

Aannamebeleid

Ingangsdatum	9 juni 2022
Onderwerp	Aannamebeleid
Classificatie	Intern gebruik

Inleiding

Als onderwijsinstelling heeft het Koning Willem I College te maken met een snel veranderend speelveld. Vanuit het werkveld is er een grote vraag naar studenten met een mbo-diploma, op steeds wisselende profielen. Daarnaast verwachten het ministerie van OC&W en de sociale partners, dat mbo-instellingen op de lange termijn ‘in the lead’ zullen komen om samen met bedrijven het beroepsonderwijs van de toekomst vorm te geven.

Het Beslisdocument (2021) rondom de fusie beschrijft welke relevante ontwikkelingen in de samenleving en arbeidsmarkt de komende jaren een sterke invloed zullen hebben op het mbo: *‘Technologische ontwikkelingen, bijvoorbeeld digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie, hebben een grote invloed op de vraag naar arbeidskrachten, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin. Ook ontwikkelingen als individualisering en vergrijzing, het functioneren in een complexe samenleving en de steeds beperktere houdbaarheid van kennis als gevolg van innovaties leiden tot nieuwe eisen aan het onderwijs.’*

Deze ontwikkelingen vinden plaats tegen de achtergrond van een tekort aan (gespecialiseerde) docenten en een sterk krimpend aantal initiële studenten in het mbo.

De bovenstaande ontwikkelingen vragen om een aannamebeleid dat het Koning Willem I College wendbaar maakt en wendbaar houdt. Daarnaast zal het aannamebeleid voldoende aantrekkingskracht moeten hebben in tijden van groei of schaarste. Terwijl er ruimte moet zijn om slagvaardig te kunnen blijven in het geval van teruglopende studentaantallen.

Uitgangspunten en kaders

Het aannamebeleid van het Koning Willem I College beschrijft hoe we als organisatie omgaan met het aanstellen van medewerkers. Het is bedoeld als kader waarbinnen de leidinggevenden kunnen acteren, en geeft aan wat medewerkers mogen verwachten. We willen aanstellen met lef, gezien de arbeidsmarkt en de uitdagingen in het onderwijs, maar wel rekening houden met de financiële uitdagingen van het nieuwe Koning Willem I College. Tegelijkertijd blijft de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening aan de student centraal staan en willen we een aantrekkelijk werkgever blijven, waarbij we oog hebben voor talent.

Dit beleid geeft invulling aan de wijze waarop we als organisatie willen omgaan met de regelgeving vanuit de cao, de wettelijke kaders en de strategische beleidspunten zoals geformuleerd in het Beslisdocument.



Het CvB neemt jaarlijks in de kaderbrief op, welk percentage flexibele schil gehanteerd wordt binnen de formatie. De flexibele schil betreft dan het percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen een afdeling. Iedere directeur stuurt binnen zijn of haar afdeling op het bereiken van deze flexibele schil, binnen het beschikbare budget.

Verderop in dit beleid wordt het begrip positieve omstandigheden gebruikt. We spreken van positieve omstandigheden als:

- de prognose van studentaantallen
 - de formatieruimte in de personele bezetting van de afdeling
 - de organisatieomstandigheden van het College
- een verlenging of omzetting van de arbeidsovereenkomst toelaten.

Het beleid

Wat betekent dit nu voor de aanstelling van nieuwe medewerkers?

- Iedere nieuwe medewerker krijgt in eerste instantie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden, met een proeftijd van een maand en een looptijd van maximaal 12 maanden.
- Tijdens de eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst worden minimaal drie gesprekken met de betrokken medewerker gevoerd:
 - een gesprek aan het einde van de proeftijd;
 - een resultaat- en ontwikkelgesprek (R&O-gesprek) halverwege het dienstverband;
 - een beoordelingsgesprek uiterlijk twee maanden voor het einde van het dienstverband.

Tijdens een tweede of derde tijdelijke arbeidsovereenkomst worden minimaal twee gesprekken met de betrokken medewerker gevoerd:

- een resultaat- en ontwikkelgesprek (R&O-gesprek) halverwege het dienstverband;
 - een beoordelingsgesprek uiterlijk twee maanden voor het einde van het dienstverband.
- Tijdens een beoordelingsgesprek wordt een medewerker beoordeeld volgens de schaal:
 - Onvoldoende
 - Voldoende
 - Goed
 - Uitstekend

waarbij de beoordeling 'goed' de norm wordt binnen het Koning Willem I College.

Een medewerker met een tijdelijk arbeidsovereenkomst die bij de eerste beoordeling een 'voldoende' scoort, krijgt de kans om zich te verbeteren. Indien deze medewerker bij de tweede beoordeling opnieuw een 'voldoende' gemiddeld scoort, wordt het arbeidsovereenkomst niet verlengd. De definitie van de bovenstaande criteria is terug te vinden in bijlage II.

- **De verlenging van de eerste arbeidsovereenkomst** is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling en van de omstandigheden binnen de organisatie. Daarbij gelden de volgende richtlijnen:
 - Bij goed functioneren én bij positieve omstandigheden, wordt de arbeidsovereenkomst van de medewerker aansluitend verlengd met de duur van een jaar. Daarbij is het mogelijk een uitzondering te maken voor medewerkers in een schaarsteberoep en medewerkers die uitstekend functioneren. Bij positieve omstandigheden kunnen zij na 1 jaar al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Een dergelijke afweging wordt gemaakt door de betrokken directeur in nauw overleg met HR, waarbij ook gekeken wordt naar de ontwikkelingen op organisatieniveau;
 - Ook bij voldoende functioneren én bij positieve omstandigheden, wordt aan de medewerker aansluitend een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar



aangeboden. De medewerker krijgt een heldere toelichting op de beoordeling, zodat hij of zij weet wat de verbeterpunten zijn;

- Bij onvoldoende functioneren wordt de arbeidsovereenkomst van de medewerker beëindigd.

Samengevat: de norm wordt dat, bij goed functioneren en positieve omstandigheden, een medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan krijgen na 2 jaar.

- **De verlenging van de tweede arbeidsovereenkomst** is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling én van de omstandigheden binnen de organisatie. Daarbij gelden de volgende richtlijnen:
 - Bij uitstekend of goed functioneren én bij positieve omstandigheden, wordt de arbeidsovereenkomst van de medewerker omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Mocht er sprake zijn van minder positieve omstandigheden, dan wordt de medewerker aansluitend een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar aangeboden.
 - In het geval van leraren en instructeurs die nog niet aan de wettelijke bekwaamheidsvereisten voldoen, kan van het bovenstaande worden afgeweken. Ook bij uitstekend of goed functioneren, wordt in dat geval overgegaan tot het bieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.
 - Bij voldoende of onvoldoende functioneren wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.
- Indien de leidinggevende voornemens is een tijdelijke aanstelling niet te verlengen of te beëindigen, dan bespreekt hij dit vooraf met HR. Dit om een goede belangenafweging en zorgvuldigheid te waarborgen.

Wat betekent het in de praktijk?

Directeuren zullen strategisch sturen op hun bezetting, in samenwerking met en ondersteund door HR. Dat betekent aanstellen met lef, met oog voor talent en het aanstellen van collega's vanuit kwaliteit voor het onderwijs. Dit beleid vraagt van leidinggevendenden dat zij actief sturen op ontwikkeling en differentiëren.

Verder vraagt dit beleid van het Koning Willem I College als werkgever om nog sterker te sturen op andere aspecten van aantrekkelijk werkgeverschap, om een magneet voor talent te blijven.

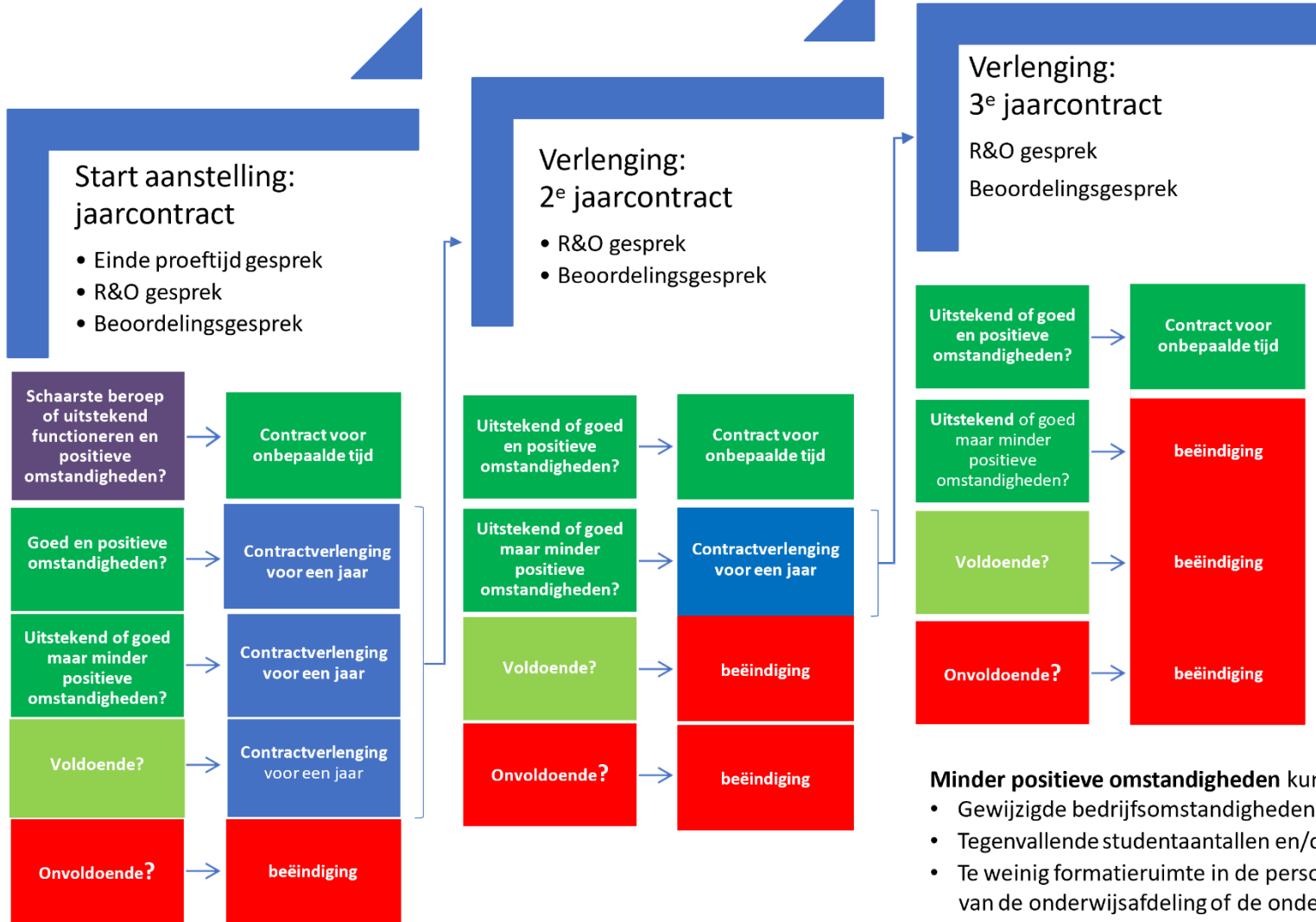
Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij het Koning Willem I College.

Vervallen beleid

Het aanstellingsbeleid bij het KW1C vervalt.

Bijlage I

Aanstellingsbeleid in beeld



- Minder positieve omstandigheden** kunnen bestaan uit:
- Gewijzigde bedrijfsomstandigheden en/of
 - Tegenvallende studentaantallen en/of
 - Te weinig formatieruimte in de personele bezetting van de onderwijsafdeling of de ondersteunende afdeling

Bijlage II

Bijlage II: Definitie criteria in R&O en eindbeoordeling

CRITERIA	UITWERKING
Onvoldoende	De manier waarop je je werk vervult, voldoet niet aan de verwachtingen op de volgende gebieden...
Voldoende	De manier waarop je je werk vervult voldoet aan de minimale verwachtingen. Maar voordat je een goede beoordeling krijgt, is het belangrijk dat je werkt aan de volgende zaken.....
Goed	Ga zo door. De manier waarop je je werk vervult voldoet aan alle verwachtingen. Je neemt eigen regie en werkt goed samen met anderen. Je bent actief bezig met je eigen duurzame inzetbaarheid.
Uitstekend	Voortreffelijk, excellent Je levert een prestatie die de verwachtingen overtreft. Je neemt eigen regie en werkt goed samen met anderen. Je bent actief bezig met je eigen duurzame inzetbaarheid.