

Integraal PersoneelsBeleid (IPB) Dynamiek Scholengroep

Inleiding

In het koersplan “Strategisch van plan” voor de periode 2011 -2015 van Dynamiek Scholengroep lezen we “*dat deskundige medewerkers een belangrijk fundament vormen binnen onze organisatie. We investeren in de tevredenheid en professionalisering van de medewerkers door scholing en begeleiding. Dynamiek Scholengroep wil een rijke leeromgeving bieden waarin voor de medewerkers een diversiteit aan mogelijkheden is om te leren en te ontwikkelen. Eigen verantwoordelijkheid, zelfinitiatief en samenwerken zijn belangrijke eigenschappen binnen onze organisatie. We communiceren open en transparant. We weten wat we moeten doen en we doen ook wat we weten. De verantwoordelijkheid ligt laag in onze organisatie. Iedereen kan participeren in de besluitvorming. We werken gericht aan een sfeer van vertrouwen, die stimuleert tot bereidheid om ervaringen te delen en te luisteren naar elkaar*”.

Deze notitie bouwt voort op bovenstaande uitgangspunten uit het koersplan.

Waarom integraal personeelsbeleid?

Onze samenleving verandert en het onderwijs verandert uiteraard mee. Op maatschappelijk terrein zoals de ontwikkeling naar een multiculturele samenleving en de daarbij behorende processen van identiteitsvorming en zingeving. Technologische veranderingen, waarbij de informatietechnologie onmiskenbaar zijn invloed laat merken, politieke veranderingen zoals de verschuiving naar een beperkte rol van de landelijk overheid en economische veranderingen.

Uiteraard vragen deze veranderingen andere kwalificaties van mensen. Het invoeren en verder vorm geven aan IPB binnen onze organisatie is één van de mogelijke antwoorden op deze ontwikkelingen. IPB draagt ertoe bij dat medewerkers blijvend zorg en aandacht besteden aan hun professionele ontwikkeling.

Om het aanbod van goed gekwalificeerd en gemotiveerd personeel veilig te stellen, schenken we continue aandacht aan individuele ontplooiingsmogelijkheden. In een platte organisatie, zoals Dynamiek Scholengroep is, zal het idee van verticale gerichtheid van loopbanen plaats moeten maken voor het gezichtspunt dat een loopbaan een beweging in allerlei richting betekent: verbreding en verdieping. Wellicht binnen, maar ook buiten de eigen organisatie.

Integraal PersoneelsBeleid: wat houdt het in?

Om aan te geven wat de essentie is van Integraal Personeelsbeleid kiezen we voor de volgende definitie:

Integraal Personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers met de inhoudelijke en organisatorische doelen van de organisatie.

Met deze definitie wordt benadrukt dat IPB zowel de organisatie als het individu als uitgangspunt voor ontwikkeling neemt. Wanneer medewerkers zich ontwikkelen in de richting van de (onderwijs)inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de organisatie / school, versterkt dit de ontwikkelingen in de school en kan de school op haar beurt weer een betere werk- en leeromgeving zijn voor de individuele medewerker. De belangen van Dynamiek Scholengroep als overkoepelende organisatie van de scholen zijn in dezen leidend; vervolgens de school en het individuele personeelslid.

Binnen Integraal Personeelsbeleid wordt ‘integraal’ op drie manieren vertaald:

- voldoende afstemming tussen de doelen van de school en de ontwikkeling van het individuele personeelslid;
- personeelsmanagementinstrumenten die gericht zijn op personeelsbeheer en –zorg en de ontwikkeling van medewerkers ondersteunen dan wel versterken en
- het betreft verschillende betrokkenen: bestuur, directeuren en medewerkers leveren ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en met voldoende vaardigheden een bijdrage aan het realiseren van IPB.

Het met elkaar in gesprek zijn, is essentieel voor de uiteindelijke kwaliteit van het IPB.

Afstemming tussen de beleidsterreinen en de inzet van instrumenten

IPB betekent dat er afstemming moet zijn tussen de verschillende beleidsterreinen en de inzet van instrumenten waarover onze organisatie beschikt. Het betreft afstemming tussen:

- **organisatiebeleid:** onder organisatiebeleid verstaan we het ontwerpen van goede procedures voor het vaststellen van missie, visie en doelstellingen van de school en het realiseren van inbreng van de verschillende betrokken partijen bij het vaststellen en invoeren van een integraal personeelsbeleidsplan. Organisatiebeleid heeft ook betrekking op de structuur en de inrichting van de (school-)organisatie en de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, nadat de strategische keuzes op inhoudelijk terrein zijn gemaakt. Organisatiebeleid heeft tevens te maken met sfeer, klimaat en cultuur binnen de organisatie. De organisatie creëert de professionele ontmoetingen in de vorm van bijvoorbeeld overleg voeren, voortgangsgesprekken, (interne)scholing, intervisie, studiegroepen, collegiale consultatie, werken met een maatje enz. Situaties waar je mét en ván elkaar kunt leren;
- **personeelsbeheer en –zorg:** onder beheer verstaan we zaken als het verzorgen van een ordelijke personeelsadministratie, het verschaffen van adequate managementinformatie, personeelszorg (Arbo/vitaliteitsbeleid, verzuimbegeleiding), het correct toepassen van wet- en regelgeving, formatiebeleid, personeelsplanning, enz. Een goed beheer moet de juiste informatie/kengetallen en ondersteuning opleveren om IPB uit te kunnen voeren.
- **personeelsinstrumenten:** o.a. werving & selectie, opleiding en professionalisering, begeleiden van het functioneren van medewerkers, het voeren van beoordelingsgesprekken en het correcte toepassen van arbeidsvoorwaarden;

In deze notitie is uiteengezet waarom Integraal Personeelsbeleid binnen Dynamiek Scholengroep een belangrijke plaats in neemt. Integraal Personeelsbeleid is óók maatwerk. Scholen en/of clusters van scholen vertalen de geschetste kaders naar de eigen situatie. De uitdaging voor de scholen en het personeel ligt in het zodanig vertalen en aanwenden van centraal ontwikkelde kaders, begrippen en instrumenten, dat het aansluit bij de eigen specifieke situatie.

In aparte notities zijn/worden de op elkaar afgestemde diverse beleidsterreinen en/of instrumenten beschreven en vastgelegd in het handboek; zie www.dynamiek.nu In het kader van een goede kwaliteitszorg worden al deze notities via de pdca-cyclus structureel geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.

Prioritering (aangegeven op DO 21-8-2012)

- Bekwaamheidsdossier;
- Gesprekkencyclus;
- Scholing
- Arbobeleidsplan
- Gebruik WMK
- Plaatsingsbeleid (met o.a. aandacht voor mobiliteit, schoolkaart)
- Mobiliteit
- Boventaligheid (sociaal plan?)

