

Leergang strategisch HRM

HRM wordt strategisch als je de onderwijskundige ambities van de school verbindt aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers. Maar hoe doe je dat? Tijdens de leergang strategisch HRM gaan we op zoek naar de uitgangspunten van goed HRM-beleid, bekijken we hoe je dit kunt toepassen op de praktijk van het voortgezet onderwijs en besteden we aandacht aan de rol van verschillende betrokkenen. Deze leergang is bedoeld voor schoolleiders, bestuurders en HRM-managers.

Doel

Tijdens deze vijfdaagse leergang besteden we aandacht aan het versterken van jouw leidinggevende rol en de samenwerking met anderen. Concreet betekent dit dat we tijdens de leergang kijken hoe je een passend strategisch personeelsbeleid opbouwt en hoe je hier als leidinggevende samen met betrokkenen invulling aan geeft. Strategisch HRM is gericht op de inzet van bekwaam en gemotiveerd personeel dat professionele ruimte heeft en neemt voor goed onderwijs en voortdurende onderwijsontwikkeling. De uiteindelijke opbrengst van goed strategisch HRM-beleid is een professionele schoolorganisatie en beter onderwijs.

Voor wie?

Deze leergang is bedoeld voor bestuurders, schoolleiders en HRM-medewerkers die eindverantwoordelijk zijn voor het HRM-beleid op school en de implementatie ervan. Het is alleen mogelijk om je samen met collega's aan te melden voor deze leergang. Door met één of twee collega's deel te nemen, kun je het geleerde samen in praktijk brengen en is het effect in de school groter. Verschillende samenstellingen zijn mogelijk, bijvoorbeeld een lid van het college van bestuur en twee rector(en), een directeur-bestuurder en twee locatiedirecteuren of een rector, afdelingsleider en een HRM-manager.

Uitgangspunten

- Er is ruimte om van en met elkaar te leren.
- De onderwijspraktijk en het HRM-beleid op jouw school staan in het middelpunt.
- Recente management- en HRM-literatuur, onderzoek naar strategisch HRM in het onderwijs en praktische toepassingen komen aan bod.
- We maken gebruik van verschillende werkvormen: plenaire besprekingen, analyse van casuïstiek, teamopdrachten en collegiale consultatie.

Programma op hoofdlijnen

We besteden in dit traject ook aandacht aan de onderwijskundige doelen van de school en aan doelen van goed werkgeverschap. Want de strategische doelen van jouw school zijn leidend voor de uitwerking van het HRM-beleid. Tijdens deze leergang analyseer je daarom de doelen die jouw school nastreeft, de externe omgeving en de stakeholders van de school. Vervolgens leer je hoe je deze elementen kunt vertalen naar het HRM-beleid. De onderdelen van HRM-beleid hebben gericht invloed op de competenties, motivatie en mogelijkheden van teamleiders, leraren en ander personeel die cruciaal zijn voor het bereiken van de gestelde strategische doelen.

Tijdens de vijf lesdagen komen de volgende onderwerpen aan bod:

1. Strategisch HRM, uitgangspunten en toepassing voor het voortgezet onderwijs:

- verkenning van het concept en de uitgangspunten van strategisch HRM;
- visies van scholen op de strategische doelen, op basis van een interne en externe analyse;
- aandacht voor een model dat leiderschap en HRM-beleid afstemt op de organisatie doelen door het gewenste professioneel gedrag te ondersteunen;
- 'high performance HRM' in theorie en in de onderwijspraktijk.

2. Opbrengstgericht werken en onderwijskundig leiderschap, organisatiecultuur en verandermanagement:

- theoretisch model van samenhangende HRM-activiteiten om de competenties, motivatie en mogelijkheden van medewerkers te vergroten om de onderwijskundige doelen te realiseren;
- 'goal setting' en het motiveren van medewerkers bij opbrengstgericht werken;
- voorwaarden en principes voor het werken vanuit gespreid leiderschap;
- de rol van de schoolleider in het proces naar meer gespreid leiderschap;
- analyse van de eigen organisatiecultuur: weerstand en aanknopingspunten voor verandering.

3. Performance management en implementatiestrategie, strategische personeelsplanning (SPP):

- belangrijkste lessen uit de krachtenveldanalyse en daaruit volgende HRM-uitdagingen;
- aandacht voor 'performance management' en de koppeling met de HRM-waardeketen;
- aandacht voor de implementatiestrategie bij management- en organisatieveranderingen;

- doorwerking van implementatie naar internalisatie;
- vertalen van relevante ontwikkelingen naar de impact op diensten, het werk en de kwantitatieve personeelsbehoefte;
- tot een goede analyse komen en bepalen welke onderbouwingen helpen bij een kwantitatieve benadering van strategische personeelsplanning.

4. Maatwerk in arbeidsrelaties, het psychologisch contract en levensfasebewust personeelsbeleid:

- inzicht in het psychologisch contract van medewerkers en de betekenis daarvan voor de inrichting van de organisatie en het werk;
- verkennen hoe maatwerk geleverd kan worden, zodat werknemers een goed psychologisch contract hebben en de organisatie flexibel en stabiel wordt;
- aandacht voor de vraag in hoeverre het HRM-beleid er in slaagt om medewerkers tevreden te laten zijn met hun baan en school en ze werkplezier te geven;
- inzicht in levensfase-gerelateerde arbeidsmotieven en mogelijkheden om daar met gedifferentieerd personeelsbeleid op in te spelen;
- diagnose van de organisatie voorafgaand aan implementatie van veranderingen en opbouwen van vertrouwen om verandering tot stand te brengen.

5. Peoplemanagement, voor en door schoolleiders:

- inzicht in manieren om door people management een bijdrage te leveren aan het realiseren van strategische doelen;
- inzicht in het onderscheid tussen beoogd-, geïmplementeerd- en gepercipieerd HRM-beleid, en de tweeledige rol van schoolleiders daarin;
- steun aan teamleiders door hun eigen leidinggevende
- leidinggeven aan veranderingsprocessen in de school.

Casus uit de eigen praktijk

Tijdens de leergang ga je aan de slag met een HRM-beleidsvraagstuk uit de eigen schoolpraktijk. Je krijgt tijdens dit traject input voor het maken van een probleemanalyse en voor het opstellen van een plan van aanpak. Consultatiegroepen bestaande uit schoolleiders van een aantal scholen reflecteren onder begeleiding van een van de docenten op meerdere momenten tijdens de leergang op elkaars vraagstuk en voorgestelde aanpak.

Deelnemers die dat willen kunnen na afloop van de leergang gebruikmaken van de deskundigheid van peerbegeleiders die aan het programma Voortgezet Leren verbonden zijn. Deze peerbegeleiders kunnen meedenken over de (verdere) aanpak van de persoonlijke ontwikkelvragen en het HRM-beleidsvraagstuk.

Docenten

- Prof. dr. Eva Knies (programmacoördinator);
- Prof. dr. Peter Leisink (programmacoördinator);
- Prof. dr. Jaap Paauwe;
- Prof. dr. Paul Boselie;
- Dr. Charissa Freese;
- Prof. dr. Dorien Kooij;
- Drs. Hanneke Moonen;
- Frank Hulsbos, MSc.

Ook zijn er tijdens het volledige programma twee moderators aanwezig: dr. Carina Schott en Jeske van Beurden, MSc. Samen met de kerndocenten begeleiden zij de deelnemers in dit traject.

Kosten

Deelname aan deze leergang bedraagt € 3500 (excl. btw) per deelnemer. De literatuur, koffie, thee en lunch zijn inbegrepen. Eventuele hotelovernachtingen zijn niet inbegrepen. Wil je blijven overnachten? Geef dit dan bij aanmelding aan.

Data

- 7 januari 2021
- 11 februari 2021
- 12 februari 2021
- 25 maart 2021
- 26 maart 2021

Locatie

Fletcher Hotel Amersfoort
Stichtse Rotonde 11
3818 GV Amersfoort

Studiebelastingen

De wekelijkse studielast is gemiddeld vier uur gedurende het hele traject.

Toelating

Er zijn maximaal 40 plaatsen beschikbaar voor deze leergang. Toelating vindt plaats op volgorde van inschrijving en op basis van een telefonische intake. Nadat je je aangemeld hebt, wordt de telefonische intake ingepland. Tijdens de intake bespreken we jouw persoonlijke leervraag en het beleidsvraagstuk waar je als school mee aan de slag gaat.

Aanmelden

Meld je aan voor de leergang strategisch HRM. Heb je vragen over deze leergang? Stuur dan een e-mail naar info@voortgezetleren.nl of bel 030 232 48 80.

**De leergang wordt door de deelnemers als
zeer goed beoordeeld.**