



S I R I U S
STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST



SynTrans

Rapportage van de werkgroep personeel

De werkgroep personeel, samengesteld uit twee directeuren, een GMR-lid en medewerker van het bestuursbureau vanuit iedere stichting, heeft een rapportage opgesteld met daarin de aandachtspunten, kansen en gevolgen van de fusie. Onderstaande paragrafen (3.6.1 t/m 3.6.17) zijn door de stuurgroep samengesteld, mede op basis van de input van de werkgroep.

3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

In de werkgroep personeel is stilgestaan bij de vergelijking van het beleid van de twee stichtingen. Veel is vergelijkbaar, op een aantal terreinen moet afstemming plaatsvinden. Niet alle zaken hoeven voor de fusiedatum geharmoniseerd te zijn. Dit hoofdstuk maakt inzichtelijk waar de verschillen en overeenkomsten zitten en wanneer harmonisatie gewenst is. Uitgangspunt bij de harmonisatie is dat het personeel er per saldo niet op achteruit gaat.

3.6.1 Aandachtspunten van de fusie voor personeel

De werkgroep heeft diverse algemene aandachtspunten benoemd van de bestuurlijke fusie:

- Het belang dat er voldoende aandacht moet zijn voor de menselijke maat omdat door de bestuurlijke fusie een grotere organisatie ontstaat:
 - Behoud korte lijntjes;
 - Door de grotere omvang ervoor waken dat de organisatie bureaucratischer wordt;
 - Heldere inrichting van de bovenschoolse ondersteuning en benoemen wie waarvoor aanspreekpunt is;
 - Voorkomen dat er meer overlegmomenten ontstaan.
- Behoud van voldoende autonomie voor de scholen en een goede balans tussen wat scholen zelf (mogen) doen en wat door het bestuur(s bureau) wordt gefaciliteerd;
- Binnen de organisaties zijn er personeelsleden die heel bewust hebben gekozen voor een openbare dan wel bijzondere school. In toekomstige situaties wordt daar rekening mee gehouden;
- Cultuurverschillen en overeenkomsten. Op sommige onderdelen is de aansturing (centraal versus decentraal) bij Bijzonderwijs en Sirius verschillend;
- Inzicht krijgen in de kwaliteiten van het personeelsbestand;
- Behartiging van de verschillende belangen van het personeel van de twee stichtingen;
- Goede voorlichting aan het personeel;
- Een realistisch invoeringstraject, met name bij de keuze en invoering van een administratiekantoor (AK), eigen risicodragerschap en werkgelegenheidsbeleid

3.6.2 Kansen van de fusie voor personeel

Het doel van de bestuurlijke fusie is krachtig onderwijs in iedere wijk. Door meer samen te werken in de wijken kan het bestuur meer van betekenis zijn voor de kinderen in Zuidoost. Ook voor het personeel biedt het wel degelijk kansen. De bestuurlijke fusie biedt het personeel een verruiming van mogelijkheden om op verschillende plekken en onder verschillende omstandigheden kennis en expertise op te doen en in te zetten.

3.6.3 Gevolgen fusie voor rechtspositie, afvloeiing en werkgelegenheid

Op dit moment zitten er verschillen in het ontslagrecht van personeel op openbare en bijzondere scholen. Bij een fusie tussen openbaar en bijzonder onderwijs gaat het ontslagrecht van het bijzonder onderwijs gelden. De planning is dat per 1-1-2020 de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking treedt. Dat is nog niet 100% zeker, maar wel zeer waarschijnlijk. Dat is ook gebleken in het informele overleg met de vakbonden. Op het moment van de normalisering verdwijnen de rechtspositionele verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs. Als dit gelijk valt met de voorgenomen fusiedatum, heeft de fusie daar geen gevolgen op. Vanaf het moment van invoering van de WNRA vallen werknemers in het openbaar onderwijs niet meer onder het ambtenarenrecht, maar onder het private arbeidsrecht op grond van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast zal, net als bij het bijzonder onderwijs nu al het geval is, voorafgaand aan ontslag op bedrijfseconomische gronden een opzegvergunning bij het UWV moeten worden aangevraagd. Voor beide besturen geldt de CAO-PO, het enige verschil is dat Sirius ontslagbeleid hanteert (CAO-PO artikel 10.4b en 10.5b) en Bijzonderwijs werkgelegenheidsbeleid (CAO-PO artikel 10.2 en 10.3). Bij een fusie moet daarover decentraal georganiseerd overleg (DGO) worden gevoerd om te komen tot een beleid. Het fusiebestuur gaat werkgelegenheidsbeleid hanteren.

Werkgelegenheidsbeleid

Bij werkgelegenheidsbeleid bevordert de werkgever naar vermogen het behouden van werkgelegenheid. Doelstelling is het behouden c.q. uitbreiden van werkgelegenheid. Werkgever en werknemer werken actief mee aan het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslagen.

Er is geen afvloeiingsregeling. Werknemers met een vast dienstverband hebben een werkgelegenheidsgarantie en wanneer deze niet te handhaven is dient de werkgever dit zo spoedig mogelijk te melden bij de vakbonden en zal er bij mogelijke gedwongen ontslagen in overleg met de vakbonden in het DGO een sociaal plan (conform artikel 10.3) overeengekomen moeten worden. Wanneer dat het geval is zal (indien de huidige uitgangspunten tegen die tijd nog worden gehanteerd) de dan geldende diensttijd en leeftijdscohort bepalend zijn voor de afvloeiingsvolgorde. De opgebouwde diensttijd van voor de besturenfusie telt daarbij mee.

Ontslagbeleid

Bij ontslagbeleid hanteert de werkgever een afvloeiingsregeling per onderwijssoort (PO, SBO). De werkgever hanteert - binnen elke onderwijssoort - per categorie personeel (OP, OOP, directie) een integrale afvloeiingsregeling op bestuursniveau voor de plaatsing in het risicodragend deel der formatie (RDDF) en ontslag om formatieve redenen van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Indien een formatief probleem ter grootte van een bedrag van ten minste € 35.000,- zich voordoet op één instelling of enkele instellingen en de integrale afvloeiing op bestuursniveau zou leiden tot kennelijke onbillijkheid, heeft plaatsing in het RDDF en afvloeiing, binnen de bestuurslijst, plaats uit het personeelsbestand van die instelling of instellingen.

Plaatsing in het RDDF en ontslag om formatieve redenen gebeurt in de volgende volgorde:

- a. Zij die de laagste uitkomst bereiken op basis van het toepasselijke afvloeiingscriterium;
- b. Bij een gelijke uitkomst op basis van het toepasselijke afvloeiingscriterium gaan jongeren voor ouderen.

Advies van de werkgroep:

Voor het personeel bij Sirius wijzigt het beleid. Het personeel wordt daarover ingelicht. Voor de overgang naar werkgelegenheidsbeleid wordt instemming gevraagd aan de GMR van Sirius.

Daarnaast treden de vakbonden daarover in contact met de GMR van Sirius.

De bestaande verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs voor personeel die er nu zijn in de wetgeving en CAO verdwijnen met de invoering van de WNRA. Dit is geen gevolg van de fusie.

Voorlichting aan de medewerkers van Sirius over de veranderingen is noodzakelijk.

3.6.4 Strategisch Personeelsbeleid

Samen zorgen voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs is de belangrijkste taak van Sirius. Er wordt gestreefd naar:

- Vakbekwame leerkrachten met een toename van excellente leerkrachten;
- Een organisatie met scholen die stagiairs en zij-instromers opleiden tot goede medewerkers met structurele aandacht voor professionalisering;
- Duurzaam inzetbare leerkrachten;
- Verlaging van het ziekteverzuim;
- Het zijn van een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, die goede medewerkers bindt en kansen biedt voor ontwikkeling. Sirius streeft naar competente, enthousiaste, betrokken en professionele medewerkers. Kernwoorden zijn kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, aandacht, zorgvuldig personeelsbeleid, respect en waardering.

Bijzonderwijs is bezig met het ontwikkelen van nieuw strategisch HRM beleid. De doelen van het HR beleid zijn:

- Een sterke professionele cultuur met de volgende kenmerken:
 - Resultaatgerichtheid
 - Verantwoording afleggen
 - Verantwoordelijkheid willen nemen voor de eigen professionaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling;
 - Erkende ongelijkheid.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
- De aantrekkelijkste werkgever zijn.

Advies van de werkgroep:

Om de doelen te realiseren is het wenselijk dat komende jaren werk gemaakt wordt van het moderniseren en verbeteren van de organisatie, ondersteund met de inzet van een HRM instrumentarium. Binden, boeien en bloeien zijn de begrippen waaruit wordt gewerkt om de doelen te behalen.

Het HRM beleid is het fundament van de nieuwe organisatie. De doelen van Sirius en Bijzonderwijs zijn vergelijkbaar. Voor het realiseren van de doelen is het gewenst dat Sirius en Bijzonderwijs vanaf september 2019 gezamenlijk optrekken.

3.6.5 Professionalisering en scholing

De visie op professionalisering hangt nauw samen met de visie op HRM beleid, maar ook met de besturingsfilosofie en de visie op onderwijskwaliteit (paragraaf 3.7.3). De doelen op het gebied van professionalisering zijn bij Bijzonderwijs en Sirius vergelijkbaar. De uitwerking is echter verschillend. Bij Sirius is er een groter bovenschools aanbod en zijn er meer leerteams. Bij Bijzonderwijs ligt de invulling van de scholing meer bij de scholen.

Advies van de werkgroep:

Vanuit een nieuwe, gezamenlijke visie kan vorm worden gegeven aan professionalisering en bijvoorbeeld scholing en van en met elkaar leren. In schooljaar 2019-2020 is dit onderwerp van gesprek met de directeuren. Het is belangrijk dat directeuren en leerkrachten autonomie hebben of zij wel of niet deelnemen aan een gezamenlijk aanbod of leerteams.

3.6.6 Mobiliteit en beleid

Sirius verstuurt een centraal wensenformulier naar medewerkers in februari. Er is weinig vrijwillige “blijje” interne mobiliteit. Als mensen het uiteindelijk doen zijn ze in de regel tevreden. Verplichte interne mobiliteit wordt zoveel mogelijk via een zachte landing gerealiseerd.

Bijzonderwijs heeft een procedure waarbij medewerkers zich met een formulier blijje mobiliteit kunnen aanmelden. In het jaarlijkse formatieproces is dit onderwerp van gesprek tussen medewerkers en directeur of HRM.

Op dit moment is de externe uitstroom te groot. Bij Sirius en Bijzonderwijs hebben in 2018 respectievelijk 69 en 33 personeelsleden de organisatie verlaten. Circa twee derde is op eigen verzoek vertrokken bij de eigen stichting. Daarnaast zijn mensen vertrokken i.v.m. pensionering, einde inval, langdurige ziekte en onvoldoende functioneren.

Advies van de werkgroep:

De belangrijkste vraag die voor beide stichtingen speelt is hoe je mensen beter binnen kunt houden. Het is van belang om te achterhalen waarom medewerkers vertrekken en daar zo snel mogelijk gezamenlijk in op te trekken. Bij toekomstige mobiliteit is het van wenselijk dat rekening wordt gehouden met de specifieke situatie en wensen van de betreffende medewerker. Plaatsen op een school die aansluit bij de individuele wensen en mogelijkheden is in ieders belang.

3.6.7 Lerarentekort

Het lerarentekort is voelbaar bij beide stichtingen. Het is moeilijk om invallers en medewerkers met voldoende kwaliteit te vinden.

Er worden bij Bijzonderwijs diverse initiatieven genomen om de wervingskracht te vergroten, zoals hogere reiskostenvergoeding voor mensen van verder weg en opleiden van andere doelgroepen zoals zij-instromers. Startende leerkrachten worden in twee jaar geschoold en begeleid in de opbouw van hun competenties naar het niveau vakbekwaam.

In 2017 heeft Sirius een plan van aanpak lerarentekort ontwikkeld. Startende leerkrachten worden goed begeleid en groeien door naar basisbekwaam. Er ligt veel nadruk op persoonlijke aandacht bij starters om medewerkers te binnen en belemmeringen sneller te ontdekken om uitval / -stroom te voorkomen.

Bij Sirius wordt gewerkt met de indeling startbekwaam (L1-L3), basisbekwaam (L4-L7), vakbekwaam en excellent. Bijzonderwijs werkt met de indeling startbekwaam (L1-L3), vakbekwaam en excellent.

Advies van de werkgroep:

De aanpak met betrekking tot het lerarentekort nog dit jaar gezamenlijk oppakken en waar nodig afstemmen.

3.6.8 Zij-instroom

Beide besturen investeren fors in zij-instromers. Daar gaat veel tijd en energie naartoe. Sirius doet dat samen met De Federatie. Bijzonderwijs heeft een memo leraren opleiden.

Advies van de werkgroep:

Er zijn verschillen in de werkwijze en regelingen voor zij-instromers. De regelingen moeten naast elkaar worden gelegd om voor nieuwe zij-instromers te komen tot een uniforme regeling.

3.6.9 Opleiden in de school

Beide besturen hebben een samenwerking met een of meerdere PABO's. Bijzonderwijs werkt samen met de UPvA en iPabo om gezamenlijk nieuwe leerkrachten op te leiden. Bij Sirius is er een samenwerkingsovereenkomst met de HvA en UPvA en een nauwe band met diverse opleiders voor het opleiden van stagiaires in de praktijk. Vanuit Sirius en Bijzonderwijs worden LIO-ers en stagiaires actief benaderd om te solliciteren. Er zijn verschillen in de organisatie en aansturing.

Advies van de werkgroep:

De samenwerking met de verschillende PABO's na de fusie voortzetten. Daarnaast de organisatie en aansturing op elkaar afgestemd.

3.6.10 Vervanging / vervangingspool

Bijzonderwijs maakt gebruik van een eigen invalpool. Sirius neemt deel in De Brede Selectie, een initiatief van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam, voor vervanging van leerkrachten en onderwijsassistenten.

Advies van de werkgroep:

Na de fusie bekijken of de eigen invalpool blijft bestaan naast De Brede Selectie, of dat deze worden geïntegreerd.

3.6.11 Verzuim en ARBO

Het ziekteverzuim bij Bijzonderwijs ligt de laatste jaren rond de 10%. Voor 2015 was het percentage lager (circa 7%). Afgelopen jaar zijn er belangrijke stappen gezet om het ziekteverzuim terug te dringen, dat heeft er toe geleid dat de gemiddelde ziekmeldfrequentie is gedaald. Het ziekteverzuim

bestaat voor een belangrijk deel uit lang (42 t/m 365 dagen) en langdurig (>365 dagen) ziekteverzuim. Tussen de scholen zijn er (grote) verschillen in het ziekteverzuim.

Bij Sirius ligt het ziekteverzuim rond de 6%. De gemiddelde ziekmeldfrequentie is licht gestegen ten opzichte van de 3 voorgaande jaren. Door een grote inzet in tijd, geld en aandacht is de verzuimduur vooral in de hoogste categorieën afgenomen. Tussen de scholen zijn er (grote) verschillen in het ziekteverzuim. Sirius is eigen risicodragers.

Bijzonderwijs heeft een contract met de arbodienst en er is een verzuimcoördinator. Sirius heeft in het najaar van 2017 een verzuimcoördinator en een zelfstandig geregistreerd bedrijfsarts geworven en werkt met ingang van 2018 in het model 'verzuim in eigen regie' aan een gezonde organisatie en aan duurzame terugdringing van het verzuim. De ervaringen met het verzuim in eigen regie bij Sirius zijn positief.

Sirius is in 2019 eigen risicodragers geworden. Bijzonderwijs is aangesloten bij het vervangingsfonds en overweegt om eigen risicodragers te worden.

Advies van de werkgroep:

Voor de toekomst zijn er vooral kansen om een gezamenlijke visie en werkwijze neer te zetten die aansluit bij het terugdringen van verzuim zoals vanaf 2017 bij Sirius is opgezet. Er kan worden toegewerkt naar de inzet van een gezamenlijke bedrijfsarts. Het is wenselijk dat na de fusie verzuim in eigen regie wordt voortgezet. Indien mogelijk is het wenselijk dat voor het nieuwe bestuur wordt gekozen voor eigen risicodragerschap om meer invloed uit te oefenen op het ziekteverzuim. Er wordt op dit moment in beeld gebracht wat de gevolgen zijn van eigen risicodragerschap voor de gehele gefuseerde organisatie. Op basis daarvan wordt een keuze gemaakt voor na de fusie.

3.6.12 Functiebouwwerk en -differentiatie

In de functieboeken komen verschillende bovenschoolse functies voor. In onderstaande tabel zijn die weergegeven.

Tabel: bovenschoolse functies binnen Bijzonderwijs en Sirius

Sirius	Bijzonderwijs
Adjunct directeur	Beleidsmedewerker onderwijs en bestuurszaken
Senior beleidsmedewerker personeelszaken	Medewerker rechtspositie en formatie
Medewerker personeelszaken	Medewerker personeelszaken
HRM-medewerker	Beleidsmedewerker HRM
Bovenschoolse taak ICT	ICT coördinator
Verzuimcoördinator	
	Coördinator invalpool
(staf)medewerker huisvesting	Beleidsmedewerker huisvesting en facilitair
	Beleidsmedewerker financiën
Medewerker financiële administratie	Administratief medewerker financiën
Directiesecretaresse	Directie secretaresse
Management assistent / office manager	Office medewerker

Er zijn veel overeenkomsten in de functies. Er zijn wel verschillen bij de invulling van functies en functiewaardering. Sirius heeft geen beleidsmedewerker onderwijs en bestuurszaken. Een deel van de taken worden door de adjunct directeur bij Sirius uitgevoerd en deels door de bestuurder en schoolleiders.

Tabel: functies op de scholen

Functie	Sirius	Bijzonderwijs
Directie	Directeur	Directeur
Directie	Adjunct-directeur	Adjunct-directeur*
OP	Groepsleerkracht (L10-L12)	Leerkracht (L10-L11)
OP		School coördinator* (L11)
OP	Interne begeleider (L10/L11)	Interne begeleider* (L10-L11)
OP	Vakleerkracht bewegingsonderwijs	Leerkracht bewegingsonderwijs
OP	Vakleerkracht beeldende vorming	
OP	Zij-instromer in beroep	
OP	Leraar in opleiding	
OOP	Intern begeleider (schaal 9 / 10)	
OOP	Onderwijsassistent (minimaal SPW 4, schaal 4)	Onderwijsassistent (schaal 4 en 5)
OOP	Leerkrachtondersteuner (schaal 7)	
OOP	Conciërge (schaal 3)	Conciërge (schaal 3)
OOP	Administratieve ondersteuning (schaal 3)	Administratief medewerker (schaal 3 en 4)
OOP	Managementassistent (schaal 6 of 8)	

*adjunct-directeur, school coördinator en IB-er met lesgevende taken.

De promotieprocedure van L10 naar L11 verschilt per bestuur.

Advies van de werkgroep:

De functies bij Bijzonderwijs zijn ook bij Sirius aanwezig. Bij Sirius zijn echter meerdere functies aanwezig. Vooralsnog kunnen de functies naast elkaar blijven bestaan. Zodra de nieuwe CAO gereed is, is het van belang dat daarbij wordt aangesloten en wordt gekeken waar harmonisatie noodzakelijk is. Ook moet de procedure voor promotie van L10 naar L11 worden geharmoniseerd. Het is gewenst dat de functie leerkrachtondersteuner wordt behouden. Mogelijk kan deze functie ook op de Bijzonderwijs scholen worden ingezet.

3.6.13 Gesprekkencyclus

Bij Sirius vindt de beoordeling van vast personeel 1 x per 3 jaar plaats en bij tijdelijk personeel jaarlijks mits minimaal een half jaar in dienst.

Er zijn vaste beoordelingsformulieren voor alle functies, deze worden ook getekend door de bestuurder. Op het beoordelingsformulieren staan per competentie gedragsindicators. Er zijn criteria waaraan een voldoende beoordeling moet voldoen.

Vanuit het bureau wordt gevolgd wie moet worden beoordeeld en hoe de voortgang daarin is. Soms wordt externe ondersteuning daarvoor ingehuurd. Sirius is bezig met de digitalisering van dit proces. Dat loopt (nog) niet soepel.

Functioneringsgesprekken en POP- voortgangsgesprekken zijn vormvrij. Voor een beoordeling moet er wel eerst een functioneringsgesprek plaatsvinden. Dat gesprek mag ook een jaar geleden zijn gevoerd bij personeel in vaste dienst.

Bijzonderwijs heeft een uitgebreid vastgelegde gesprekscyclus inclusief formulieren per functie. Gescheiden voor zittend personeel en nieuwbenoemden. Frequentie van de gesprekken is vergelijkbaar met Sirius. Alleen beoordeling vindt eens per twee jaar plaats. Formulieren zijn aan vernieuwing toe.

Advies van de werkgroep:

Geconcludeerd kan worden dat de basisstructuur grote gelijkenissen vertoont. Er zit een verschil bij de functioneringsgesprekken en de frequentie van de beoordelingsgesprekken. Bij Bijzonderwijs is de wens aanwezig om de cyclus te vernieuwen. Het advies van de werkgroep is om vooralsnog de cyclus van Sirius als uitgangspunt te nemen. Na de fusie kan de vorm en nadere beleidsmatige afstemming plaatsvinden.

3.6.14 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Als secundaire arbeidsvoorwaarde kunnen leerkrachten bij Sirius op studiereis naar een thuisland van de doelgroep. Daarnaast heeft Sirius een uitgebreide werkkostenregeling (WKR), regeling bijzondere gebeurtenissen, vergoeding VOG, cafetariaregeling, Amsterdamse reiskosten, parkeervergunningen, kerstpakket, jubilea. ABP spreekuur.

Bij Bijzonderwijs zijn er de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden: fietsplan, cafetariaregeling, Amsterdamse reiskosten, parkeervergunningen, kerstpakket, jubilea, toelage onderwijsassistenten, WKR regeling en bijzondere beloningen.

Advies van de werkgroep:

Aandachtspunten voor de harmonisatie zijn de volgende onderdelen: fietsplan, WKR, bijzondere gebeurtenissen, Amsterdamse regeling en collectieve verzekeringen. Het is wenselijk dat harmonisatie voor de fusiedatum wordt gerealiseerd.

3.6.15 Werving & Selectie

In onderstaande tabel zijn de overeenkomsten en verschillen tussen Bijzonderwijs en Sirius weergegeven.

Bijzonderwijs	Sirius
<p>Flexpool (Poolvervanging) Centraal aangestuurd (bovenschools) Coördinatie invalpool is belegd bij mdw. bestuursbureau. Daar melden directies hun vervangingsvacatures. De coördinator zet dit uit bij vaste uitzendbureaus, directies worden hierin ontzorgd.</p>	<p>Flexpool Decentrale verantwoordelijkheid Coördinatie van de flexpool is extern belegd bij DBS. Directies melden daar hun vaste vervangingsvacatures. Directies hebben zelf contacten met uitzendbureaus.</p>

<p>Werving</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campagne arbeidsmarktcommunicatie door extern bureau • Gebruik van (gesponsorde) campagnes op social media (oa FB, Instagram, LinkedIn, Twitter) • Gebruik referral (interne ambassadeurs) • Aparte webpagina “werken bij” met promotiefilm en foto’s met recruitmenttool • Op iedere schoolpagina een hyperlink naar de “werken bij” website • 	<p>Werving</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen eigen campagne, • Op website van Sirius een tab werken bij met informatie • Promotiefilms werken bij Sirius • Studiereizen
<p>Proces/procedure W&S</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centraal aangestuurd door recruiter (Sharon) • Vacatures worden opgesteld door Sharon iom directies • Vacatures worden geplaatst door Sharon • Beheer vacatures centraal • Sollicitaties gaan centraal naar Sharon • 1^e briefselectie bij Sharon • Intake-/arbeidsvw.gesprek bij Sharon/Joke/Han/Sharon • Oriënterende gesprekken bij Sharon/Joke • “recruitee” recruitmenttool beheert door Sharon 	<p>Proces/ procedure W&S</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decentrale verantwoordelijkheid directies • Vacatures worden opgesteld door directies/Cecilia • Vacatures worden geplaatst door Judith • Beheer vacatures decentraal • Sollicitaties gaan naar directies • Gehele selectie door directies • Intake/arbeidsvw.gesprek bij Sascha/Ekram • Oriënterende gesprekken bij directies/Cecilia • Geen aparte tool
<p>Promotie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdens beoordeling in gesprekkencyclus; • Decentraal gehouden; • Na behalen diploma specifieke opleidingen. 	<p>Promotie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aparte procedure bovenschoolse BAC; • Centraal aangestuurd.
<p>Kengetallen werven</p> <p>Campagnecijfers, clicks, conversie per bereik en per €, aantal volgers, bezoekers werken bij, aanmeldingen inloop, open sollicitaties, aantal reacties, aantal indiensttredingen, opbouw personeelsbestand naar leeftijd, dienstjaren en functie, prognose uitstroom, prognose wervingsbehoefte, openstaande vacatures, exitinterviews</p> <p>Kengetallen boeien en binden</p> <p>Verloop, behoud LIO, medewerkerstevredenheid, verzuim (ZVP en ZMF)</p>	<p>Kengetallen</p> <p>Aantal reacties op websites, verloop, analyse exit-enquête</p> <p>Aantal views/likes,</p>
<p>Binden medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar wat bindt medewerkers; • Campagne over wat bindt medewerkers.. 	<p>Binden medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar wat bindt medewerkers, • Communicatie over wat bindt medewerkers.

Er zijn verschillen tussen Bijzonderwijs en Sirius. Bij Bijzonderwijs is de flexpool en werving en selectie centraal aangestuurd om de scholen te ontzorgen. Bij Sirius is dat decentraal belegd bij de directeuren. Promotie van medewerkers is juist bij Sirius centraal aangestuurd en bij Bijzonderwijs decentraal met centrale afstemming.

Advies van de werkgroep:

In het kader van de realisatie van een nieuwe organisatie met een nieuwe naam is het belangrijk dat vanaf de fusiedatum communicatie naar de buitenwereld eenduidig is. Dat betekent dat afstemming zal derhalve voor de fusiedatum gewenst is.

3.6.16 Benoemingsverplichtingen

Bij Sirius zijn er drie voormalige personeelsleden die wachtgeld genieten. In geval een vacature voor een passende functie moeten deze medewerkers bij voorrang worden benoemd. Bijzonderwijs heeft geen benoemingsverplichtingen jegens wachtgelders.

3.6.17 Leeftijdsopbouw

De procentuele verdeling per leeftijdscategorie is in onderstaande tabel weergegeven.

leeftijdscategorie	Sirius	Bijzonderwijs
t/m 24 jaar	5,9%	2,4%
25 t/m 34	24,0%	19,5%
35 t/m 44	18,1%	14,2%
45 t/m 54	20,9%	24,7%
55+	31,2%	39,2%

Uit de tabel blijft dat in de leeftijdsopbouw bij Sirius relatief meer jonge medewerkers werken dan bij Bijzonderwijs. De fusie leidt voor Bijzonderwijs tot een evenwichtiger leeftijdsopbouw. Voor Sirius worden de risicodoelgroepen groter.

3.6.18 Administratiekantoor en personeels- en salarisadministratie

Advies van de werkgroep:

De afstemming van de personeels- en salarisadministratie (PSA) en de keuze voor een administratiekantoor is een belangrijk onderdeel dat voor de fusie gerealiseerd moet worden. Administratief vraagt dat om een grote inspanning.

3.6.19 Conclusie

Er zijn veel overeenkomsten in het personeelsbeleid tussen Bijzonderwijs en Sirius. Er worden meerdere kansen gezien voor het personeel. Het behoud van de menselijke maat is een belangrijk aandachtspunt voor alle geledingen. Het realiseren van de harmonisatie en het verder uitwerken van nieuwe beleidstukken zal veel inspanning vragen. Diverse zaken moeten voor de fusiedatum worden geharmoniseerd. Bij de afstemming van het beleid worden geen onoverkomelijke bezwaren verwacht. De onderdelen voor de ontwikkelagenda zijn hieronder opgenomen.

Onderdelen voor de ontwikkelagenda / harmonisatiekalender:

Onderwerp	Wat	Wie	Planning (gereed)
Menselijke maat (3.6.1)	Behoud korte lijntjes, helderheid over bovenschoolse ondersteuning	Bestuur	Continue
Werkgelegenheidsbeleid (3.6.3)	Harmonisatie in overleg met vakbonden. Informeren / voorlichten personeel Sirius. Instemming GMR Sirius van werkgelegenheids- naar ontslagbeleid.	Bestuur	Juli 2019
HRM-beleid (3.6.4)	Gezamenlijke doelen formuleren	Bestuur, bestuursbureau, directeuren	2019-2020
Professionalisering (3.6.5)	Formuleren gemeenschappelijke visie	Bestuur, directeuren	2019-2020
Mobiliteit (3.6.6)	Inzet om uitstroom te beperken, aandacht voor wensen personeel.	Bestuur, directeuren, bestuursbureau	Continue
Lerarentekort (3.6.7)	Gezamenlijke aanpak	Bestuur, bestuursbureau	2019
Zij-instroom (3.6.8)	Regelingen op elkaar afstemmen	Bestuur, bestuursbureau	2020
Opleiden in de school (3.6.9)	Afstemmen organisatie en aansturing	Bestuur, bestuursbureau	2020
Vervanging (3.6.10)	Keuze m.b.t. invalpool en Brede Selectie en eigen riscodragerschap	Bestuur, federatie	2020
Verzuim (3.6.11)	Gezamenlijk beleid	Bestuur, bestuursbureau	Eind 2019
Functiebouw-werk (3.6.12)	Harmonisatie, aansluitend bij nieuwe CAO	Bestuur, bestuursbureau	2020
Gesprekken-cyclus (3.6.13)	Eerst overnemen handelswijze Sirius, na fusie beleidsmatige afstemming. Wensen directeuren betrekken	Bestuur, bestuursbureau	2019-2020
Bijzondere gebeurtenissen (3.6.14)	Harmonisatie	Bestuur, bestuursbureau	Eind 2019
Secundaire voorwaarden (3.6.14)	Harmonisatie	Bestuur, bestuursbureau	2020
Werving & Selectie (3.6.15)	Afstemming	Bestuur, bestuursbureau	2020
AK en PSA	Keuze AK en administratieve doorvoering PSA	Bestuur, bestuursbureau	2019