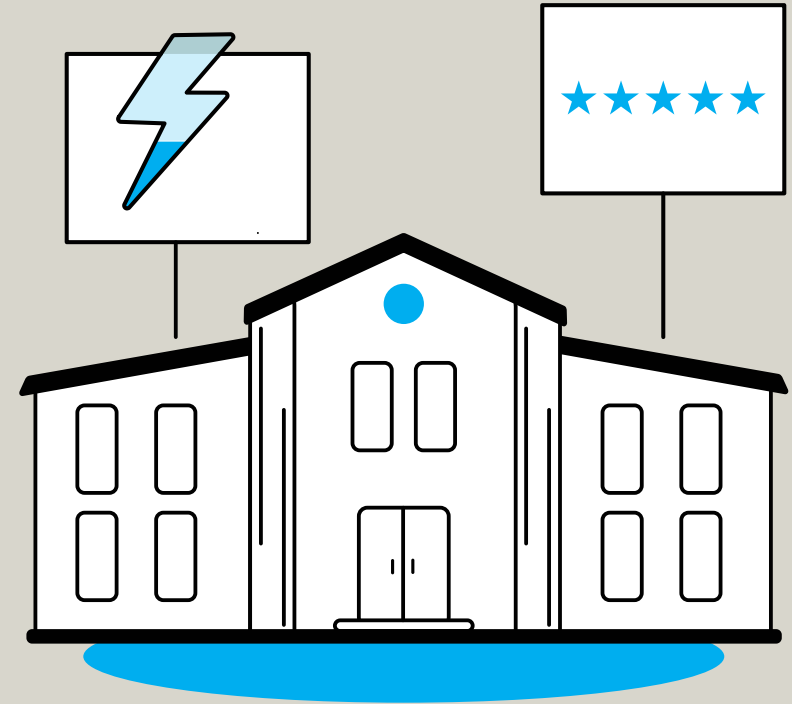


Zelfscan Aantrekkelijk werkgeverschap

Een scan om de beginsituatie van jouw school (of schoolbestuur) op het gebied van aantrekkelijk werkgeverschap in kaart te brengen en te komen tot een volgende stap



Stellingen zelfscan

Je kan onderstaande stellingen gebruiken tijdens de inventarisatiefase om je een beeld te vormen van wat er binnen de drie pijlers (nog) allemaal mogelijk is aan ambitie, beleid en/of praktijken. Het is dan wel geen exhaustieve opsomming, misschien komen jullie toch zaken tegen waar jullie niet spontaan aan dachten.

De stellingen kunnen ook helpen bij het formuleren van 'mogelijkheden of kansen'.

1. Aantrekken en aanwerven

- We hebben zicht op hoe geïnteresseerden en sollicitanten ons 'vinden'.
- Geïnteresseerden kunnen ons (en onze vacatures) vinden via diverse kanalen, bijvoorbeeld een eigen werken bij-site, social media, netwerkevent met de lerarenopleiding.
- We passen onze (arbeidsmarkt-)communicatie aan aan de verschillende doelgroepen en profielen die we zoeken.
- We weten wat ons als 'school-werkgever' onderscheidt van andere scholen.
- We maken zichtbaar wat onze school te bieden heeft op vlak van pedagogische visie, samenwerking, ondersteuning en ontwikkelingskansen.
- Geïnteresseerden en sollicitanten krijgen een eerlijk en authentiek beeld van wat wij te bieden hebben als werkgever.

- We nemen motivatie, waarden, leerbereidheid en 'fit' met de school mee in onze selectie.
- We organiseren een zorgvuldige instroom met het oog op duurzame tewerkstelling.
- Onze sollicitatieprocedure is doordacht: welke onderdelen heeft de procedure, wie is betrokken, hoe koppelen we terug naar de kandidaten, ...
- Onze eigen medewerkers zijn ambassadeurs voor onze school als aantrekkelijke werkplek.
- We besteden aandacht aan preboarden (welke informatie krijgt de toekomstige collega vóór de eerste werkdag; wordt de toekomstige collega op voorhand al eens uitgenodigd om kennis te maken of het schoolgebouw te verkennen; ...).

2. Jobinhoud en samenwerking

- We stemmen de jobinhoud af op de competenties, interesses en talenten van medewerkers.
- Medewerkers kunnen mee hun jobinhoud bepalen (cfr. job crafting).
- We houden rekening met de hoeveelheid, complexiteit, intensiteit en combinatie van taken bij het organiseren van werk (bv. bij het invullen van opdrachten).
- We ondersteunen medewerkers in het organiseren van hun werk en het bewaken van hun work-life balans.

- We hebben zicht op de uitdagingen waarmee onze medewerkers geconfronteerd worden in hun werk en zoeken actief naar passende ondersteuning.
- We zorgen voor een goede balans tussen verwachtingen en beschikbare hulpbronnen.
- We zetten in op hulpbronnen zoals collegiale ondersteuning, materiaal, infrastructuur, autonomie, flexibiliteit en overlegtijd.
- We erkennen en waarderen het werk en de inzet van onze medewerkers (en medewerkers doen dit ook onderling).
- We ondernemen bewust acties die bijdragen aan de autonomie van onze medewerkers.
- We stimuleren en faciliteren samenwerking.
- We zetten in op een samenwerkingsklimaat gekenmerkt door vertrouwen, open feedback en gedeelde verantwoordelijkheid.
- We ondernemen bewust acties die bijdragen aan de verbinding tussen medewerkers, aan persoonlijke en professionele relaties tussen medewerkers.

3. Professionalisering en loopbaan

- We creëren tijd en ruimte voor professionalisering van onze medewerkers.
- We stemmen professionalisering af op individuele ambities en schooldoelen.

- We voorzien aangepaste professionaliseringskansen, in het bijzonder voor startende leerkrachten.
- We stimuleren de transfer van nieuwe inzichten naar de klaspraktijk.
- We stimuleren professionalisering als een collectief proces van samen leren, reflecteren en experimenteren.
- We versterken de gezamenlijke capaciteit van het team om met complexe onderwijsuitdagingen om te gaan.
- We halen professionalisering op maat naar onze school/scholen (bv. vanuit een eigen (huis-)academie).
- Bij teamprofessionalisering zetten we sterk in op een gedeeld gevoel van urgentie.
- Het is voor onze medewerkers duidelijk dat professionalisering een essentieel onderdeel uitmaakt van hun opdracht.
- We voeren loopbaangesprekken met (alle) medewerkers.
- We creëren loopbaanperspectief voor medewerkers binnen onze organisatie.
- We bieden ruimte voor interne mobiliteit, functiedifferentiatie en rolverbreding.
- Medewerkers van onze school krijgen de kans om te gaan 'job shadowen' (meelopen met een collega of op een andere school).
- We bespreken met medewerkers hoe we hen kunnen ondersteunen in het kader van duurzame inzetbaarheid.