

Van: Arnoud van Leuven
Bestemd voor: GMR
Betreft: Strategische Meerjaren HRM Visie
Datum: 19 maart 2024
Status: Ter instemming

Strategische Meerjaren HRM visie

Visie

Onze medewerkers zijn het goud van de organisatie. Zij zijn bevolgen en betrokken professionals die zich dagelijks inzetten voor de optimale ontwikkeling van het kind. Zij onderhouden hun bekwaamheid en werken samen in professionele leergemeenschappen in de school en binnen de stichting. Het Groene Lint biedt haar medewerkers de mogelijkheid zich te blijven ontwikkelen: met elkaar in de school, binnen de stichting en op individueel niveau.

Bij Het Groene Lint verzorgen bevolgen medewerkers inspirerend onderwijs, ondersteund door een wendbare organisatie en in gelijkwaardige samenwerking met onze partners. Dát is onze missie voor de komende koersperiode (2023-2027).

Hier staan wij voor:

- Onze medewerkers hebben een professionele houding; zijn reflectief en onderzoekend.
- Onze medewerkers zijn didactisch, pedagogisch onderlegd en digitaal fit. Ze kennen en verstaan hun vak.
- Onze medewerkers werken samen aan inspirerend onderwijs. Dit gebeurt in alle lagen van de organisatie met collega's, leerlingen, ouders en samenwerkingspartners.
- Onze medewerkers blijven zichzelf ontwikkelen en stimuleren anderen daartoe.

Naast de belofte dat ons personeel bevolgen is en blijft, hebben we ons ook een Gewaagd Doel gesteld. In 2030 zijn wij een organisatie waarin onze scholen IKC's zijn. We stellen ons de vraag hoe de medewerker van Het Groene Lint er in 2030 uit ziet. Welke competenties van belang zijn, welke bagage we moeten meegeven, maar ook de vraag hoe de organisatie op de school er dan uit ziet en welke functies dan nodig zijn. Met de antwoorden op deze vragen kunnen we aan de slag met onze strategische personeelsplanning voor de komende jaren.

Waardevol Werken bij Het Groene Lint

Wij willen graag professionals die werkgeluk ervaren en die over werkkracht beschikken nu en in de toekomst. Ook willen we dat deze professionals matchen met de huidige en toekomstige uitdagingen van de organisatie en die binnen het onderwijs. Daarbij hoort een werkklimaat dat onze professionals ondersteunt en duurzaam inzetbaar maakt (Groen) en houdt.

Werk dat je gelukkig (bevlogen) maakt, zie je terug in onze kernwaarden:

Inspiratie (competentie) Eigenaarschap (autonomie) Verbondenheid (relatie)

Ergens goed in zijn
(Meesterschap)

Beslisruimte hebben
(Autonomie)

Ergens bij horen
(Zingeving)



Waardevol Werken kunnen we concreet maken met de volgende doelstellingen, speerpunten en voorbeelden van interventies:

Doelstelling	Speerpunt	Interventie
Onze medewerkers beschikken over werkkracht	<ul style="list-style-type: none"> • Vitaliteit: onze medewerker is mentaal en fysiek fit om het werk goed te kunnen doen. • Vakmanschap: onze medewerker beschikt over de juiste kennis en vaardigheden om goed te kunnen presteren. • Verandervermogen: onze medewerker ontwikkelt zichzelf continu om veranderingen bij te blijven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bieden van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden • Bieden van een professionele leercultuur op alle niveaus: binnen en tussen teams, binnen en tussen scholen behorend tot hetzelfde bestuur en tussen scholen van verschillende besturen.
Onze medewerkers ervaren werkgeluk	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie: Wij staan in positieve verbinding met elkaar • Autonomie: onze medewerker krijgt zoveel mogelijk professionele ruimte • Competentie: onze medewerker krijgt voldoende leerruimte 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten van ons professionaliseringsbeleid, doorstroombeleid en community's.
Onze medewerkers werken in een ondersteunend werkklimaat	<ul style="list-style-type: none"> • Dialoog: wij voeren goede gesprekken met elkaar • Participatie: onze medewerker doet mee • Maatwerkafspraken: (win-win-no lose afspraak. Het werkt voor de medewerker, de school en is acceptabel voor collega's en leerlingen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten van startgesprekken, gesprekkencyclus en verzuimbeleid • Faciliteren van inspraak d.m.v. werkgroepen, (G)MR, community's. • Inzetten van goede maatwerkafspraken

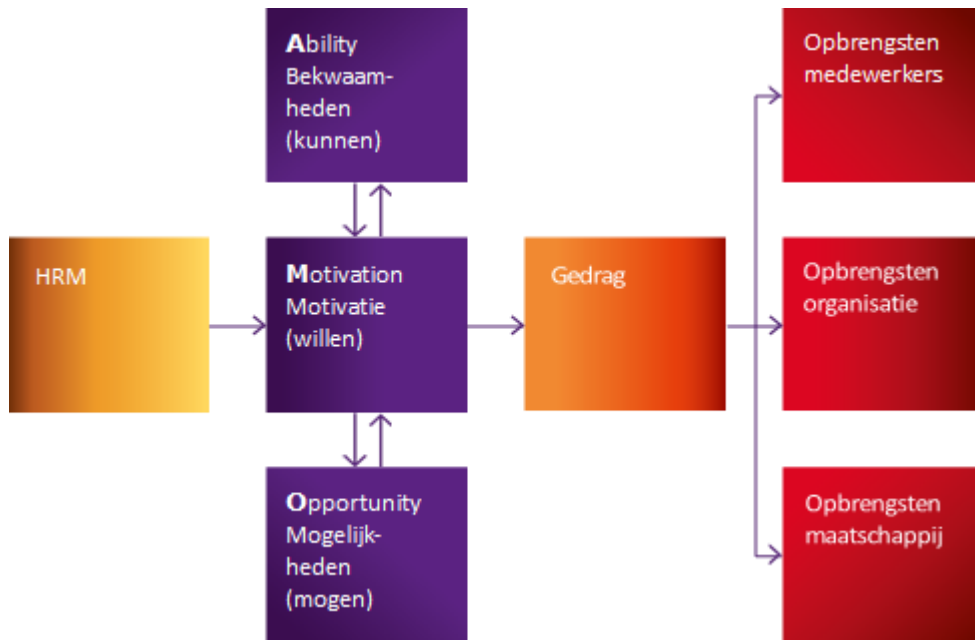
HRM-waardeketen

Strategisch HRM draagt bij aan het realiseren van onze organisatiedoelen. Door in een HRM-keten de verbindende schakels te beschrijven zorg je dat HRM waarde toevoegt aan de organisatieopbrengsten. HRM kan alleen effectief bijdragen aan de eigen koers, kernwaarden en opbrengsten van een professionele schoolorganisatie als het daarop is afgestemd en als het voorwaarden creëert voor een professionele leercultuur. De HRM-waardeketen brengt in beeld langs welke schakels de bijdrage van HRM in de professionele schoolorganisatie gestalte krijgt.

Het hart van de HRM-waardeketen kan gevormd worden door het AMO-model. Dit is een van de meest gebruikte modellen om vast te stellen hoe HRM bijdraagt aan organisatiedoelen -en opbrengsten. In de figuur is te zien dat dit proces via het gedrag van medewerkers verloopt. Het is dan ook belangrijk om te concretiseren welk gedrag gewenst is om de beoogde opbrengsten te realiseren. Als een school met het oog op talentontwikkeling van leerlingen bijvoorbeeld naar gedifferentieerd onderwijs streeft, hoe ziet het gewenste professionele gedrag van leraren er dan uit?

Door vanuit de beoogde opbrengsten vanuit het 'Waardevol Werken' terug te redeneren, kan de HRM-waardeketen worden gebruikt als hulpmiddel om te ontdekken hoe strategisch personeelsbeleid aan de gewenste opbrengsten kan bijdragen. Welk professioneel gedrag van medewerkers is voor een gewenste opbrengst vereist en welke bekwaamheden, motivatie en ruimte/hulpmiddelen zijn daarvoor nodig?

Wanneer daar zicht op is, kan het (strategisch) personeelsbeleid verder worden uitgewerkt, gericht op de bekwaamheden, de motivatie en de professionele ruimte en voorzieningen die medewerkers voor dit gedrag nodig hebben.



Van visie naar beleid tot uitvoering

Ons strategisch HR-beleid dient een goede vertaling te zijn van de gestelde doelen in ons Koersplan. Het beleid draagt bij aan de ontwikkeling van de organisatie en van de medewerkers. Hierdoor worden de doelstellingen bereikt. De volgende activiteiten worden periodiek ingezet:

[Personeelszaken - documentenoverzicht.xlsx](#)

Dit betekent dat we komende periode gaan inzetten op de volgende acties:

1. Het in beeld brengen welke beleidsstukken we gebruiken in onze organisatie en onderzoeken of deze ook aansluiten bij de HR-visie en uitdaging.
2. Het inventariseren in hoeverre deze beleidsstukken elkaar ondersteunen en versterken en of ze een samenhangend geheel vormen.
3. Het onderzoeken of bestaande tools nog passend zijn bij het beleid.
4. Het inzetten van nieuwe tools om tot uitvoering van beleid te komen.

	Toelichting	Datum
Versie	Concept versie	Februari 2024
DB	Positief advies	01-03-2024
GMR	Ingestemd	19-03-2024
RvT		
Bestuur	Vastgesteld	19-03-2024