



Inleiding

Binnen de Onderwijsgroep Galilei zijn, in relatie tot deze onderwerpen, enkele beleidsnotities vastgesteld. Het gaat hierbij om de notitie ‘Werving binnen de Onderwijsgroep Galilei’ en de notitie ‘Mobiliteitsbeleid Onderwijsgroep Galilei’. Bij het werken aan de hand van deze notities zijn in het afgelopen jaar door scholen vragen gesteld. Vragen die zich in het algemeen richten op de grenzen van dit beleid en die zich, samengevat, richten op de vraag: mag een school een interne kandidaat die overgeplaatst wordt, wil worden of die gebruik maakt van terugkeerrecht weigeren? Het weigeren kan daarbij dan betekenen, weigeren te laten vertrekken of weigeren toe te laten.

Na een korte schets van belangrijke beleidsuitspraken in dit kader wordt vervolgens in deze notitie antwoord gegeven op deze vragen. Daarnaast is als bijlage de notitie Werving binnen de Onderwijsgroep Galilei opgenomen met een aanvullende toelichting op enkele afspraken.

Beleidskaders en richtinggevende uitspraken

Het gaat hierbij om de volgende passages uit de eerder genoemde beleidsnotities.

Bij het vervullen van interne vacatures wil het bestuur van de Onderwijsgroep Galilei het eigen personeel zoveel mogelijk kansen bieden. Dat betekent dat elke vacature in eerste instantie intern opengesteld wordt. Daarbij kan nog een onderscheid gemaakt worden tussen intern breed en intern smal, respectievelijk binnen het bestuur en binnen de eigen school. Als die werving niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt de werving extern voortgezet. (Werving binnen de Onderwijsgroep Galilei, vastgesteld op 2 oktober 2006)

Personele mobiliteit is in die zin een instrument dat gebruikt kan worden bij het vergroten van ontplooiingskansen van individuele leerkrachten, de verbetering van de schoolorganisatie en de kwaliteit van het onderwijs. Het uitgangspunt is dat zowel het personeel als de schoolorganisatie er bij gebaat zijn als medewerkers mobieler zijn. Een brede inzetbaarheid van personeel is vanzelfsprekend een centraal aandachtspunt. Het is immers van groot belang dat zowel docenten als onderwijsondersteunend personeel door kunnen stromen naar andere functies zowel binnen als buiten de organisatie. Het mobiliteitsbeleid moet in dienst staan van de organisatie, de kwaliteit van het personeel en de persoonlijke ontwikkeling van mensen. (Mobiliteitsbeleid Onderwijsgroep Galilei, vastgesteld op 8 januari 2007)

Onderwijsgroep Galilei wil, samengevat, het eigen personeel zoveel mogelijk kansen bieden en vindt in dat kader personele mobiliteit een belangrijk instrument dat tevens zijn doorwerking zal hebben naar de kwaliteit van de schoolorganisatie en van het onderwijs.

Ten behoeve van dit onderwerp is daarnaast het onderscheid in aard en uitwerking van de verschillende vormen van mobiliteit, opgenomen in de genoemde notitie, van belang.

1. vrijwillige mobiliteit in het kader van loopbaanperspectief

Medewerkers helpen actief mee aan hun loopbaanperspectief door middel van het zoeken van een andere werkplek/baan binnen de Onderwijsgroep Galilei, alsook door het zoeken naar een werkplek elders.

2. vrijwillige overplaatsing

Indien er bij een of meer scholen binnen de Onderwijsgroep Galilei sprake is van kwalitatief of kwantitatief herschikken van het personeelsbestand dan zal men trachten door middel van vrijwillige overplaatsing hieraan gevolg te vinden.

3. onvrijwillige overplaatsing

Indien er bij een of meer scholen binnen de Onderwijsgroep Galilei sprake is van kwalitatief of kwantitatief herschikken van het personeelsbestand en vrijwillige herplaatsing blijkt niet mogelijk, volgt onvrijwillige overplaatsing van een van de medewerkers.

Als er voor de herplaatsing meerdere medewerkers in aanmerking komen, zullen de volgende criteria in onderstaande volgorde worden gehanteerd:

1. Gezondheid: een medische indicatie van de Arbodienst kan herplaatsing bezwaarlijk maken;
2. Zorgplicht: er kunnen belemmerende factoren aanwezig zijn, die herplaatsing onmogelijk of zeer onwenselijk maken
3. Leeftijd: medewerkers die de leeftijd 55 bereikt hebben zullen zoveel mogelijk worden ontzien;

Onvrijwillige herplaatsing wordt opgedragen door het bestuur voor de aanvang van een schooljaar bij de totstandkoming van het plan van inzet van het personeel. Er wordt tijdig met de betrokken medewerkers overleg gepleegd. Tijdens dit overleg zal, indien van toepassing, de voorbereiding op de nieuwe werkzaamheden aan de orde komen.

Zoals in de CAO-VO is opgenomen wordt de reistijd verdisconteerd in de taakbelasting en worden de reiskosten vergoed op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten. (bijlage I: Regeling Verplaatsingskosten)

Daarnaast zijn in de CAO-VO artikel 11.2 lid 2, buiten a. in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling, nog een aantal andere redenen voor onvrijwillige overplaatsing opgenomen.

- b. in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst,
- c. bij disfunctioneren,
- d. op advies van de bedrijfsarts,
- e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden,
- f. om een personele wisseling mogelijk te maken in de gevallen als bedoeld onder b, c, d en e.

In dit kader kan het voorkomen dat een personeelslid niet meteen voor de volledige betrekkingsomvang een werkplek op de nieuwe school krijgt. Beide scholen hebben dan vervolgens de inspanningsverplichting de volledige overstap zo snel mogelijk te realiseren.

Voorkeursbehandeling eigen personeel

Op basis van het bovenstaande beleidsuitspraken in het kader van mobiliteitsbeleid, vrijwillig en onvrijwillig, moet de conclusie zijn dat in principe eigen personeel bij gelijke functies altijd voorgaat op externe sollicitanten. Daarbij gelden bij herplaatsing tevens, en nadrukkelijk, financiële argumenten om deze lijn te volgen.

Vrijwillige mobiliteit in het kader van loopbaanperspectief kan betekenen dat de huidige school een gewaardeerd personeelslid kwijt raakt en met een aantoonbaar lastige vacature achterblijft. Alles overwegende, het belang van het personeelslid en van de school, is de conclusie dat het primaat bij het loopbaanperspectief van het personeelslid, en dus de voorkeursbehandeling ligt, omdat het realiseren van een meerjarig dienstverband bij Onderwijsgroep Galilei daarmee het meest gediend is. De uitdaging voor de huidige school is dan een dergelijk perspectief ook zelf te bieden aan het betreffende personeelslid. Wel zal na de invoering van het bekwaamheidsdossier als voorwaarde worden gesteld dat bij de overstap sprake is van een door de huidige schoolleiding als voldoende gewaardeerd dossier.

Daartegenover kan bij vrijwillige mobiliteit in het kader van loopbaanperspectief en bij aantoonbaar onvoldoende functioneren van betrokkene op de huidige werkplek, in heel specifieke situaties met onvoldoende zicht op verbetering van het functioneren bij overplaatsing, hiervan door het bestuur worden afgeweken. Een dergelijk verzoek zal vroegtijdig in de procedure aan het bestuur voorgelegd dienen te worden.

Verder kan een school met een vacature in een specifiek onderwijsaanbod in het kader van vrijwillige mobiliteit een daarop toegesneden profielschets bij de sollicitatie betrekken. Ook deze situaties worden aan het bestuur voorgelegd.

Terugkeerrecht

Medewerkers van de Onderwijsgroep Galilei met als werkplek de onderwijsopvangvoorziening Rochade hebben een terugkeerrecht naar een werkplek binnen een van de scholen van de onderwijsgroep. Dit recht heeft de werknemer, maar ook onderwijsopvangvoorziening Rochade als blijkt dat de betreffende medewerker niet voldoende functioneert binnen de opvangvoorziening. Het moment van terugkeer is het begin van het schooljaar.

Het is zaak dat dit soort ontwikkelingen vroegtijdig gemeld worden, opdat zo snel mogelijk een nieuwe formatieve werkplek gevonden wordt voor de betreffende medewerker.

Positief advies directiebestuur - 260608

Voorgenomen besluit bestuursmanager - 260608

Instemming personeelsgeleding GMR - 7 juli 2008

Positief advies ouder/leerlingengeleding GMR – 7 juli 2008

Vastgesteld door bestuursmanager – 8 juli 2008

Bijlage: Werving binnen de Onderwijsgroep Galilei

Werving binnen de Onderwijsgroep Galilei

Bij het vervullen van interne vacatures wil het bestuur van de Onderwijsgroep Galilei het eigen personeel zoveel mogelijk kansen bieden. Dat betekent dat elke vacature in eerste instantie intern opengesteld wordt. Daarbij kan nog een onderscheid gemaakt worden tussen intern breed en intern smal, respectievelijk binnen het bestuur en binnen de eigen school. Als die werving niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt de werving extern voortgezet. Deze richtinggevende uitspraken worden in deze notitie nader uitgewerkt op basis van de functies die binnen onze onderwijsgroep in het algemeen voorkomen.

Algemene toelichting

Bij overstap naar een gelijkwaardige functie gaat eigen vast personeel van de onderwijsgroep voor, tenzij sprake is van onvoldoende functioneren, een als onvoldoende gewaardeerd bekwaamheidsdossier of niet voldoen aan een specifiek toegesneden profielschets. In alle andere situaties wordt er eerst gewerkt met een sollicitatieprocedure voor eigen personeel. Als die procedure geen (gekwalficeerde) sollicitanten oplevert, start de procedure voor extern personeel. Tenzij met betrokkene andere afspraken zijn gemaakt, geldt, ook bij overstap naar een lager gewaardeerde functie, onverkort het carrièrepatroon van de nieuwe functie.

Functies OOP

Vacatures binnen deze groep worden in eerste instantie intern smal en daarna intern breed opengesteld.

Functies OP

De werving voor LB-functies vindt in eerste instantie intern breed plaats. Dat kan ook goed. Het is een basisfunctie en er is in deze situatie formatie beschikbaar.

Bij de nieuwe LC- en LD-docentfuncties ligt dit anders. Het is een promotiemogelijkheid voor een beperkte groep docenten, waarbij de lesopdracht hetzelfde blijft. Er is geen formatieve vacature. Deze vacatures worden in eerste instantie intern smal opengesteld.

Functies management

Binnen onze Onderwijsgroep is een variëteit aan functies beschikbaar: teamleider, (kern)teamleider, afdelingsleider, adjunct-directeur, sectordirecteur, sectorhoofd, directeur en rector.

Deze werving vindt in eerste instantie intern breed plaats. Weliswaar met de kanttekening dat waar sprake is van een lessentaak binnen de functie voorwaarden gesteld worden aan degenen die intern breed solliciteren. Die collega's moeten een lesbevoegdheid hebben die samenloopt met vacatures in de school.

H. den Haan – bestuursmanager Onderwijsgroep Galilei

Positief advies directeurenberaad-190506

Voorgenomen besluit bestuur-260606

Positief advies GMR – 02102006

Vastgesteld door bestuursmanager – 02-10-2006

Tekstaanpassing oorspronkelijk document

Positief advies directeurenberaad - 260608

Voorgenomen besluit bestuursmanager - 260608

Instemming personeelsgeleding GMR - 7 juli 2008

Positief advies ouder/leerlingengeleding GMR – 7 juli 2008

Vastgesteld door bestuursmanager – 8 juli 2008