

# Leergang 'Strategisch HRM in het onderwijs'

## voor HR professionals: van strategie naar implementatie

### Doelgroep:

Deze leergang is bedoeld voor HR-managers en HR-adviseurs met minimaal enkele jaren werkervaring binnen het primair en/of voortgezet onderwijs.

### Inhoud:

De leergang is speciaal ontwikkeld om als HR professional binnen het onderwijs het verschil te kunnen (gaan) maken. Er zijn in de afgelopen jaren veel instrumenten middels de IPB kalender de scholen in gebracht. Maar hebben zij de gewenste effecten bereikt en ondersteunen zij de inmiddels vaak tot integrale leiders ingezette schoolleiding voldoende? Hoe zit het met de positie van de HR professional zelf in het complexe proces van advisering en partnerschap in de school?

### Programma

#### Dag 1:

**14/1**

2016

#### Strategisch HRM

Organisaties in het onderwijs maken veel ontwikkelingen door; verwachtingen van de omgeving en medewerkers veranderen in eenzelfde tempo mee. De functie van Human Resource Management ontwikkelt van operationeel naar een meer strategische. Deze dag is erop gericht inzicht te creëren in de route van overheidsbeleid naar schoolbeleid en van schoolbeleid naar HR beleid en wat nodig is voor de implementatie ervan. We werken aan vragen als: Wat is Strategisch HRM? Wat is de betekenis ervan voor de organisatie? Wat is het dominante HR thema voor onze organisatie? Wat betekent dit voor de schoolleiding, het management en mijzelf als HR professional? Voorafgaand aan de dag Strategisch HRM vult u de online "HR Scan" voor uw eigen organisatie in en bespreekt u de uitkomsten daarvan met de schoolleiding. De uitkomsten van deze HR Scan geven uw kijk op de huidige en gewenste HR situatie weer over de kernthema's van het HRM vakgebied.

#### Dag 2:

**3/3**

2016

#### Planning en formatie

De vertaling van de strategie naar de operatie is nergens zo goed in terug te vinden als in de planning en formatie van het schooljaar. Tijdens deze dag gaan we in op alle factoren die een effect hebben op de formatie zoals bekostiging, inzet van lessen en taken en de inzet van onderwijsondersteunend personeel.

Onder andere in-, door- en uitstroomgegevens en mogelijke boventaligheid en herplaatsing zijn hiervoor van belang.

We haken aan bij strategische personeelsplanning. Tijdens deze dag komen de verschillende actoren aan bod die tijdens het formatieproces een rol hebben. De (mogelijke) rol van HR nemen we als uitgangspunt en we bereiden samen een formatieplanning voor die aansluiting heeft bij de strategie van de organisatie en past binnen de schooljaarplanning.

#### Dag 3:

**21/4**

2016

#### Werving & selectie

Het aanstellen van de beste medewerkers voor de functies in een school is het belangrijke eindresultaat van het proces van werving en selectie. Tijdens deze dag gaan we op zoek naar de beste strategische benadering van werving en selectie voor jouw schoolorganisatie, om uit te komen bij de betekenis daarvan voor de implementatie in de praktijk. Na een inventarisatie van wat er speelt rondom het thema werving en selectie, onderzoeken we de actuele theoretische kaders van strategische personeelsplanning, de huidige arbeidsmarkt, instrumenten voor werving en selectie en de rol van de HRM'er in de school als deskundig "recruiter". Tot slot concretiseren we de vertaalslag van theorie naar de praktijk van jouzelf en jouw organisatie.

#### Dag 4:

**16/6**

2016

#### De gesprekkencyclus als strategisch kwaliteitsinstrument

Kwaliteit van onderwijs staat in veel scholen centraal in het beleid. Het functioneren van de individuele medewerker neemt daarin een belangrijke plaats. Het managen van de prestaties van individu, de vakgroep en het team kan pas ten volle worden benut als er sprake is van goede afstemming van verwachtingen en werkwijze op de strategische ankers van de schoolorganisatie. Tijdens deze dag onderzoeken we de actualiteit van functioneren en beoordelen in de praktijk van de eigen organisatie, maken we verbinding met de actuele theoretische kaders rondom het thema en brengen we de relatie met andere HRM thematiek in beeld. Tot slot maken we de toegevoegde waarde van HRM in dit proces zichtbaar. Het uitgangspunt dat we hierbij gebruiken is de lerende professional, dit thema vindt zijn vervolg tijdens dag 5.

## Dag 5: Opleiden en ontwikkelen

22/9  
2016

Opleiden en ontwikkelen zou je de "corebusiness" van een schoolorganisatie kunnen noemen. Voortdurende professionalisering van medewerkers is essentieel in deze context waarin kwaliteit van onderwijs een belangrijk uitgangspunt is. Begrippen als functiemix, competentie management, bekwaamheidsdossiers en kwaliteitseisen die de overheid aan scholen stelt, vragen zowel om een strategische benadering van opleiden en ontwikkelen, als ook een praktische vertaling ervan. Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid zijn al even relevante thema's in deze context. Tijdens deze dag gaan we op zoek naar de beste strategische benadering van opleiden en ontwikkelen voor jouw schoolorganisatie. We brengen de actuele theoretische kaders in beeld, leggen de verbinding naar de al dan niet aanwezige HR instrumenten en concretiseren de rol van de HRM'er in dit proces.

## Dag 6: Verzuimmanagement

10/11  
2016

Een goed verzuimbeleid binnen de organisatie is van groot belang. Als geen ander ken je de problemen die opgelost moeten worden op het moment dat er uitval is van personeel. Tijdens deze dag gaan we in op de dagelijkse praktijk en vormen deze om naar een strategische aanpak die verzuim helpt te voorkomen en waar nodig in te grijpen. Hierbij behandelen we het analyseren van ziekteverzuim, het eigen regiemodel versus volledige uitbesteding, manieren van voorkomen van verzuim, de rolverdeling tussen HR, het lijnmanagement en de bedrijfsarts, herplaatsing binnen en buiten de organisatie en het opstellen van een ziekteverzuimprotocol. Rode draad is hierin de wet Poortwachter.

### Werkwijze van de docenten:

De dagen kennen een vaste opbouw. Het ochtendprogramma staat in het teken van door de deelnemers vooraf ingebrachte casuïstiek. Hiervoor is een voorbereidende onderzoeksopdracht in de organisatie gedaan. Vervolgd in de middag door een theoretisch kader met een koppeling naar de eigen praktijk. De dagen worden door verschillende docenten begeleid, elk deskundig in het specifieke thema. Deze aanpak leidt tot een interactief en intensief, direct bij de praktijk aansluitend leerproces.

### Kenmerkend voor deze werkwijze is:

- aansluiten bij waar de deelnemers nu zijn in hun eigen ontwikkeling;
- gericht op directe toepasbaarheid in de eigen organisatie;
- gebaseerd op een voorbereidende oriëntatie in de eigen organisatie;
- ruimte geven om zelf in beweging te komen;
- zelfwerkzaamheid en inbreng van praktijkvoorbeelden.

## Duur:

De leergang start in januari en eindigt in november 2016.  
Data van de dagen:  
14 januari  
3 maart  
21 april  
16 juni  
22 september  
10 november 2016

Elke dag duurt van 09.30 tot 16.30 uur. Voorafgaand aan de dag wordt een opdracht in de eigen praktijk voorbereid. De leergang biedt concrete handvatten om vanuit de dominante HR thematiek van de organisatie tot een HR beleidsplan of jaarplan te komen.

## Locatie:

Villa Mooi Zeist in Zeist  
Utrechtseweg 9  
3704 HA Zeist

## De investering:

€ 2.850,00 voor deelname aan de zes dagen, inclusief feedback op reflectie en zelf ontwikkeld HR plan en/of instrumenten, inclusief accommodatiekosten, literatuur en studiemateriaal.  
(vrijgesteld van BTW wegens CRKBO registratie)

Minimaal 6, maximaal 15 deelnemers

## Studiebelasting per dag:

Vorbereiding	1 dagdeel
Deelname dag	2 dagdelen
Verwerking middels eigen reflectie	1 dagdeel

Aanmelden kan via: [opleiden@proscholis.nl](mailto:opleiden@proscholis.nl)

## Docenten:

### Josée van Hage (kerndocent)



Josée van Hage MA hrm is eigenaar van Sermone BV en heeft zich als HR-professional, coach, opleider en trainer gespecialiseerd in de ontwikkeling van mensen in de context van organisaties. Josée is als kerndocent HRM betrokken bij het Instituut voor Sociale en Bedrijfswetenschappen en doceert de Leergang HRM voor Scientia NV in Paramaribo. Als lid van de NVP zet zij zich actief in voor de ontwikkeling van HR-professionals en HR-beleid in het onderwijs. [www.sermone.nl](http://www.sermone.nl)

### Sebastiaan Baauw



Sebastiaan Baauw Bc hrm is eigenaar van Pro scholis B.V. en Innovatienu 13 B.V. en werkt als interim HR-manager en HR-consultant onder andere binnen het onderwijs. Als voorzitter van NVP-Midden Nederland zet hij zich actief in voor de ontwikkeling van HR-professionals en HR-beleid in het onderwijs. [www.proscholis.nl](http://www.proscholis.nl)

### Marinus van Petegem



Marinus van Petegem MSc. is eigenaar van PTGM human resource management en werkt als interim HR-manager en HR-consultant, voornamelijk binnen het onderwijs en de zorg. Als lid van de NVP zet hij zich actief in voor de ontwikkeling van HR-professionals en HR-beleid in het onderwijs. [www.ptgm.nl](http://www.ptgm.nl)