



# URENUITBREIDING BORGEN IN HR STRATEGIE, BELEID EN PROCESSEN



## VISIE, DOELSTELLINGEN EN KADERS

- Is het thema urenuitbreiding onderdeel van jullie (HR-)visie en/of beleid?
- Hebben jullie concrete doelstellingen op urenuitbreiding geformuleerd?
- Vormen stuurvariabelen op het gebied van urenuitbreiding onderdeel van jullie managementinformatie?
- Is er de mogelijkheid om tijdelijk boven de formele formatieruimte te gaan om grotere aanstellingen te kunnen aanbieden? Onder welke voorwaarden?
- Hebben jullie op bestuursniveau duidelijke kaders voor het bieden van maatwerk aan medewerkers die meer willen werken met betrekking tot werktijden, vakanties en werklocaties?
- Hebben jullie op bestuursniveau duidelijke kaders voor het bieden van maatwerk aan medewerkers die meer willen werken met betrekking tot takenpakket (lesgebonden versus niet-lesgebonden taken)?

*Binnen HPP-aanpak: Feiten op tafel, Spelregels en Speelruimte*

## STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

- Hebben jullie goed inzicht in de huidige deeltijdfactor binnen jullie organisatie en hoe die verdeeld is over bijv. functies, leeftijdsgroepen en locaties?
- Hebben jullie inzicht in huidige en toekomstige ontwikkelingen van jullie eigen personeelsbestand? Wordt (de verwachte ontwikkeling van) de deeltijdfactor hierin meegenomen?
- Hebben jullie inzichtelijk, bijv. op basis van scenario-analyses wat de verhoging van de deeltijdfactor kan betekenen bij het adresseren van jullie personeelstekorten?
- Wordt er gekeken naar hoe met extra investeringen in eigen personeel uitgaven aan flexkrachten teruggebracht kunnen worden?

*Binnen HPP-aanpak: Feiten op tafel, Spelregels en Speelruimte*

## BELONING

- Informeren jullie medewerkers over de financiële gevolgen (nu en/of bij pensioen) bij een verandering in aanstellingsgrootte?
- Brengen jullie de WerkUrenBerekenaar onder de aandacht van medewerkers en bieden jullie ondersteuning bij het invullen van de tool?
- Maken jullie inzichtelijk wat de voor- en nadelen zijn van werken in loondienst vs. zzp?

*Binnen HPP-aanpak: WerkUrenBerekenaar, Scenario's, Communicatiematerialen, Informatiepakket*



## HR ORGANISATIE EN ROL

- Hebben jullie een duidelijke rol- en taakverdeling tussen HR en schoolleiders?
- Heeft jullie HR-organisatie de omvang en vaardigheden om schoolleiders effectief te ondersteunen op het thema urenuitbreiding?
- Hoe zorgen jullie dat mogelijkheden en informatie over urenuitbreiding bekend is en uitgedragen wordt door alle relevante partijen?

## BELEID EN ONTWIKKELING

- Stimuleren en faciliteren jullie schoolleiders vanuit bestuur/HR om maatwerk (bijv. inwerktijden en takenpakket) te bieden aan medewerkers die meer te willen werken?
- Worden medewerkers ondersteund wanneer zij aangeven meer te willen werken, maar wel specifieke wensen hebben rond bijv. hun takenpakket en/of werktijden hebben?
- Hebben jullie een gesprekscyclus met medewerkers en is het thema urenuitbreiding passende aanstellingsgrootte hier een vast onderdeel van?
- Bieden jullie schoolleiders training op het gebied van gespreksvaardigheden om effectieve gesprekken over bijv. urenuitbreiding te voeren?
- Hebben jullie een levensfasebeleid en is een passende aanstellingsgrootte hier onderdeel van?
- Stimuleren en faciliteren jullie schoo-overstijgend werken? Is er samenwerking op dit gebied met andere besturen in de regio?

*Binnen HPP-aanpak: Dialoogsessies, Goed Gesprek en Informatiepakket*

## WERVING EN ONBOARDING

- Positioneren jullie je als werkgever waar grotere aanstellingen (met flexibiliteit) mogelijk zijn?
- Zetten jullie vacatures voltijds/flexibel uit, ook als de vrijgekomen functie een klein(ere) aanstelling betreft?
- Kijken jullie bij een vacature eerst of die intern ingevuld kan worden?
- Is er binnen jullie bestuur een overzicht op welke locaties vacatures zijn, zodat vacatures van verschillende scholen eventueel gecombineerd kunnen worden?
- Gaan jullie actief het gesprek aan met kandidaten of zij interesse hebben in een grotere aanstelling?
- Worden posities die momenteel ingevuld worden door niet bevoegde leerkrachten (bijv. door OOP) gezien als openstaande vacatures?

*Binnen HPP-aanpak: Informatiepakket*