

Personeelsbeleidsplan Metameer

2020 – 2024

Volgnummer	219	
Datum behandeling DO	30 september 2020	
Datum naar MR	25 november 2020; ter instemming personeelsgeleding 12 – 1k	
Communicatie naar ouders/leerlingen	n.v.t.	Door:
Communicatie naar personeel	SharePoint	Door: Joke
Datum ingang	1 augustus 2020	

metameer

Aanleiding

Volgens artikel F2 CAO OMO geeft de werkgever periodiek zijn voornemen met betrekking tot het voeren personeelsbeleid aan. Het integraal personeelsbeleidsplan is een vertaalslag van het personele deel van het schoolplan 2019-2023 en vormt de rode draad tussen de verschillende personeelsinstrumenten van Metameer.

Doelstelling

Metameer wilt een leergemeenschap zijn, waarin leerlingen én medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn om zinvol te kunnen bijdragen aan een duurzame samenleving. Dit vraagt om een passende leiderschapsstijl en inrichting van onze organisatie. Het integraal personeelsbeleid zorgt voor een regelmatig en systematisch afstemmen van kennis, inzet en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die zijn gericht op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

Uitgangspunten

- Gevoerde beleid inzichtelijk maken voor alle betrokkenen (transparantie)
- We faciliteren en stimuleren waarbij de individuele medewerker aan het roer staat van zijn/haar eigen werkplezier en ontwikkeling. We verwachten van onze medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. We geven voldoende ruimte om eigen werkprocessen samen met collega's in te richten, binnen de kaders van het schoolbeleid. Een onderzoekende houding is hierbij essentieel.
- Alle medewerkers ontwikkelen zich dusdanig dat zij een positieve bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling.
- Vorm geven aan de cultuur van Metameer
- We onderschrijven de integriteitscode 'goed handelen' van Ons Middelbaar Onderwijs.

Procedure/hoe werkt het in de praktijk**Communicatie****Bijlage/formulieren**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	5
2. Kaders personeelsbeleid Metameer	7
2.1 Organisatie	7
2.2 Kaders integraal personeelsbeleid	7
2.3 Kwaliteitszorg, PDCA-cyclus	9
3. Instroom.....	10
3.1 Werving en selectie	10
3.2 Introductie.....	10
3.3 Aanstelling en bepaling arbeidsvoorwaarden.....	11
3.3.1 Werkwijze aanstelling.....	11
3.3.2 Regio benoeming.....	11
3.3.3 Werkverdelingsbeleid.....	11
3.4 Personeelsdossier.....	11
4. Doorstroom	12
4.1 Strategische personeelsplanning (SPP)	12
4.2 Gesprekkencyclus.....	12
4.2.1 Beoordeling nieuw personeel.....	13
4.2.2 Medewerkersprofiel	13
4.2.3 Verbetertraject	13
4.3 Opleiding en ontwikkeling.....	13
4.3.1 Scholingsplan	13
4.3.2 Stagebeleid	14
4.3.3 AOS	14
4.3.4 Regeling bewust belonen	15
4.3.5 Strength Finders	15
4.4 Functiehuis	15
4.4.1 Functieboek OMO	15
4.4.2 Functiemix	15
4.5 Duurzame inzetbaarheid	15
4.5.1 Leeftijdsbewust personeelsbeleid.....	15
4.5.2 Arbobeleid	16
4.5.3 Verzuimbeleid.....	16
4.5.4 Arbodienstverlening	17
5. Uitstroom	18

Bijlagen.....	19
Bijlage 1: Protocol werving en selectie.....	19
Bijlage 2: Uitvoeringsregeling regio benoeming	19
Bijlage 3: Werkverdelingsbeleid	19
Bijlage 4: Gesprekkencyclus	19
Bijlage 5: Medewerkersprofiel	19
Bijlage 6: Scholingsplan	19
Bijlage 7: Stagebeleid	19
Bijlage 8: Arbobeleid	19
Bijlage 9: Verzuimbeleid.....	19

1. Inleiding

Met het integraal personeelsbeleid streven we een hoogwaardig personeelsbestand na. Wettelijke afspraken en de cao van OMO vormen hiervoor de kaders. Waar relevant is het onderscheid tussen docenten en OOP expliciet gemaakt. In alle andere gevallen geldt het beleid voor alle medewerkers.

Metameer is een krachtige regionale leergemeenschap voor voortgezet onderwijs waar leerlingen en medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn. Het stimuleren van brede ontwikkeling staat centraal. Hierbij vinden we het belangrijk om bewust onze talenten in te zetten. Dit geldt voor onze medewerkers maar ook voor onze leerlingen. Zo willen we een betekenisvolle en duurzame bijdrage leveren aan de wereld om ons heen. Vanuit de kernwaarden aandacht, kwaliteit en innovatie realiseren we een grote variatie aan opleidingen in een passende leeromgeving.

Om onze hoofdambitie 'brede vorming in een krachtige regionale school' te realiseren richten we ons op het stimuleren van zelfverantwoordelijk leren en het verstevigen van de lerende organisatie. Ook het intensiveren van partnerschappen behoort tot onze belangrijkste speerpunten.

Vanuit deze ambities verwachten we van onze medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. Integraal en tevens duurzaam personeelsbeleid is cruciaal om het beste uit onze medewerkers te halen en daarmee te komen tot de optimale resultaten van de leerlingen en de organisatie. Het personeelsbeleidsplan sluit aan op het schoolplan.



Aan het personeelsbeleid liggen de volgende punten ten grondslag:

- De kwaliteitscyclus van Plan, Do, Act, Check. PDCA-cyclus.
- Alle medewerkers ontwikkelen zich dusdanig dat zij een positieve bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling.
- We willen het gevoerde beleid inzichtelijk maken voor alle betrokkenen (transparantie).
- We zijn een school binnen OMO waarbinnen we onze eigen cultuur vormgeven.
- We faciliteren en stimuleren waarbij de individuele medewerker aan het roer staat van zijn/haar eigen werkplezier en ontwikkeling. We verwachten van onze medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. We geven voldoende ruimte om eigen werkprocessen samen met collega's in te richten, binnen de kaders van het schoolbeleid. Een onderzoekende houding is hierbij essentieel.
- We betrekken leerlingen actief bij de ontwikkeling van docenten en onderwijsassistenten: zij spelen een rol in de beoordeling en bij sollicitatiegesprekken.
- We onderschrijven de integriteitscode 'goed handelen' van Ons Middelbaar Onderwijs. In de code zijn vier basisprincipes voor goed handelen uitgewerkt:
 - Menselijke waardigheid: ieder mens telt
 - Algemeen welzijn: niemand leeft voor zichzelf
 - Solidariteit: zorg voor elkaar
 - Gedeelde verantwoordelijkheid: meebouwen vanuit eigen kracht

2. Kaders personeelsbeleid Metameer

2.1 Organisatie

Metameer maakt onderdeel uit van de Noord-Brabantse scholenkoepel Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Metameer is een krachtige regionale leergemeenschap voor voortgezet onderwijs. Het stimuleren van brede ontwikkeling staat centraal. Vanuit de kernwaarden aandacht, kwaliteit en innovatie realiseren we een grote variatie aan opleidingen en een passende leeromgeving.

Metameer gaat voor een brede vorming in een krachtige regionale school, zodat leerlingen:

- Zich bewust zijn van hun persoonlijke kwaliteiten en interesses, om zo - individueel en samen - sturing te kunnen geven aan hun eigen ontwikkeling;
- De mogelijkheid krijgen om nu en in de toekomst een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij;
- Op een passend niveau een diploma halen en een goede vervolgkeuze maken.

Het ene moment beantwoorden onze leertrajecten aan de eigen, authentieke talenten en leerbehoefte van de leerlingen; het andere moment komen ze tot stand in de dynamiek van de groep. Zo leren we van en met elkaar. Docenten en onderwijsassistenten zijn in voldoende mate pedagogisch en didactisch toegerust om deze processen te sturen en te begeleiden. Dit vraagt om een open leerhouding van iedereen, een flexibel onderwijsaanbod en een flexibele onderwijsorganisatie.

2.2 Kaders integraal personeelsbeleid

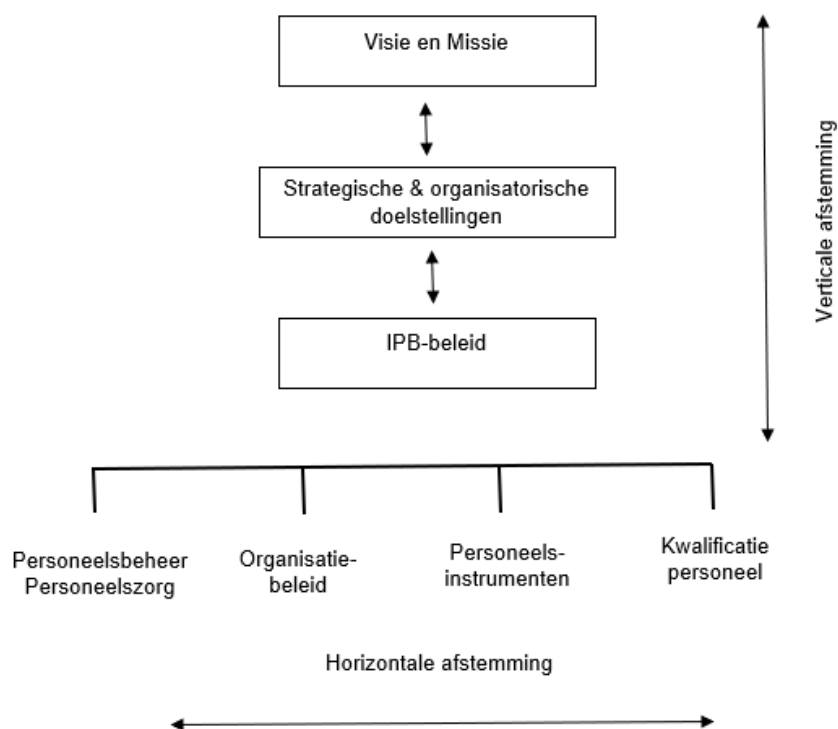
Wij willen een leergemeenschap zijn, waarin leerlingen én medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn om zinvol te kunnen bijdragen aan een duurzame samenleving. Dit vraagt om een passende leiderschapsstijl en inrichting van onze organisatie. Dit vraagt om een personeelsbeleid dat hier naadloos op aansluit, kortom om integraal en duurzaam personeelsbeleid.

Onder integraal personeelsbeleid verstaan we het volgende:

Het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

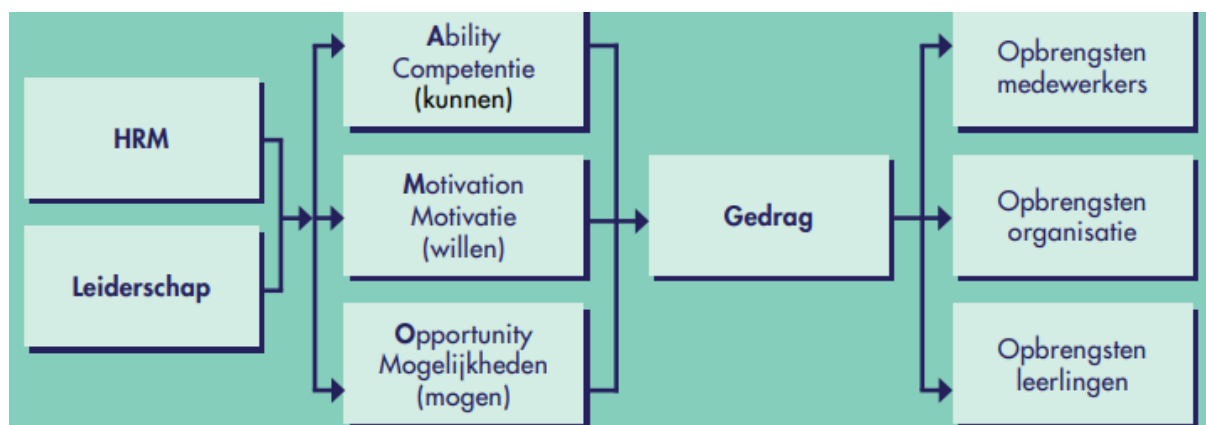
Afstemming strategisch HRM vindt plaats volgens drie principes:

- Verticaal: tussen enerzijds de doelen van de school en anderzijds het personeelsbeleid. Er is samenhang op onderwijskundig, financieel, organisatorisch en HRM-gebied.
- Horizontaal: zorgen voor samenhang in HRM. Er is samenhang tussen personeelsbeheer en -zorg, organisatiebeleid, personeelsinstrumenten en managementcompetenties. Dat kan met behulp van het AMO-model. Samenhang in strategische HRM-maatregelen door deze af te stemmen op gedrag van medewerkers. Door strategisch HRM te richten op ondersteuning van hun Ability (competenties), motivation (willen) en opportunity (mogelijkheid).
- Implementatie door leidinggevenden. Zorgen voor bekwame teamleiders die hun medewerkers ondersteunen, gericht op de doelen van de school en met oog voor hun welzijn.



HRM afstemmen op organisatiedoelstellingen

Het personeelsbeleid draagt bij aan de realisatie van de organisatiedoelen wanneer het zorgt voor het professionele gedrag van medewerkers dat vereist is om bepaalde doelen te realiseren. De wijze van afstemming wordt weergegeven in het AMO-model. Binnen Metameer wordt op deze wijze afstemming gezocht met de organisatiedoelstellingen.



AMO-model

Het integraal personeelsbeleid krijgt vorm door de toepassingen van de CAO VO met aanvullende OMO-regelingen opgenomen in de CAO OMO. Het personeelsbeleid wordt vormgegeven door HR-instrumenten te verdelen op de aandachtsgebieden instroom, doorstroom en uitstroom.

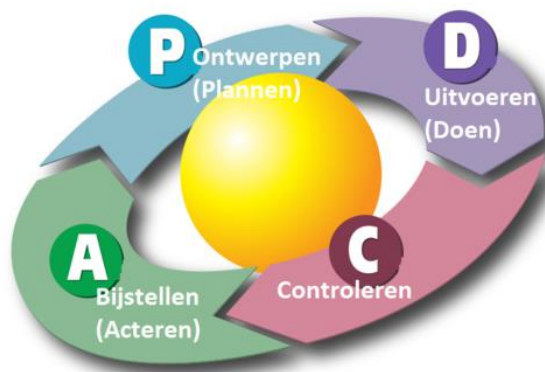
Fase:	Instroom van medewerkers	Doorstroom van medewerkers	Uitstroom van medewerkers
Onderwerpen/ Instrumenten:	<ul style="list-style-type: none"> • Werving • Selectie • Introductie • Aanstelling en bepaling arbeidsvoorwaarden 	<ul style="list-style-type: none"> • Beloning • Beoordeling • Begeleiding • Loopbaanplanning • Opleiding en training • Kennismanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • (Vervroegd) pensioen • Aflopen tijdelijk contract • Beëindigen uitzendovereenkomst • Outplacement • Ontslag • Exitgesprekken

HRM instrumenten

2.3 Kwaliteitszorg, PDCA-cyclus

Op het personeelsbeleid en uitvoeringsregelingen van Metameer is de PDCA-cyclus van toepassing. De PDCA-cyclus geeft het principe weer van continue verbetering en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Met dit principe wordt aangegeven dat voor het bereiken van een hogere kwaliteit een continue cyclus op gang moet worden gebracht van het plannen van acties, het ten uitvoer brengen van geplande acties, het checken of de resultaten van de acties werkelijk zijn zoals was beoogd, en het bijsturen of bijstellen van de uitvoering of plannen naar aanleiding van de checkresultaten.

In de notitie HR PDCA-cyclus wordt een planning van alle beleidsstukken en uitvoeringsregelingen van het integraal personeelsplan bijgehouden. P&O is verantwoordelijk voor het naleven van de cyclus. De evaluatie en bijstelling van de doelen wordt met de directie en de personeelsvertegenwoordiging van Metameer besproken.



3. Instroom

3.1 Werving en selectie

Werving en selectie is een onderdeel van het personeelsbeleid dat grote invloed uitoefent op het kwalitatieve en kwantitatieve werknemersbestand van de organisatie. De procedure is een belangrijk hulpmiddel om de juiste mensen te selecteren. Deze behoort gestructureerd en effectief te worden uitgevoerd, waarbij de gemaakte afspraken in het beleidsplan als uitgangspunt dienen. Hiermee laat Metameer zien dat er zorgvuldig met sollicitanten wordt omgegaan.

Het werving en selectiebeleid heeft als doel:

- Aan de hand van een functiebeschrijving en bijbehorend competentieprofiel een zo geschikt mogelijke kandidaat zien te vinden voor een vacature.
- Eenduidige aanpak omtrent werving voor de organisatie waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen interne en externe kandidaten.
- Duidelijkheid te geven over procedures bij werving en selectie

Metameer heeft een intensieve samenwerking met de OMO-scholen Elzendaalcollege, Merletcollege, Zwijsen college, Fioretti college en het Maaslandcollege voor het vervullen van de vacatures.

De uitwerking van het werving en selectiebeleid is te vinden in bijlage 1.

3.2 Introductie

Metameer heeft een introductieprogramma ontwikkeld voor alle nieuwe medewerkers van Metameer. Dit introductiebeleid is gericht op de volgende onderwerpen:

- Visie op onderwijskwaliteit in relatie met het personeelsbeleid
- Werkdrukreductie
- Begeleidingsprogramma
- Beoordelingstraject
- Kwaliteitsborging

Voor alle nieuwe medewerkers is er vóór de start van het schooljaar een introductiebijeenkomst waarin nieuwe medewerkers op het gemak kennis kunnen maken met Metameer, directie, leidinggevende en elkaar. Tijdens deze bijeenkomst ontvangen zij de benodigde informatie voor de start van het schooljaar.

Startende leraren en onderwijsassistenten die vakinhoudelijk, vakdidactisch en onderwijskundig geschoold zijn missen nog een bepaalde praktijkervaring om als professionele leraar te functioneren. Met gerichte begeleiding in de 'zone van de naaste ontwikkeling' kunnen beginnende docenten en onderwijsassistenten in korte tijd de kwaliteit van hun lessen en hun functioneren in de school verbeteren. Iedere docent en onderwijsassistent krijgt aan de start van zijn/haar dienstverband bij Metameer een coach toegewezen.

De inhoud van deze begeleiding hangt af van de persoonlijke bekwaamheden en het didactische niveau van de docent/onderwijsassistent. Het ontwikkelen van meer vakdidactische vaardigheden staat centraal, het is begeleiding op maat. Behalve individuele begeleiding nemen alle starters (docenten en onderwijsassistenten) deel aan een groepstraining. Zij krijgen thema's aangeboden die van belang zijn voor het lesgeven en voor andere taken op school. Ook is er ruimte voor intervisie tijdens deze bijeenkomsten. Naast een aantal standaard onderwerpen vormt de behoeften van de beginnende docenten en onderwijsassistenten de agenda van de intervisiebijeenkomsten. Het huidige begeleidingsprogramma voor docenten wordt in het schooljaar 2020-2021 schriftelijk vastgelegd.

Een goede inwerkperiode is ook voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) van groot belang. Het betreft de inwerkperiode enerzijds, en anderzijds het aanleren en eigen maken van de juiste professionele houding binnen Metameer. Deze professionele houding staat omschreven in het medewerkersprofiel van Metameer. De verscheidenheid aan functies en de grote verschillen in de zwaarte van de functies maakt dat de inductie voor nieuwe OOP-medewerkers maatwerk is. De leidinggevende geeft, in overleg met de medewerker, een inductietraject vorm. De vorm en de inhoud van dit maatwerktraject hangt af van de eventueel elders opgedane ervaring.

3.3 Aanstelling en bepaling arbeidsvoorwaarden

3.3.1 Werkwijze aanstelling

Een nieuwe medewerker krijgt eerst een aanstelling voor bepaalde tijd. Dit geeft vanuit de school de meeste flexibiliteit en de kans om het functioneren van de nieuwe medewerker binnen de context van Metameer zorgvuldig te monitoren en evalueren. Van rechtswege eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Bij een negatieve beoordeling verstrijkt de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Bij een positieve beoordeling en voldoende (structurele) formatie kan de leidinggevende in overleg met de locatiedirecteur besluiten de arbeidsovereenkomst te verlengen. Voor nieuwe medewerkers die al werkzaam zijn binnen OMO geldt dat hun bestaande arbeidsovereenkomst wordt gehonoreerd.

3.3.2 Regio benoeming

De regiobenaming is opgenomen in de cao OMO. Nieuwe medewerkers ontvangen een regio aanstelling wat betekent dat zij gedurende een periode van 5 jaar na indiensttreding op meerdere instellingen van OMO kunnen worden ingezet. Dit biedt de school flexibiliteit en meer structurele werkzekerheid. De regiobenaming draagt bij dat er in de toekomst voldoende kwaliteit voor het onderwijs binnen de vereniging behouden blijft.

De uitvoeringsregeling regio-benoeming is gebaseerd op artikel F1 lid 3 uit de cao van OMO en de beleidsnotitie regio-benoeming. De uitvoeringsregeling wordt jaarlijks geactualiseerd. Binnen de organisatie is er een uitvoeringsregeling van toepassing op regiobenamingen. Deze uitvoeringsregeling is terug te vinden in bijlage 2.

3.3.3 Werkverdelingsbeleid

Het werkverdelingsbeleid wordt gebaseerd op de kaders zoals deze in de cao van OMO gesteld worden. Het uitgangspunt in de toelichting op het werkverdelingsbeleid is het toekennen van taken aan werknemers overeenkomstig met hun talenten, wensen, ambities en omstandigheden (TWA0).

De notitie werkverdelingsbeleid in bijlage 3 wordt ieder jaar op basis van het schoolplan, locatieplannen en de beschikbare formatie geactualiseerd. De uitwerking van het werkverdelingsbeleid wordt ook opgenomen in de kadernotitie wat de basis vormt voor de formatie van het volgende schooljaar.

De regeling beschrijft de wijze waarop werkzaamheden en taken binnen de onderwijslocaties worden vastgesteld en verdeeld. Het werkverdelingsbeleid streeft naar een evenwichtige verdeling van de taken, rekening houdend met de belangen van de afdeling en de individuele werknemer.

3.4 Personeelsdossier

In het personeelsdossier worden alle relevante documenten bewaard zoals: sollicitatiebrief, pakket decentrale benoeming OMO (standaard; inclusief kopieën diploma's, getuigschriften etc.), benoemingsvoorstel, afspraken reiskosten woon-werk, verslagen functioneringsgesprekken, kopieën formulieren wijzigingen, ondertekend contract etc. dit personeelsdossier wordt digitaal bewaard. Het streven is om zo min mogelijk hard-copy documenten te bewaren.

De bewaartermijn voor personeelsdossier van ex-medewerkers is tien jaar.

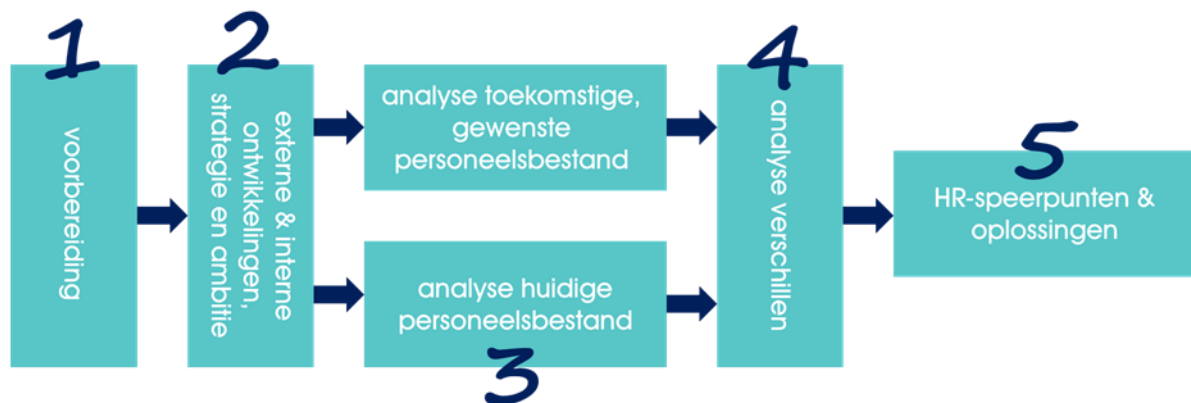
4. Doorstroom

4.1 Strategische personeelsplanning (SPP)

Ieder jaar wordt er op Metameer een strategische personeelsplanning uitgevoerd. Strategische personeelsplanning is de methodiek waarmee je knelpunten op het gebied van personele bezetting en inzet kunt voorkomen of oplossen. SPP helpt de organisatie om te sturen op de optimale inzet van het personeel nu en in de toekomst.

SPP is een hulpmiddel om de organisatiedoelstellingen te vertalen naar HR-beleid en activiteiten. Met een toekomstgerichte focus om zaken tijdig op te pakken. Zo krijg je beter zicht op het aanwezige potentieel van medewerkers en het bieden van kansen om zich te blijven ontwikkelen. Op een manier dat organisatiedoelstellingen worden behaald. Naar aanleiding van de uitkomsten van strategische personeelsplanning kan het integraal personeelsbeleidsplan aangepast of aangevuld worden.

SPP wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende methodiek:



SPP model

4.2 Gesprekkencyclus

Het doel van de gesprekkencyclus is het afstemmen van de talenten en ontwikkeling van medewerkers met de doelen van de organisatie. Deze talenten en doelen dragen bij aan de ambities van Metameer. Metameer bouwt aan deze lerende organisatie door:

- Onderzoekende houding te stimuleren
- Onderwijskundig leiderschap te ontwikkelen
- Zelfreflectie te benutten
- Opbrengstgericht werken te versterken

Iedere werknemer is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn of haar werk. Om het effect van ons eigen handelen en het resultaat kritisch te kunnen beschouwen, hebben we een onderzoekende houding nodig. Op deze manier verbinden we onze visie op leren met onze eigen ontwikkeling. Hierbij is er oog voor verschillen in talenten en ontwikkelingsmogelijkheden. Van gesprekkencyclus naar dialoog waarbij structureel aandacht is voor de ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers. De gesprekkencyclus is erop gericht om te komen tot een wederzijdse afstemming tussen medewerker en leidinggevende.

De gesprekkencyclus kent een looptijd van één jaar. De kern van de gesprekkencyclus wordt gevormd door het Doel & Ontwikkelgesprek (D&O gesprek). Het D&O gesprek vindt ieder jaar plaats. In dit gesprek wordt zowel teruggekeken naar doelen en ontwikkeling in de afgelopen periode (evaluatie) als vooruitgekeken naar doelen en ontwikkeling in de komende periode (afspraken).

De gesprekkencyclus is nader uitgewerkt in bijlage 4.

4.2.1 Beoordeling nieuw personeel

Medewerkers nieuw in dienst bij Metameer worden in het eerste jaar beoordeeld. De gesprekkencyclus bestaat uit twee gesprekken. Het D&O gesprek en het beoordelingsgesprek.

De gesprekkencyclus voor medewerkers in tijdelijke dienst wordt begin april afgerond met een beoordelingsgesprek en kent een definitief karakter.

De medewerker wordt beoordeeld op de volgende aspecten:

- Het functioneren van de medewerker
- Competentieniveau-/ontwikkeling van de werknemer
- De professionaliteit van de werknemer
- De realisatie in relatie tot de doelstellingen van de school
- Resultaten van het persoonlijk ontwikkelplan

4.2.2 Medewerkersprofiel

De komende jaren gaat Metameer op weg naar een krachtige regionale school. We steken de organisatie steeds meer in als een 'leergemeenschap voor professionals'. Als medewerkers kennen we elkaars talenten. We spreken naar elkaar verwachtingen uit, die gekoppeld zijn aan de missie en visie van onze school. En maken dit zichtbaar in ons primaire proces. Het medewerkersprofiel geeft het profiel van een docent, onderwijsassistent en andere medewerkers van Metameer weer. Met behulp van een kijkwijzer gaan we het gesprek aan over de invulling van iemands professionele identiteit en ontwikkeling. Naast het in beeld brengen van de verwachtingen van onze medewerkers is dit profiel ook bedoeld om de juiste ontwikkeling in te kunnen zetten. Het medewerkersprofiel is opgenomen in bijlage 5.

4.2.3 Verbetertraject

Wanneer er uit de gesprekkencyclus blijkt dat een medewerker zijn functie langere tijd niet goed uitoefent kan een verkorte cyclus worden opgestart van één jaar waarin tenminste twee beoordelingsgesprekken gevoerd worden. Bij deze cyclus wordt ook een verbeterplan opgesteld volgens de regeling van OMO 'opstellen van een verbeterplan', waarin de concrete verbeterpunten staan.

Indien de volgende beoordeling minimaal een B is en de verbeterpunten op de einddatum zijn behaald, zal het verbetertraject positief worden afgerond en start de normale gesprekkencyclus met D&O gesprekken. In het verbetertraject wordt tussen medewerker en leidinggevende een termijn van goed functioneren afgesproken. Wordt er binnen deze termijn een onvoldoende gescoord op de in het verbeterplan genoemde punten dan wordt er niet wederom een verbeterplan opgesteld. Er worden dan andere arbeidsrechtelijke maatregelen getroffen.

Als een tweede opeenvolgende beoordeling negatief is en de verbeterpunten op de einddatum niet zijn bereikt, zal een herplaatsingstraject worden ingezet. Dit betekent dat er zal worden gezocht naar herplaatsingsmogelijkheden in een andere functie en/of elders binnen OMO. Indien er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, zal er tenslotte over worden gegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4.3 Opleiding en ontwikkeling

4.3.1 Scholingsplan

We verwachten van onze medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. Om het effect van ons eigen handelen en het resultaat kritisch te kunnen beschouwen, hebben we een onderzoekende houding nodig. We stimuleren het zelfverantwoordelijk leren net zoals bij onze leerlingen door in dialoog doelen te stellen en deze te realiseren. Op deze manier verbinden we onze visie op leren met onze eigen ontwikkeling.

De maatschappij verandert in een steeds sneller tempo. Dit vraagt van toekomstige deelnemers aan die maatschappij dat zij naast de meer traditionele (basis)kennis en vaardigheden over zelfregulerende vaardigheden beschikken, opdat ze hun inhoudelijke bijdrage kunnen leveren aan de verdere ontwikkeling van de maatschappij. Daarnaast vraagt de samenleving steeds meer om onderwijs dat aansluit bij individuele behoeften en talenten van de kinderen.

Om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften is een verschuiving nodig van de focus op onderwijzen naar de focus op leren en parallel daaraan een verschuiving van het begeleiden op leertaken naar denken in en handelen vanuit (leer)doelen. Het streven is leerlingen te leren om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.

Het scholingsplan heeft twee lagen:

- Het stimuleert en stuurt alle medewerkers binnen Metameer om hun competenties in een continu leerproces, zowel individueel als gezamenlijk, te versterken. De nadruk komt te liggen op competenties die nodig zijn om didactisch de leerling te coachen en om leerdoelgericht te werken.
- Door de terugloop in het aantal leerlingen (veroorzaakt door de ontgroening in deze regio) is voor de medewerkers de urgentie hoog om hun duurzame inzetbaarheid in en buiten Metameer te vergroten.

In het scholingsplan zijn de ontwikkelingsmogelijkheden en opleidingsinstrumenten opgenomen. Iedere medewerker heeft per schooljaar een professionaliseringsbudget van €600,- (bij een aanstelling van 0,4 fte of minder naar rato) ter beschikking. Voorbeelden van scholingsmogelijkheden op Metameer zijn, locatiemiddagen en studiedagen, coaching, basisondersteuning passend onderwijs, scholing ingekocht, GoodHabit, Promotion. Het scholingsplan is gekoppeld aan de gesprekkencyclus en het medewerkersprofiel. Alle mogelijkheden zijn uitgewerkt in het scholingsplan in bijlage 6.

4.3.2 Stagebeleid

Een leergemeenschap waarin leerlingen én medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn om zinvol bij te dragen aan een duurzame samenleving is waar Metameer voor staat. Metameer is een leergemeenschap waar ruimte wordt geboden voor het versterken van opbrengstgericht werken, ontwikkelen van onderwijskundig en organisatorisch leiderschap. Er wordt ruimte geboden voor (zelf)reflectie binnen en buiten de school om de onderwijskundige en organisatorische ontwikkeling te versterken.

Op Metameer voelen wij ons verantwoordelijk voor de docent van de toekomst. Het is onze taak, om deze persoon op te leiden en hem te helpen zijn of haar weg te laten volgen die hem of haar brengt tot de docent die hij of zij wil worden. Dit in samenspraak met wie hij is, waar hij voor staat en wat laat ontwikkelen. Bouwen op wat je al bent.

Het doel van dit stagebeleid voor Metameer is dat er in de organisatie breed kwalitatief goede stageplaatsen beschikbaar worden gesteld, zodat studenten in de praktijk kunnen leren adequaat en zelfstandig te functioneren en kennis, vaardigheden en houding te ontwikkelen. Een stage binnen Metameer is een serieuze kennismaking met het onderwijs in het kader van de opleiding.

Een stagebeleid waarin onze school de plaatsing van stagiaires, de inhoud begeleiding en evaluatie van de stage heeft opgenomen, dient de basis te zijn van een goede praktijkbegeleiding vanuit Metameer. Het doel van het stagebeleid is een eenduidige invoering van binnen de gehele organisatie waarin de begeleiding van de stagiair centraal staat, waardoor hij of zij kan ontwikkelen tot de docent/onderwijsassistent etc. die hij of zij wil zijn. Het stagebeleid is te vinden in bijlage 7.

4.3.3 AOS

Metameer neemt deel aan de Academische Opleidingsschool Noordoost-Brabant (AOS NOB). De AOS is een samenwerkingsverband van acht VO-scholen en zes lerarenopleidingen.

De AOS werkt vanuit de visie: de ontwikkeling van de school tot een lerende gemeenschap. Samen stellen we studenten, leraren en opleidingen in staat om het beste uit leerlingen te halen. Zowel studenten als docenten leren hoe zij leerlingen optimaal kunnen ondersteunen in hun leerproces. Opleiden in de school ziet Metameer als haar maatschappelijke opdracht. Deze opdracht is leidend voor het handelen in alle lagen van de onderwijsorganisatie. Opleiden in de school is de basis voor continuïteit van onderwijs professionalisering. Daarbij focussen we ons op drie aspecten:

1. Ontwikkelingsgericht opleiden
2. Het stimuleren van een onderzoekende houding
3. Leren in dialoog; leren van én met elkaar

Een academische school is meer dan de praktische leeromgeving voor leraren die op weg zijn naar hun diploma. Ook voor het begeleiden van beginnende docenten en de voortdurende professionalisering van meer ervaren collega's is veel aandacht. Een academische opleidingsschool is er voor alle onderwijsprofessionals en draagt bij om de lerende organisatie te verstevigen.

De AOS zorgt voor kennisdeling binnen het onderwijs. In professionele leergemeenschappen, kenniskringen en netwerken kunnen zowel jonge als ervaren collega's met elkaar leren en kennis en ervaringen uitwisselen. Zo leer je van elkaar aan de hand van praktijkvoorbeelden en kan de medewerker nieuwe kennis direct toepassen. Dat vergt creativiteit en flexibiliteit. Docenten met jarenlange onderwijservaring delen hun kennis en kunde met studenten. Andersom inspireert de nieuwe generatie docenten met nieuwe inzichten en onderwijsontwikkelingen. Zo houden we elkaar scherp en tillen we het onderwijs samen naar een hoger plan.

4.3.4 Regeling bewust belonen

De cao OMO is bepalend voor het beloningsbeleid van onze school. Metameer hanteert een traditioneel beloningsbeleid en volgt de basisregelingen en mogelijkheden vanuit de OMO-cao. De beloning berust de aard van het werk én het functioneren van de werknemer. De functiemixwaarde wordt daarbij in de gaten gehouden zodat de organisatie financieel gezond blijft. De regeling bewust belonen wordt in acht genomen; daarbij is geldend dat deze regeling maatwerk betreft.

4.3.5 Strength Finders

De sleutel tot succes is echt begrijpen hoe je jouw grootste talent en sterke punten in je dagelijks je werk kunt inzetten. Iedere medewerker van Metameer heeft de Strength Finders talententest gedaan waarbij de medewerker inzicht krijgt in zijn of haar talenten. Deze talenten vormen ieder jaar onderwerp van gesprek in het D&O gesprek van de gesprekkencyclus. Er worden afspraken gemaakt hoe de talenten van medewerkers tot hun recht komen in de werkzaamheden.

4.4 Functiehuis

4.4.1 Functieboek OMO

De werknemer van Metameer wordt benoemd in een van de in het functieboek OMO opgenomen functies en wordt ingedeeld in een van de functiecategorieën directie, docent of onderwijsondersteunend personeel. Bij elke functie hoort een van de maximumschalen en carrièrepatronen zoals opgenomen in de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1.

4.4.2 Functiemix

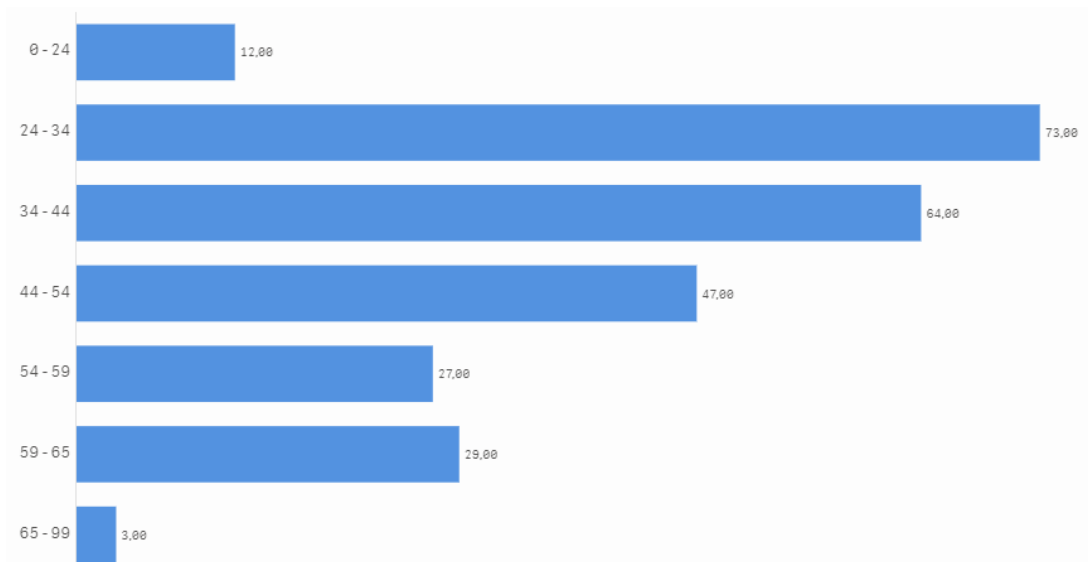
De functiemix wordt ieder jaar vastgesteld op basis van de huidige formatie en het promotiebeleid.

4.5 Duurzame inzetbaarheid

4.5.1 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Uitgangspunt van leeftijdsbewust personeelsbeleid is duurzame en optimale inzetbaarheid. Levensfasebewust personeelsbeleid is rekening houden met de dynamiek van de levensfasen en de daaraan gekoppelde behoeften en mogelijkheden van werknemers van Metameer. Levensfasebewust personeelsbeleid is eigenlijk hetzelfde als maatwerkafspraken maken over de invullingen van de werkzaamheden. Dit wordt bepaald door de levensfase en de verschillende persoonlijke situaties waar een werknemer zich bevindt. De behoeften van medewerkers worden ieder jaar besproken en afspraken worden vastgelegd in de gesprekkencyclus.

De werknemer is weliswaar zelf verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan, maar krijgt hierbij coaching, ondersteuning en faciliteiten aangeboden. Deze faciliteiten worden omschreven in het personeelsbeleid maar ook de CAO OMO faciliteert bijvoorbeeld in mantelzorg, doorgroeimogelijkheden, scholing/brede inzetbaarheid, preventieve hulpverlening. De leeftijdsverdeling bij Metameer ziet er als volgt uit:



4.5.2 Arbobeleid

Metameer streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar medewerkers en leerlingen. Het Arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Elke locatie organiseert het werk op zo'n manier dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim en arbeidsongeschiktheid worden zo veel als mogelijk tegengegaan. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Werkdruk is onder de aandacht van directie en wordt regelmatig besproken binnen de Arbocommissie. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten.

Het arbobeleid rust op de Arbowet, het Arbo besluit en andere relevante wet- en regelgeving. De doelstellingen van het arbobeleid worden in samenhang met de schoolplannen van elke locatie geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met de MR. In het kader van de gezondheid en veiligheid van de medewerkers wordt één keer per vier jaar een RI&E opgesteld.

Het arbobeleid is te vinden in bijlage 8.

4.5.3 Verzuimbeleid

Het verzuimpreventie- en re-integratiebeleid maakt onderdeel uit van het Arbobeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van ziekte en verzuim van personeel. Door middel van de maatregelen en acties die staan beschreven in dit verzuimbeleid streeft Metameer als werkgever ernaar om samen met de medewerker, die hier ook een verantwoordelijkheid in heeft, te zorgen voor een gezond en veilig werkklimaat zodat ziekte en verzuim zo veel als mogelijk worden voorkomen.

'Voorkomen is beter dan genezen', luidt het spreekwoord. Preventief beleid houdt in dat mogelijke oorzaken van verzuim worden gesignaleerd en dat maatregelen worden genomen om verzuim tegen te gaan. Om preventief te werken zijn een aantal zaken nodig. Zo zijn een scherpe controle, een goede registratie en duidelijke procedures noodzakelijk. Ook zal de school aandacht dienen te besteden aan de verschillen in belastbaarheid van medewerkers en de oorzaken van stress en verzuim. Daarnaast heeft de medewerker een verantwoordelijkheid in het zorgen voor en het bewaken van een gezonde leefstijl, goede werk-privé balans en voldoende belastbaarheid voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Alle maatregelen die worden genomen in het kader van preventie zijn opgenomen in bijlage 9.

Werknemers worden periodiek in de gelegenheid gesteld een onderzoek te ondergaan dat erop is gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de medewerkers met zich meebrengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

In geval van ziekmelding streeft werknemer in het kader van curatief beleid naar een spoedig herstel en streven werkgever en werknemer naar een zo spoedig mogelijke werkhervatting dan wel re-

integratie van de werknemer. Procedures ter begeleiding en re-integratie van de medewerker en een goede samenwerking met de Arbodienst zijn hierbij van belang.

4.5.4 Arbodienstverlening

Metameer laat zich bij zijn verplichtingen uit de Arbowet en de Wet Verbetering Poortwachter bijstaan door een gecertificeerde arbodienst Zorg van de Zaak. Metameer heeft een contract voor verzuimbegeleiding.

Elk jaar evalueert Metameer het contract met de arbodienst en voert zo mogelijk dan wel nodig overleg met de MR.

De bedrijfsarts is een erkend medisch specialist op het gebied van werk en gezondheid. Alle medewerkers van Metameer hebben de mogelijkheid om een afspraak te maken met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert Metameer op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter.

5. Uitstroom

Een dienstverband bij Metameer is geen baan voor het leven (meer), maar een loopbaan. Uitstroom op basis van natuurlijk verloop en actieve mobiliteit van medewerkers is in de huidige tijd een normaal proces.

Naast uitstroom zoals op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, arbeidsongeschiktheid, ontslag op initiatief van de medewerker etc. kan de schoolleiding moeten besluiten tot het beëindigen van het dienstverband. In een degelijke situatie gelden de condities zoals opgenomen in de CAO OMO. Bij ontslag ten gevolge van bedrijfseconomische redenen is het Sociaal plan OMO van toepassing.

Indien er sprake is van disfunctioneren zal op basis van het personeelsdossier allereerst gekeken worden naar herplaatsingsmogelijkheden op een andere school binnen OMO. Mocht blijken dat er geen realistische mogelijkheden aanwezig zijn dan is ontslag de ultieme stap. Dit is een besluit naar aanleiding van het verbetertraject.

Een einde dienstverband betekent niet automatisch een einde aan de relatie met Metameer. Het streven is een professionele relatie te houden en ervoor te zorgen dat elke ex-medewerker ambassadeur van Metameer blijft. Voor oud-medewerkers die dit op prijs stellen houden we graag op de hoogte van ontwikkelingen op de school en nodigen we ze uit voor activiteiten zoals de inspiratiemiddag.

Bijlagen

Bijlage 1: Protocol werving en selectie

[190 sollicitatiecode Metameer en protocol werving en selectie 2019](#)

Bijlage 2: Uitvoeringsregeling regio benoeming

[189 Uitvoeringsregeling regio-benoeming](#)

Bijlage 3: Werkverdelingsbeleid

[Werkverdelingsbeleid 2012](#)

Bijlage 4: Gesprekkencyclus

[204 Gesprekkencyclus 2020-2024](#)

Bijlage 5: Medewerkersprofiel

[202 Medewerkersprofiel 2020](#)

Bijlage 6: Scholingsplan

[203 Scholingsplan Metameer](#)

Bijlage 7: Stagebeleid

[197 stagebeleid 2020-2024](#)

Bijlage 8: Arbobeleid

[149 ARBO beleid Metameer](#)

Bijlage 9: Verzuimbeleid

Volgt