



movare
onderwijsstichting

Strategisch Personeelsplan

2019-2023

BEWEGING  LEREN

Inleiding

Dit Strategisch Personeelsplan sluit aan op de ambities in het Strategisch beleidsplan MOVARE 2019-2023 met betrekking tot medewerkers. Hierbij zijn drie zaken van belang. **Medewerkers maken het verschil:** 'medewerkers zijn de pijlers van MOVARE'. **Inzicht hebben in hoe medewerkers het verschil maken:** 'met leerkrachten als spil in het proces waarin leerlingen kennis en vaardigheden verwerven' en met andere collega's die hierin optimaal kunnen ondersteunen. **Zorgen dat medewerkers het verschil kunnen maken:** 'De medewerkers zijn bij MOVARE zelf aan zet'. En MOVARE is aan zet in het ondersteunen en faciliteren van medewerkers. MOVARE wil als goed werkgever haar medewerkers **uitdagen, inspireren** en **waarderen** en stimuleren om het werk vooral **samen** te doen.

HIGHFIVE



Professionele leercultuur

MOVARE wil graag doorontwikkelen naar een professionele leercultuur in de gehele organisatie. In deze omgeving komt de professional optimaal tot zijn recht en is er een constante focus op verbetering van het onderwijs en de ontwikkeling van de medewerkers. Samenwerken, delen van kennis en kwaliteitsgericht werken zijn onlosmakelijk verbonden met de professionele leercultuur.

Ontwikkelen & Leren

Binnen Ontwikkelen en Leren geven wij gerichte aandacht aan professionalisering en loopbaanontwikkeling. Met professionalisering willen we ervoor zorgen dat je tijdens je loopbaan optimaal inzetbaar blijft, werkplezier beleeft en op jouw manier bijdraagt aan de onderwijskwaliteit. Dit kan zowel formeel leren als informeel leren ('van en met elkaar leren') zijn. Loopbaanontwikkeling is het laten floreren van de MOVARE-medewerker door competenties en vaardigheden in te zetten in de juiste werkomgeving, taak en/of functie.

Vitaliteit en Welbevinden

MOVARE wil goed zorgen voor haar medewerkers. Waardering uitspreken voor inzet van medewerkers. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk.

Vinden en Binden

Medewerkers zijn de belangrijkste spil en spelers in het onderwijs. MOVARE profileert zich als aantrekkelijk werkgever, die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet te binden.

Vanzelfsprekend goed geregeld

Medewerkers ervaren dat bij MOVARE alles "Vanzelfsprekend goed geregeld" is. Onze personeelsadministratie is actueel, volledig en duidelijk. Bovendien worden alle processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom in het personeelsdossier verder geoptimaliseerd.





Professionele leercultuur

Vanuit persoonlijke kracht **SAMEN-**werken aan een professionele organisatie

Professionaliteit bij MOVARE is het effectief en efficiënt **SAMEN**werken in een organisatie waar de professional vanuit zijn kracht werkt. In deze professionele leercultuur

vinden wij elkaar in de focus op het kind en onze eigen professionaliteit. Kwaliteit en innovatie van het onderwijs zijn daarbij belangrijke aspecten.



Onze doelen in deze beleidsperiode zijn:

- Het ontwikkelen van **professionele leergemeenschappen en interne en externe netwerken**. Daarbij krijgen de opgedane inzichten een plek binnen het dagelijks werk.
- Het aanmoedigen van **duurzame ontwikkeling**: op basis van een doordacht idee veranderingen en innovatie doorvoeren en de effecten onderzoeken.
- **Structureel reflecteren en evalueren** om ontwikkelingen te toetsen, bij te stellen, door te ontwikkelen en te borgen.
- Het actief uitdragen van **de kernwaarden** van MOVARE (Transparant, Respect, Veiligheid, Samen).
- De nadruk leggen op **professionalisering** die bijdraagt aan het belang van de **ontwikkeling van het kind**.
- **Ouders en andere betrokkenen** meer betrekken.
- Cultuur zien wij als gemeenschappelijke **waarden, overtuigingen en veronderstellingen**. In elke MOVARE-school worden de **MOVARE-kernwaarden** in termen van waarneembaar gedrag beschreven. Hiermee wordt de cultuur ondersteunend aan de **onderwijskwaliteit**.
- Deze kenmerken van een **professionele leercultuur** zijn op alle scholen van MOVARE herkenbaar en dragen aantoonbaar bij aan de verbetering van het onderwijs en de **ontwikkeling van de medewerkers**.





Ontwikkelen en leren

Medewerkers zijn Zelf aan zet tijdens hun loopbaan

Professionalisering

Met Professionalisering willen we ervoor zorgen dat je tijdens je loopbaan optimaal inzetbaar blijft, werkplezier beleeft en op jouw manier bijdraagt aan de onderwijskwaliteit. Dit kan zowel formeel leren als informeel leren ('van en met elkaar leren') zijn. De investering

in professionalisering heeft prioriteit. Zo is er al ingezet op kweekvijver Directeuren, deskundigheidsbevordering voor de functie Intern Begeleider, inhouse PABO traject tot leerkracht en een eerste aanzet tot informeel "van en met elkaar" leren. Hoewel MOVARE ook zeker aan zet is, ben jij voor een groot deel "Zelf aan Zet".

Loopbaanontwikkeling

Loopbaanontwikkeling is het laten floreren van de MOVARE-medewerker door competenties en vaardigheden in te zetten in de juiste werkomgeving, taak en/of functie. Medewerkers willen een werkomgeving waarin hun wensen en talenten optimaal benut worden. Waarin ze hun ambities kunnen waarmaken en voldoening uit hun werk halen. Ook hierbij ben je "Zelf aan Zet".



Onze doelen in deze beleidsperiode zijn:

- Formele opleidingstrajecten in verband met **in- en doorstroom**.
- **Voortzetten opleidingstrajecten** zoals kweekvijver Directeuren, IB-traject, PABO (versneld/zij-instroom/Inhousetraject voor doorstroom), lerarenondersteuner, opleiding tot onderwijsassistent en cursus facilitair conciërges.
- Inventariseren aanvullende **ontwikkelbehoefte** op gebied van professionalisering van de huidige naar de gewenste situatie.
- Inventarisatie van **specifieke ontwikkelbehoeftes en ontwikkelambities** MOVARE.
- Specifieke ondersteuning en begeleiding voor **startende leerkrachten**.
- Bovenschools in kaart brengen van **persoonsgebonden ontwikkelwensen** (doorstroom, andere functie of verbreding taken).
- **Campagne 'Zelf aan Zet'** inzetten om medewerkers uit te dagen om hun talenten te benutten.



Vitaliteit en welbevinden

MOVARE wil goed voor haar medewerkers zorgen

Waardering uitspreken voor inzet van medewerkers. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk.

Onderwerpen als werkdruk, de vervangersproblematiek en het verlagen van het ziekteverzuim zijn actuele thema's. Ook het monitoren van het

welbevinden van de medewerkers (medewerkerstevredenheidsonderzoek), het analyseren van gegevens en het investeren in goede samenwerking en communicatie. Deze periode gaan we meer inzetten op preventie en een vitaliteitsaanpak ontwikkelen. Werkplezier en bevlogenheid zijn belangrijke vitaliteitspijlers.

Om dit te vergroten wil MOVARE gericht verder werken aan werkdrukverlagende en gezondheidsbevorderende interventies.

Qua werkdrukverlaging is er in de komende beleidsperiode de ambitie om de 'best practices' van scholen met elkaar te delen. MOVARE breed is projectmatig ingezet op de verlaging van de administratieve werklust.



Onze doelen in deze beleidsperiode zijn:

- Een jaarlijkse **vitaliteitsdag** voor alle personeelsleden.
- Via de Werkkostenregeling **mogelijkheden creëren** t.a.v. gezondheid en individueel welbevinden.
- Een **gezond gedrag campagne**: goede initiatieven in de spotlights zetten.
- Een gerichte aanpak voor **specifieke doelgroepen** (o.a. oudere medewerkers).

Goed zorgen voor haar medewerkers vindt MOVARE heel belangrijk. Wij willen bevorderen dat medewerkers zich **veilig genoeg voelen** om bij problematieken tijdig om hulp te vragen. Een **veilig en gezond werkklimaat**, waar meningen geventileerd kunnen worden met respect voor de ander, is hierbij belangrijk. Zo'n werkklimaat vergroot ook het **werkplezier**. De daling in het ziekteverzuim van de afgelopen periode wil MOVARE borgen met een vervolgaanpak verzuim. Daarnaast zien wij kansen om het verzuim nog verder terug te dringen.



Vinden en binden

Medewerkers zijn de belangrijkste spil in het bieden van goed onderwijs

De krappe arbeidsmarkt en hoge werkdruk vragen onze bijzondere aandacht. Het vinden en binden van personeel wordt steeds belangrijker. Daarom ligt de focus deze beleidsperiode op de profilering van MOVARE als aantrekkelijke werkgever, die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet

te binden. De afgelopen jaren hebben we al stappen gezet door de juiste medewerkers op de juiste plekken in te zetten, door functiewijzigingen of door herplaatsingen van medewerkers. Nu is het tijd om MOVARE verder te profileren.

Aantrekkelijk werkgeverschap uit zich bij MOVARE door nieuwe medewerkers een warm welkom te geven, aantrekkelijke regelingen te bieden en

oog te hebben en houden voor talent. Daarnaast willen we medewerkers inspireren, uitdagen en waarderen. Zo zien we kansen om medewerkers te behouden en betere carrièreperspectieven te bieden.



Onze doelen in deze beleidsperiode zijn:

- We blijven **nieuwe talenten** aanboren en gaan de inzet van personeel zodanig organiseren dat talenten optimaal in school benut kunnen worden. Door samenwerking aan te gaan kunnen we nieuw talent vroegtijdig aan ons binden. Hierin dragen wij een aantal kernwaarden uit als werkgever: **Inspireren, Uitdagen, Waarderen, Samen**.
- Daarnaast blijven we de **carrièreperspectieven** voor onze medewerkers onder de aandacht brengen, waardoor het werken binnen MOVARE-scholen **aantrekkelijk** wordt en blijft.
- Ook worden de medewerkers uit de **vervangersbank** gekoppeld aan een school, waardoor de **binding** van de medewerker met de school én MOVARE toeneemt.





Vanzelfsprekend goed geregeld

Vanzelfsprekend goed geregeld voor onze medewerkers

Onze personeels-administratie is actueel,

volledig en duidelijk. Bovendien worden alle processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom in het personeelsdossier verder geoptimaliseerd. In de

vroegere beleidsperiode is er goed werk verricht om de 'basis op orde' te krijgen. Nu worden er verdere verfijningen aangebracht en doorontwikkelingen gerealiseerd.



Onze doelen in deze beleidsperiode zijn:

Een goede basis

- Door invoering van het personeelsinformatiesysteem InSite in 2018 zijn veel processen op het gebied van personeel **geautomatiseerd en geharmoniseerd**. Onderdelen die nog niet zijn geautomatiseerd zullen de komende jaren worden aangepakt.
- Leidinggevendenden zullen **begeleid en getraind** worden om **dossievorming** een vast onderdeel van hun werk te maken.

Actueel en volledig

- Het volledig en tijdig implementeren van een **nieuwe CAO**. Zo kan MOVARE volledig via deze kaders werken.
- De **loopbaanhistorie** zal volledig in kaart worden gebracht bij iedere medewerker zodat er zicht is op **de juiste diensttijd** van de medewerkers.
- Het **bekwaamheidsdossier** van iedere medewerker zal te allen tijde up-to-date zijn.

- Het **functiewaarderingsproces** wordt afgerond en veranderingen als gevolg van de nieuwe CAO PO zullen worden onderzocht en waar nodig geïmplementeerd.
- Met de **MOVARE-shop** heb je gemiddeld 40% belastingvoordeel op een groot aantal producten (bijvoorbeeld een laptop, fiets of bol.com-cadeaubon).

Klantvriendelijk, transparant en duidelijk

- Arbeidsvoorwaarden die gelden voor alle medewerkers en die niet uit de CAO blijken worden opgenomen in een **personeelshandboek** (ook in te zien via InSite).
- Het **proces van in dienst treden en uit dienst gaan** zal verder geautomatiseerd en geïnformeerd worden.
- Om processen verder te vereenvoudigen en te verduidelijken, worden **hulpkaarten** opgesteld. Dit zijn hulpmiddelen die bij diverse personeelsaangelegenheden geraadpleegd kunnen worden.

