



BELEID SKOBOS

Vastgesteld in de bestuursvergadering van: 08-09-2013

Goed werkgeverschap

Toelichting: In 2008 is in een beleidsdocument handen en voeten gegeven aan “Goed Werkgeverschap”. Dat document werd geschreven vanuit het perspectief van de werkgever én van de werknemer. Het was een belangrijk document dat richting gaf aan diverse beleidskeuzes.

Inmiddels is SKOBOS 5 jaar verder in haar ontwikkeling. Interne en externe ontwikkelingen leiden ertoe dat een “revisie” van het oorspronkelijke document op zijn plaats is.

Algemeen:

Onderwijs is een prachtig werkveld waarin het eigenlijk vooral om mensen gaan: ze zijn het doel (leerlingen en ouders) maar ook de middelen (personeel).

Het valt dan ook niet mee om een “Goed werkgever” te zijn in deze woelige jaren. Eisen worden alleen maar strenger. Niet alleen de formele greep (inspectie en ministerie) maar ook de publieke greep (ouders, gemeente en gemeenschap) neemt grote vormen aan. Het leidt enerzijds tot steeds meer ervaren werkdruk, ervaren onbegrip en een toenemende defensieve houding vanuit het onderwijs en anderzijds tot een wegvallen van zekerheden, waardering en beloningen. Lastig om in dat veld van spanningen en soms irreële verwachtingen een “goede baas” voor de werknemers te blijven. SKOBOS is zich bewust van dat spanningsveld. SKOBOS probeert een goede mix te vinden tussen genuanceerd antwoord geven op de “eisen van deze tijd” en oog blijven hebben voor de werknemers. Dit beleidsdocument wil dat nogmaals benadrukken. Maar SKOBOS wil ook benadrukken dat “goed werkgeverschap” alleen maar kan bestaan wanneer werknemers bereid en in staat zijn om ook “goede werknemers” te zijn. Beide aspecten veronderstellen elkaar, hangen onlosmakelijk aan elkaar vast.

1. Professionaliteit.

SKOBOS vindt het belangrijk dat kinderen, ouders en leerkrachten zich bevinden in een professionele onderwijsomgeving. Er is op alle niveaus sprake van een professioneel klimaat. Dat houdt in dat iedereen zich bewust is van de missie en visie van SKOBOS én van zijn bijdrage aan het realiseren ervan. Proactief, verantwoordelijk, kritisch, reflectief, loyaal en representatief zijn daarin een aantal belangrijke kernwaarden. Een goede balans tussen het zien van de kinderen zelf, hun talenten en mogelijkheden enerzijds en anderzijds opbrengstgericht denken en werken en klantgerichtheid geeft richting aan het professioneel denken en handelen.

2. Sfeer en klimaat.

In de organisatie heerst een prettige, veilige, respectvolle sfeer. Dat uit zich in professionele belangstelling voor elkaar in ieders hoedanigheid als werkgever of werknemer. Maar er is ook zicht op en belangstelling voor die zaken en aangelegenheden die zich niet zozeer op het werk, maar meer in het privé afspelen. Er is dan ook sprake van een cultuur van formele en informele belangstelling. Dit toont zich in de relatie werkgever-werknemer, maar ook in de onderlinge relaties tussen de werknemers.

Er is sprake van een wij-gevoel, zowel op het niveau van de scholen als op SKOBOS-niveau. Dat wij-gevoel is een uiting van het zich onderdeel voelen van, met daarbij de plicht om kritisch, open en verantwoordelijk mee vorm te geven aan dat onderdeel van de organisatie waar men deel van uitmaakt en aan de totale organisatie.

Het wij-gevoel wordt versterkt door een gezamenlijk gedragen visie en missie die leidend zijn voor strategische ontwikkelingen binnen SKOBOS.

Maar het wij-gevoel wordt ook versterkt door strategische keuzes zoals de inrichting van de portal van SKOBOS waar alle afzonderlijke scholen en werknemers functioneel aan verbonden zijn én bijvoorbeeld de gemeenschappelijke informele activiteiten en de gezamenlijke studiedagen. Verder versterkt het personeelsbeleid en de toenemende taken en functies die uitstijgen boven het niveau van de individuele school het gevoel dat SKOBOS één organisatie is met kinderen, ouders en personeel “van ons allemaal”.

Het “Goed Werkgeverschap” wordt in dit opzicht o.a. zichtbaar gemaakt in:

- attentieregeling
- het omgaan met ziekteverzuim
- arbo beleid
- klachtenregeling
- functie- en taakbeleid
- mobiliteitsbeleid

3. Waardering.

Waardering is zo vreselijk belangrijk! Er zijn talloze momenten dat een enkel woordje of een klein beetje belangstelling en attent zijn zoveel waardering en respect oplevert. Het zou een basishouding van iedereen binnen de organisatie moeten zijn.

Er is in de organisatie sprake van verschil in verantwoordelijkheid, deskundigheid en inzet. Er is waardering voor ieders bijdrage aan de organisatie waar men deel van uitmaakt. Die waardering uit zich in, zoals aangegeven, attentheid, in woorden, in complimenten; maar die waardering kan ook zichtbaar gemaakt worden door een extra materiële vergoeding of door een vergoeding in tijd en/of andere privileges.

Deels is dit geformaliseerd in het creëren van nieuwe functies (Leerkracht LB met projecttaak; Intern Begeleider) en gespecialiseerde taken (gedragsspecialist) met daaraan gekoppeld een specifieke beloningscomponent. Deels wordt dit ad hoc ingevuld.

Uitgangspunt daarbij is dat het waarden, het gezien worden, altijd veel belangrijker gevonden wordt dan een formele beloning.

Er is ook een formele kant: de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Er wordt voortdurend gezocht naar een aanscherping van het systeem van waarden en beoordelen conform de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Werknemers hebben er recht op om beoordeeld te worden, om te horen wat ze goed doen en waar ze ontwikkeling in kunnen maken.

Als verdere uiting van waardering heeft het onderwijs in het algemeen en SKOBOS in het bijzonder een goed systeem van secundaire arbeidsvoorwaarden, aangevuld met de attentieregeling.

In bijzondere gevallen wil SKOBOS ruimhartig zijn.

Het “Goed Werkgeverschap” wordt in dit opzicht o.a. zichtbaar gemaakt in:

- attentieregeling
- het omgaan met ziekteverzuim
- functionering- en beoordelingsgesprekken; het beoordelingsbeleid
- het functie- en taakbeleid
- mobiliteitsbeleid

4. Groei en ontwikkeling.

De organisatie geeft de werknemers kans om te groeien, om zich in diverse opzichten door te ontwikkelen.

Dat kan op diverse manieren.

Allereerst en vooral wil SKOBOS midden in de nieuwste onderwijskundige ontwikkelingen staan en kritisch en genuanceerd elementen meenemen binnen de eigen organisatie. SKOBOS wil door haar positionering grensverleggend, optimistisch, inspirerend en uitdagend zijn en wil dat op haar werknemers uit laten stralen. SKOBOS vertrouwt erop dat deze houding een doorvertaling vindt in de manier waarop haar werknemers zich basaal opstellen.

SKOBOS maakt volop ruimte voor deskundigheidsontwikkeling, gekoppeld aan ontwikkelingen binnen de organisatie. Daartoe worden ieders kwaliteiten en ontwikkelpunten goed in kaart gebracht. Er wordt een relatie gelegd tussen ieders vaardigheden en de behoeften van de organisatie.

De organisatie deelt waar mogelijk verantwoordelijkheid vanuit het besef dat in het dragen van verantwoordelijkheid ontwikkeling het best gedijt.

De organisatie bevordert persoonlijke groei en ontwikkeling, zelfs als dit ertoe zou leiden dat de betreffende werknemer uit de organisatie weg zou gaan.

De organisatie zorgt ervoor dat ook op schoolniveau de scholen verschillend zijn en iets “eigens” hebben.

Het “Goed Werkgeverschap” wordt in dit opzicht o.a. zichtbaar gemaakt in:

- strategisch beleid
- functionering- en beoordelingsgesprekken;

- toepassing van de wet BIO
 - belangstellingsregistratie en mobiliteitsbeleid
5. Voorspelbaarheid en veiligheid.

De organisatie kenmerkt zich in haar opbouw door een hoge mate van voorspelbaarheid en veiligheid. Afspraken en procedures op alle niveaus zijn waar nodig en wenselijk helder. Ieder mag op elke locatie het gevoel hebben op zoveel mogelijk gelijke wijze tegemoet getreden en behandeld te worden.

De organisatie richt zich als werkgever proactief op het zoveel mogelijk behouden van kwalitatieve en kwantitatieve werkgelegenheid.

Het "Goed Werkgeverschap" wordt in dit opzicht o.a. zichtbaar gemaakt in:

- afspraken vanuit het formatiebeleid
- functies en taken
- taakbeleid
- arbo beleid
- management- en directiestatuten

6. Eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.

"Goed werkgeverschap" veronderstelt inspanningen van de organisatie. Maar ook de werknemers nemen in het kader van "goed werkgeverschap" eigen verantwoordelijkheid. Ze stellen zich professioneel (zie 1.), proactief, verantwoordelijk, kritisch, reflectief, loyaal en representatief op, zowel naar zichzelf als naar de andere werknemers en de organisatie toe. Ze willen zich in hun werknemerschap verder ontwikkelen en zijn bereid daarin te investeren.