is beleid geformuleerd op stage-vergoedingen en extra beloningen. • Ten aanzien van de Cao-po wordt ervaren dat wij hier flexibel mee omgaan. Dit wordt ervaren als vergroting van de autonomie en verhoogt het werkplezier. • Ons personeel spreekt zich hier bij peilingen positief over uit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanvullend beleid formuleren op extra betaling bij vervanging door bijvoorbeeld onderwijsassistenten. • Er is beleid geformuleerd over op welke zaken wij de Cao flexibiliseren. 	2023-'24

Ontmoetingsactiviteiten

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • De ontmoetingsbijeenkomsten op diverse niveaus kennen een hoge opkomst en worden positief beoordeeld (denk aan afstemming locatieleiders, kwaliteitsmedewerkers). 	<ul style="list-style-type: none"> • Escalda organiseert naast leerlabs ook jaarlijks een personeelsbijeenkomst. • Op schoolniveau worden teamuitjes georganiseerd. 	2023-'24

Verbreding autonomie en betrokkenheid d.m.v. eigenstandigheid

Indicatoren (hoe weten we dat dit ons lukt?)	Wat gaan we doen?	Realisatie
<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit de zeven basisprincipes van eigenstandigheid* heeft elk team en iedere medewerker een hoge mate van autonomie/ruimte om binnen de gestelde bestuurlijke kaders samen weloverwogen keuzes te maken die het onderwijs versterken. • Communicatie is open transparant en elke medewerker durft en kan behoeften en vragen kwijt waar deze horen. • Elk team werkt aan professioneel communiceren, kan reflecteren op het eigen professioneel gedrag en weet welke stappen er nog gezet dienen te worden en hoe deze genomen gaan worden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hiertoe bieden wij ook brede NLP ondersteuning aan. • CvB leden voeren periodiek gesprekken met alle teams om kaders te verhelderen, vragen en onduidelijkheden te bespreken. • CvB stuurt periodiek een nieuwsbrief over de ontwikkelingen binnen Escalda op bestuurlijk vlak zodat alle teams tegelijkertijd dezelfde informatie ontvangen. 	2023-'26

* 7 basisprincipes voor eigenstandige teams: collectieve autonomie, effectiviteit, verantwoordelijkheid, initiatief, dialoog, reflectie en het begint bij jezelf.