

Convenant Voortgezet Onderwijs

VO-raad – UWV WERKbedrijf



januari 2010

Convenant Voortgezet Onderwijs

De ondergetekenden:

UWV WERKbedrijf, gevestigd te Amsterdam, vertegenwoordigd door de heer A.M. Timmermans, directeur van UWV WERKbedrijf, hierna te noemen het WERKbedrijf

en

de VO-raad, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer S. Slagter, voorzitter van het bestuur, hierna te noemen VO-raad.

Overwegende dat:

- er een uitstroom plaatsvindt in bepaalde overheid- en bedrijfssectoren,
- er een tekort aan arbeidskrachten is in de VO-sector,
- dat het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet eenvoudig is,

Komen partijen als volgt overeen:

I. Inleiding

In de zomermaanden 2009 heeft afstemming plaatsgevonden tussen de VO-raad, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)¹ en het WERKbedrijf om te verkennen hoe de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt aangewend zou kunnen worden voor de onderwijssector.

Op basis van diverse onderlinge oriëntaties en afstemming, is in principe overeenstemming bereikt om tot expliciete acties komen om de zij-instroom in het voortgezet onderwijs te bevorderen. Dit kan alleen succesvol zijn als er met uiterste sensitiviteit ingespeeld wordt op de complexiteit en

¹ Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) is het kenniscentrum onderwijspersoneel. Alle werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderwijs hebben zich in het SBO verenigd. Het SBO draagt bij aan het goed functioneren van het werken in het onderwijs. SBO vervult een belangrijke rol bij het tot stand brengen van de contacten tussen de mobiliteitscentra en de scholen binnen de regio.

specifieke kenmerken van personeelsvoorziening in deze sector. Als basis voor de samenwerking wordt de volgende **werkhypothese** genomen:

Werkhypothese bij Arrangementontwikkeling Voortgezet Onderwijs (VO)

In samenwerking met het WERKbedrijf wil de sector, aanvullend op bestaande werkwijze en routines, mede via het kanaal het WERKbedrijf instroom- en uitstroomkansen voor arbeidsmobiliteit benutten.

Hierbij nadrukkelijk rekeninghoudend met aandacht voor maatwerk, de kwaliteitscriteria voor de personeelsvoorziening en de eigen, ook bij wet aangegeven, verantwoordelijkheden.

Uitgegaan wordt van synergie tussen de sector en het WERKbedrijf, waarbij het WERKbedrijf functioneert als netwerkorganisatie en gebruikmaakt van zowel van de reguliere diensten van het WERKbedrijf alsook de 30 mobiliteitscentra in onderlinge samenhang.

Het voortgezet onderwijs kampt met personeelsvraagstukken die (ten dele) kunnen worden opgelost met mobiliteit, uitgaande van een interne en externe oriëntatie op instroom en uitstroom van personeel.

Op hoofdlijnen zijn er 2 routes

Instroom in de sector is denkbaar:

- het benutten van kansen voor werknemers buiten de sector die (dreigen) werkeloos te worden (zij-instroom);
- het benutten van kansen voor niet-werkende werkzoekenden.

In eerste instantie beperkt dit arrangement zich tot het benutten van "zij-instroom". Dit wordt ondersteund door pilots die in een proefomgeving en –periode, ervaring opdoen met de werkingssfeer en optimalisatie van het arrangement.

De pilots vinden plaats in de volgende regio's:

- Flevoland
- Haaglanden, te weten samenwerkingsverband Perspectief
- Rijnmond / Rotterdam

II. Uitwerking taken en verantwoordelijkheden

De arbeidsmarkt staat aan de vooravond van een ingrijpende verandering. Hoewel de recessie en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt anders doen vermoeden, zal na een lange periode van een groeiend arbeidspotentieel vanaf 2010 de beroepsbevolking krimpen. De commissie Bakker heeft becijferd dat in 2040 de beroepsbevolking met 1 miljoen is afgenomen. In dezelfde periode zal het aantal baanopeningen groeien. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures op de arbeidsmarkt zal, ten gevolge van het tekort aan gekwalificeerd personeel, derhalve gaan toenemen.

Op korte termijn kan echter geconstateerd worden dat de huidige kredietcrisis leidt tot een overschot aan arbeidskrachten in veel sectoren met uitzondering van de sector voortgezet onderwijs waar nog veel vacatures open staan.

Om tot oplossingen voor de arbeidsmarktknelpunten, een overschot in bepaalde sectoren en een tekort aan arbeidskrachten in het voortgezet onderwijs te komen, heeft er een afstemming plaatsgevonden tussen de VO-raad, het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt en het WERKbedrijf. Dit heeft geleid tot expliciete acties c.q. arrangementen.

II.1 De partijen

De VO-raad

De VO-raad heeft als vertegenwoordiging van het voortgezet onderwijs haar verantwoordelijkheid genomen om de samenwerking met UWV te intensiveren. De VO-raad zal haar leden oproepen actief mee te werken aan het realiseren van de in dit arrangement genoemde doelen. De VO-raad verplicht zich daarbij haar communicatiekanalen naar haar leden toe beschikbaar te stellen.

UWV WERKbedrijf

Het WERKbedrijf is de publieke intermediair. De missie van het WERKbedrijf is steeds meer mensen aan het werk te helpen door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Het WERKbedrijf doet dit door:

- met gemeenten in lokale vestigingen, via werk.nl of telefonisch, klantgericht en geïntegreerd medewerkers, middelen en instrumenten aan te bieden;
- op landelijk, regionaal en lokaal niveau een schakelfunctie te vervullen voor werkgevers en tussen publieke en private organisaties;
- complementair samen te werken met private partners.

II.2 Probleemstelling

De knelpunten op de arbeidsmarkt, die op de korte, middellange en lange termijn ontstaan, doen zich in het gehele personeelsbestand voor bij het lager-, middelbaar en hoger personeel.

Terwijl er zich een overschot voordoet in bepaalde sectoren bestaat er binnen de VO-sector vraag naar arbeidskrachten.

Het betreft de vraag naar:

- docenten
- ondersteunende functies

II.3 Oplossingsrichting

Het arbeidsmarktarrangement richt zich op het bevorderen van aanbod en vraag op de arbeidsmarkt. Waarbij uitstroom van uit bepaalde sectoren leidt tot instroom, inclusief zij-instroom van nieuw personeel en behoud van het nieuwe personeel in het voortgezet onderwijs. In het arrangement:

- worden diverse arbeidsmarktinstrumenten ingezet om tot een kwalitatieve match te komen, waarbij de selectie in samenspraak met de onderwijssector plaatsvindt;
- worden subsidies toegepast voor scholing;
- zal er gebruik worden gemaakt van ondersteunende voorzieningen voor het voorkomen van financiële risico's.

III. INHOUD VAN HET ARRANGEMENT (ZIJ-) INSTROOM

III.1 Inhoud op hoofdlijnen

Met dit arbeidsmarktarrangement willen de partijen de werkgevers in het voortgezet onderwijs faciliteren in het bevorderen van instroom c.q. zij-instroom van nieuw personeel. Teneinde financiële risico's te voorkomen bij ziekteverzuim en onvoldoende bekwaamheid (wachtgeldaanspraken die als gevolg van het eigen risicodragerschap kunnen ontstaan), worden instrumenten ingezet zoals poolmanagement, detachering (pay-roll) en plaatsvervangend werkgeverschap.²

Waarnodig zullen er afspraken gemaakt worden tussen de oude werkgever en nieuwe werkgever over een verdeling van de kosten die hiermee gepaard gaan.

Het arrangement biedt een compleet pakket van werving, selectie, ontwikkeling door functiegerichte training, begeleiding on the job en pay-roll constructie. Inzet van deze instrumenten is de verantwoordelijkheid van de arrangementpartners zelf. Uiteraard zijn er in het kader van het netwerk van het WERKbedrijf aanbevelingen en middelen denkbaar om een en ander te effectueren.

III.2 Doel van het arrangement

Het doel van het arrangement is het leveren van bijdragen in het oplossen van de arbeidsmarktknelpunten in het voortgezet onderwijs:

² Zie voor toelichting bijlage 2

- het bevordert de instroom van nieuwe medewerkers;
- zorgt voor kwalificering door werk en ontwikkeling (dual traject) door middel van traineeship;
- bevordert duurzame arbeidsinpassing;
- bevordert risicomangement.

III.3 Beoogd resultaat

De samenwerkende partijen hebben de volgende ambitie:

- een concrete doorstroom realiseren door bedrijven met uitstroom te wijzen op mogelijkheden voor instroom in de VO-sector;
- een structurele en meetbare verbetering realiseren van de vacaturevervulling;
- een blijvende inspanning d.m.v. samenwerking van de vraag naar personeel te garanderen;
- een transparante onderwijsarbeidsmarkt creëren voor werkzoekenden, o.a. de link naar www.werk.nl;
- een grotere klanttevredenheid realiseren bij werkgevers VO, werkgevers met uitstroom en werkzoekenden.

III.4 Proces en routing (op hoofdlijnen)

III.4.1 In beeld brengen van de potentiële personeelsbehoefte

Met de werkgever in het VO wordt de vraag naar potentiële personeelsbehoefte in beeld gebracht. Belangrijk hierbij is dat de werkgever naast het vereiste functieprofiel en de instroomcriteria ook achtergrondinformatie verstrekt betreffende de school. Denk hierbij aan religie, samenstelling personeelsbestand, omgevingsfactoren en cultuuraspect van de schoolorganisatie. De ontvangen vraag naar personeel wordt vastgelegd in het bemiddelingsregistratiesysteem van het WERKbedrijf gekoppeld aan www.werk.nl ten einde de werkcoaches van het WERKbedrijf en de mobiliteitscentra en de werkzoekenden te informeren over de kansen en mogelijkheden voor wat betreft baanopeningen op de onderwijsarbeidsmarkt van het voortgezet onderwijs.

III.5 Het WERKbedrijf

Het Mobiliteitcentrum van het UWV WERKbedrijf, met ondersteuning van de reguliere dienstverlening van het UWV WERKbedrijf werven en doen de eerste voorselectie van kandidaten. Hierbij maken zij eventueel gebruik van selectie-instrumenten(o.a. EVC, CTC) voor werkzoekenden die aan de basis functie-eisen voldoen en/of aan de basis functie-eisen kunnen voldoen.

Kandidaten die geselecteerd zijn, kunnen kandidaten voor een docentfunctie zijn die:

- bevoegd zijn;
- bevoegd zijn, maar recentelijk geen ervaring hebben;
- onbevoegd zijn, maar tenminste over een startkwalificatie voor het HBO beschikken;

Ook kan sprake zijn van kandidaten zijn die opteren voor een ondersteunende functie.

Alle kandidaten voldoen aan de gestelde eisen met betrekking tot gedrag, houding en motivatie.

Kandidaten die direct voldoen aan het basisfunctieprofiel, worden geïntroduceerd bij de werkgever. Bij een positief resultaat zal een sollicitatieafspraken worden gemaakt. Kandidaten die niet direct aan het basis functieprofiel voldoen, kunnen via de werkgever een oriëntatie en/of stage doen bij de werkgever. Afhankelijk van de bevindingen van de kandidaat en de beoordeling van de werkgever kan besloten worden:

- kandidaat gaat wel/niet op voor sollicitatie;
- kandidaat gaat zich elders oriënteren;
- kandidaat voldoet maar is onvoldoende gekwalificeerd, kandidaat start een functiegerichte training (duaal traject) door middel van een traineeship.

III.6 De werkgever

De werkgever voert het sollicitatiegesprek, beoordeelt of de kandidaat passend is en biedt de mogelijkheid tot indiensttreding eventueel aangevuld met een passende begeleiding. Indien de kandidaat wel geschikt is op grond van kwalificaties, maar niet past binnen de organisatie, wordt hij voorgedragen bij collega-werkgever.

III.7 Werkgever en het WERKbedrijf bieden scholing aan

Kandidaten die niet bevoegd zijn en/of onvoldoende gekwalificeerd zijn, maar die volgens het oordeel van de werkgever middels een functiegerichte scholing aan het basis functieprofiel kunnen voldoen, wordt een scholingstraject aangeboden. Het scholingstraject is een duaal traject. Waarbij afspraken gemaakt worden over een kostenverdeling tussen de oude werkgever en de nieuwe werkgever en de inzet van de wettelijke subsidieregelingen uitgevoerd door het UWV WERKbedrijf.

III.8 No-Risk en poolmanagement

Om risico's en verwachtingen te managen bij het in dienst nemen van de kandidaten werknemers, als bedoeld in paragraaf III-7, kan de werkgever eventueel gebruikmaken van een "No-Risk" arrangement door middel van "payrolling" en poolmanagement via plaatsvervangend werkgeverschap. Hierbij worden op het niveau van de pilotafspraken gemaakt over een kostenverdeling tussen de oude en nieuwe werkgever.

III.9 Pilots

Om dit arrangement te ontwikkelen en in uitvoering te brengen, zal er een groeimodel gehanteerd worden in de vorm van pilots. De pilots zullen in een drietal regio's plaatsvinden, te weten Flevoland, Haaglanden (binnen samenwerkingsverband Perspectief) en Rijmond/Rotterdam. In de pilots worden binnen het kader van het convenant routing en processen ontwikkeld en uitgevoerd (zie bijlage III). De pilots bevorderende samenwerking tussen HRM-onderwijs en het WERKbedrijf/Mobiliteitcentrum en bevorderen de deskundigheid tussen HRM-onderwijs en de werkcoaches van het WERKbedrijf/Mobiliteitcentrum.

Om tot een optimaal pilotresultaat te komen, wordt in ieder pilotgebied een begeleidingsgroep geformeerd. Deze begeleidingsgroep heeft als taak gedurende de pilotfase de voortgang te begeleiden, voortgangresultaten te monitoren en maatregelen te nemen om de doelstellingen van het arrangement te realiseren. De begeleidingsgroep wordt geformeerd uit deskundigen op het gebied van onderwijs, opleiden, HRM en personeelsvoorziening.

III.10 Uitbreiding pilots

De convenantpartijen beoordelen op basis van de resultaten de voortgang en de verdere landelijke uitbreiding van het arrangement. Uitbreiding kan zijn:

- Geografisch
- Arrangement v.w.b. in- en doorstroom variabelen personeel

IV. Projectrealisatie

IV.1 Contactstructuur

De werkgevers in het voortgezet onderwijs benoemen een vertegenwoordiger die met de vertegenwoordiger van het WERKbedrijf de benodigde organisatie- en communicatiestructuur tot stand brengt om tot uitvoering van het arrangement te komen. In deze structuur is de routing en het proces alsmede het netwerk van contactpersonen per VO-werkgever en werkcoaches van het WERKbedrijf en het Mobiliteitcentrum geborgd. SBO vervult hierbij een ondersteunende rol.

IV.2 Verantwoordelijkheden (juridisch)

De samenwerkende partijen zijn verantwoordelijk voor het organiseren en het uitvoeren van de afspraken die in dit convenant zijn opgesteld. Naar aanleiding van de resultaten van de pilot van het arrangement, bepalen de samenwerkende partijen wel of niet over te gaan tot verdere landelijke invoering van de beoogde werkwijze.

IV.3 Subsidie middelen

Om werkgevers en aanstaande werknemers in het voortgezet onderwijs te faciliteren in het realiseren van een duurzame arbeidsinpassing, kunnen de volgende middelen beschikbaar worden gesteld.

Wettelijke subsidieregelingen uitgevoerd door het UWV WERKbedrijf:

- Loonkostensubsidies
Premiekorting op de loonkosten bij het aannemen van werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkloos zijn.
- Participatiebanen
Niet-werkende werkzoekenden die moeilijk aan de slag kunnen komen, kunnen werkervaring opdoen met behoud van WWB/WW-uitkering.

- Proefplaatsingen
Niet-werkende werkzoekenden kunnen met behoud van uitkering maximaal 3 maanden op proef werken bij een werkgever. Er moet wel een intentie zijn om de werknemer aan te nemen voor tenminste 6 maanden.
- IRO
Individuele Re-integratie Overeenkomst. Biedt niet-werkende werkzoekenden de mogelijkheid re-integratie trajecten in te kopen.
- Premiekorting arbeidsongeschikten en ouderen
Een werkgever die een werknemer met een beperking en/of een oudere (> 50) in dienst neemt, krijgt premiekorting.
- Scholingsbonus
Deze subsidie biedt de werkgever financiële ondersteuning wanneer hij een nieuwe werknemer (niet werkloos) in dienst neemt die nog niet alle kennis en vaardigheden bezit die noodzakelijk zijn.

Voor alle hierboven genoemde financieringsbronnen gelden bepaalde voorwaarden. Afstemming met het WERKbedrijf is noodzakelijk alvorens deze mogelijkheden toe te passen.

Financieringsbronnen vanuit de onderwijssector:

- Subsidie zij-instromers
Het ministerie OCW stelt financiële middelen beschikbaar voor werknemer die via het zij-instroomproces een opleiding gaan volgen.

Financieringsbronnen oude werkgever:

- Sociaal plan
- A&O fonds

IV.4 Kosten UWV WERKbedrijf

UWV WERKbedrijf zet in het kader van dit convenant kosteloos haar reguliere dienstverlening in. Dienstverlening die buiten de reguliere dienstverlening vallen worden tegen kostprijs aangeboden.

IV.5 Communicatie

De VO-raad en het UWV WERKbedrijf stellen in overleg met het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt een communicatieplan op om zowel interne als externe belanghebbenden te informeren over de inhoud en de werking van het arrangement.

- Aandachtspunten in de communicatie-uitingen zijn gerelateerd aan de beoogde projectfasering: ontwikkeling, implementatie, uitvoering en evaluatie:
 - Aanleiding van het arrangement

- Operationele informatie-uitwisseling over de werkingssfeer binnen het VO-netwerk en binnen het WERKbedrijf
- Acceptatie samenwerkende partijen
- Ambitie
- Doelstellingen
- Pilots
- Evaluatie

V. Overige afspraken.

V.1 Periodiek overleg

Per kwartaal zal overleg plaatsvinden tussen vertegenwoordigers van de VO-raad, het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt en het WERKbedrijf. In dit overleg worden de voortgang en de resultaten van de samenwerking besproken.

V.2 Jaarlijkse evaluatie

Partijen evalueren eenmaal per jaar de voortgang en de resultaten van de samenwerking op bestuurlijk niveau.

V.3 Medewerking aan controles

VO-Raad en het WERKbedrijf verlenen aan elkaar alle medewerking voor het uitvoeren van controle door of namens de andere partijen, diens toezichthouder of subsidieverstrekker, op de uitvoering van dit convenant.

V.4 Geheimhouding

VO-Raad en het WERKbedrijf verplichten zich tot geheimhouding van de, in het kader van dit convenant, verkregen informatie over de bedrijfsvoering van de andere partij, alsmede van diens klanten in de ruimste zin van het woord, behoudens indien en voor zover er een wettelijke verplichting tot bekendmaking van bestaat.

V.5 Aansprakelijkheid

VO-Raad en het WERKbedrijf zijn jegens elkaar, behoudens in het geval van grove nalatigheid of opzet, niet aansprakelijk voor schade die de andere partij ondervindt als gevolg van de uitvoering van dit convenant. VO-Raad en het WERKbedrijf vrijwaren elkaar voor eventuele claims van derden die voortvloeien uit de uitvoering van dit convenant.

V.6 Looptijd

Dit convenant treedt in werking op 1 januari 2010 en eindigt op 31 december 2012.

Uiterlijk 1 oktober 2012 zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van dit convenant. VO-Raad en het WERKbedrijf zijn gerechtigd dit convenant tussentijds te beëindigen indien interne of externe ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven.

V.7 Slotbepalingen

Op dit convenant is Nederlands recht van toepassing. Eventuele algemene voorwaarden van de VO-raad en het WERKbedrijf zijn niet op dit convenant van toepassing. Geschillen die voortvloeien uit dit convenant en die niet door partijen in der minne kunnen worden opgelost, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te Amsterdam. Kennisgevingen aan elkaar op grond van dit convenant, vinden schriftelijk, per e-mail of per fax plaats door de daartoe bevoegde vertegenwoordigers van de partijen. Mondelinge mededelingen, toezeggingen of afspraken hebben geen rechtskracht, tenzij deze schriftelijk door de daartoe bevoegde vertegenwoordigers zijn bevestigd.

V.8 Citeertitel

Dit convenant kan worden aangehaald als Convenant VO 2010 tussen VO-raad en UWV WERKbedrijf.

Aldus overeengekomen te Utrecht/Amsterdam d.d.in tweevoud getekend.

UWV WERKbedrijf

VO-raad,

A.M. Timmermans,
Directeur UWV WERKbedrijf

S. Slagter
Voorzitter VO-raad

Bijlage I: Verdeling taken en verantwoordelijkheden

In onderstaande tabel worden hoofdelementen voor het convenant en een arrangement weergegeven inclusief taken en verantwoordelijkheden.

Hoofdelementen	Voorgezet Onderwijs	UWV WERKbedrijf
Betreffende het convenant		
Bestuurlijk committent	ondertekening convenant	Formaliseren van de afspraken incl. afstemming SBK v.w.b. acceptatie verplichtingen.
Juridische aspecten	Toetsing VO intern	Toetsing JuZa UWV
Communicatieplan	Gezamenlijk met het WERKbedrijf	Gezamenlijk met de VO-raad E.e.a in afstemming v.w.b. concerncommunicatie
Contactstructuur en operationele aspecten	De contactpersonen van VO-raad inzake HRM en procesgang	De contactpersonen van het WERKbedrijf inzake procesgang
Risico management³	Voorkomen van aanstelling niet adequaat personeel	n.v.t.
Bijzondere instrumenten	Poolmanagement en plaatsvervangend werkgeverschap	N.v.t./ advies
Betreffende het arrangement		
Personeelsbehoefte: Potentiële vacatures van de pilotregio's	VO-scholen inventariseren de potentiële vacatures	Signaleert kandidaten en bedrijven met uitstroom
Proces en Routing(zie bijlage III); registratie potentiële vacatures; borging en verwijzing	Selectie criteria, achtergrondinfo; selectie kandidaten. In contact komen met bedrijven die uitstroom hebben. Terugkoppeling resultaat	Vastleggen potentiële vacaturegegevens en presentatie en publicatie op o.a. werk.nl; Aandacht bij de Mobiliteitcentra voor verwijzing van bedrijven en kandidaten in het kader van het arrangement.
Subsidie middelen	financieringsmogelijkheden van de oude werkgever bij uitstroom; inzet interne subsidiestromen onderwijs o.a studiebeurs zij-instromers	financieringsmogelijkheden; PPS en externe bronnen
Pilotdefinitie	partijen bepalen verdere uitbreiding op basis van resultaten.	Beoordeling op resultaat samenwerking uitvoering vestiging/mobiliteitcentra; afbakening van betrokken plusvestigingen

³ Denk aan eigen risicodragerschap van de sector(Artikel 72 a WW);

BIJLAGE II: No-Risk en Pool management

Doel

Om risico's (doorbetaling bij ziekte, verzuim, feestdagen, vakantie) en verwachtingen (kwalificaties, passend in de organisatie etc.) te managen bij het in dienst nemen van kandidaat-werknemers, kan het wenselijk zijn gebruik te maken van een "No-Risk"arrangement door middel van plaatsvervangend werkgeverschap. Bovendien voorkomt dit veel administratieve rompslomp (melding belasting, loonbelastingverklaring, risico-inventarisatie, identiteitsbewijs, arbeidsovereenkomst, urenregistratie etc.).

Omschrijving opties

Voor plaatsvervangend werkgeverschap is een aantal opties beschikbaar: Payroll, Uitzendbureau en Detachering. Zie onderstaande tabel met een overzicht van deze opties met betrekking tot dienstverband, doel- en tariefstelling.

	WERKGEVER	DIENSTVERBAND	DOEL	TARIEF (loonsom +)
1	PAYROLL	per uur	tewerkstelling	+ plm. 5% *
2	UITZENDBUREAU	per uur	werving selectie tewerkstelling	+ >25% * t.o.v. 1 (i.v.m. werving en selectie)
3	DETACHERING	(on)bepaalde tijd in dienst van het detacheringsbureau	werving selectie tewerkstelling	+ >20% * t.o.v. 2 (i.v.m. doorbetalings- verplichting)
1 2 3	POOL- Management	afhankelijk van de toepassing in 1, 2 of 3	databank voor personen, inzetbaar in vergelijkbare werkzaamheden	afhankelijk van de toepassing in 1, 2 of 3

*vermelde %% zijn indicatief

Kenmerken van de opties

- A. Payroll: de payroll-constructie neemt de geselecteerde werkzoekenden per uur in dienst. Selectie en plaatsing vinden plaats door het VO/Schoolbestuur. Het payroll-uurtarief komt tot stand door het brutoloon te verhogen met reserveringen voor vakantiedagen, vakantie-uitkering, feestdagen, kort verzuim en het werkgeversaandeel Sociale Verzekeringspremies etc. Daar bovenop komt een marge.

Binnen de Payroll voorziening zijn twee opties denkbaar: Profit en Non-profit.

- Payroll Profit: De meeste uitzendbureaus hebben een Payroll voorziening. De gebruikelijke marge die wordt gehanteerd is plm. 15-25%. De winst is bestemd voor het Payroll-bureau.
- Payroll Non-profit: Gezien het non-profit karakter zijn de tarieven laag. In de tarieven kunnen ook nog eens de mogelijke subsidieregelingen worden verwerkt. Een eventueel surplus uit deze voorziening wordt grotendeels aangewend voor werkgelegenheidsprojecten: opleidingen, begeleiding, werkervaringsplaatsen etc.

- B. Uitzendbureau: het uitzendbureau neemt de geselecteerde werkzoekenden per uur in dienst. Selectie en plaatsing vinden plaats door het uitzendbureau. In deze constructie is het niet mogelijk bestaande subsidieregelingen toe te passen zodat, mede door de activiteiten van selectie en plaatsing, het kan resulteren in hoge uurtarieven voor de werkgever.

Het Uitzendbureau-uurtarief komt tot stand door het brutoloon te verhogen met reserveringen voor vakantiedagen, vakantie-uitkering, feestdagen, kort verzuim en het werkgeversaandeel UWV premies etc. Daar bovenop komt de marge van het commerciële bureau.

- C. Detachering: hierbij neemt een commercieel detacheringbureau de geschikte werkzoekende voor bepaalde tijd in dienst en is daarmee verplicht, ook als er geen werk is, loon door te betalen. Gezien de commerciële doelstelling (marge) van het bureau en de doorbetalingsverplichting als er geen werk wordt gevonden, resulteert dit in een hoog uurtarief voor de inlener.

Het Detacheringuurtarief komt tot stand door het brutoloon te verhogen met reserveringen voor vakantiedagen, vakantie-uitkering, feestdagen, kort verzuim en het werkgeversaandeel UWV-premies etc. Daar bovenop komt een percentage voor loondoorbetalingverplichting bij leegloop en de marge van het commerciële detacheringbureau.

- D. Poolmanagement: Databank voor werkzoekenden in vergelijkbare functies. Als aanvulling op werk.nl bestaat de mogelijkheid gebruik te maken van arbeidsvoorziening.eu. Via deze website kan eenvoudig per regio en/of per contactpersoon en/of per functie een gekwalificeerde werkzoekende ingeschreven en getraceerd worden. Tevens zijn meerdere vormen van registratie mogelijk. Deze website kan helemaal aangepast worden aan de wensen van het onderwijs.

Bijlage III: Routing en processen

Deze format is een basis voor de verdere ontwikkelingen en uitvoering van de routing en processen tijdens de pilotfase.

	Voortgezet Onderwijs werkgever
--	---------------------------------------

1. Inventariseren van personeelsbehoefte

UWV WERKbedrijf	Voortgezet Onderwijs werkgever
<ul style="list-style-type: none"> • WERKbedrijf heeft contact met de onderwijsinstelling ten einde de potentiële personeelsbehoefte te inventariseren 	
	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever geeft inzicht v.w.b. personeelsbehoefte; informeert inzake functie-eisen, instroomcriteria en achtergrond informatie van de school
	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever geeft aanvullende informatie over mogelijkheden zoals oriëntatie, stages, scholing en begeleiding.
	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever geeft informatie over de vorm van aanstelling, te weten: <ol style="list-style-type: none"> I. Vast dienstverband II. Tijdelijk dienstverband III. Pay roll
	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever maakt afspraak v.w.b. presentatie kandidaten.
<ul style="list-style-type: none"> • UWV WERKbedrijf bevestigt de verkregen informatie aan de werkgever en presenteert in "gesloten" vorm de personeelsbehoefte van de werkgever. 	

2. Werving & Selectie

UWV WERKbedrijf	Voortgezet Onderwijs werkgever
<ul style="list-style-type: none"> • UWV WERKbedrijf werft op basis van de werkgever gesteld profiel en overige criteria kandidaten d.m.v. gebruikmaking van de bestanden. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geworven kandidaten t.b.v. docenten functies worden in selectieprocedure opgenomen en met inzet van selectieinstrumenten(o.a. competentie gerichte interview, CTC en/of EVC). 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geselecteerde kandidaten zijn: <ol style="list-style-type: none"> I. Bevoegd; II. Bevoegd, maar geen recente werkervaring; III. Onbevoegd, maar wel een start kwalificatie op HBO niveau. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geworven en geselecteerde voor ondersteunende functies 	
	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever biedt voorgeselecteerde kandidaten de mogelijkheid aan om een

	oriëntatie bezoek c.q. gesprek te hebben op de werklocatie ter ondersteuning van de keuze.
<ul style="list-style-type: none"> UWV WERKbedrijf maakt afspraak bij werkgever v.w.b. oriëntatie 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever en kandidaat voeren oriëntatie gesprek op locatie werkgever
	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever rapporteert zijn bevindingen.
<ul style="list-style-type: none"> UWV WERKbedrijf beoordeeld de bevindingen n.a.v. oriëntatie en in overleg kandidaat wordt wel/niet een kandidaat voorgedragen voor de sollicitatieprocedure. 	

3. Sollicitatie

UWV WERKbedrijf	Voortgezet Onderwijs werkgever
	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever nodigt de kandidaat uit voor een sollicitatiegesprek
	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever voert sollicitatie-gesprek en beoordeeld: <ol style="list-style-type: none"> I. Kandidaat voldoet; II. Kandidaat voldoet, ontbreekt aan voldoende kwalificatie; III. Kandidaat voldoet, maar niet passend op de school wordt op andere school aangeboden; IV. Kandidaat trekt zich terug, gaat zich elders oriënteren; V. Kandidaat niet geschikt
	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever rapporteert resultaat sollicitatiegesprek kandidaat aan het UWV WERKbedrijf
<ul style="list-style-type: none"> UWV WERKbedrijf bespreekt met de kandidaten de bevindingen van de werkgever 	
<ul style="list-style-type: none"> UWV WERKbedrijf start met de afgewezen kandidaten op grond van de bevindingen van de werkgever: <ol style="list-style-type: none"> I. Herkansingtraject; II. Oriëntatietraject buiten de onderwijssector. 	

4. Aanstelling en voortgang

UWV WERKbedrijf	Voortgezet Onderwijs werkgever
<ul style="list-style-type: none"> UWV WERKbedrijf overlegt met werkgever v.w.b. aanstelling en vervolg 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever overlegt met UWV WERKbedrijf v.w.b. aanstelling en vervolg.
	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat voldoet aan criteria docenten functie en werkgever stelt kandidaat aan in de boogde functie.
<ul style="list-style-type: none"> UWV WERKbedrijf legt resultaat vast; de vacature vervalt en is uit het bemiddelingsstelsel verwijderd. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat voldoet aan criteria docentfunctie, echter geen recente ervaring; Werkgever stelt kandidaat aan voor bepaalde tijd en biedt een begeleidingstraject aan. V.w.b. aanstelling

	kan werkgever eventueel gebruik maken van payroll constructie en/of traineeship(boven formatief)
• Zie item hierboven	
	• Kandidaat voldoet aan bepaalde criteria docentfunctie, echter heeft alleen startkwalificatie; Werkgever biedt een tijdelijke overeenkomst in combinatie met opleiding aan. De werkgever kan gebruik maken van de mogelijkheid van een payroll constructie.
• Zie item hierboven	
	• Kandidaat voldoet aan de criteria ondersteunende functie; werkgever stelt kandidaat aan eventueel in combinatie met aanvullende functiegerichte scholing en/of gebruik makend van payroll.
• Zie item hierboven	
	• Werkgever meldt aan UWV WERKbedrijf het aantal openstaande arbeidsplaatsen
• UWV WERKbedrijf overlegt met de werkgever voortgang nog openstaande arbeidsplaatsen.	