



# Personeelsbeleid 2.0

maakt het verschil

over het faciliteren van bevlogen opbrengst  
gericht werken door docenten

**Docenten 333.000 hits**

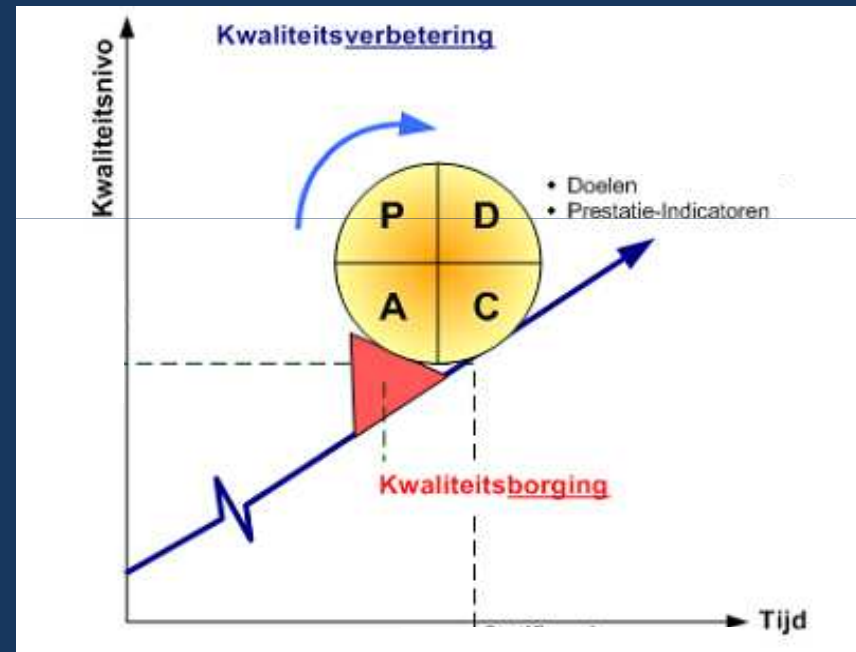
**Bevlogen docenten 20.000 hits**

**Bevlogen opbrengstgerichte docenten 171 hits**

# Wat we willen is er blijkbaar niet vanzelf



+



# HRM huisje



# Duwtje in de rug of....



# Tegenwind of ....

- Professionele ruimte
- Autonomie
- Leren/ scholing en ontwikkelen



Wanneer bent u bevrogen  
en/of opbrengst gericht  
geraakt  
van HRM beleid en  
HRM instrumenten?





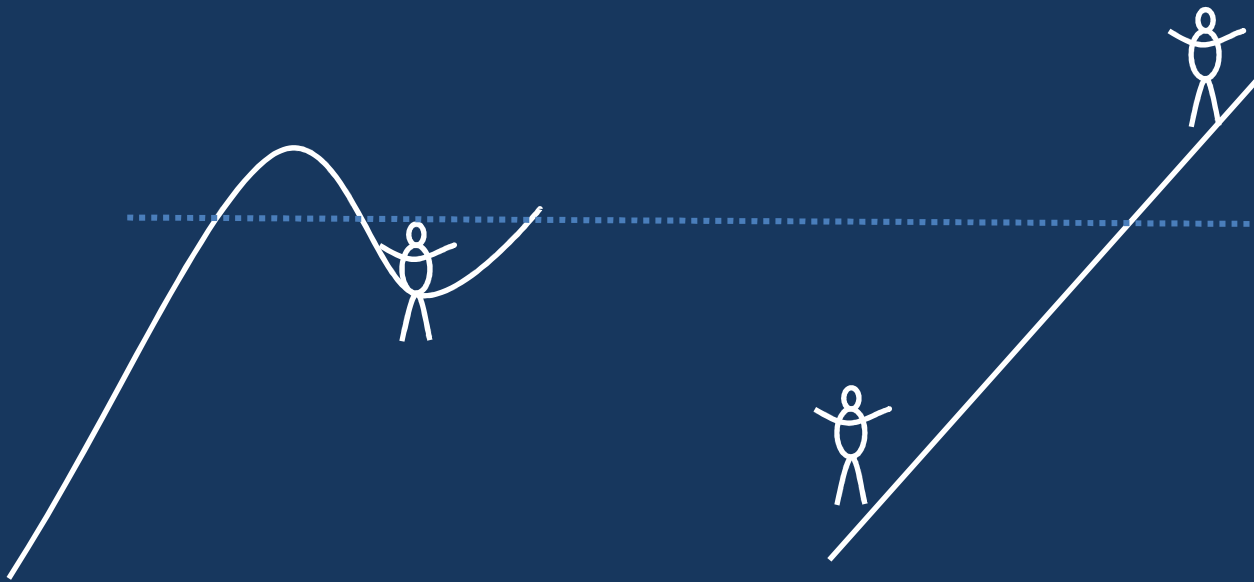
Van Personeelsbeleid 1.0  
naar Personeelsbeleid 2.0

# Handelingsverlegenheid

Gelijkheidsdenken



# Een paar uitersten



# Handelingsverlegenheid

- Lerarenregister
- Bekwaamheidsdossier
- Functioneringsgesprek
- Opbrengstgericht werken
- HRM instrumenten

Als middelen doelen worden

# Stellingen

- Opbrengstgericht werken is een gevolg van passie en bevologenheid en een persoonlijk commitment aan de doelen van de organisatie.
- Bevologenheid is een voorwaarde voor opbrengstgericht werken.
- Onder die voorwaarde behoeft opbrengstgericht werken slechts vaardigheden en instrumentatie

Maar hoe dan?

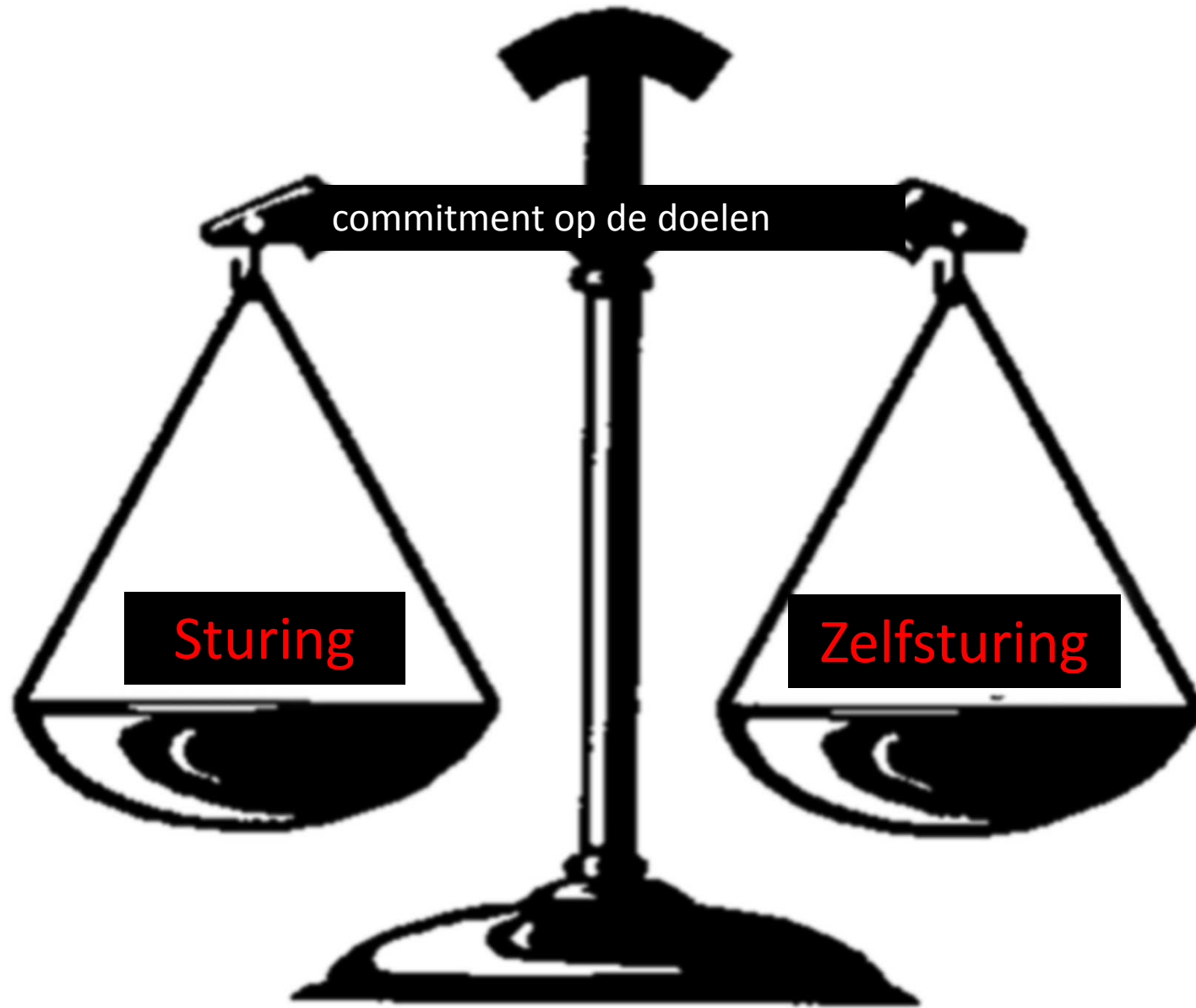


3 kenmerken van bevlogenheid:

Vitaliteit

Toewijding

Absorptie



Sturing

Zelfsturing

commitment op de doelen

# Bevlogenheid

5 variabelen bepalen bevlogenheid:

Autonomie

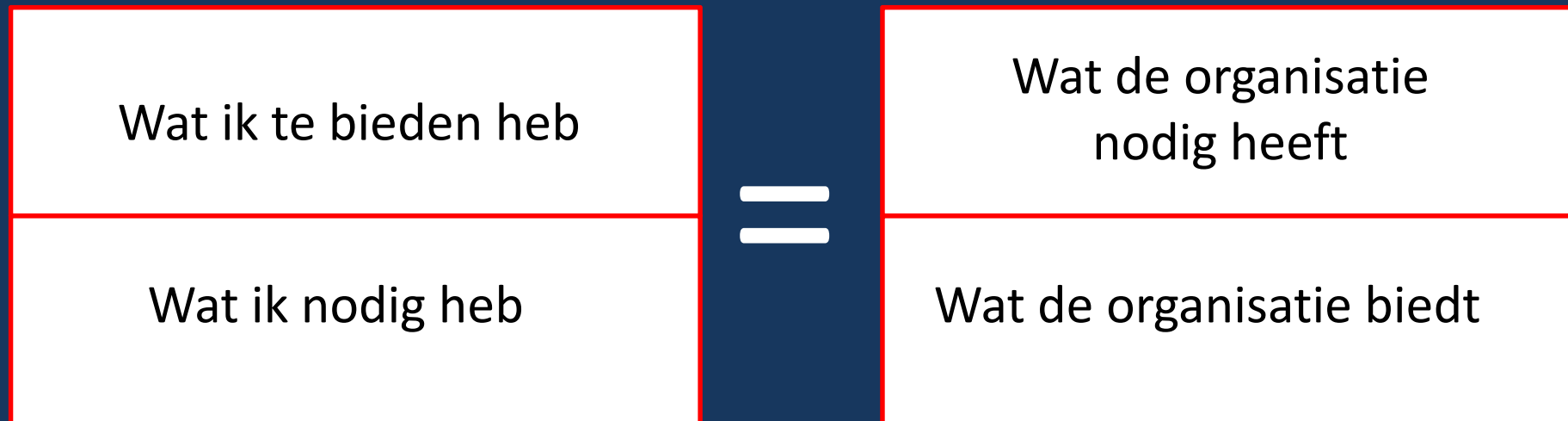
Ontplooiingsmogelijkheden

Sociale steun

Feedback

Competent zijn

# Het psychologisch contract



Kern van het werkgesprek: verkenning wederzijdse aantrekkelijkheid. Een dialoog over de match tussen organisatie doelen en vragen en persoonlijke doelen en vragen

# Het psychologisch contract

Wat ik te bieden heb

Wat ik nodig heb

=

Wat de organisatie  
Nodig heeft

Wat de organisatie biedt

Autonomie

Ontwikkeling

Feedback op prestatie

Behoren tot een groep  
(sociale steun)

Salaris

Inzet en bevologenheid  
op organisatie doelen  
en thema's.

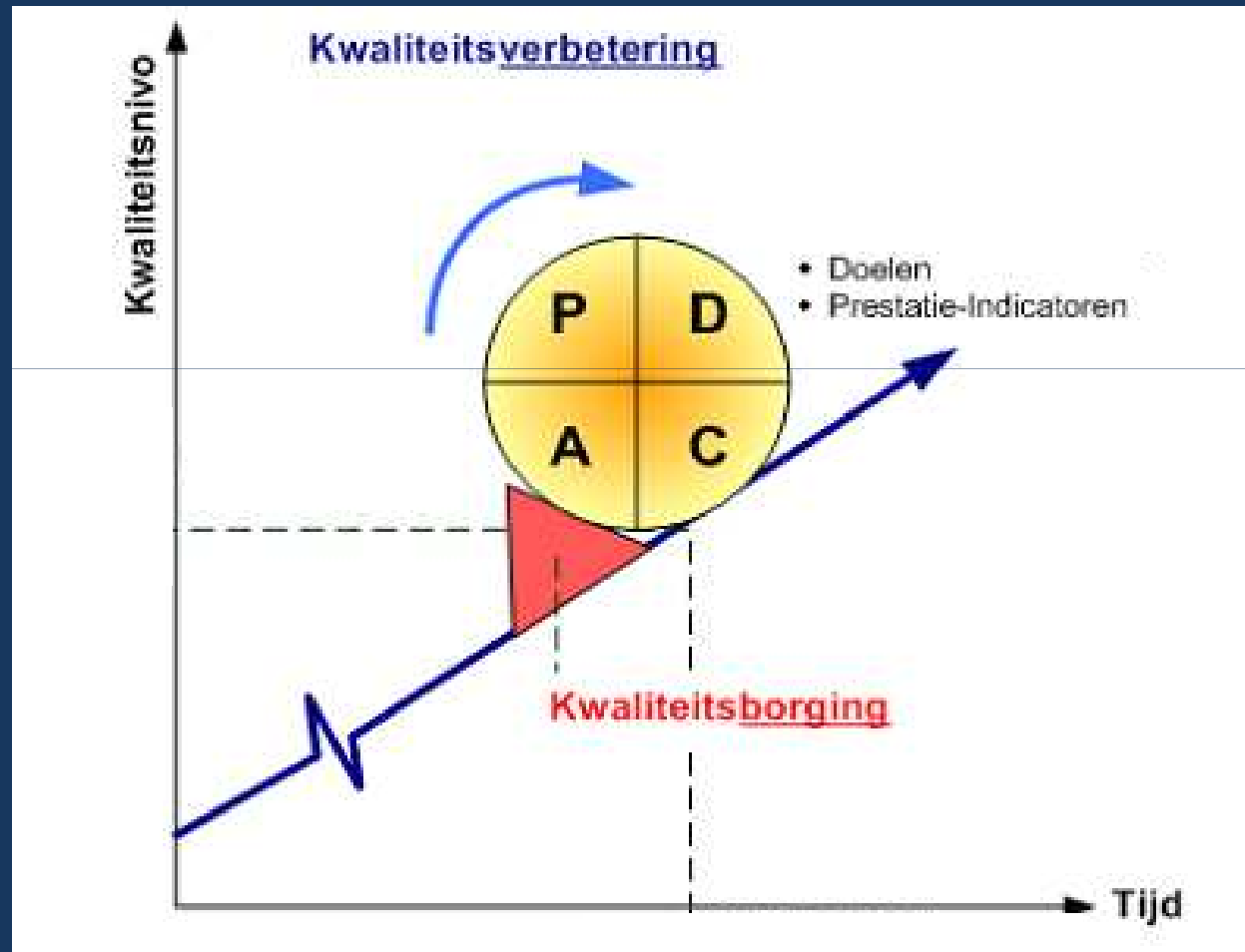
Nemen van initiatief,  
verantwoordelijkheid

Verantwoording

# Bouwstenen Personeelbeleid 2.0

- Ruimte voor de professional
- Balans sturing & zelfsturing
- Van werkdruk naar bevlogenheid
- Van instrumentdenken naar procesdenken
  - Van controle naar samen leren
- Van iedereen gelijk naar verschil durven maken
- Van werkgever/ werknemer naar wederzijds aantrekkelijk

# Opbrengst gericht werken



# Feedback en werkhorizon



- We kijken maar een beperkte tijd achteruit en een beperkte tijd vooruit
  - Hoe ver ben ik gekomen?
    - Moet ik bijsturen?
  - Vooruit: hangt van persoon af maar meesten niet meer dan 3 maanden
  - Achteruit: hangt van onze spiegel af: leerling volgsystemen/ administratie etc
- En niet in de laatste plaats: Wordt het ons gevraagd? Reviews!!

# Reviews



Moment waarop de verantwoordelijke zelf een gestructureerd verhaal doet over zijn doelen, zijn resultaten tot nu toe, zijn analyse daarover en de stappen die hij gaat nemen.

- Persoonlijk → Werkgesprek/ gesprekscyclus
- Team → Teamreview in MT
- School → Verantwoording bestuur en belanghebbenden.

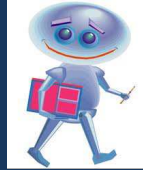
Maakt bewust, zet aan tot reflectie, creëert eigenaarschap,  
maakt verantwoordelijk, zet aan tot initiatief, past bij professional

# Opbrengstgericht werken

- Helderheid doelen/ ambitie
  - Vraagt om gezamenlijke dialoog
- Zelf analyseren resultaten → eigenaarschap
  - Vraagt om beschikbaarheid resultaten en tijd
- Geregelde feedback (niet langer dan 3 maanden maar liefst korter)
  - Vraagt om beschikbaarheid tussentijdse resultaten
- Continu verbeteren
  - Vraagt om instrumentatie en opleiding

# Wanneer bevlogen bij opbrengst gericht werken

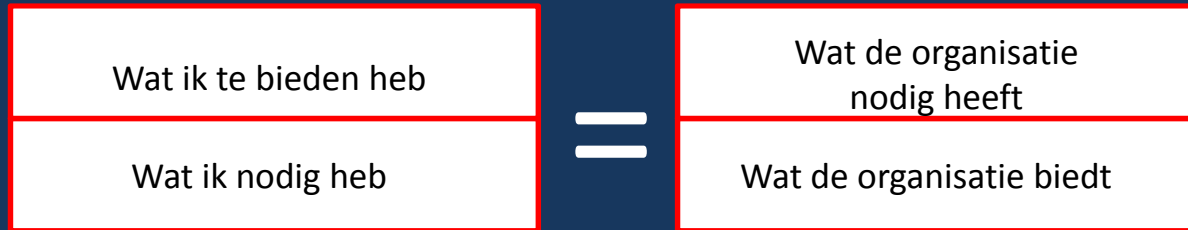
- Bij duidelijke relatie tussen inzet/moeite en resultaat
  - Vraagt actief leggen van relatie tussen gedrag docent en resultaat leerling
- Bij afgebakende projecten
  - Vraagt om opdeling in logische deelstukken (kop en staart) met deelresultaten en daarbij stilstaan.
- Bij afgemaakte projecten
  - Vraagt om doorzettingsvermogen (niet te snel afbreken)
- Bij zichtbaar resultaat vooral in de leerling (trots)
  - Vraagt om vieren/ beleven resultaat
- Bij geslaagde samenwerking
  - Vraagt om helderheid in de onderlinge afhankelijkheid



Individuele ambitie/ behoeftes



In dialoog met medewerkers  
vastgestelde doelen/ ambitie



Wederzijdse aantrekkelijkheid  
Onderwerp van gesprekscyclus

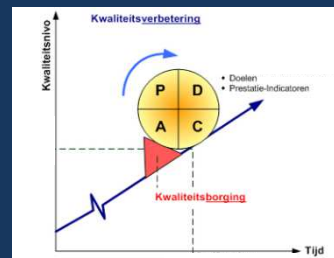
Autonomie  
Ontplooiingsmogelijkheden  
Sociale steun  
Feedback  
Competent zijn

Inzet en bevoegdheid op  
organisatie doelen en thema's.  
Nemen van initiatief,  
verantwoordelijkheid  
Verantwoording

REVIEWS

Feedback/ analyseren/  
verbeteren

Behoeftte aan opleiding  
Competenties etc



# Dank

Voor meer informatie kunt u contact opnemen  
met:

Martijn Visser: [martijn.visser@beteor.nl](mailto:martijn.visser@beteor.nl)

tel: 06-55 78 39 22

Jaap Engbers: [jaap.engbers@beteor.nl](mailto:jaap.engbers@beteor.nl)

tel: 06-53 39 20 55

