

Datum 24 november 2022
Kenmerk
Van Bureau PON
Aan ALV

Betreft Centraal werven

Voorstel aan de ALV:

- Stemt de ALV in met de aanpak centraal werven?
 - Welke aanvullingen/wensen zijn er volgens de leden in de voorgestelde werkwijze?
-

Centraal werven

Doel van Centraal werven:

In de ALV van 12 oktober 2022 is besloten dat PON een proactieve rol kan gaan vervullen op het terrein van de werving van personeel voor de vaste pool. Door samen te werven bereiken we meer potentieel geïnteresseerden en kan het inzetpercentage van de besturen (max 6%) voor de vaste pool worden verhoogd. Daarnaast ontzorgen we de besturen.

1. Hoe gaan we dit doen?

Het plaatsen van oproepen voor bevoegde leerkrachten via de vacaturesite. Kenbaar maken bij de hogescholen. Het verzorgen van voorlichtingsbijeenkomsten. Gebruik maken van de specifieke expertise op het terrein van recruitment en werving van een collega bij het PON. In eerste instantie werven voor de vaste pool. Op basis van opgedane ervaringen eventueel uitbreiden naar reguliere vacatures (op verzoek van de schoolbesturen).

Kandidaten reageren en komen bij PON binnen. Daar wordt bij de kandidaten een sortering gemaakt. Elke kandidaat wordt benaderd, elk verhaal wordt gehoord. Met de niet bevoegde kandidaten wordt bekeken of ze in aanmerking komen voor een ander traject, zoals zij instroom , VFPF traject e.d. In geval van kans op een plaatsing in de vaste pool dan volgt een uitgebreide sollicitatieprocedure (zie punt 3) en vervolgens bij de koppeling – bij geschiktheid – aan een bestuur.

De rol van het PON bij centraal werven is ter ondersteuning van de besturen. De verantwoordelijkheid voor de realisering van het inzetpercentage blijft bij de besturen.

2. Wat levert het besturen op?

Ontzorgen van besturen, realiseren van het beoogde inzetpercentage, selectie op één plek, groot bereik en naar verwachting meer kans dat de vacature wordt ingevuld en kans op een geslaagde match. Bij een goede beoordeling dan kan een bestuur snel tot binding over gaan. Vacaturevragen liggen vooral bij besturen die onder het vastgestelde inzetpercentage zitten. Na de gevoerde sollicitatieprocedure worden kandidaten aan een bestuur

voorgesteld/voorgedragen. Het bestuur blijft verantwoordelijk voor de benoeming van de kandidaat. PON denkt en helpt mee. Bij geen geschikte kandidaat wordt verder gekeken. PON doet dit nu al op het gebied van het invullen van lange vervangingen. De werkwijze blijft hetzelfde alleen gaat het nu om formatieplekken in de vaste pool.

3. Wat levert het sollicitanten op?

1x een uitgebreide sollicitatieprocedure > gesprek met 2 personen (verschillende combinaties mogelijk, samen met bestuur/PON, alleen PON, e.d.) loopbaanwensen worden opgenomen, feedback op brief en CV, referenten worden gecheckt, evt. lesbezoek (i.o.m. een van de scholen/boeking via pool)

Kandidatenportefeuille > profiel op basis van kwaliteiten, drijfveren en competenties waarin wensen worden opgenomen

PON als proeftuin:

Reden om in de pool te gaan:

De pool gebruiken, zodat scholen kandidaten leren kennen en vice versa. De pool gebruiken als loopbaaninstrument, zodat er ruimte in de formatie komt voor starters.

Een kandidaat die 1,0 wil werken, maar het bestuur heeft slechts voor 0,6 mogelijkheden. Voor de resterende 0,4 kan de kandidaat de pool in.

