

PROCEDURE WERVING EN SELECTIE IN HET KADER VAN DE FUNCTIEMIX

maart 2011

1 Procedure interne sollicitatie in het kader van de Functiemix

1.1 Aanleiding

De Nederlandse samenleving, cultuur en economie zijn gebaat bij goed onderwijs; velen in de onderwijssector werken hier dagelijks aan. Het (toekomstig) kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan leraren vormt een toenemende bedreiging voor de onderwijskwaliteit. De minister van OCW en de sociale partners in het PO, VO, MBO en HBO hebben over de aanpak van dit probleem in het *Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland*¹ afspraken gemaakt. De afspraken in het convenant zijn drieledig:

1. Sterkere positie van de leraar
2. Betere beloning
3. Optimale inzetbaarheid

De afspraken van LeerKracht zijn vastgelegd in de CAO voor het primair onderwijs. De kern van het convenant is dat er wordt gestreefd naar een verbetering van de loopbaanmogelijkheden voor leraren door middel van de functiemix

1.2 Context

Deze notitie *Werving en Selectie* heeft betrekking op de medewerkers die al een dienstverband hebben bij Stichting Primair Onderwijs Venray en Regio². Invoering van de wettelijk verplichte Functiemix biedt medewerkers uitzicht op een LB- en LC functie, een functie met een hogere salarisschaal. Het College van Bestuur is zich er van bewust dat leraren die voldoen aan de in de wet vastgelegde voorwaarden, niet op basis van willekeur in een LB- of LC functie benoemd mogen worden. Het College van Bestuur van SPOV conformeert zich dan ook aan hetgeen de sociale partners adviseren, waardoor binnen SPOV benoemingen in een LB- of LC-functie alleen plaatsvinden na het met goed gevolg doorlopen van de in deze notitie *Werving en Selectie* omschreven sollicitatieprocedure.

Door deze notitie *Werving en Selectie* te relateren aan het meerjaren strategisch beleid en de daaruit voortkomende schoolplannen heeft het reeds bij de stichting in dienst zijnde personeel meer kansen benoemd te worden in een andere functie. Een eventuele benoeming vindt plaats op basis van het doorlopen van de sollicitatieprocedure en het voldoen aan de gevraagde eisen, criteria en competenties.

¹ Zie www.minocw.nl

² Verder te noemen SPOV

Deze notitie omvat de procedure / regeling voor het solliciteren van leraren in een LA functie naar een LB functie, respectievelijk een LC functie in het kader van de functiemix. De regeling vervangt deels de bestaande procedure³, in het bijzonder op de gebieden van interne selectie bij leerkrachten. De notitie is omwille van de duurzaamheid zo opgezet dat deze op termijn zonder aanpassing eventueel toegevoegd kan worden aan een nieuw te maken overall werving- en selectieprocedure. Om deze reden wordt tevens de LC-functie alvast meegenomen in dit document.

Het College van Bestuur heeft in samenspraak met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad besloten, omwille van de brede inzetbaarheid en de bekostiging op langere termijn, de invulling van de LC-lerarenfunctie binnen het primair onderwijs vooralsnog uitsluitend in te voeren op de Sbo-school.

Uitgangspunt bij deze regeling is -indien een leerkracht voldoet aan de eisen die gesteld zijn in de CAO PO 2009 en er is voldoende ruimte in het percentage vastgesteld op bestuursniveau en op schoolniveau- de leraar benoemd wordt in de leraarschaal LB, respectievelijk in LC.

Deze voorliggende procedure is mede tot stand gekomen vanuit de werkgroep personeel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

1.3 Wet- en regelgeving

Op de sollicitatieprocedure in het kader van de functiemix zijn van toepassing:

- Het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland
- De CAO Primair Onderwijs, regeling conform artikel 5.3
- Wet Bescherming Persoonsgegevens
- Wet Beroepen in het Onderwijs, opgenomen in de gesprekkencyclus
- Wet Medezeggenschap op Scholen
 - Artikel 8 lid 6
Het ter advies of instemming voorgelegde besluit wordt ter kennisgeving naar de overige geledingen gestuurd
 - Artikel 12 lid g
Instemmingsrecht P(G)MR aangaande beleid ten aanzien van salarissen, toelagen en/of gratificaties
 - Artikel 32 lid 1
Het handelen van het bevoegd gezag indien een voorstel wordt ingetrokken dan wel wordt voorgelegd aan de geschillencommissie

³ Beleid Werving en Benoeming Personeel van SPOV. Vastgesteld en herzien december 2003

1.4 Definitie leraar in het kader van de functiemix

Deze definitie wordt omschreven in de CAO Primair Onderwijs in artikel 5.3b. De letterlijke tekst luidt:

5.3b Definitie leraar

1. *Uitsluitend voor de benoeming of aanstelling in de hogere leraarsfunctie(s) van de functiemix, zoals genoemd in artikel 5.3A van deze cao, geldt dat de werknemer dient te voldoen en uitvoering dient te geven aan de criteria van de volgende definitie van leraar: Een leraar is diegene die voldoet aan de eisen van de WPO/WEC en de Wet BIO, die pedagogische en didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 uren per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.*
2. *Om in aanmerking te komen voor een hogere leraarfunctie dient de werknemer te voldoen aan de kenmerken behorende bij FUWA PO en de voorbeeldfuncties⁴ zoals deze door de cao-po partners in deze cao zijn vastgesteld.*

1.5 Doel

1. Het vaststellen van de benoembaarheid van leraren in de schaal LA die in aanmerking willen komen voor een LB functie of (indien beschikbaar) voor een LC functie in het primair onderwijs.
2. Het vaststellen van de benoembaarheid van leraren in de schaal LB die in aanmerking willen komen voor een LC functie (of indien beschikbaar) voor een LD functie in het speciaal basisonderwijs.
3. De uitwerking van de functiemix vormt eveneens een aanvulling op het bestaande mobiliteitsbeleid binnen SPOV. De uitwerking van de functiemix wordt daarbij tevens gezien als extra impuls voor medewerkers om stichtingsbreed, maar ook binnen de eigen school, 'mobiel' te worden.

1.6 Kenmerken

Het solliciteren in het kader van de functiemix is een specifieke sollicitatie met de volgende kenmerken:

* De excellente leerkracht voldoet aan de zeven bekwaamheidseisen van de Wet Beroepen in het Onderwijs (met een beoordeling van 4 op alle competenties):

- i. interpersoonlijke competentie
- ii. pedagogische competentie

⁴ SPOV heeft op basis van de mogelijkheden die des vigerende CAO geeft de normfunctie LB respectievelijk LC vervangen door een organisatiespecifieke functie

- iii. vakinhoudelijke en didactische competentie
- iv. organisatorische competentie
- v. competentie in het samenwerken met collega's
- vi. competentie in het samenwerken met de omgeving
- vii. competentie in reflectie en ontwikkeling;

* De leerkracht met speciale taken voldoet aan de zeven bekwaamheidseisen aangevuld met drie organisatiespecifieke competenties LB, BaO leraar (met een minimale beoordeling van 4 op de 7 basis competenties en 2 op de aanvullende):

- i. coach en begeleider
- ii. onderwijsontwikkelaar
- iii. coördinator;

aangevuld met drie organisatiespecifieke competenties LC,

- i. opvang complexe risicoleerlingen
- ii. risicoleerlingen
- iii. bijdrage onderwijsvoorbereiding en –ontwikkeling.

1. Het betreft lerarenvacatures* die binnen SPOV organisatiebreed kenbaar zijn gemaakt en waarbij iedere sollicitant het recht heeft op een eerlijke aanstelling.
 - * Het betreft leraren met een bijzondere taak of vastgestelde excellentie.
 - * Leraren van de eigen school komen in eerste instantie in aanmerking. Indien binnen de school geen van de leraren aan de voorwaarden voldoet, kunnen ook leraren van andere scholen solliciteren.
2. Het is een sollicitatiegesprek van de medewerker met een selectiecommissie, bestaande uit 3 directeuren binnen het SPOV verband, waarbij het College van Bestuur kan besluiten tot het aanwijzen van een afgevaardigde vanuit het stafbureau. Indien de kandidaat van een andere school solliciteert neemt de directeur van de ontvangende school deel aan de commissie. De directeur van de school waar de medewerker op dat moment werkzaam is, neemt omwille van de objectiviteit en het inbouwen van een 2^e toetsingskader géén deel aan selectiecommissie. De directeur vacaturehouder heeft geen zitting in de selectiecommissie als het een kandidaat uit het eigen team betreft.
3. De directeur van de betreffende medewerker draagt de leraar voor aan de selectiecommissie middels het aanleveren van een bekwaamheidsverklaring dan wel een beoordelingsformulier met scorelijst.
4. De selectiecommissie fungeert als 2^e toetsingskader en opereert geheel onafhankelijk. Dat wil zeggen dat de selectiecommissie werkt zonder last of ruggespraak; de selectiecommissie oordeelt op basis van eigen inzicht en overtuiging.
5. Het betreft een sollicitatie middels een brief voorzien van motivatie, CV, POP en bekwaamheidsverklaring dan wel een beoordelingsformulier, opgevolgd door een gesprek,

naar hogere functieschaal, te weten LB en indien van toepassing LC met onder punt 2 genoemde functionarissen.

6. De sollicitatie omvat een beoordeling van de bekwaamheidseisen voorafgaand aan het sollicitatiegesprek door de directeur van de school waar de kandidaat op dat moment werkzaam is, gevolgd door een sollicitatiegesprek door de bij punt 2 vernoemde functionarissen.
7. Het sollicitatiegesprek maakt onderdeel uit van de gesprekkencyclus, zoals genoemd in artikel 9.4 van de CAO 2009. Zonder het volwaardig en met goed gevolg doorlopen van deze cyclus, inclusief het overhandigen van een persoonlijk ontwikkelingsplan⁵, kan een selectiegesprek niet plaatsvinden.
8. Bij de beoordeling worden de volgende onderdelen meegenomen:
 - a. voldoen aan de vereiste criteria genoemd in artikel 5.3.a en 5.3.b CAO PO 2009;
 - b. HBO+ werk- en denkniveau bij LB functies en HBO+/WO werk- en denkniveau bij LC-functies;
 - c. voldoen aan de genoemde criteria in deze procedure;
 - d. voldoen aan de bekwaamheidseisen primair onderwijs, zoals deze zijn geformuleerd in de Wet Beroepen in het onderwijs (Wet BIO) aangevuld met drie organisatiespecifieke - en indien werkzaam in het SBO waarbij het een LC-functie betreft nog aangevuld met drie extra – competenties;
 - e. voldaan aan de criteria van LB- respectievelijk de LC-functie zoals omschreven in het functieboek van SPOV.
9. Het gesprek zal plaatsvinden volgens de STARR-methodiek.

⁵ Voor het 1^e invoeringsjaar 2010 - 2011 was deze eis, het overleggen van het POP, nog niet van toepassing

1.7 Gespreksonderwerpen

In het sollicitatiegesprek komt in ieder geval aan de orde:

- a. een vaststelling van het denkniveau HBO+ bij LB functies en HBO+/WO bij LC-functies en de wijze waarop dit bereikt is door relevante cursussen, masterclasses, HBO master of een EVC bewijs door gecertificeerde aanbieder in aansluiting op de Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen, taal, zorg en achterstand.
- b. op welke wijze medeverantwoordelijkheid wordt gedragen voor de ontwikkeling, het uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid, het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het aanleveren van concepten hiervoor.
- c. de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de zeven bekwaamheidseisen van de Wet Beroepen in het Onderwijs:
 - viii. interpersoonlijke competentie
 - ix. pedagogische competentie
 - x. vakinhoudelijke en didactische competentie
 - xi. organisatorische competentie
 - xii. competentie in het samenwerken met collega's
 - xiii. competentie in het samenwerken met de omgeving
 - xiv. competentie in reflectie en ontwikkeling;

aangevuld met drie organisatiespecifieke competenties LB, BaO leraar:

- iv. coach en begeleider
- v. onderwijsontwikkelaar
- vi. coördinator;

aangevuld met drie organisatiespecifieke competenties LC, Sbo leraar:

- iv. opvang complexe risicoleerlingen
- v. risicoleerlingen
- vi. bijdrage onderwijsvoorbereiding en –ontwikkeling.

- d. De wijze waarop in het verleden uitgevoerde werkzaamheden qua niveau en complexiteit aantoonbaar onderscheidend t.o.v. werkzaamheden in LA- respectievelijk LB-functie waren.

1.8 Frequentie

1. Iedere werknemer heeft het recht te solliciteren naar een hogere schaal in het kader van de functiemix in de periode september tot april van het lopende schooljaar.
2. Iedere werknemer heeft het recht te solliciteren naar een hogere schaal in het kader van de functiemix als daartoe (vacature)ruimte bestaat.
3. In de periode september tot mei van het lopende schooljaar worden de aanvragen verwerkt in het meerjarenformatiebeleid en/of bestuursformatieplan. De functiemix is daarbij een extra instrument om mobiliteit binnen SPOV te realiseren.
4. Indien blijkt dat de percentages voor de toekenning van de hogere functies in het kader van de functiemix zoals deze zijn afgesproken in de CAO PO 2009 overschreden worden, wordt gekeken of er ruimte is in het budget voor personeel- en arbeidsmarktbeleid om de volgende planperiode te overbruggen. De keuzes en de verantwoordelijkheid tot het al of niet toekennen hieraan liggen bij het College van Bestuur.
5. Indien blijkt dat de percentages voor de toekenning van de hogere functies in het kader van de functiemix zoals deze zijn afgesproken in de CAO PO 2009 niet gerealiseerd kunnen worden vanwege onvoldoende belangstelling, worden medewerkers actief uitgenodigd voor een sollicitatie en/of een EVC procedure in de periode april tot juni van het lopende schooljaar.

1.9 Procedure

1. De selectiecommissie nodigt de leraar uit voor een sollicitatiegesprek.
2. Het sollicitatiegesprek naar een hogere functie vindt plaats op verzoek van de werknemer die zich bij een vacature als kandidaat aanmeldt door middel van het schrijven van een sollicitatiebrief.
3. Voorafgaand aan de beoordeling reikt de directeur deze regeling uit aan de desbetreffende leraar.
4. Voorafgaand aan de sollicitatie vraagt de directeur de relevante bewijzen op voor het vaststellen van het HBO+ of HBO+/WO werk- en denkniveau. In geval van twijfel dient het staflid P&O geraadpleegd te worden. Zijn conclusies en uitspraken zijn vervolgens bindend.
5. Voorafgaand aan de sollicitatie vindt een beoordeling van het bekwaamheidsdossier plaats en maakt de directeur een overzicht van de resultaten. De onderwerpen genoemd in deze notitie bij punt 1.6 lid 8 (punten van beoordeling) en punt 1.7 (gespreksonderwerpen) inclusief de functieomschrijving is daarbij het uitgangspunt.
6. De totaalscore van de beoordeling vindt als volgt plaats:

- a. Boven het gewenste niveau = uitstekend
 - b. Op het gewenste niveau = goed
 - c. Bijna op het gewenste niveau = net voldoende
 - d. Onder het gewenste niveau = onvoldoende
7. Het beoordelingsverslag wordt voorzien van een handtekening van de leraar en de directeur.
8. Naast beoordeling van het bekwaamheidsdossier dient de leraar een actuele POP te kunnen overleggen. In dit POP toont de leraar zijn persoonlijke ontwikkeling en status daarvan aan⁶.
9. De directeur draagt de leraar voor aan de selectieadviescommissie en maakt een overzicht van de mogelijkheden binnen de school voor de taken op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand, daarbij:
- a. op welke wijze medeverantwoordelijkheid wordt gedragen voor de ontwikkeling van en het uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid
 - b. het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het aanleveren van concepten hiervoor
 - c. de wijze waarop in het verleden uitgevoerde werkzaamheden qua niveau en complexiteit aantoonbaar onderscheidend t.o.v. werkzaamheden in LA- respectievelijk LB-functie waren.
10. De reeds gedane vacaturestelling is daarnaast eveneens leidend voor het gesprek.
11. Tijdens het gesprek neemt de selectiecommissie het ingevulde beoordelingsformulier door. Uitgangspunt is waar mogelijk het toekennen van de LB-functie en indien van toepassing een LC-functie.
12. Aan het einde van het gesprek wordt door de selectieadviescommissie vastgesteld of de leraar voor de hogere eindschaal in aanmerking komt of niet en welke redenen deze keuze onderbouwen.
13. De selectiecommissie zal haar oordeel gemotiveerd en met redenen omkleed aan de leraar mededelen. Indien de commissie in haar oordeel afwijkt van de voordracht van de directeur van de school, zal zij dit terugkoppelen naar de betrokken leidinggevende.
14. De leraar wordt in de gelegenheid gesteld om, indien de leraar het niet eens is met de beslissing, dit kenbaar te maken tijdens het gesprek of binnen één week na het gesprek, waarna de selectiecommissie het College van Bestuur informeert.
15. Indien van toepassing worden de vervolgafspraken op het verslagformulier vastgelegd.
16. Bij een afwijzing zal een intensivering op de gesprekkencyclus plaatsvinden om over en weer duidelijkheid te verkrijgen over de persoonlijke ontwikkelcapaciteit.

⁶ Voor het 1^e invoeringsjaar 2010 - 2011 was deze eis, het overleggen van het POP, nog niet van toepassing.

17. Uitvoering van de vervolgstappen is een primaire verantwoordelijkheid van de leraar die met hulp van zijn directeur de beoogde doelen tracht te halen.
18. Afwijzing in enig jaar houdt niet automatisch in dat de leerkracht in een volgende selectieprocedure wordt uitgesloten, immers de leerkracht kan zich in de daaropvolgende periode ontwikkeld hebben.
19. Vervolgens wordt de uitslag van het gesprek verwerkt in de salarisadministratie en het originele sollicitatieverslag wordt opgeborgen in het personeelsdossier van de desbetreffende leraar, conform het gestelde in het Privacyreglement.

1.10 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het College van Bestuur met dien verstande dat de rechten van de werknemer gewaarborgd blijven.

1.11 Bezwarenprocedure

De interne bezwarenprocedure zoals deze is vastgelegd in bijlage 5 van de CAO PO 2009 is van toepassing, met dien verstande dat hier geen sprake is van een bezwaar tegen functiewaardering, maar een afwijzing van een verzoek om toekenning van een hogere salarisschaal in het kader van de functiemix. Voorafgaand aan het in werking stellen van de hierboven genoemde bezwarenprocedure kan Het College van Bestuur, de directeur, de selectiecommissie, de leraar aanbieden om in een gezamenlijk gesprek met het staflid P&O, te proberen het gerezen geschil in onderling overleg op te lossen. Indien het conflict dat ontstaan is over het niet toekennen van een hogere leraarsfunctie daarbij niet tot tevredenheid van de werknemer wordt opgelost, kan de werknemer desgewenst gebruik maken van een vanuit de vigerende CAO erkende externe Bezwarencommissie Functiewaardering. De uitspraak van deze commissie is bindend voor beide partijen.

1.12 Slotbepaling

- Deze regeling kan als addendum binnen de bestaande notitie van Werving en Selectie, december 2003, worden aangehaald als Sollicitatieprocedure interne sollicitatie in het kader van de functiemix.
- Deze regeling geldt vanaf 1 augustus 2010.
- Deze regeling heeft de instemming van de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van SPOV.
- Ten behoeve van een zorgvuldige procedure kalibreren⁷ de directeuren jaarlijks de uitkomsten van de functionerings- en beoordelingsgesprekken. De resultaten hiervan op organisatieniveau worden aan de medezeggenschapsraad medegedeeld.
- Deze regeling wordt jaarlijks met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van SPOV geëvalueerd om te bezien of bijstelling noodzakelijk is.

⁷ Om subjectiviteiten (zoals Halo- en Horn effecten) zoveel mogelijk uit te sluiten en de discrepantie in de uitkomsten van de gesprekkencyclus te minimaliseren is jaarlijks kalibreren noodzakelijk. M.a.w. zorg dat iedereen een gelijke meetlat hanteert. Dit doe je door op het niveau van de directeuren de eindoordelen samen door te spreken en vast te stellen.