

versie oktober 2018

Reglement Participatiepool

[RTC.111]

Transvita is een resultaat van

samenwerking

Schoolbesturen in Midden Nederland hebben besloten in verbinding en met elkaar oplossingen te ontwikkelen voor uitdagende arbeidsmarkt-vraagstukken.

Een van die uitdagingen is

vitaal

onderwijs nu en in de toekomst.

Dit vraagt om (voldoende) leerkrachten met vernieuwingskracht, passie en volledige aandacht voor goed onderwijs.

Door het faciliteren van

verandering

van werkomgeving (arbeidsmobiliteit) en het continue investeren in leerkracht draagt Transvita hieraan bij.

Invalkrachten worden door Transvita intensief begeleid waarbij naast kwaliteit van onderwijs, werkgeluk onze focus heeft.

Immers, met plezier in je werk, werkt het beter!



Inhoud

versie september 2018.....	1
Waarom.....	3
Het project en de samenwerking tussen Participatiefonds - RTC Transvita	3
Inleiding.....	3
De Participatiepool.....	3
Participatiepool	3
Belangrijke uitgangspunten voor de rolverdeling.....	3
Werktijdfactor en inzet	4
Planning en matching.....	4
Een (kandidaat) Participatiepooler voldoet aan het volgende profiel	5
Verklaring Omtrent Gedrag.....	5
Selectieprocedure	5
Inschrijfproces bij RTC Transvita	5
Onderschrijving spelregels en geschiktheid Participatiepool	6
Dossiervorming en Privacy	6
Inhoud dossier Transvita Participatiepool.....	6
Begeleiding (rol coördinator Transvita).....	7
De gesprekscyclus.....	7
Begeleiding bij (langdurig) ziekteverlof.....	7
Professionalisering	8
Transvita (e-learning) Academie	8
Einde deelname participatiepool.....	8
Proces van Participatiepool naar formatie.....	8
Kernwaarden:	8
Procedure doorstroom Participatiepooler naar formatie.....	8
Matchen naar vervangingswerk.....	8
Matchen	8
(Reis)kosten	9

Waarom

RTC-Transvita is één van de 10 regionale transfercentra in Nederland en heeft als missie, continuïteit van het onderwijsproces.

Door bovenbestuurlijke mobiliteit en samenwerking bevorderen zij de (instroom)mogelijkheden van (jong) personeel en dragen ze bij aan (het behoud van) de kwaliteit van onderwijs en werkgelegenheid in de regio.

Transvita draagt bij aan een meer duurzame en kwalitatieve oplossing voor circa 4-6% van de totale vervangingsbehoefte van de aangesloten besturen. Dit doen wij met onze (bovenbestuurlijke) Vervangingspools.

Het project en de samenwerking tussen Participatiefonds - RTC Transvita

Inleiding

Door de krapte op de onderwijs arbeidsmarkt, wat in een rap tempo toeneemt, zoekt Transvita voortdurend naar mogelijkheden om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen.

Een van de mogelijkheden is om leerkrachten die nu een uitkering hebben weer enthousiast voor de klas te krijgen. Daarnaast bieden we perspectief om een plek in te kunnen nemen, bij goed functioneren, in de formatie van de bij ons aangesloten besturen.

Om deze instroom naar de Participatiepool mogelijk te maken hebben we gekeken naar de juridische consequenties en de risico's voor de uitkeringsgerechtigden alsmede het ontvangende schoolbestuur.

In nauwe samenwerking met het Participatiefonds worden de benodigde processen en systemen ingericht. Het proces bestaat i.i.g. uit de volgende stappen

- 1. Voorselectie door het participatiefonds gebaseerd op "het willen en kunnen"*
- 2. Geschiktheidsonderzoek door Transvita*
- 3. Bemiddeling door de afdeling matching*
- 4. Monitoren en perspectief bieden wanneer opportuun.*

De doelstelling van deze pilot is om voor 1 januari 2019 twintig personen met gemiddeld een aanstelling die hoger ligt dan 16 uur per week, te bemiddelen op vervangingsvragen.

De Participatiepool

Participatiepool

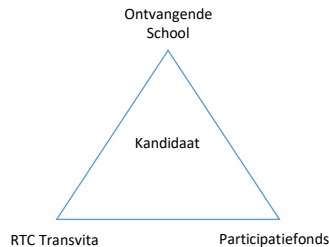
De groep beschikbare kandidaten in het kader van deze pilot noemen wij intern de Participatiepool. Deze pool bestaat uit uitkeringsgerechtigden die volgens de PIO-invalpool constructie worden ingezet op vervangingsvragen. Ze krijgen voor de duur van de vervanging een tijdelijke aanstelling bij het ontvangende bestuur.

De manier waarop wij deze kandidaten selecteren en begeleiden is op hoofdlijnen gelijk aan de invalleerkracht die werkzaam is via de Talentenpool. Vandaar dat u in het reglement elementen aantreft vanuit het reglement Talentenpool alsmede de werkwijze gerelateerd aan de PIO invalpool

Belangrijkste uitgangspunten voor de rolverdeling

Transvita biedt optimale borging van de kwaliteit van deze invalleerkrachten zodat de kans op doorstromen naar formatie optimaal is.

Net als in relatie tot andere poolers neemt Transvita nadrukkelijk niet de rol over van juridische werkgever. Wanneer zij actief worden ingezet is deze rol belegd bij het ontvangende schoolbestuur waarmee een aanstelling of benoeming is/wordt aangegaan. Transvita is slechts een faciliterende organisatie die door selectie en bemiddeling, toeleiding naar het onderwijswerkveld faciliteert. Onderstaande afbeelding geeft voor ons het uitgangspunt van onze samenwerking weer:



- Het Participatiefonds (PF): is verantwoordelijk voor de uitkering, gebaseerd op de wettelijke voorwaarden waarmee een leraar recht op uitkering heeft. De (toegewezen) casemanager monitort namens het PF de inzet en mogelijke effecten die dit heeft op de uitkering. De casemanager stemt dit af met het PF en de uitkeringsgerechtigde met plaatsing in de Participatiepool.
- De ontvangende besturen (scholen): de feitelijke juridische werkgever vanaf het moment van inzet op de vervanging. Deze rol vervalt wanneer de tijdelijke inzet en overeenkomst eindigt. In dat geval heeft de pooler recht op de werkloosheidsuitkeringen passende bij zijn situatie.
- RTC Transvita: geeft uitvoering aan selectie, geeft procesondersteuning, zorgt voor informatievoorziening, coördineert de participatiepool en zorgt ervoor dat er afstemming en borging is van de afspraken vanuit het reglement.

De aansturing van de pilot van deze Participatiepool is in handen van de projectleider.

De taken en verantwoordelijkheden van de projectleider:

- In voorbereidingsfase kwartier maken op processen en systemen.
- Afstemming participatiefonds en casemanagement (doorlopend proces).
- Intake kandidaten en afspraken maken.
- Coördineren van de inzet (relatie Transvita, P&O-er, schoolleider, kandidaat)
- Matchen met mogelijke vacatures voor vaste formatie
- Afstemming met de afdeling Matching over de operationele inzet
- Begeleiden en volgen van kandidaten
 - HR-gesprekken cyclus, tenzij ingevuld door de ontvangende schoolleider.
 - coaching on the job
 - Professionalisering

Werktijdfactor en inzet

De werktijdfactor voor een Participatiepooler is gerelateerd aan de oorspronkelijke werktijdfactor waar de uitkering op gebaseerd is of een grotere werktijdfactor. Dit noemen we de doelstellingsomvang.

Transvita zal zich tot het uiterste inspannen om de werktijdfactor van de kandidaten in te zetten maar kan zich niet garant stellen voor een volledige inzet voor de doelstellingsomvang.

Planning en matching

Zoals gebruikelijk bij Talentpoolers verzorgt de afdeling matching de planning. De afdeling matching probeert de reistijd te beperken tot 45 minuten. Bij uitzondering kan dit worden overschreden.

Een (kandidaat) Participatiepooler voldoet aan het volgende profiel

- Je wilt graag weer voor de klas
- Je bent lesbevoegd voor het Primair Onderwijs;
- Je voldoet aan de basiscompetenties van de wet BIO (minimaal startbekwaam);
- Je bent in bezit van een geldige 'verklaring omtrent gedrag' voor het onderwijs (VOG);
- Je bent vanaf 0,4 fte voor Transvita inzetbaar;
- Je bent inzetbaar in groep 1 t/m 6 of groep 3 t/m 8. In overleg kan hiervan worden afgeweken;
- Je beschikt over adequaat vervoer en bent bereid te reizen binnen de regio (richtlijn max.45 min);
- Je bent flexibel en goed inzetbaar;
- Je kunt je flexibel opstellen ten opzichte van verschillende denominaties en onderwijsconcepten;
- Je kan goed omgaan met onverwachte en veranderende situaties;
- Je toont respect voor verschillende culturen en denominaties

Verklaring Omtrent Gedrag

Iedereen die in het onderwijs werkt (in het primair, voortgezet, speciaal en middelbaar beroepsonderwijs), moet bij indiensttreding een actuele VOG (geen kopie en niet ouder dan zes maanden) overleggen. Dit is wettelijk verplicht. De VOG moet, in opdracht van de werkgever (= loonlijstbestuur), aangevraagd worden door de werknemer zelf.

- De werkgever houdt een kopie in dossier. Onderwijsinspectie adviseert dringend om deze kopie te dateren, te voorzien van de tekst "origineel gezien" en van een handtekening.
- Wij krijgen een kopie voor ons dossier.
- De Participatiepooler heeft de geldige/originele VOG bij zich wanneer hij/zij op een school van een ander bestuur gaat werken.

Wanneer er geen VOG is, is de leerkracht voor ons nog niet bemiddelbaar.

Selectieprocedure

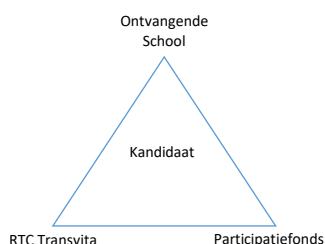
Wij vinden het belangrijk dat de Participatiepool kwaliteit heeft. Vandaar dat er veel zorg is besteed aan het inrichten van het selectieproces. Dit moet vooral borgen dat leerkrachten die zich aansluiten capabel zijn en plezier hebben in het type werk dat Transvita te bieden heeft ('willen en kunnen').

Transvita maakt gebruik van een persoonlijkheidstest wat inzicht geeft aan de ontwikkelbaarheid van de competenties en een motivatievragenlijst. Deze selectie elementen zijn complementair aan de door het Participatiefonds aangeleverde Arbeidskansen scan. De toelating van de kandidaat tot de Participatiepool wordt definitief na akkoord van de directie van RTC Transvita.

Inschrijfproces bij RTC Transvita

Een kandidaat wil en kan weer voor de klas en meldt zich aan via de website <https://www.transvita.nl/voor-leerkrachten/participatiepool/aanmelden-participatiepool> . De kandidaat ontvangt een bevestiging en wordt uitgenodigd om twee online-vragenlijsten in te vullen: een persoonlijkheidsvragenlijst en een (werk)motivatie-test. De vragenlijsten en het evaluatiegesprek wordt door een van de coördinatoren van Transvita afgenomen. Het assessment is een combinatie van de vragenlijsten en een interview naar aanleiding van de resultaten van de vragenlijsten.

De coördinator koppelt terug aan de kandidaat en het Participatiefonds of er een positief advies is afgegeven.



De eerste vragenlijst doet uitspraak over 25 persoonlijkheidskenmerken vertaald naar de zeven competenties van de wet Beroepen in het onderwijs (BiO) en 5 specifieke competenties passend bij het werk in de Participatiepool.

Deze specifieke competenties zijn:

- Intellectueel: Organisatiesensitiviteit
- Emotioneel: Aanpassingsvermogen
Flexibiliteit
Inlevingsvermogen
- Ontwikkeling: Leervermogen

De tweede vragenlijst geeft inzicht in de voorwaarden (drijfveren) die motivatie en enthousiasme voor werken in het onderwijs verhogen of verlagen.

Iedereen die zich heeft ingeschreven voor de Participatiepool zal worden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek en assessment. In het assessmentgesprek worden door gecertificeerde coördinatoren de uitkomsten van de vragenlijsten getoetst op wederzijds (h)erkenning. Wanneer resultaten van de tests en het gesprek beiden positief zijn, is de kandidaat geschikt voor de Participatiepool. De opbrengst van vragenlijsten en interview zijn vervolgens een mooie basis voor de gesprekscyclus.

Onderschrijving spelregels en geschiktheid Participatiepool

Om er zeker van te zijn dat afspraken conform spelregels van de Participatiepool uniform begrepen en onderschreven zijn, vragen wij de Participatiepoolers om de spelregels te ondertekenen, zie onze website <https://www.transvita.nl/voor-leerkrachten/participatiepool/aanmelden-participatiepool>

Dossiervorming en Privacy

Voor de inhoud van het dossier geldt als hoofdregel dat alleen die gegevens in een dossier mogen voorkomen die noodzakelijk zijn voor het doel waarvoor het personeels- en begeleidingsdossier is ingesteld. Bij het zorgvuldig beheren gaan we uit van de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en het Vrijstellingsbesluit WBP.

Inhoud dossier Transvita Participatiepool

Om voor de Participatiepooler een account te kunnen aanmaken en de kandidaat daadwerkelijk in te kunnen zetten vragen wij voor het personeelsdeel (personeelsdossier):

- Het ingevulde aanmeldformulier
- CV en eventuele referenties
- Welke dagen de talentpooler beschikbaar is (i.v.m. de flexibiliteit)
- Kopie van het startdossier van het participatiefonds (de arbeidskansenscan met info over salaris en aanstellingsomvang)
- Een getekende akkoordverklaring van de spelregels
- Kopie van een geldige VOG
- Kopie van diploma onderwijsbevoegdheid
- Kopie legitimatiebewijs

In het dossier (analoog en digitaal) van de Participatiepoolers hebben wij daarnaast ook een begeleidingsdeel (begeleidingsdossier):

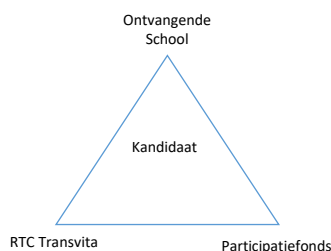
- De uitslag van de vragenlijsten en het verslag van het assessmentgesprek
- Observatie- en gespreksverslagen
- Verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Documenten over ontwikkeling en ontwikkelingsafspraken
- Relevante correspondentie

Er wordt niets zonder toestemming van de Participatiepooler gedeeld met de contactpersoon van de ontvangende school.

Na afloop van de bewaartermijn en/of beëindiging deelname Participatiepool, wordt het dossier in overleg met de participatiepooler overgedragen of vernietigd.

Begeleiding (rol coördinator Transvita)

Het gaat hierbij om het uitvoeren van 'goed werkgeverschap'. Namens de uitkeringsinstantie (Participatiefonds) en het tijdelijk ontvangende loonlijstbestuur coördineert Transvita de Participatiepool. Onder goed werkgeverschap verstaan wij het borgen van de gesprekscyclus (functionerings- en beoordelingsgesprekken), aandacht voor ontwikkelings- en scholingsvragen en andere zaken die vanuit de cao-po relevant zijn. Ook het oplossen van kleine of grote problemen in de afstemming vallen hier onder. Omdat de Participatiepoolers via Transvita op vervangingsvragen worden ingezet, hebben zij in de regel niet de binding en begeleiding die zij zouden hebben met een vaste plek op een school. Er zal daarom vanaf het eerste moment van in dienst treding afstemming plaatsvinden tussen de coördinatoren van Transvita, het participatiefonds en de school waar de Participatiepooler de vervanging vervult. De coördinator van Transvita is vanuit het Participatiefonds gedelegeerd verantwoordelijk voor de begeleiding en gesprekscyclus.



De gesprekscyclus

Wij gaan er van uit dat een Participatiepooler doorstroomt naar een baan met een 'eigen' klas. Dus een plek 'in de formatie' van een school. Gedurende de tijd in de Participatiepool zal er ontwikkeling plaatsvinden. Deze ontwikkeling vindt spontaan plaats, op basis van eigen initiatief of op basis van feedback. De gesprekscyclus is de plek waar hierover afstemming is en waar er afspraken worden gemaakt over gewenste ontwikkeling. Bij aanvang van de gesprekscyclus is er input uit relevante gegevens en /of afspraken vanuit het dossier. De gesprekscyclus begint met een observatie in de werksituatie en een ontwikkelingsgesprek. Hierin wordt gereflecteerd op het welbevinden, het werk, de competenties en het samenwerken. Vervolgens wordt de verbinding gelegd met gewenste ontwikkeling. Dit wordt vertaald naar een persoonlijk ontwikkelplan (POP). De observatie en het ontwikkelingsgerichte gesprek vinden plaats aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst.

Wanneer dit zinvol is kan er sprake zijn van gerichte scholing en/of coaching.

Na het eerste gesprek volgen een of meer voortgangsgesprekken en eventueel een beoordelingsgesprek.

Begeleiding bij (langdurig) ziekteverlof

Mocht er bij een Participatiepooler onverhoopt vermoeden bestaan dat afwezigheid door ziekte langer dan enkele dagen gaat duren of er signalen zijn van herhaald ziekteverzuim, wordt de samenwerking opgeschort dan wel opgezegd met de pooler. Dit ter eenzijdige oordeelsvorming door de directie van RTC Transvita, in afstemming met de casemanager van Participatiefonds. De participatiepooler moet zich ziekmelden bij het UWV/WWplus en dit doorgeven aan het Participatiefonds.

Professionalisering

Scholing, persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit staan bij Transvita hoog in het vaandel. We zien het als onze missie om niet alleen voor de Talentenpoolers, maar ook voor de Participatiepoolers van toegevoegde waarde te zijn.

Waar wij Participatiepoolers deel laten nemen aan scholing doen wij dit zo veel mogelijk met aanbod dat gevalideerd is door www.registerleraar.nl. Dit is het beroepsregister voor leraren in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs.

Transvita (e-learning) Academie

Voor de poolers (en dus ook voor de deelnemers aan de Participatiepool) organiseren wij vier keer per jaar een Transvita Academie. Dit is een avond waarop we aan de hand van een thema of onderwerp dat dicht bij de praktijk van de klas ligt kennis willen delen. Vaak zal dit ingeleid of verzorgd worden door een externe deskundige.

Ook kunnen alle poolers onbeperkt gebruik maken van onze online e-learning academie.

Einde deelname Participatiepool

Transvita zien wij als een 'tijdelijk tweede huis' waarbij mobiliteit, ontwikkeling, doorstroom en toename van inzetbaarheid een doelstelling is. Dit om te voorkomen dat medewerkers in de pool blijven 'hangen'.

De samenwerking met de Participatiepooler eindigt van een periode van max. twee jaar.

Wanneer er zich dringende redenen voordoen waardoor een Participatiepooler niet inzetbaar is, kan Transvita een Participatiepooler uit de pool plaatsen. Dit ter beoordeling aan de directie van RTC Transvita.

Proces van Participatiepool naar formatie

Kernwaarden:

Continuïteit van onderwijs

- Zorgen voor voldoende kwalitatief goed personeel voor de klas
- Vrijwilligheid en vrijheid in loopbaankeuzes voor de leerkracht.
- KIS, Keep It Simple.

Het kan zijn dat een Participatiepooler moeite heeft een plek in de formatie te vinden. Is dat het geval dan onderzoeken we de oorzaak en bieden we ondersteuning.

Procedure doorstroom Participatiepooler naar formatie

Vaste formatievacatures zijn te zien in voor de klas.nl

We hebben inspanningsverplichting op ons genomen om de Participatiepoolers optimale kansen te bieden naar een vaste formatie. Hiertoe zullen de kandidaten zich inschrijven in voor de klas.nl waar de loonlijstbesturen op kunnen reageren. Hierbij kan de coördinator Participatiepool als een bemiddelaar fungeren naar de vacaturehouder.

De kandidaat solliciteert zelf en de vacaturehouder is vrij de kandidaat wel of niet een aanbod te doen.

Matchen naar vervangingswerk

Matchen

De matchers van RTC Transvita verzorgen ook het matchen van vraag en aanbod voor de Participatiepoolers. Zij zorgen dat er een aanbod is van zowel korte- als langdurige vervangingen.

Via hun dashboard houden zij in de gaten of de omvang van de gewerkte dagen gemiddeld overeenkomen met de aanstellingsomvang. Alleen zij zijn in staat het grote geheel te overzien en van daar uit afwegingen te maken gericht op een optimale inzet van de Participatiepool. De matchers managen bijvoorbeeld vanuit dit overzicht de voorwaarden en beperkingen voortvloeiend uit de WWZ en het Vervangingsfonds.

Wanneer een bestuur, directeur/teamleider of Participatiepooler een voorkeur heeft, kan dit via de vervangingsmanager aangegeven worden. Als dit niet strijdig is met andere belangen, kan dit gehonoreerd worden. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat de poolleerkrachten zelf invloed uitoefenen op het planningsproces.

De matchers hanteren hierbij een stroomschema, op basis waarvan zij inplannen.

(Reis)kosten

Basis voor reisafstand is de snelste route volgens de ANWB-reisplanner.

Eventuele overige werk gerelateerde kosten worden in overleg en conform de eigen afspraken door het loonlijstbestuur uitbetaald aan de Participatiepooler.