

Procedure Entreerecht

Inleiding

Met ingang van 1 augustus 2014 is het entreerecht zoals beschreven in het onderhandelaarsakkoord cao-VO 2014-2015 in werking getreden. Het entreerecht houdt in dat eerstegraad bevoegd docenten die op 1 augustus 2014 meer dan 50% van hun lestaak structureel lesgeven in de bovenbouw havo/vwo automatisch recht hebben op een LD-functie. Het entreerecht komt te vervallen per 31 juli 2015. De docent die benoemd is op basis van het entreerecht en op 1 augustus 2016 niet voldoet aan de functievereisten, wordt teruggeplaatst in zijn oude functieschaal met bijbehorende salaristrede. Een uitzondering geldt voor docenten die vóór 1 augustus 2014 zijn gestart met een masteropleiding en meer dan 50% lesgeven in de bovenbouw havo/vwo, zij hebben tot en met 31 juli 2017 recht op het entreerecht.

Uit de inventarisatie binnen de scholen van Esprit blijken in totaal 27 docenten in aanmerking te komen voor het entreerecht. Deze docenten zijn werkzaam op de scholen AICS, Berlage, Cartesius Lyceum en het Marcanti College.

Esprit hecht grote waarde aan het vergroten van de kwaliteit in het onderwijs door niet alleen meer universitair geschoold medewerkers voor de klas te krijgen, maar medewerkers ook te belonen op de geleverde prestaties. Goed functionerende medewerkers zijn van cruciaal belang voor het succes van de scholen en “het onderwijs”. Het is daarom van belang het functioneren van medewerkers regelmatig te evalueren zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen en waardevoller worden in het onderwijs. Om de kwaliteit van docenten die door het entreerecht instromen in een LD functie te borgen wordt een zorgvuldige aanpak voorgesteld.

De voorgestelde procedure voor de aanpak van het entreerecht is als volgt:

1. Inventarisatie instroom o.b.v. Entreerecht

Esprit breed heeft een inventarisatie plaatsgevonden van docenten die op basis van het Entreerecht kunnen instromen in een LD-functie.

De inventarisatie van docenten die vóór 1 augustus 2014 zijn gestart met een master/ eerste graads-bevoegdheid, en tot en met 31 juli 2017 in aanmerking komen voor het entreerecht, moet nog plaats vinden.

2. Plaatsing in LD functie en kennisgeving aan betrokkenen

De leidinggevende beoordeelt (eventueel in overleg met de schoolleider/ rector) het functioneren van de voor het entreerecht in aanmerking komende medewerker op basis van de functiebeschrijving “docent LD” en de hoofdtaken die daarin zijn vastgelegd.

Met de in LD benoemde medewerkers, die nog niet voldoen aan de functievereisten, wordt een persoonlijk ontwikkeltraject afgesproken.

Alle docenten die in aanmerking komen voor een LD functie volgens het entreerecht worden geïnformeerd over de werkwijze middels een brief vanuit de schoolleider.

3. Start Persoonlijk ontwikkeltraject

Indien een medewerker op bepaalde gezichtspunten en hoofdtaken nog niet optimaal op LD niveau functioneert, maakt de leidinggevende met de medewerker concrete afspraken over verbeterpunten en hoe deze bereikt kunnen worden. Dit proces wordt 'persoonlijk ontwikkeltraject' genoemd.

De gewenste ontwikkeling en de gewenste verbeteringen worden met de medewerker besproken en volgens de gesprekkencyclus vastgesteld. Specifiek voor het entreerecht geldt, anders dan vermeld in de gesprekkencyclus, dat met de medewerker tenminste eenmaal per vijf maanden gedurende het persoonlijk ontwikkeltraject een gesprek plaats vindt. In de gesprekken wordt de voortgang van de persoonlijke ontwikkeling op LD niveau met de medewerker besproken. Wanneer er door de leidinggevende wordt geconstateerd dat de medewerker niet voldoet aan de eisen van een LD functie, heeft de medewerker het recht dit op zo kort mogelijk termijn te vernemen. De leidinggevende geeft aan op welke manier de medewerker zijn functioneren zou kunnen verbeteren. De afspraken worden helder vastgelegd.

De volgende cyclus wordt specifiek voor de doelgroep met entreerecht voorgesteld:

- Start 'Doelstellingengesprek' (afgerond uiterlijk september 2014)
- Voortgangsgesprek (februari 2015)
- Tussentijdse Beoordeling (vóór juli 2015)
- Voortgangsgesprek (januari 2016)
- Definitieve Beoordeling (vóór juli 2016)

4. Definitieve plaatsing en Beoordeling

Uiterlijk op 1 juli 2016 wordt het functioneren van de medewerkers op LD-niveau tijdens het persoonlijk ontwikkeltraject door de leidinggevende beoordeeld en besproken. Heldere doelstellingen zijn noodzakelijk om tussentijds te kunnen sturen op de te behalen resultaten, zodat een beoordelingsgesprek geen verrassingen oplevert.

Medewerkers die voldoen aan de functievereisten worden definitief geplaatst in de LD functie.

5. Terugplaatsing in oude functie (demotie)

Indien de medewerker niet voldoet aan de functievereisten wordt hij in principe teruggeplaatst in de oude functie, met bijbehorende salaristrede. In een enkel geval is er sprake van dat een medewerker wegens het entreerecht is gepromoveerd van LB naar LD niveau. Als het vereiste LD niveau niet is behaald, maar er wel sprake is van een ontwikkeling (bijvoorbeeld naar LC niveau) dan is demotie naar de

oorspronkelijke LB schaal niet wenselijk. In dit geval is het mogelijk dat een leidinggevende het functieniveau van de medewerker opnieuw vaststelt..

Indien sprake is van terugplaatsing in de oude functie dient de leidinggevende het (nog) onvoldoende functioneren op het gewenste niveau (LD) besproken te hebben met de medewerker in de gesprekkencyclus. De reden voor demotie moet helder en inzichtelijk onderbouwd worden.

6. Rol van de P&O Adviseur

De P&O adviseur adviseert en ondersteunt leidinggevenden bij de uitvoering van het personeelsbeleid. De P&O adviseur inventariseert het aantal ontwikkeltrajecten en bespreekt de voortgang van de ontwikkeling van medewerkers met leidinggevenden. Daarnaast begeleidt de P&O adviseur de leidinggevende in het opzetten van goede dossiervorming.

7. Bezwarenregeling en bezwarencommissie

Medewerkers die het niet eens zijn met het besluit van de leidinggevende kunnen bezwaar maken tegen de beoordeling conform de bezwarenregeling van de gesprekkencyclus. De bezwarencommissie is mede vastgesteld in de gesprekkencyclus (Gesprekkencyclus Esprit/ Bijlage 4/ Procedure beoordelingsgesprek/ artikel 9, 10).

Deze procedure is afgestemd met alle schoolleiders van het VO-Onderwijs.