

Eindrapportage werkgroep Personeel

Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen zijn van belang voor het uitvoeren van de onderzoeksopdracht:

A Breng de huidige situatie voor de Maastrichtse Scholen in kaart:

1. Welke overeenkomsten in beleid/ beleidsuitvoering zijn er tussen de scholen?
2. Waar zijn (op hoofdlijnen) de verschillen in beleidsvoering te benoemen?

B Breng de toekomstige situatie van de gefuseerde school in kaart en doe voorstellen voor integratie/ harmonisatie.

3. Indien er overeenkomsten worden waargenomen, is dit beleid nog steeds wenselijk? Welke aanbevelingen zijn hier te maken.
4. Indien er (grote) verschillen in huidig beleid worden waargenomen en deze verschillen kunnen worden gekenmerkt als knelpunt bij een latere harmonisatie (na 01-08-2019) hoe kan daarmee naar het oordeel van de werkgroep in de gefuseerde situatie het beste worden omgegaan?
5. Waar ligt de (aantoonbare) meerwaarde bij het samenvoegen van het beleid binnen dit deelterrein?

Elementen van het onderzoek

Om inzicht te verkrijgen in het staand beleid van de rechtspersonen wordt een vergelijk gemaakt van door de scholen aangeleverde documenten.

Te denken valt aan de volgende documenten/beleid:

- Taakbeleid
- De gesprekscyclus
- Scholingsbeleid
- Promotiebeleid
- Werving- en selectiebeleid
- Verzuimbeleid
- Vervangingsbeleid
- Mobiliteitsbeleid
- Arbobeleid
- Protocollen en vergelijking van diverse regelingen.

Aanpak m.b.t. taakbeleid na afstemming met de Centrale Directie

Na een eerste overleg met de werkgroep en vervolgens een afstemmend gesprek met de Centrale directie is besloten voor de volgende aanpak: Dit gaat worden uitgewerkt in de Werkgroep, waarin bij voorkeur alle Maastrichtse scholen zijn vertegenwoordigd.

De uiteindelijke samenstelling van de werkgroep betrof alle scholen, uitgezonderd het Bonnefantien College.

1. Aansluiten bij het stuk: 'Toelichting Wijziging taakbeleid binnen het LVO Maastricht: vwo – vhbo en vmbo.
2. Komen tot een nieuw ontwerp waarbij een blik op de korte, middellange en lange termijn.
3. Dromen mag.
4. Van meet af aan ondersteuning door de AOB in de persoon Reinout Jaarsma.
5. Integraliteit in relatie tot onderwijstijd in acht nemen.
6. Procedure afstemming om te komen tot vigerend beleid beschrijven.

Aanpak m.b.t. het overige personeelsbeleid na afstemming met de Centrale Directie:

is afgesproken dit niet door de gehele werkgroep te laten doen, omdat het veelal desktop research betreft. Twee leden van de werkgroep zullen hier uitvoering aan geven.

De volgende beleidsgebieden zullen worden beschreven:

- De gesprekscyclus
- Scholingsbeleid
- Promotiebeleid
- Werving- en selectiebeleid
- Verzuimbeleid
- Vervangingsbeleid
- Mobiliteitsbeleid
- Arbobeleid

1. inventariseren
2. Beschrijven overeenkomsten en verschillen
3. Terugkoppeling aan de werkgroep
4. Rapportage
5. Eventueel advies rondom ontwikkelrichting.

Noot:

Daar waar geen school specifiek beleid voor handen is, wordt ervan uitgegaan dat in die situatie het vigerende LVO of LVO-Maastricht beleid wordt gevolgd.

Er heeft nadrukkelijk géén controle plaatsgevonden m.b.t. de uitrol en uitvoering van dat betreffende beleid. Zo heeft er bijvoorbeeld bij de uitvoering van de gesprekkencyclus geen check plaatsgevonden of ook daadwerkelijk alle medewerkers tenminste één formeel gesprek uit de gesprekkencyclus op jaarbasis hebben gehad en of dit is gedocumenteerd en verwerkt op de wijze waarop dat is afgesproken.

Inventarisatie m.b.t. personeelsbeleid uitgesplitst naar deelgebieden

	Gesprekkencyclus										
Bonnefantten College	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.										
Sint-Maartenscollege	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.										
Porta Mosana College	<p>Een observatielijst dient als onderlegger m.b.t. te voeren gesprekken. Flitsbezoeken in de les. PMC is nu aan de slag met DOT (webapplicatie waarmee eenvoudig en snel lesobservaties worden uitgevoerd) en BOOT (De BOOT is een webapplicatie die docenten (en op korte termijn alle medewerkers in een school) in staat stelt hun functionerings- en beoordelingsgesprek zelf inhoudelijk voor te bereiden. De BOOT combineert gegevens over lesobservaties, onderwijsresultaten en 360 graden feedback.</p> <p>Daarnaast hanteert PMC vaste formats voor de uitnodiging voor het functioneringsgesprek, het verslagformulier m.b.t. het functioneringsgesprek, het POP-formulier, voortgangsgesprek. Tevens is er een voorzet/ voorstel gedaan m.b.t. gespreksonderwerpen die het MT van belang vindt en bij iedereen besproken zal worden, tijdens het voortgangsgesprek en het functioneringsgesprek. Jaarlijks worden er leerlingenenquêtes afgenomen via kwaliteitsscholen VO. De teamleiders geven aan van welke docenten enquêtes worden afgenomen. Uit haalbaarheidsoverwegingen wordt niet het hele personeel te bevraagd. De uitslagen worden meegenomen in het gesprek. Er wordt uitgegaan van het competentieprofiel van de docent en de functiemix. Nadat het voortgangsgesprek geweest is maakt de docent een gespreksverslag en een POP (met punten waar de docent aan wil werken). Nadat beiden akkoord zijn wordt het verslag ondertekend en opgeslagen in het personeelsdossier.</p>										
VMBO Maastricht	<p>Binnen vmbo Maastricht ziet de gesprekscyclus er als volgt uit:</p> <ul style="list-style-type: none">• Teamleider gaat de les bezoeken bij de docent.• Teamleider en docent in een voortgangsgesprek.• Lesgevende docent maakt een verslag over het gesprek en stuurt deze aan de teamleider.• Nadat beide akkoord zijn wordt het verslag opgeslagen in het personeelsdossier.• Binnen het verslag zijn zaken opgenomen waar de lesgevende docent de komende tijd aan wil werken.• Teamleider gaat de les bezoeken bij de lesgevende docent.• Er volgt een POP-gesprek, hierin worden zaken aangegeven waar de docent aan wil werken als persoonlijke ontwikkeling. <p>Een expliciete uitwerking van voortgangs-, POP- en beoordelingsgesprekken is niet aangeleverd. Dientengevolge moet er vanuit worden gegaan dat in deze het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.</p>										
Bernard Lievegoed School	<p>BLS hanteert als onderlegger voor de te voeren gesprekken:</p> <table><tbody><tr><td>I</td><td>Competentieprofiel leerkracht Vrijeschool Bernard Lievegoed School.</td></tr><tr><td>II</td><td>Functieomschrijving LB-LC-LD-leerkracht.</td></tr><tr><td>II</td><td>Mogelijke gespreksonderwerpen leerkrachten</td></tr><tr><td>III</td><td>Sjabloon functioneringsgesprek, incl. afsprakenlijst</td></tr><tr><td>IV</td><td>POP</td></tr></tbody></table> <p>Leidraad voor deze gesprekken zal de bijdrage zijn die je kunt leveren in de ontwikkeling van de Bernard Lievegoed School. Wij willen je daarbij uitdagen</p>	I	Competentieprofiel leerkracht Vrijeschool Bernard Lievegoed School.	II	Functieomschrijving LB-LC-LD-leerkracht.	II	Mogelijke gespreksonderwerpen leerkrachten	III	Sjabloon functioneringsgesprek, incl. afsprakenlijst	IV	POP
I	Competentieprofiel leerkracht Vrijeschool Bernard Lievegoed School.										
II	Functieomschrijving LB-LC-LD-leerkracht.										
II	Mogelijke gespreksonderwerpen leerkrachten										
III	Sjabloon functioneringsgesprek, incl. afsprakenlijst										
IV	POP										

door je op jouw niveau aan te spreken en resultaatafspraken te maken. Wij gaan daarom dan ook functioneringsgesprekken voeren gebaseerd op je ervaring en je functie. Wij maken daarbij onderscheid in gesprekken met:

1. LB- leerkrachten
2. Leerkrachten met LC-ambities,
3. LC-leerkrachten,
4. LD-leerkrachten.

In de gesprekken staan je persoonlijke en professionele ontwikkeling centraal en kijken we vooral ook waar je nu staat en waar je naar toe wilt. Naast je bijdrage aan de ontwikkeling van onze school, zullen wij ook weer onze blik richten naar de kwaliteit van je lessen. Het zijn immers de lessen die cruciaal zijn in de ontwikkeling van de leerling en de kwaliteit van onze school.

Terra Nigra

Terra Nigra hanteert en eigen document omtrent de gesprekkencyclus (mei 2017).

Waarbij een POP-gesprek, een functioneringsgesprek en een P-review centraal staat.

	Scholingsbeleid
Bonnefantten College	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
Sint-Maartenscollege	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. M.b.t. de VWO-afdeling volgen het Sint-Maartenscollege en het Porta Mosana College gezamenlijk het 'Professionaliseringsplan VWO Maastricht' d.d. 01-11-2016.
Porta Mosana College	Verantwoording m.b.t. deskundigheidsbevordering wordt door de werknemer afgelegd in het schoolspecifieke bekwaamheidsdossier. M.b.t. het vwo volgen het Sint-Maartenscollege en het Porta Mosana College het 'Professionaliseringsplan VWO Maastricht' d.d. 01-11-2016. Als docenten willen scholen vragen ze dat ter goedkeuring aan bij hun eigen teamleider. De school regelt tevens een aantal scholingen voor het voltallige personeel. Bijv. toetsbeleid, zorg, professioneel omgaan met elkaar, differentiatie.
VMBO Maastricht	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. Wel is er een opsomming van gevolgde scholingen en trainingen.
Bernard Lievegoed School	Specifiek voor de Bernard Lievegoed School geldt de volgende (aanvullende) specificatie: Vrijeschoolopleiding: Iedere docent die langer dan 1 jaar werkzaam is én waarbij verwacht wordt dat hij/zij in de daaropvolgende (minimaal 2) jaren verbonden blijft aan de BLS, start aan een cursus waarbij de achtergronden van de vrijeschoolpedagogiek aan bod komen. Nieuwe docenten zullen ieder jaar in tweetallen de post-hbo-vrijeschoolopleiding volgen aan de Hogeschool Leiden en worden geacht deze opleiding binnen 1 jaar af te ronden. Inmiddels heeft meer dan 90% van de docenten de vrijeschoolopleiding afgerond. In het concept beleidsstuk "Professionaliseringsplan Bernard Lievegoed School 2018-2019 worden naar verschillende rollen: docenten, mentoren, portefeuillehouders, teamleiders en docenten een specifiek nascholingsaanbod gedaan.
Terra Nigra	In het document '18-19 Taakbeleid Terra Nigra BW 01' staat school specifiek beschreven dat: Factor B: Deskundigheidsbevordering. De deskundigheidsbevordering bedraagt 10% van de normjaartaak en wordt opgesplitst in 2 delen: ☐ 7% deskundigheidsbevordering (116 uur) kan naar eigen oordeel of behoefte van de werknemer worden ingevuld ☐ 3% van de deskundigheidsbevordering (50 uur) wordt door de werkgever ingevuld. Als de 3 % niet wordt ingevuld worden deze uren toegevoegd aan factor D, mits de school over een scholingsplan beschikt waar de PMR mee heeft ingestemd. In de cao-VO is opgenomen dat de deskundigheidsbevordering tenminste 5% bedraagt van de normjaartaak: 83 klokuur deskundigheidsbevordering i.c.m. € 600,- per volledige FTE kan naar eigen oordeel of behoefte van de werknemer worden ingevuld. De deskundigheidsbevordering die valt binnen de reguliere lestaak wordt verrekend in het taakbeleid.

	Promotiebeleid
<i>Bonnefanten College</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Sint-Maartenscollege</i>	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.
<i>Porta Mosana College</i>	Zie beschrijving Bonnefanten College en Sint-Maartenscollege. Promotie kan zijn van LB naar LC of LC naar LD. PMC-collega's indien er functies vrijkomen te solliciteren. Het zelfde geldt voor specifieke functies.
<i>VMBO Maastricht</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Bernard Lievegoed School</i>	In de toelichting op het beleidsstuk 'Functioneringsgesprekken' (januari 2018) vormt de functiemix en de daaraan gekoppelde percentages een leidraad voor het voeren van de gesprekken.
<i>Terra Nigra</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.

	Verzuimbeleid
<i>Bonnefantten College</i>	<p>Ziekmelding: We willen voorkomen dat de leerlingen de eerste les(sen) voor niets naar school komen. Vandaar dat de afspraak is dat ziekmelding telefonisch dient te gebeuren uiterlijk om 7.45 uur 's ochtends bij de eigen teamleider. Medewerkers OOP en teamleiders melden zich uiterlijk 7.45 uur ziek bij de locatiedirecteur.</p> <p>Verlofaanvragen: Docent: aanvragen voor verlof dien je zo ruim mogelijk van tevoren schriftelijk in bij je teamleider. Deze bespreekt het dan in het (twee)wekelijks overleg met de schoolleiding. Indien het verzoek positief gehonoreerd wordt, informeert de teamleider de roostermaker. OOP: het formulier verlofaanvraag dien je minimaal 1 week vooraf via Ilse Thimister in bij de locatiedirecteur, conform de beschreven procedure verlofaanvraag OOP.</p> <p>Voor zover uit de verdere aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén verder school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.</p>
<i>Sint-Maartenscollege</i>	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.
<i>Porta Mosana College</i>	<p>Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. Verlof wordt aangevraagd bij de teamleider.</p> <p>Docenten melden zich bij ziekte 's ochtends af bij de roostermaker tussen kwart over 7 en half 8. Zij moeten iedere dag bellen of ze de volgende dag aanwezig zijn. Verzuim wordt meegenomen in voortgangs-of functioneringsgesprekken.</p>
<i>VMBO Maastricht</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Bernard Lievegoed School</i>	<p>Het aangeleverde beleidsstuk: "5.7 Registratie en (preventieve)aanpak ziekteverzuim van personeel' Is niet school specifiek en sluit volledig aan bij het vigerende LVO en LVO-Maastricht beleid.</p> <p>In de gespreksvoering inzake dit onderwerp neemt het SMT, de gesprekkencyclus, het verzuimgesprek en het gesprek met betrekking tot zgn. 'conflictverzuim' een centrale plek in.</p>
<i>Terra Nigra</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.

	Vervangingsbeleid
<i>Bonnefanten College</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Sint-Maartenscollege</i>	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.
<i>Porta Mosana College</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>VMBO Maastricht</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Bernard Lievegoed School</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Terra Nigra</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.

	Mobiliteitsbeleid
<i>Bonnefanten College</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Sint-Maartenscollege</i>	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.
<i>Porta Mosana College</i>	Door het Porta Mosana College zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.
<i>VMBO Maastricht</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Bernard Lievegoed School</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.
<i>Terra Nigra</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.

	Arbobeleid
<i>Bonnefanten College</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. De RI&E, inclusief Plan van Aanpak wordt gevolgd.
<i>Sint-Maartenscollege</i>	Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO beleid wordt gevolgd.
<i>Porta Mosana College</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. De RI&E, inclusief Plan van Aanpak wordt gevolgd. De bovenschoolse Arbo coördinator stuurt de preventiemedewerkers aan.
<i>VMBO Maastricht</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. De RI&E, inclusief Plan van Aanpak wordt gevolgd.
<i>Bernard Lievegoed School</i>	Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd. De RI&E, inclusief Plan van Aanpak wordt gevolgd.
<i>Terra Nigra</i>	Terra Nigra hanteert een school specifiek Veiligheidsplan dat zich beweegt binnen de kaders van het vigerende overheids- en LVO-beleid.

Wervings- en selectiebeleid

Bonnefantan College

Het BFC onderscheidt voor haar medewerkers specifiek 7 kenmerken:

1. Op de eerste plaats hebben BFC docenten **oprecht respect en belangstelling** voor hun leerlingen en collega's. Ze nemen de tijd voor een gesprek of voor extra ondersteuning wanneer dat nodig is. Ze werken samen in een team en zijn medeverantwoordelijk voor het totale ontwikkelproces van de leerling.

2. Ze **kennen hun leerlingen door en door**, en dus niet alleen van gezicht of van naam, maar ook vanuit hun leefomgeving. Als er wat aangrijpends speelt op het persoonlijke vlak, zijn ze hiervan op de hoogte. Ook staan ze er voor open om het er samen over te hebben en bij de situatie van de leerlingen aan te sluiten.

3. Juist omdat ze hun leerlingen goed kennen, zijn ze ook in staat om **adequaat pedagogisch en didactisch te reageren**. Soms moet je iemand confronteren met zijn gebreken, soms juist niet en laat je de leerlingen juist even met rust.

4. BFC docenten zijn **veranderingsbereid**. Ze hebben ideeën waar ze ook graag iets mee willen doen. Dit heeft z'n effect op hun rol als kennisoverdrager en coach, ook als het anders moet bij slechte resultaten. Ze houden van een uitdaging en geven niet op. Ook durven ze de werkcultuur te veranderen.

5. Ze willen **meer leren in plaats van onderwijzen**. De BFC docenten willen dan ook liever in dialoog met hun leerlingen, dan dat ze een monoloog houden. In principe beantwoorden ze elke vraag met een tegenvraag; in plaats van vertellen vragen stellen.

6. De BFC docent richt zich voornamelijk op **positieve reacties** in alle leersituaties, zodat de werksfeer goed blijft. Ze hebben oog voor de mogelijkheden en talenten van leerlingen en ondersteunen deze. Leerlingen blijven zo ook beter gemotiveerd en hebben meer zin om te werken.

7. Tot slot zijn de BFC docenten bereid om hun **toegevoegde waarde voor leerlingen, hun functioneren te evalueren**. Ze zijn ervan overtuigd dat de feedback van hun leerlingen en collega's bijdraagt aan hun eigen ontwikkelingsproces en de kwaliteit van het onderwijs.

Voor zover uit de overige aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén verder school specifiek beleid voor handen en moet ervan uit worden gegaan dat het 'Docentenprofiel LVO Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015' wordt gevolgd.

Sint-Maartenscollege

Door het Sint-Maartenscollege zijn er géén stukken aangeleverd, omdat op elk beleidsgebied het vigerende LVO-beleid wordt gevolgd.

Porta Mosana College

Het Docentenprofiel LVO Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015 wordt gevolgd. Het vigerende beleid van LVO wordt gevolgd. Teamleiders hebben een leerplein onder hun hoede en zijn verantwoordelijk voor werving en selectie. Vacature melden op de site van LVO, zelf werven via connecties. Selectie via sollicitatierondes samen met afvaardiging sectie.

VMBO Maastricht

Voor zover uit de aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het 'Docentenprofiel LVO Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015' wordt gevolgd.

**Bernard Lievegoed
School**

Bedoeling is personeel te selecteren, te binden en te boeien door enerzijds de inhoud en rijkdom van het vrijeschoolonderwijsprogramma en anderzijds de schoolcultuur en de mogelijkheden om je daarin als mens te ontwikkelen. Het antroposofisch mensbeeld met zijn aandacht voor het wezen van de zich ontwikkelde mens is van belang ook ten aanzien van de levensfase en ontwikkeling van de docent/medewerker. Met elkaar een cultuur en een organisatie ontwikkelen waarin ieder zijn talenten ten volle kan inzetten en ontwikkelen is de duurzame opgave.

Voorts moet er vanuit worden gegaan dat e.e.a. zich beweegt binnen de kaders van het 'Docentenprofiel LVO Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015'.

Terra Nigra

Hoewel er géén schoolspecifieke beleidsstukken inzake dit onderwerp zijn aangeleverd, is het denkbaar dat binnen de kaders van het Docentenprofiel LVO Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015 een verbijzondering wordt aangebracht, vanwege het specifieke karakter en de daaraan gekoppelde competenties, vaardigheden en attitude die het vraagt om te werken binnen het Praktijkonderwijs.

Voor zover uit de overige aangeleverde stukken valt op te maken is er op dit onderdeel van het personeelsbeleid géén verder school specifiek beleid voor handen en moet er vanuit worden gegaan dat het 'Docentenprofiel LVO Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015' wordt gevolgd.

Conclusies & adviezen:

1. In zijn algemeenheid zijn er in beleidsmatige zin slechts kleine verschillen tussen de scholen onderling.
2. In arbeidsvoorwaardelijke zin zijn er op basis van de aangeleverde beleidsstukken geen onderlinge verschillen geconstateerd.

Advies:

Geen actie vereist.

3. Met betrekking tot (het beleid rondom) de gesprekkencyclus zijn er verschillen tussen de scholen onderling. Dit hoeft met het ook op de toekomstige fusie geen belemmering te zijn. De schoolspecifieke beleidsstukken bewegen zich binnen de kaders van de generieke LVO of LVO-Maastrichtse beleidsstukken.

Advies:

- Voor het Porta Mosana College en Sint-Maartens College is het nodig af te stemmen. PMC heeft hierbij al veel voorwerk verricht. Bovendien is dit van goede kwaliteit. Het zou jammer zijn dit verloren te laten gaan en het verdient dan ook de aanbeveling om dit beleid voor de toekomstige school aan de oostkant vigerend te laten zijn.

- Voor de overige scholen is het gezien het soms specifieke karakter van de betreffende school (Vrije School, PROO) aan te bevelen om het huidige beleid overeind te houden.

4. M.b.t. het scholingsbeleid zijn er wezenlijke verschillen te constateren. Het bijzondere karakter van Terra nigra en de Bernard Lievegoedschool zijn hier debet aan. Dit hoeft geen probleem te zijn (zie onder punt 3). PMC en SMC hanteren m.b.t. het VWO reeds afgestemd en eenduidig beleid in de vorm van het 'Professionaliseringsplan VWO Maastricht' d.d. 01-11-2016.

Advies:

Ontwikkel en beschrijf een soortgelijk professionaliseringsplan voor de overige leerwegen.

5. M.b.t. promotiebeleid zijn er op basis van de aangeleverde stukken géén wezenlijk onderlinge verschillen geconstateerd.

Advies:

Gezien de geconstateerde 'scheefgroei' op sommige locaties in de verdeling tussen LB, LC en LD-functies verdient het de aanbeveling dit te herijken als voorbereiding op de fusie en mogelijk te koppelen aan mobiliteitsbeleid.

6. M.b.t. verzuimbeleid zijn er op basis van de aangeleverde stukken geen wezenlijke verschillen geconstateerd.

Advies:

Bij het Porta Mosana College wordt het verzuim van de werknemer expliciet meegenomen in de voortgangs- en/of functioneringsgesprekken. Het dringende advies is dit géén onderdeel van de gesprekkencyclus te laten zijn, omdat dit wettelijk niet is toegestaan (!).

7. M.b.t. vervangingsbeleid zijn er op basis van de aangeleverde stukken geen wezenlijke verschillen geconstateerd.

Advies:

Geen actie vereist.

8. M.b.t. mobiliteitsbeleid zijn er op basis van de aangeleverde stukken geen wezenlijke verschillen geconstateerd.

Advies:

Geen actie vereist.

9. M.b.t. Arbobeleid zijn er op basis van de aangeleverde stukken geen wezenlijke verschillen geconstateerd.

Advies:

Uitvoeren en volgen van de reguliere RI&E.

10. M.b.t. wervings- en selectiebeleid zijn er verschillen tussen de scholen onderling te constateren. Dit is volstrekt verklaarbaar en acceptabel, gezien het specifieke karakter en de eigen identiteit van de verschillende scholen.

Advies:

Alle Maastrichtse VO-scholen volgen het beleid 'Docentenprofiel LVO-Maastricht, herziene versie d.d. 15-06-2015'.

Voorts kan er een verbijzondering plaatsvinden waar nodig.

M.b.t. Taakbeleid:

De werkgroep is voortvarend aan de slag gegaan onder begeleiding van de AOB.

Eind maart 2019 zal er een concept beleidsstuk worden aangeboden dat:

- Aansluit op het reeds geformuleerde concept beleid;
- Voorziet in adviezen op de korte, middellange en lange termijn;
- Stuur (op de lange termijn) op een splitsing van de huidige lestijd in lessen en begeleidingsuren;
- Draagvlak heeft van de werkgroep en de begeleider vanuit de AOB.

Algemeen 1:

Hetgeen veelal niet in beleid wordt beschreven is de cultuur- of relationele kant op school, ofwel 'Hoe gaan we met elkaar om?'.

Informeel zaken, zoals verjaardagen, familieomstandigheden, personeelsverenigingen, bloemetje, lief en leed zijn in het toegestuurd beleid niet beschreven, maar bepalen wel (voor een deel) de sfeer, de (beleving van) veiligheid en vertrouwen op school. Regelmatig zijn dit zelfs succesbepalende zaken.

Advies:

Heb aandacht voor de cultuur, deze processen, gebruiken en rituelen en zoek de afstemming.

Algemeen 2:

De taakinvulling en daaraan gekoppelde voorwaarden verschillen nogal per school. Zo draagt niet elke teamleider, mentor, verzuimcoördinator, zorgcoördinator, zorgondersteuner op elke plek dezelfde verantwoordelijkheid met eenzelfde facilitering.

Advies:

Zoek zowel qua verantwoordelijkheid als facilitering tenminste binnen de fuserende scholen afstemming.

Bijlage 1

Lijst van centraal geregelde zaken m.bt. Personeelsbeleid

A. Cao en arbeidsvoorwaarden

1. CAO VO 2018-2019
2. Reiskosten en andere onkosten
3. Sociaal statuut LVO
4. Aanvullende arbeidsvoorwaarden LVO
5. Verlof
6. Cafetariaregeling
7. Nevenwerkzaamheden

B. Bedrijfszorg, Verzuim en Arbo

1. Bedrijfszorg VGZ
2. Vertrouwenspersonen
3. Bedrijfsartsen
4. Bezwaren bij re-integratie
5. Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid
6. Aanvraag bijdrage voor beeldschermbril
7. Arbobeleidsplan
8. Vakantieverlof en verzuim
9. Ziekmelden.

C. Pensioen en (zorg-) verzekering

1. Pensioenregeling
2. Collectieve verzekeringen

D. Personeels- en salarisadministratie

1. AVG
2. Wijziging persoonsgegevens, adres en bankrekening
3. Declareren studie- of andere onkosten
4. Grensarbeiders
5. Aanvragen werkgeversverklaring
6. Insite

E. Pas in dienst

1. Medezeggenschap
2. Werken in Nederland en wonen in het buitenland
3. Gedragsregels en protocollen
4. Over LVO, informatie voor nieuwe medewerkers
5. Formulieren bij indiensttreding
6. Informatie over pensioen en arbeidsvoorwaarden

F. Opleiden, leren en kennisdeling

1. Opleiden regelen en subsidies
2. Beleidsnotitie bevoegdheidseisen en OP-functies
3. Functioneren en beoordelen: Gesprekkencyclus
4. Opleiden voor bevoegdheden
5. Masters
6. Nascholing voor docenten
7. Nascholing voor OOP
8. Coaching, begeleiding en netwerken
9. Interne experts

G. P&O Beleid, regelingen en protocollen

1. Gedragsregels en protocollen
2. Werving- en selectieprocedures centrale directies
3. Beleidsnotitie relatie op het werk
4. Werving- en selectiebeleid
5. Beleidsnotitie bevoegdheidseisen en OP-functies
6. In- en doorstroombeleid onderwijzend personeel
7. Beleidskader gesprekkencyclus
8. Beleidsplan HR
9. Generieke LVO opleiding

H. Functiebeschrijvingen

1. Bezwarenprocedure FUWA
2. Directie
3. Niet onderwijs gerelateerd
4. Onderwijs gerelateerd.