

## Procedure mbt teamleiders

### Vaststelling streefformatie teamleiders

Er zijn voor het proces twee relevante momenten voor de te bepalen streefformatie van teamleiders:

- bij aanvang, de start: 1 augustus 2010;
- voor het te bereiken eindresultaat: 1 augustus 2012.

De omvang van de streefformatie per augustus 2010 wordt per team bepaald in de periode april tot en met mei 2010 door het nieuwe management van het betreffende LOC waar het onderwijs door een team wordt uitgevoerd. CvB bepaalt eind mei de definitieve vacaturestelling op voorzet van het directieteam van het LOC.

Per augustus 2010 kunnen er afhankelijk van de beoogde startsituatie 4 soorten teams bestaan:

- teams met een teamleider nieuwe stijl zonder taakgroepen
- teams met een teamleider nieuwe stijl met taakgroepen
- team oude stijl met een teamcoördinator (tijdelijke situatie tot uiterlijk 2012)
- hybride team in vrije stijl

Zie figuur 1 in de bijlage.

Bij de bepaling van de streefformatie wordt rekening gehouden met het gedachtegoed dat we per gemiddeld 22 tot 27 wtf (gemiddeld 25 wtf) 1 teamleider wenselijk vinden. Het aantal wtf per team versus teamleider en de gevraagde competenties van die teamleider zijn verder afhankelijk van de ontwikkelfase van het betreffende team, het domein en benodigde (super)specialisaties waarin het onderwijsteam werkzaam is. Uitgangspunt is in ieder geval dat wat goed gaat, vooral goed moet blijven gaan. Succesrijke teams moeten bij de herinrichting vooral gestimuleerd blijven hun successen voort te zetten. CvB beslist over de definitieve streefformatie per augustus 2010 en 2012.

### Plaatsing/benoeming teamleiders

Voor de plaatsing/benoeming van teamleiders onderscheiden we twee perioden. De periode tot en met augustus 2010 en de periode daarna. Voor de periode tot en met augustus 2010 maken we onderscheid tussen het proces voor urgente benoemingen, omdat bijvoorbeeld een onderwijsteam nu zonder leiding is, en overige plaatsingen/benoemingen. Bij de benoeming/plaatsing van de teamleider wordt altijd ruimte gegeven aan het team in de vorm van de hierna beschreven BAC-constructie. In de periode april 2010 tot en met juli 2012 worden de volgende 3 aanstellingsprocessen gevoerd:

Periode april/mei 2010 onder de titel "urgent": interne vacaturestelling voor die teams die geen leiding genieten door bijvoorbeeld vertrek of verplaatsing van adjuncten of dergelijke en plaatsing van die adjunctdirecteuren die we hebben gevraagd of aangegeven teamleider te worden.

Periode juni 2010 onder de titel "op weg naar de start": eerst interne vacaturestelling en plaatsing/benoeming voor die teams waarvoor in de streefformatie per 1 augustus 2010 een teamleider is bedacht (zie vorige hoofdstuk) en waarvoor nog geen teamleider onder de titel "urgent" is benoemd.

Periode 2010/2012 onder de titel "op weg naar de streefformatie 2012": interne en externe vacaturestelling van nieuwe formatie teamleiders en uiteraard de normale mutaties onder het bestand teamleiders.

### Belangstellingsregistratie onder huidige teamcoördinatoren (ruim 80 medewerkers)

Op termijn bestaan er geen teamcoördinatoren meer (is rol, geen functie). Met alle zittende teamcoördinatoren en experimentele teamleiders (bijv. bij ABI) worden gesprekken gevoerd door het MT van het OC of zij:

- belangstelling hebben om eventueel teamleider te worden en zo ja binnen welke profielen dan;
- terug (fulltime-)docent willen worden;
- anders.

## **Bijlage 1 Proces aanstelling teamleiders**

### **Selectiecommissie en BAC**

Voor iedere plaatsing/benoeming vindt een gesprek met de kandidaat (plaatsing) of met één of meer kandidaten (benoeming) plaats. Dit gesprek wordt gehouden door de selectiecommissie, bestaande uit: directeur betreffende LOC, een van de onderwijsleiders betreffende LOC, personeelsadviseur HRM en twee vertegenwoordigers vanuit het team.

Voorafgaande aan de definitieve aanstelling als teamleider wordt een tweede gesprek gehouden met een BAC, bestaande uit een ruime vertegenwoordiging van een team, bestaande uit minimaal drie en maximaal vijf personen. Deze BAC adviseert de selectiecommissie voor de definitieve aanstelling. De HRM-adviseur is bij dit gesprek. De selectiecommissie doet (tijdig) terugkoppeling omtrent het al of niet aanstellen van de beoogde teamleider aan de BAC.

### **Rol HRM**

HRM coördineert de gesprekken en faciliteert het directieteam<sup>1</sup> in het aanstellingsproces. HRM werkt de akte van benoeming uit, , toetst de afspraken met de Zadkinebrede kaders, koppelt zaken die van belang zijn terug aan het directieteam en regelt de benodigde afwerking en alles wat verder nodig is om binnen het kader van goed werkgeverschap nodig is.

### **Rol CvB**

Neemt kennis van argumentatie mbt aanstelling en ondertekent arbeidsovereenkomsten.

### **Rol herplaatsingcommissie**

Bij eventuele bezwaren tegen de plaatsing komt de herplaatsingcommissie bijeen, bespreekt en adviseert het CvB. Eén an ander in de geest zoals bedoeld in het van toepassing zijnde sociaal plan.

---

<sup>1</sup> Nieuwe term: bedoeld is het team bestaande uit directeur en de twee onderwijsleiders.