

# Integraal HR beleid 2020-2023 STEV



## INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. Uitgangspunten	5
2.1 Kernwaarden STEV	5
2.2 HR kernwaarden	5
2.3 HR thema's	6
3. De HR agenda	9
3.1 Strategische personeelsplanning	9
3.2 Professionalisering en ontwikkeling	10
3.3 Werving en selectie	11
3.4 Functiehuis	11
3.5 Beoordeling en feedback	12
3.6 Arbo- en verzuimbeleid	12
3.7 Arbeidsvoorwaarden	12
3.8 Financiële paragraaf	13

## 1. Inleiding

Goed HR beleid wordt gezien als een cruciale voorwaarde voor het realiseren van de onderwijsinhoudelijke agenda: onderwijsontwikkeling en personeelsontwikkeling zijn nauw met elkaar verbonden.

De visie van het strategisch HR beleid vloeit voort uit het strategisch beleid van STEV zoals verwoord in het ambitieboek 2019-2023 en het kwaliteitsstelsel binnen STEV. Er speelt veel op personeelsgebied, maar niet alles kan tegelijk opgepakt worden. Dit document maakt zichtbaar wat we de komende jaren wel gaan doen en wat niet.

Met nadruk wordt er in dit document gesproken over HR (Human Resources) en niet over HRM omdat HR gaat over zowel Human Resources Management als over Human Resources Development. De kern van HRM is het plaatsen van de juiste mensen op de juiste plek terwijl HRD zich richt op het ontwikkelen van mensen vanuit die plek.

STEV wil zich ontwikkelen tot een moderne en aantrekkelijke werkgever. Er wordt gewerkt vanuit korte lijnen en persoonlijk contact wat maakt dat we elkaar gemakkelijk kunnen vinden. De professionalisering en ontwikkeling van onze medewerkers is heel belangrijk om goed onderwijs te kunnen leveren. Elke dag hebben zij impact op onze leerlingen. Daarom stimuleren we dat onze medewerkers zich blijven innoveren en ontwikkelen.

Vanuit het Rijnlands model en cyclisch denken hebben we eind 2019 de schoolleiders tijdens een directieoverleg bevraagd welke HR activiteiten zij op dit moment voor STEV belangrijk vinden voor de korte termijn (2020) en lange termijn (2021 – 2023). Schoolleiders, bestuurder en staf hebben input aangeleverd welke is vastgelegd in een activiteitenwolk (zie foto).

In samenspraak met de schoolleiders en in lijn met de kernwaarden van STEV zijn voor het integraal HR beleid de volgende kernwaarden vastgesteld: kwaliteit, professionalisering, ontwikkeling en gelijke kansen. Waarom gekozen is voor deze vier kernwaarden, wordt toegelicht in het volgende hoofdstuk.

Vanuit de HR kernwaarden wordt een vertaling gemaakt naar uitgangspunten voor het HR beleid en de activiteiten op dit gebied voor de komende jaren. Bij alles wat we oppakken, toetsen we of dit past binnen de visie en kwaliteit die we voor ogen hebben bij STEV. De HR visie sluit aan bij de visie en missie van STEV en het kwaliteitsstelsel dat in het schooljaar 2019-2020 is vastgesteld.

# Strategisch HR beleid 2020-2023



Activiteitenwolk (d.d. 05.11.19)

## 2. Uitgangspunten

### 2.1 Kernwaarden STEV

In het ambitieboek van STEV zijn vanuit de visie drie kernwaarden bepaald die richtinggevend zijn in ons dagelijks handelen: ambitie, lef en trots.

Onder ambitie wordt verstaan dat we dat op alle beleidsterreinen kwaliteit leveren. We denken daarbij allereerst aan kwalitatief goed onderwijs aan de aan ons toevertrouwde leerlingen.

Lef betekent dat elke collega binnen STEV een professional is die buiten de geldende jaarklassen en methoden durft te denken en handelen om zo de ontwikkeling van de leerlingen én zichzelf, de school en STEV te stimuleren.

Trots houdt in dat elke STEV collega vanuit vertrouwen belangstellend is naar, en ondersteunend is, aan de ontwikkelbehoeften van een leerling, de ouders, de collega's, stakeholders en ketenpartners. Andersom maakt ons onderwijs het vertrouwen van leerlingen en overige stakeholders in ons waar. Daar hoort bij dat we verantwoording afleggen over ons handelen. Hiermee tonen we onze meerwaarde met trots aan.

STEV is een kleine organisatie waar gewerkt wordt vanuit korte lijnen en veel persoonlijk contact. Wij kennen alle medewerkers die bij STEV werkzaam zijn. Als medewerker ben je zichtbaar, je mag veel en input leveren aan het strategisch beleid bij STEV wordt enorm op prijs gesteld.

### 2.2 HR-kernwaarden

De drie STEV kernwaarden zijn vertaald naar vier HR-kernwaarden.

1. Kwaliteit: de kwaliteit van ons onderwijs is op alle scholen minimaal voldoende. In het kwaliteitsstelsel van STEV staat beschreven wat de visie is van STEV op kwaliteit en de wijze waarop we dit binnen STEV bepalen, bewaken, borgen en vergroten. Vanuit het HR-beleid is de oriëntatie dat we bij alle acties die we doen een verbetering van de kwaliteit nastreven.

2. Professionalisering: een leven lang leren staat centraal binnen STEV. Alle medewerkers zijn op de hoogte van recente ontwikkelingen op hun vakgebied en blijven vanuit hun eigen ambitie voortdurend werken aan hun eigen vaardigheden. Door samen te werken en zich te ontwikkelen binnen professionele leergemeenschappen leren medewerkers van en met elkaar.

3. Ontwikkeling: daar waar professionalisering gericht is op het eigen vakgebied, gaat bij ontwikkeling om horizontale of verticale groei, waarbij medewerkers vanuit hun ambitie scholing kunnen volgen. Een voorbeeld is om intern begeleider of schoolleider te worden. Naast een aan STEV gelieerde ontwikkeling mag het een ontwikkeling zijn die niet perse onderwijs gerelateerd is.

4. Gelijke kansen: vanuit onze visie op wereldburgerschap en educatief partnerschap bieden scholen een extra aanbod waardoor gelijke kansen voor alle leerlingen worden gecreëerd. Dit thema is sterk verbonden met het thema kwaliteit.

Het HR beleid is zodanig verankerd in de missie, visie, kernwaarden en doelstellingen van STEV dat het een wezenlijke bijdrage levert aan het realiseren van die doelstellingen. Bovenstaande vier kernwaarden zijn daarmee dus de dragers van het HR beleid.

Naast de ambities van STEV en de wijze waarop HR daar een bijdrage aan levert, spelen ook externe ontwikkelingen een rol bij de totstandkoming van de HR agenda. Zo is er onlangs een nieuw akkoord bereikt voor de CAO PO waarin nieuwe functiebeschrijvingen zijn opgenomen voor OOP en schoolleiders en krijgt het openbaar onderwijs vanaf 1 januari 2020 te maken met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), de Wet werk en zekerheid (Wwz) en de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Deze wettelijke zaken zien wij als de hygiëne factoren van het HR beleid en zullen we hier niet expliciet apart beschrijven.

## 2.3 HR thema's.

De HR visie is vertaald naar 3 thema's.

### 1. Kwalitatief goed onderwijs

Bij de kwaliteit bij STEV focussen we ons op 5 hoofdthema's die in onderstaand schema zijn weergegeven. Deze 5 thema's zetten we vervolgens af tegen hoe doeltreffend en hoe doelmatig wij deze thema's tot uitvoering brengen. Daarnaast geeft elke school bij STEV in meerdere of mindere mate invulling aan het kwaliteitsthema (keuzevrijheid).

	Doeltreffendheid	Doelmatigheid	Keuzevrijheid (betreft invulling door de scholen)
Kwalificatie	<i>Gepersonaliseerd (ontwikkelingsgericht)</i> leren met als doel ten minste de basiskwaliteit van onderwijs te waarborgen	Alle leerlingen doorlopen in 8 jaar een passende schoolontwikkeling waarin door leraren bewust, ambitieus en doelgericht verschillen worden aangebracht in instructie, verwerking en leertijd binnen dynamische groepen	Zie schoolplannen waarin de ambities van de school ten behoeve van de kwalificatie zijn verwoord
Selectie	Leerlingen doorlopen een ononderbroken ontwikkeling van 0-14 jaar waarbij het aanbod voortdurend wordt afgestemd op de zone van naaste ontwikkeling van de leerlingen	Volgens een vastgestelde procedure krijgen alle leerlingen na 8 jaar een advies voor het vervolgonderwijs dat past bij de zone van naaste ontwikkeling	Zie schoolplannen waarin de ambities van de school ten behoeve van de kwalificatie zijn verwoord
Allocatie (=besteding middelen (geld en personeel) om de gestelde doelen te behalen)	Middelen worden gealloceerd voor de doelgerichte ontwikkeling op de scholen	Middelen worden passend besteed bij de doelen en budgetten worden uitgeput	Zie schoolplannen waarin de ambities van de school ten behoeve van de kwalificatie zijn verwoord
Socialisatie	Vanuit een veilig schoolklimaat	Vanuit onze gezamenlijke visie	Zie schoolplannen waarin

	ontwikkelen al onze leerlingen zich tot wereldburgers waarbij zij deel worden van tradities en praktijken. Dit doen we bij STEV in samenwerking met ketenpartners en stakeholders ( <i>educatief partnerschap</i> )	op <i>wereldburgerschap</i> ontwikkelen leerlingen zich, met hulp van leraren en educatief partners in 8 jaar tot zelfbewuste en waardige deelnemers aan onze maatschappij	de ambities van de school ten behoeve van de kwalificatie zijn verwoord
Rechtvaardigheid	Vanuit onze visies op <i>wereldburgerschap</i> en educatief partnerschap bieden scholen een extra aanbod waardoor gelijke kansen voor alle leerlingen worden gecreëerd	Al onze leerlingen hebben gelijke kansen op: -vervolgonderwijs -deelname aan de maatschappij	Zie schoolplannen waarin de ambities van de school ten behoeve van de kwalificatie zijn verwoord

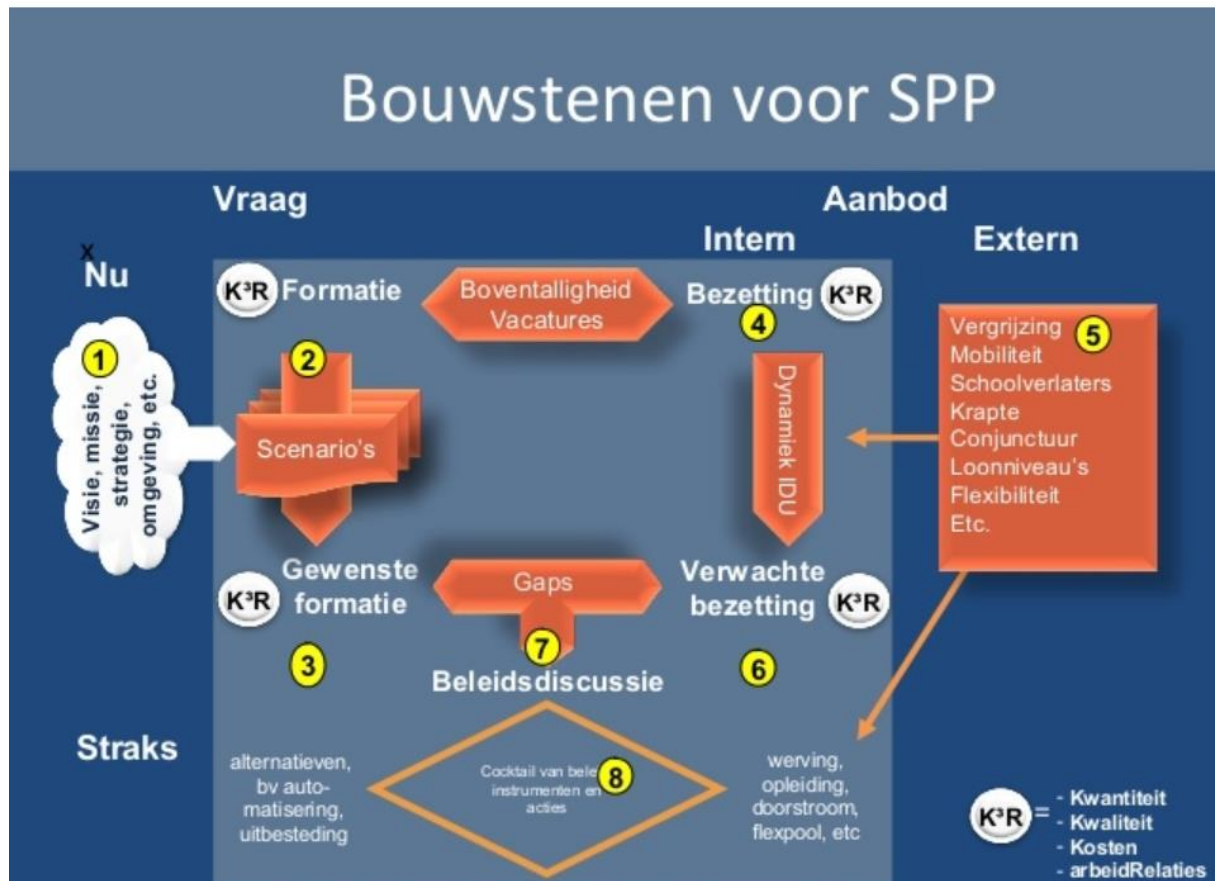
Het thema “allocatie” vullen we in als het alloceren van middelen (geld en mensen) op een, voor het bereiken van onze doelstellingen, zo transparant mogelijke wijze. Dit willen we bereiken in ons begrotingsproces, ons allocatieproces en door middel van professionalisering. Conform onze besturingsfilosofie zullen we de komende jaren, onder leiding van de bestuurder en de controller, stappen zetten tot meer integrale verantwoordelijkheid van schoolleiders. Dit geldt voor zowel de middelen als voor het vaststellen van de rekenregels die ten grondslag liggen aan de verdeling van het personeel (allocatie) over de scholen. Dit hangt nauw samen met het eerste thema: Strategische Personeelsplanning.

Het thema “rechtvaardigheid” is opgenomen in bovenstaand schema vanuit de behoeften van onze leerling populatie. Bij rechtvaardigheid gaat het bij ons vooral om het creëren van kansengelijkheid. Daarbij is het onze ambitie dat al onze leerlingen de beste onderwijskansen krijgen. We streven naar een passend onderwijsniveau voor alle kinderen, waarbij we de lat hoog leggen. Voor het streven naar kansengelijkheid en het realiseren van hogere en passende onderwijsresultaten, moeten de randvoorwaarden voor goed onderwijs bij STEV op orde zijn. Het spreekt voor zich dat zonder beschikbaarheid van voldoende, gekwalificeerde leerkrachten, het bieden van goed onderwijs onmogelijk is. En bij het ontbreken van een goede kwaliteitsstructuur in en om de school is er minder aandacht voor de onderwijsontwikkeling van onze leerling. Vanuit dit thema is “gelijke kansen” als één van de vier HR kernwaardes opgenomen.

In het document Kwaliteitsstelsel STEV staat uitgebreid beschreven hoe alles wat we doen bij STEV, moet bijdragen aan het vergroten van de kwaliteit van ons onderwijs. Dat betekent dus ook voor het hier beschreven HR beleid.

## 2. Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning (SPP) is het voorbereiden, vormgeven en implementeren van strategisch beleid rond de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Het doel is om op elk moment, nu en in de toekomst, te beschikken over een kwalitatief en kwantitatief optimale personeelsbezetting. De kern van SPP is het verschil tussen de verwachte benodigde toekomstige personeelsbezetting en huidige personeelsbezetting te overbruggen en hiervoor een plan van aanpak op te stellen.



In het ambitieboek is beschreven dat we de formatie inzetten op basis van de visie en werkwijze van de school (beschreven in het schoolplan) en in lijn met de gezamenlijke ambitie. Een belangrijk (toets) moment hiervoor zijn de jaarlijkse formatiebespreking tussen de schoolleiders en CvB.



### 3. Een leven lang leren

Een leven lang leren staat centraal binnen STEV. Dit komt vooral tot uit in een van de vier beleidslijnen bij STEV, namelijk de beleidslijn Excellente Professionele Leergemeenschappen.

## Kwalitatief goed STEV-onderwijs



Dit betekent dat al onze medewerkers, wetenschappelijk onderbouwd, invulling geven aan kwalitatief en innovatief onderwijs. Dit kunnen we doen doordat onze medewerkers vanuit een voortdurende lerende attitude actief onze leerteams benutten en het aanbod van de STEV academie. Daarnaast werken alle onderwijsprofessionals aan de schoolontwikkeling vanuit een breed gedragen visie op professionele leergemeenschappen

### **3. De HR agenda**

Om de HR visie te verwezenlijken en blijvend te ontwikkelen, wordt gewerkt met een HR agenda die richting geeft aan de activiteiten op het gebied van HR voor de periode 2020-2023. Vanuit de input die schoolleiders, bestuurder en staf hebben geleverd aan de activiteitenwolk, zijn activiteiten benoemd die verdeeld zijn over de diverse HR bouwstenen. Dit zijn activiteiten die de komende jaren op de planning staan bij STEV. Elk kalenderjaar zullen er een aantal thema's worden uitgewerkt waarbij het streven is dat alle genoemde thema's uiterlijk 2023 zijn gerealiseerd.

#### 3.1 Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning is het voorbereiden, vormgeven en implementeren van strategisch beleid rond instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Het doel is om op elk moment, nu en in de toekomst, te beschikken over een kwalitatief en kwantitatief optimale personeelsbezetting waarbij we als STEV een aantrekkelijke organisatie willen zijn.

##### *Kwantitatieve personeelsplanning*

Vanwege externe ontwikkelingen zoals een dalend aantal leerlingen als gevolg van demografische ontwikkelingen, is de prognose dat de baten van STEV de komende jaren gaan dalen. Het is een uitdaging om goed grip te krijgen op toekomstige personele

ontwikkelingen. De meerjaren personeelsplanning laat, bij een dalend aantal leerlingen, zien dat we (wanneer er geen sprake is van verloop) over 4 jaar teveel medewerkers in dienst hebben. Daarnaast is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren vanaf 1 januari 2020 op het openbaar onderwijs van toepassing. Een gevolg van deze wet is dat er eerder aan tijdelijke medewerkers verplichtingen ontstaan. In het licht van de daling van de inkomsten zullen we daarom scherp aan de wind moeten varen. Mogelijke oplossingen zijn een flexibele schil van tijdelijke medewerkers of mogelijke andere flexibele constructies zoals payroll zal onderzocht worden zodat adequaat op onze personeelsbehoefte ingesprongen kan worden. We voorzien een scenario dat eventuele boventaligheid vanwege het lerarentekort minimaal zal zijn. Mocht deze er wel zijn dan zullen deze medewerkers zoveel mogelijk in een bovenschoolse invalpool worden geplaatst.

#### *Kwalitatieve personeelsplanning*

Ons onderwijs is voortdurend in ontwikkeling. Daarvoor zijn competente medewerkers nodig die in kunnen spelen op de actualiteiten binnen het onderwijsveld. Deze ontwikkelingen vragen vaak andere kennis, vaardigheden, talenten en ambities van medewerkers. Om ervoor te zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek zitten, zal elke school haar eigen kwalitatieve personeelsplanning ontwikkelen en dit koppelen aan het schoolplan en professionaliseringsplan. Indien mogelijk zal hier in 2020 mee gestart worden.

In het mobiliteitsbeleid van STEV wordt onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en verplichte mobiliteit. Door in te zetten op vrijwillige mobiliteit en strategische personeelsplanning zullen we ernaar streven om verplichte mobiliteit zoveel mogelijk te voorkomen.

Boventallige medewerkers worden zoveel mogelijk ingezet als invaller binnen STEV.

De doorgroeimogelijkheden binnen STEV (zowel horizontaal als verticaal) zullen beschreven worden.

Wanneer een medewerker STEV verlaat, willen we graag weten waarom de medewerker vertrekt. Daarvan kunnen we immers leren als organisatie. Iedere medewerker die vertrekt, krijgt daarom een exitgesprek. De wijze van exitgesprekken voeren wordt organisatie breed en eenduidig met behulp van een kwaliteitskaart toegepast. HR zal de uitkomsten jaarlijks analyseren en terugkoppelen aan het management.

### 3.2 Professionalisering en ontwikkeling

Binnen de STEV academie wordt scholing aangeboden voor de professionalisering en ontwikkeling van alle medewerkers. Het gaat hierbij om een aanbod voor startende leerkrachten, vanuit specialismes, vanuit de beleidslijnen binnen STEV, vanuit de kijkwijzers (individueel of op teamniveau) en de schoolplannen.

Het gaat hierbij niet alleen om functie specifieke opleidingen maar ook algemene en brede ontwikkeling waarvan de waarde voor medewerkers en STEV aantoonbaar is.

Opleiden kan collectief en individueel, strategisch en operationeel. Van het organisatie perspectief is het belangrijk om (collectief) op te leiden met als doel om de strategische plannen van STEV te realiseren. Voor individuele medewerkers is het ook belangrijk om opleiding te koppelen aan de doorontwikkeling in het eigen vakgebied of de eigen loopbaanwensen. Een traditionele manier van leren en ontwikkelen is het volgen van een opleiding. Uit onderzoek is echter gebleken dat ervaring opdoen in de praktijk en kijken bij anderen (collegiale consultatie) ook zeer effectieve vormen van ontwikkelen zijn. Er is ontzettend veel expertise binnen STEV aanwezig waarbij er veel aandacht is voor leren van

en met elkaar. Denk hierbij aan leerteams, intervisie of beeld coaching door eigen opgeleide medewerkers.

Vanuit de STEV academie zal zoveel mogelijk scholing als collectief worden aangeboden (voor groepen medewerkers of voor bepaalde scholen). Individuele scholing of ontwikkeling kan soms gekoppeld worden aan collectieve, reeds bestaande programma's. Soms ook niet. In dat geval kunnen er individuele afspraken gemaakt worden met een derde partij. Alles omtrent scholing wordt vastgelegd in het document "STEV academie" waarin naast het aanbod ook de financiering is vastgelegd. Uitgangspunt is dat scholing die wordt aangeboden vanuit de STEV academie wordt betaald uit de professionaliseringsmiddelen bovenschools. Scholing die niet wordt aangeboden vanuit de STEV academie, wordt op schoolniveau bekostigd uit de € 500 per fte. Voor toewijzing van de middelen worden criteria gehanteerd. De kaders van de STEV academie zijn in samenspraak met schoolleiders tot stand gekomen en zal in kwartaal 1 van 2020 worden vastgesteld.

We gaan actief samenwerken met opleidingsinstituten binnen de regio zoals de Hogeschool Utrecht. Binnen STEV hebben we expertise die we zullen inbrengen in het curriculum van de HU. Op die manier kunnen we als stichting de kwaliteit van de opleidingsinhoud verhogen waardoor we in de toekomst nog beter opgeleide leerkrachten en onderwijsassistenten kunnen selecteren. Daarnaast is het een manier om studenten kennis te laten maken met STEV. We zullen daarom actief stagemogelijkheden aanbieden. Op alle scholen binnen STEV is een schoolopleider werkzaam, die 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars stagiaires mag begeleiden.

In het kader van ontwikkeling willen we medewerkers de mogelijkheid bieden om binnen STEV door te groeien. Uiteraard indien deze mogelijkheden er zijn. We stimuleren medewerkers om zich te blijven ontwikkelen en te werken op een plek (school / functie) waar ze de meeste waarde hebben voor de organisatie.

### 3.3 Werving en selectie

Werving is gericht op alle activiteiten voor het vinden en aantrekken van de juiste medewerker op de juiste plek. Selectie is gericht op een zo goed mogelijke afstemming tussen gevraagde en aangeboden kennis, ervaring, vaardigheden, drijfveren en competenties.

Vanwege het lerarentekort is het soms een flinke uitdaging om vacatures ingevuld te krijgen met kwalitatief goed personeel. Vanuit de collectief gedachte, worden met elkaar afspraken gemaakt over de aanname van personeel. In onze selectie kijken we niet alleen naar de kandidaat in relatie tot de vacature op de school, maar beoordelen we ook de inzetbaarheid STEV breed. Daardoor kunnen we effectiever te werk gaan en pro actiever handelen bij (toekomstige) vacatures. Dit zal worden vastgelegd in een kwaliteitskaart en geldt voor zowel leraren als voor onderwijsassistenten, intern begeleiders en schoolleiders. Het proces van werving en selectie zal worden vastgelegd. Op onderdelen zullen hier Kwaliteitskaarten aan worden toegevoegd (bijv. werving intern begeleider).

In het kader van het lerarentekort is er voor zij-instroom extra budget opgenomen in de begroting. Er is financiële ruimte voor 1 zij-instromer per kalenderjaar.

### 3.4 Functiehuis

De organisatiestructuur kent een doorvertaling naar ons functiehuis. Uitgangspunt is dat alle functies beschreven en gewaardeerd zijn. De functiebeschrijvingen kennen duidelijke kaders van de taken, de bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

In de CAO PO 2019-2020 zijn nieuwe functiebeschrijvingen opgenomen voor schoolleiders (D11 t/m D13) en onderwijsassistenten (schaal 4 t/m 6). Alle nieuwe functies zullen formeel gewaardeerd worden en in het functiehuis worden opgenomen.

Daarnaast zal gekeken worden naar de mogelijkheid om een demotie functie op te nemen in het functiehuis voor leerkrachten ouder dan 60.

### 3.5 Beoordelen en feedback

Beoordelen betekent dat er een beeld wordt gevormd over de prestaties en het functioneren van een medewerker. Feedback betekent dat de beoordelaar zijn bevindingen terugkoppelt om de medewerker te stimuleren in zijn/haar ontwikkeling.

We willen bij STEV een lerende organisatie te zijn. Een organisatie waarin medewerkers werken die zich continue professionaliseren en die de kans krijgen om hun ambitie te ontwikkelen. Maar ook een organisatie waarin we elkaar op een respectvolle en eerlijke manier aanspreken op dingen die minder goed gaan. We willen een organisatie zijn waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekend zijn in het dagelijkse werk. Alle medewerkers hebben recht op een beoordelingsgesprek. Daarnaast is het volgens de CAO een recht van de medewerker en een plicht van de werkgever om functioneringsgesprekken te voeren.

Bij STEV werken we met WMK (Werken met Kwaliteit) in Parnassys en met Mijn Schoolteam (MST). WMK is gericht op de beoordeling van medewerkers. MST is gericht op de ontwikkeling van medewerkers. Deze laatste kan ook goed gebruikt worden op schoolniveau voor bijvoorbeeld collegiale consultatie en het geven van feedback aan elkaar.

In de huidige gesprekkencyclus hebben medewerkers formeel eens per drie jaar een beoordelingsgesprek hebben én minimaal 1 x per jaar een functioneringsgesprek of voortgangsgesprek. Ontwikkelingen in het HR veld laten zien dat er steeds meer andere vormen zijn. In 2020 willen we onderzoeken of en zo ja hoe de cyclus aangepast gaat worden.

Er wordt een vlootstouw gemaakt van de huidige personele bezetting. Een vlootstouw is onderdeel van de strategische personeelsplanning en brengt de aanwezige kennis, competenties, talenten en ambities van onze medewerkers in kaart.

Daarnaast zullen de schoolleiders een training krijgen voor het onderdeel 360 graden feedback binnen WMK.

Op dit moment maken we in WMK alleen gebruik van de kijkwijzers voor onderwijzend personeel. Deze zullen worden uitgebreid met alle functies die we binnen STEV kennen.

### 3.6 Arbo- en Verzuimbeleid

Arbo- en verzuimbeleid heeft enerzijds tot doel om te voorkomen dat medewerkers door het werk ziek of arbeidsongeschikt worden of dat er ongelukken gebeuren. Anderzijds zorgt het arbo- en verzuimbeleid ervoor dat medewerkers zo spoedig mogelijk herstellen en weer aan het werk worden geholpen.

Ons doel is om het verzuim duurzaam te verlagen en te voorkomen. Samen met schoolleiders zullen we onderzoeken wat we kunnen doen om het verzuim te verlagen. We creëren een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen en houden de werkdruk acceptabel en bespreekbaar. Zeker in deze tijd van lerarentekorten waarin er niet altijd

vervangers beschikbaar zijn, wordt er een nog groter beroep gedaan op het zittende personeel. We zullen medewerkers altijd preventief ondersteunen om verzuim te voorkomen. Medewerkers kunnen anoniem gebruik maken van het zogeheten arbeidsomstandighedensprekuur.

Mocht een medewerker toch verzuimen dan zullen we samen met de medewerker kijken hoe we het re-integratieproces zodanig vorm kunnen geven dat de medewerker weer zo snel mogelijk gezond aan het werk kan. Het gesprek tussen schoolleider en medewerker is daarin de spil. HR geeft hierin gevraagd en ongevraagd advies. Daarnaast kunnen schoolleider en medewerker advies inwinnen bij externe partijen (zoals de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en andere professionele begeleiders op dit terrein). STEV is ruimhartig in het faciliteren van re-integratie bevorderende programma's.

Het arbobeleid verdient aanscherping. Er zijn geen wettelijke termijnen voor het opstellen van een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI & E) maar de inspectie SZW gaat uit gaan gemiddeld 4-5 jaar. In basis is een RI & E een werkplekonderzoek die mogelijke risico's in kaart brengt. Het uitgangspunt is dat deze steeds geactualiseerd wordt indien er iets wijzigt zoals na een verbouwing of verhuizing. Wijzigt er niets? Dan hoeft de RI & E niet geactualiseerd te worden en wordt de vijfjaarlijkse cyclus aangehouden.

Elke drie jaar vindt er een medewerkers tevredenheidsonderzoek plaats. Deze wordt ingezet om te peilen in hoeverre het strategisch beleid van STEV vertaald blijkt op de werkvloer.

De mogelijkheden voor leeftijdsbewust personeelsbeleid worden onderzocht.

### 3.7 Arbeidsvoorwaarden

STEV wil zich ontwikkelen tot een moderne en aantrekkelijke werkgever. Wij willen kwalitatief goede medewerkers aan ons binden en deze blijven behouden voor STEV.

De mogelijkheid om bevorderd te worden van L10 naar L11 zal in 2020 opnieuw beschreven worden.

Het beloningsbeleid voor start bekwame leerkrachten en basis bekwame leerkrachten wordt beschreven.

### 3.8 Financiële paragraaf

Om de hierboven genoemde activiteiten te verwezenlijken en op deze manier de kwaliteit van ons personeel en daarmee de kwaliteit van ons onderwijs te beïnvloeden, is het van belang dat er financiële middelen beschikbaar zijn. Hoe STEV hiermee om gaat, is onder andere beschreven in de begroting, de formatiekadernota, het bestuursformatieplan en in het bestuursverslag van STEV.