

A solid orange square located on the left side of the page.

Beleidsplan HRM 2021 - 2023

Samen werken,
samen ontwikkelen,
samen ontmoeten



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Welkom	4
Trends en ontwikkelingen	4
Uitgangspunten Albeda	5
HRM thema's en instrumenten	6
Eigenaarschap en leiderschap	7
Duurzame inzetbaarheid	8
Mobiliteit	10
Professionalisering en Human Resource Development	12
E-HRM	15

Welkom

Welkom bij HRM en leuk dat je ons strategisch beleidsplan gaat lezen.

Het HRM-beleidsplan speelt in op de behoeften van onze Albeda-collega's en de eisen die de samenleving aan ons stelt. We dagen jou uit om te blijven te werken aan je eigen professionele ontwikkeling. Dit past bij onze kijk op eigenaarschap. De afdeling HRM gebruikt verschillende hulpmiddelen om jou en je team daarbij te ondersteunen. In dit beleidsplan lees je hier meer over.

Trends en ontwikkelingen

Albeda bevindt zich in een turbulente omgeving. Denk bijvoorbeeld aan de verschuiving naar meer werken op afstand, digitalisering, technologische ontwikkelingen, veranderingen in de arbeidsmarkt, veranderingen in het onderwijs en veranderende wet- en regelgeving. Dit brengt veel uitdagingen met zich mee. Voor ons in het HRM-beleid en voor jou en je leidinggevende in de dagelijkse praktijk. Je leidinggevende moet steeds inspelen op veranderingen en daarmee zorgen dat de organisatie en jij goed mee kunnen bewegen met de nieuwe situatie. Van jou als collega vraagt het om mee te bewegen met de organisatie en flexibiliteit in houding en gedrag te laten zien.



Uitgangspunten Albeda

In het beleidsplan gebruiken we de Albeda-kernwaarden persoonlijk, ambitieus en verantwoordelijk.

De visie van Albeda vertalen wij als HRM naar:

“Voor elke medewerker bieden wij uitstekend en inspirerend werk. Bij ons ontdek en ontwikkel je je talenten en persoonlijke ambities. Je groeit uit tot een vitale, gewilde en ondernemende professional, met een actieve en duurzame rol in de samenleving. Onze teams gaan en staan voor verbinding en betrokkenheid, doen dit met elkaar en erkennen en waarderen de verschillen tussen mensen en dragen zo bij aan een inclusieve, duurzame en lerende organisatie.”

De pedagogische visie van Albeda hebben we op de onderstaande manier vertaald naar het HRM-beleid:

- Goed werkgeverschap krijgt vorm in het HRM-beleid en staat in dienst van de onderwijskwaliteit.
- We willen dat alle collega's verantwoordelijkheid nemen voor hun handelen.
- We werken met elkaar aan een aantrekkelijk, duurzaam, veilig leer- en werkklimaat.
- We maken afspraken over gedrag en spreken elkaar daarop aan.

HRM thema's en instrumenten

We hebben in ons beleidsplan vijf thema's centraal gesteld:

- Eigenaarschap en leiderschap
- Duurzame inzetbaarheid
- Mobiliteit
- Professionalisering
- E-HRM



Eigenaarschap en leiderschap

Om eigenaarschap te stimuleren werken we vanuit het gedachtegoed 'team aan zet'. Het onderwijs en de teams staan centraal. Je team is gezamenlijk verantwoordelijk voor goed en inspirerend onderwijs voor de studenten. Team aan zet wordt ook geïmplementeerd voor de stafafdelingen.

Eigenaarschap voor je eigen functioneren en ontwikkelen ligt primair bij jezelf. Je leidinggevende stuurt op jouw (onderwijskundig) eigenaarschap en professionele en persoonlijke ontwikkeling. Verder draagt je leidinggevende zorg voor een optimale verbinding en samenwerking binnen Albeda. We zetten diverse HRM-instrumenten in om jou, je team en je leidinggevende te ondersteunen in eigenaarschap en leiderschap.

HRM-Instrumenten:

- 360 graden feedback tool voor het creëren van een feedbackcultuur.
- Meeloopdagen in (onderwijs)organisaties.
- Het werkverdelingsbeleid wordt gebruikt als instrument om de gesprekken in de teams te voeren.
- Gesprekken tussen medewerker en leidinggevende. De formele kant hiervan is het functionerings- en beoordelingsgesprek.
- Vanuit de Albeda Academie ondersteunen en faciliteren we persoonlijke en teamontwikkeling.
- Leiderschapsontwikkeling.
- Kweekvijver voor talentvolle collega's die onderwijsleider willen worden.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is de mate waarin je productief, gemotiveerd en gezond wilt en kunt blijven werken, binnen of buiten de organisatie. Het is belangrijk dat je regie houdt over (vak)kennis en kunde en gezondheid om te kunnen blijven werken. De dynamiek tussen jou en je leidinggevende is hierin bepalend. Albeda zorgt voor een gezonde werkomgeving, waarin je betrokken bent en je kunt ontwikkelen. We vinden een goede verzuimbegeleiding belangrijk en willen vooral zoveel mogelijk voorkomen dat verzuim ontstaat. Dit is niet makkelijk. Uit het MTO blijkt dat veel collega's worstelen met hun duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid richt zich vooral op de onderdelen 'leren en vitaliteit'. We zetten diverse HRM-instrumenten in om jou, je team en je leidinggevende te ondersteunen om duurzaam inzetbaar te blijven.

HRM-instrumenten:

- Strategische personeelsplanning.
- Verzuimbegeleiding vanuit Arbodienst en het verzuimbeleid.
- Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling hebben een belangrijke plek in de gesprekkencyclus.
- We ondersteunen bij verbeteracties die uit het MTO zijn gekomen.
- Duurzame inzetbaarheid heeft een pagina op Portaal
- De Albeda Academie biedt training, scholing en coaching aan op het gebied van vitaliteit.
- Uitvoering Participatiewet als onderdeel van het diversiteit en inclusiebeleid.



Mobiliteit

Arbeidsmarkt en recruitment

We vinden het belangrijk om goede nieuwe collega's aan te nemen en te zorgen dat zij het naar hun zin hebben bij Albeda. Het is van groot belang om daarbij inclusief te werven. Een team met een diverse samenstelling presteert beter, is vaak innovatiever en blinkt meer uit. Dit betekent dat we onze wervings- en selectieprocessen nog bewuster in gaan zetten en onderzoeken hoe we zo neutraal mogelijk zijn in de selectie van nieuwe collega's.

Interne mobiliteit en interne loopbaanpaden

We bieden betekenisvol werk en ontwikkelmogelijkheden. Bijvoorbeeld door interne loopbaanpaden en door mogelijkheden te creëren om in andere teams ervaring op te doen. Hiermee zorgen we dat onze kennis gedeeld wordt met elkaar en we elkaar helpen te innoveren en te verbeteren. We ondersteunen je ook wanneer je niet meer thuis bent op je werkplek en op een andere plek beter tot je recht komt.

Opleidingsschool Rotterdam

Bij Albeda vinden we het belangrijk bevoegde en bekwame docenten voor de klas te hebben. Het mede-opleiden van stagiairs van de lerarenopleidingen draagt hieraan bij. We zorgen dat onze stagiairs begeleid worden door gecertificeerde begeleiders en dat wij kwalitatieve opleidingsplaatsen bieden. Wij doen dit voor een groot deel door onze samenwerking met Opleidingsschool Rotterdam.

We zetten diverse HRM-instrumenten in om jou, je team en je leidinggevende te ondersteunen in mobiliteit.

HRM-instrumenten:

- We laten in onze media-uitingen en vacatures zien dat we een World-class Workplace zijn.
- We bieden loopbaanbegeleiding.
- We geven o.a. training in het voeren van (online) selectie gesprekken
- We begeleiden studenten van de lerarenopleiding.
- We stellen multidisciplinaire selectieteams samen gericht op het aantrekken van meer diversiteit.
- We begeleiden nieuwe collega's aan de hand van een actueel inwerkprogramma.
- We voeren exitgesprekken met vertrekkende collega's om te leren wat we beter kunnen doen.



Professionalisering en Human Resource Development

De doelstelling van Human Resource Development is bouwen aan een competent, gemotiveerd en vitaal personeelsbestand waarmee de organisatie haar doelstellingen kan realiseren. We richten daarbij op zowel inhoud als gedrag. Dit vraagt om een cultuur waarin leren op en naast het werk normaal is. We stimuleren om met en van elkaar te leren. We verbinden kennis en ervaring in de organisatie en we bieden hoogwaardige trainingen, advies en begeleiding.

Leven lang ontwikkelen

Albeda heeft de ambitie om toekomstgericht op te leiden. Het thema leven lang ontwikkelen vinden we daarom belangrijk. Door te blijven ontwikkelen in werk en zo nodig bij-, om- en herscholen, blijven vaardigheden up-to-date. De Albeda Academie biedt hier voor een breed aanbod aan opleidingen en trainingen.

Pedagogisch en didactisch vakmanschap in een digitale omgeving

Digitalisering en robotisering spelen de komende jaren een grote rol bij de ontwikkeling van (nieuwe) opleidingen en bij de manier waarop lessen en werkprocessen plaatsvinden. Er ligt een forse opdracht om alle collega's op niveau te krijgen en te houden door onder andere digitale geletterdheid te bevorderen.



Gesprekkencyclus en talentontwikkeling

We voeren gesprekken die bijdragen aan de resultaten van je team, jouw prestaties en vooral ruimte geven voor feedback en ontwikkeling. Iedereen heeft een talent, doel is jou te helpen dat te ontdekken en in te zetten. Het is belangrijk dat je leidinggevende goed weet wat je kunt en wilt. De nieuwe gesprekkencyclus ondersteunt hierin. Mogelijkheden om je talent in te zetten binnen de organisatie moeten zichtbaar zijn.

We zetten diverse HRM-instrumenten in om jou, je team en je leidinggevende te ondersteunen bij professionalisering en ontwikkeling.

HRM-instrumenten:

- Albeda Academie zorgt voor aanbod passend bij de wensen van de organisatie en collega's.
- Iedereen kan scholingsactiviteiten bijhouden in AFAS. De Albeda Academie onderzoekt hoe een lerarenportfolio (leermanagementsysteem) hier op aansluit.
- We hebben feedbacktools als 360 graden feedback beschikbaar.
- We organiseren kennisdeling (binnen teams, online community, in intervisie, tijdens werk).
- We bieden diverse opleidingsprogramma's aan gericht op doorstroom en ontwikkeling. Denk hierbij aan de kweekvijver voor aankomende onderwijsleiders en de opleidingsprogramma's LB en LC.

E-HRM

Informatietechnologie is een belangrijk instrument om de organisatie te sturen. Het doel van E-HRM is een samenspel van processen, systemen en procedures te creëren waarbinnen jij, je leidinggevende en op termijn wellicht teams, HRM-aangelegenheden zelfstandig kunnen uitvoeren. Dit op basis van eigen verantwoordelijkheid en binnen de grenzen van de rol die je binnen de organisatie vervult. Hiermee is E-HRM een invulling van modern werkgeverschap, waarbij moderne technologie wordt ingezet om de arbeidsrelatie mede vorm te geven.

E-HRM helpt Albeda om de effectiviteit van personeelsinstrumenten te vergroten en de kosten daarvan te verminderen. De komende jaren willen we de dienstverlening optimaliseren door de systemen nog eenvoudiger en klantvriendelijker maken.

HRM-instrumenten

- AFAS.
- Aanvullende tools als RitMeter en de AFAS Pocket-app.



Beleidsplan HRM 2021 - 2023

albeda.nl