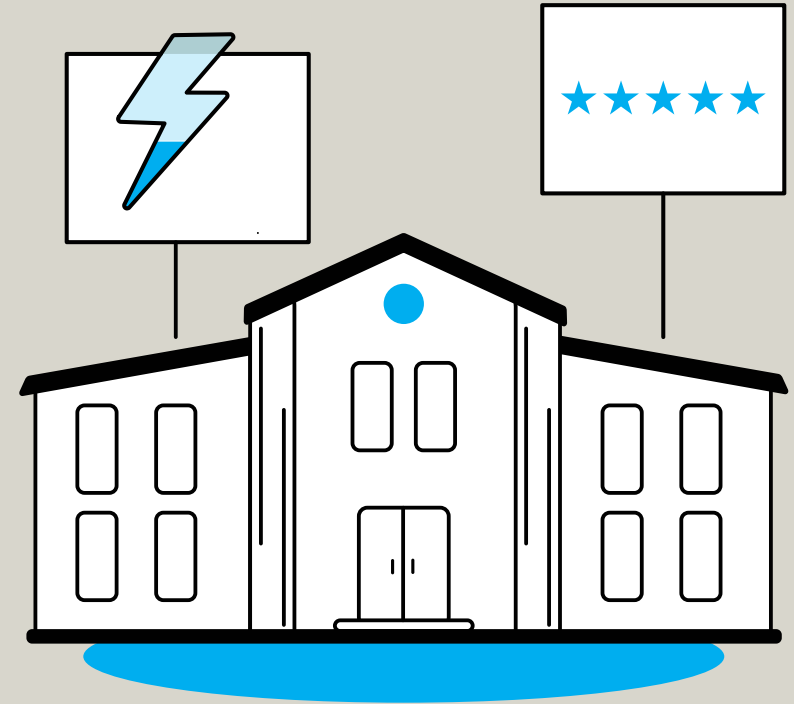


Zelfscan Aantrekkelijk werkgeverschap

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

Handleiding



Een aantrekkelijke werkgever zijn in onderwijs zou ertoe moeten leiden dat leraren in jouw organisatie willen komen werken en willen blijven. Met deze zelfscan breng je samen met betrokkenen in jouw school of schoolbestuur in kaart wat jullie (vandaag al) bieden als aantrekkelijke werkgever en hoe je in de toekomst nog kan groeien. Deze tool biedt inspiratie, scherpe vragen en brengt structuur en focus, waardoor de oefening effectief verloopt. Op basis van de uitkomsten kun je (indien gewenst) verder aan de slag met de in Leraar+ ontwikkelde tools of ontwikkel je zelf nieuwe tools via de Innovatieteams-methodiek.

Aanleiding

De zelfscan is gebaseerd op de uitgebreide interviewleidraad 'beginsituatie-analyse' die we bij de start van het project Leraar+ ontwikkelden om samen met onze praktijkpartners complexe vraagstukken m.b.t. aantrekkelijk werkgeverschap bloot te leggen. Door de praktijk en het beleid van vandaag en de ambities in de toekomst in beeld te brengen, biedt het een concreet vertrekpunt voor scholen om te groeien als aantrekkelijke werkgever.

Doelstellingen

- Schoolteams of schoolbesturen identificeren knelpunten en succesfactoren rondom de huidige praktijk, het beleid en de ambities ten aanzien van aantrekkelijk werkgeverschap.
- Schoolteams of schoolbesturen formuleren mogelijkheden en kansen die kunnen bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap.
- Schoolteams of schoolbesturen bepalen één of meerdere prioriteiten om te groeien als aantrekkelijke werkgever.
- Schoolteams of schoolbesturen weten wat een concrete volgende stap kan zijn om te groeien als aantrekkelijke werkgever.

Werkwijze

De zelfscan bestaat uit 4 fasen.

1. De verkenningsfase

Wat verstaan jullie onder 'aantrekkelijk werkgeverschap' en in welke mate ervaren jullie jullie school of schoolbestuur als een aantrekkelijke werkgever?

2. De inventarisatiefase

Wat is er momenteel reeds aanwezig in jullie school of schoolbestuur met betrekking tot aantrekkelijk werkgeverschap? Welke ambitie hebben jullie, welk beleid is er en wat gebeurt er concreet om dit alles waar te maken?

3. De brainstorm- en focusfase

Waar liggen mogelijkheden en kansen om te groeien als aantrekkelijke werkgever? Op welke punten hebben jullie iets te doen en waar ligt jullie prioriteit?

4. De actie-fase

Wat is de volgende stap voor jullie om te groeien als aantrekkelijke werkgever? Kunnen jullie aan de slag met één van de ontwikkelde tools van Leraar+? Starten jullie zelf een innovatieteam op?

Tijdsinschatting en benodigdheden

Het instrument is vooral bedoeld voor schoolleiders/managers/personeelsmedewerkers die te maken hebben met arbeidsmarktcommunicatie.

Fase	Titel	Tijdsinschatting	Benodigdheden
1	Verkenning	+ 30 minuten	Website Leraar+ Eventueel data i.v.m. instroom, doorstroom, uitstroom van personeel, data welzijnsbevraging, ...
2	Inventarisatie	+ 60 minuten	Post-its Bijlage 1 inventarisatieblad Bijlage 2 stellingen
3	Brainstorm en focus	+ 60 minuten	
4	Actie	+ 5 à 20 minuten	

Samenstelling groep

De zelfscan zet je in om samen met een kleine groep collega's die betrokken is bij het beleid en activiteiten rondom aantrekkelijk werkgeverschap in gesprek te gaan. Voor de groepsgrootte geven we het advies van minimaal 4 en maximaal 8 personen. Om de zelfscan effectief te kunnen benutten is het belangrijk om vooraf na te denken over de samenstelling van de groep. De tool kan op bestuursniveau worden ingezet waarbij de groepssamenstelling bijvoorbeeld kan bestaan uit bestuurder, directeur(en) en HR-medewerker. Op schoolniveau kan er bijvoorbeeld gekozen worden voor de directeur, team/bouw coördinator, een ervaren teamlid en een starter. Het is vooral belangrijk dat de deelnemers mee kunnen

en willen denken over het aantrekkelijk werkgeverschap van de school of organisatie.

Niet iedere deelnemer hoeft volledig op de hoogte te zijn van de ambities die er zijn, maar het is belangrijk dat er wel iemand aansluit die hier duiding bij kan geven.

Neem van tevoren dus de tijd om de groep zorgvuldig samen te stellen en te informeren.

Procesbegeleiding

De tool is zo opgesteld dat de groep in principe zelfstandig de stappen kan doorlopen. Toch raden wij aan om te zorgen dat er iemand de leiding op zich neemt en zorgt voor:

- aanwezigheid materialen
- check-in bij de start
- tijdsbewaking van het proces
- samenvatten en doorvragen bij de verschillende stappen
- vastlegging van de verschillende stappen
- inbreng van alle betrokkenen

Dit kan ook belegd worden bij een externe procesbegeleider die niet inhoudelijk deelneemt, maar enkel het proces uitvoert. Het voordeel hiervan is dat vanuit neutraliteit gestuurd kan worden op een gelijke inbreng van alle deelnemers, dat er heldere structuur geboden wordt en doorgevraagd wordt waar nodig.

Voorbereiding op bijeenkomst

Om de tijd tijdens de bijeenkomst effectief te kunnen benutten, adviseren we dat de deelnemers voorafgaand aan de tool een stukje kennismaken van:

Aantrekkelijk werkgeverschap:

Wat wordt hieronder verstaan? Waar kan je aan denken en waar denk jij aan?

Je kan achtergrondinformatie over aantrekkelijk werkgeverschap vinden op [de website van Leraar+](#).

Ambitie van school/schoolbestuur op aantrekkelijk werkgeverschap:

Ligt er al een visie / ambitie / beleid rondom aantrekkelijk werkgeverschap? Lees deze dan vast een keertje door.

De zelfscan zelf:

Om een beeld te krijgen bij de bijeenkomst, is het handig om voorafgaand al een keer de stappen van de zelfscan door te lezen.

Meer lezen?

De Vos, A. (2016). *Loopbanen in beweging: 10 wegwijzers voor een duurzaam loopbaanbeleid*. Leuven: Acco.

De Vos, A., Van der Heijden, B., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-13. [doi:10.1016/j.jvb.2018.06.011](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011)