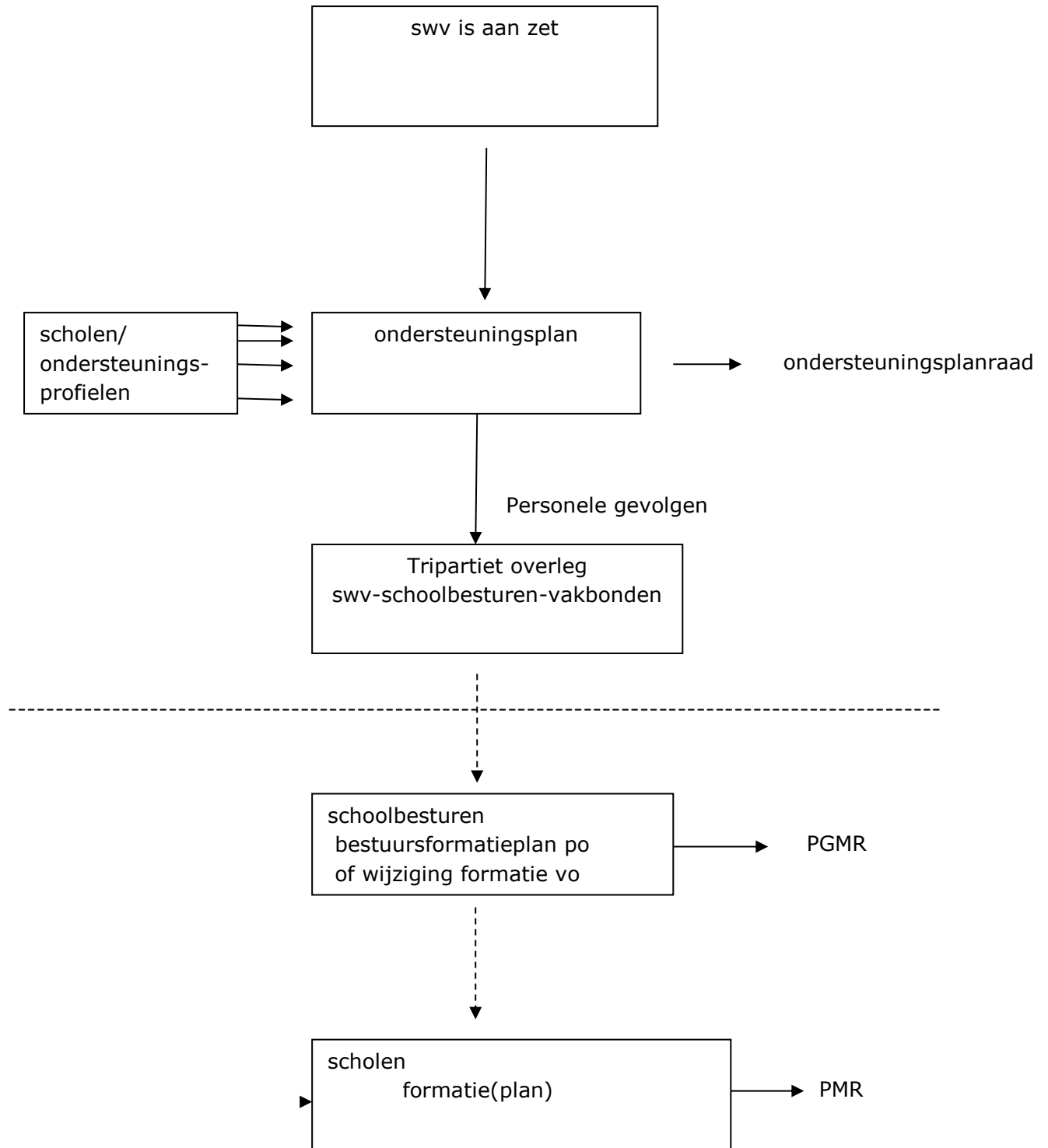


Stroomschema passend onderwijs en personele gevolgen PO en VO

- **Wie is aan zet?**
- **Wat is nodig voor overleg?**
- **Welke mogelijkheden zijn er?**



Toelichting stroomschema passend onderwijs en personele gevolgen PO en VO

Het samenwerkingsverband is als eerste aan zet!

De samenwerkingsverbanden (swv'en) zijn het eerste aan zet. Zij maken een ondersteuningsplan dat moet worden goedgekeurd door de ondersteuningsplanraad (OPR). In de voorfase maken scholen schoolondersteuningsprofielen die de basis vormen voor het ondersteuningsplan. Uit het ondersteuningsplan volgt welke expertise en mensen nodig zijn om de juiste ondersteuning te kunnen bieden voor de komende jaren.

Er volgt op basis daarvan tripartiet overleg tussen:

- het samenwerkingsverband;
- de schoolbesturen (en/of besturen van 'oude' samenwerkingsverbanden/rec's);
- de vakorganisaties.

Bij opting-out of vermindering van verplichte herbesteding geldt dat er altijd eerst tripartiet overleg moet plaatsvinden. Verder is het van belang vroegtijdig tripartiet overleg te voeren om de personele gevolgen in kaart te brengen, zodat bij werkgelegenheidsbeleid eventueel tijds de periode van 2 jaar kan starten voor personeel dat geen plek kan vinden in de nieuwe ondersteuningsstructuur.¹

Hoe handelt u naar aanleiding van de tripartiete overeenkomst?

- In de tripartiete overeenkomst is een overlegverplichting afgesproken waarbij de focus ligt op zo veel mogelijk expertise behouden en daarmee mensen begeleiden van werk naar werk.
- In het ondersteuningsplan van het swv zijn onderdelen opgenomen waarin wordt beschreven wat nodig is om tot een dekkend onderwijsaanbod in de regio te komen.
- Voor de besturen van swv'en en de vakorganisaties is van belang om in beeld te krijgen om hoeveel fte het gaat en wat er mogelijk aan kwantitatieve en/of kwalitatieve frictie zal ontstaan.
- Het overleg tussen het bestuur van het swv en de vakorganisaties is gericht op instroom en expertise-/werkbehoud.
- Het overleg met de vakorganisaties is maatwerk. Per swv kunnen andere keuzes zijn gemaakt en zijn afspraken afhankelijk van de lokale situatie.
- Het algemene uitgangspunt in personele zin is dat overgang van personeel van vast dienstverband naar een vast dienstverband gaat. Andere opties die in het overleg met de vakbonden aan de orde kunnen komen, zijn bijvoorbeeld andere dienstverleningscontracten (onder voorwaarde dat de 'oude' werkgever nog bestaat). Als bovengenoemde opties niet mogelijk zijn, zou ook gedacht kunnen worden aan een tijdelijke aanstelling indien sprake is van vo-werkgevers die po-werknemers aannemen die een bevoegdheid moeten halen. Als het voor de instroom nodig is dat de betrokken persoon een bevoegdheid haalt, is dit ook onderwerp van gesprek.

Concrete informatie voor overleg met de vakbonden.

Om te komen tot een efficiënt en goed overleg tussen de schoolbesturen, het samenwerkingsverband en de vakorganisaties is het van belang om over onderstaande gegevens te beschikken.

Ten aanzien van de organisatie:

- Scholen en brinnummers (en staf- of administratiebureau)
- Organogram

¹ Zie cao VO en cao PO artikel werkgelegenheidsbeleid en cao PO.

- Criteria voor verdeling middelen (bovenschools/per school)
- Samenwerking andere organisaties met consequenties voor inkomsten/uitgaven

Ten aanzien van de inkomsten en uitgaven:

- Totaal aan inkomsten ten bate van het swv
- Mogelijk extra inkomsten/bezuinigingen en consequenties
- Personele gegevens: aantal functies naar aard, niveau, omvang en de daarbij behorende kosten), uitsplitsing naar vast/tijdelijk en mogelijk andere contracten
 - (payroll/uitzend/detachering, etc.)
- Personeel in dienst van het swv en 'zorg-personeel' in dienst van de aangesloten schoolbesturen
- Risico's (Risicoanalyse baten: o.a. scenario's /risicoanalyse uitgaven/risicoafdekking = financiële constructies)

Ten aanzien van het personeel:

- Was-woordt-lijst van al het personeel dat op 1 mei 2012 belast was met 'zorg/ondersteuning' en na die datum (alle functies naar aard, niveau en omvang bij zowel het 'oude' en nieuwe swv en de aangesloten schoolbesturen)
- Er moet vooral inzicht zijn in het personeel dat valt onder de tripartiete overeenkomst. Het gaat dan om:
 - Leeftijdsopbouw personeel (hoeveel fte en in welke functie wanneer de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt)
 - Verwacht natuurlijk verloop
 - Verlofcijfers (met name zwangerschap en bevalling, ouderschap, BAPO)
 - Mobiliteitsbeleid (daarbij ook de mogelijke inzetbaarheid van personeel + loopbaanontwikkeling) en mogelijkheden vervangingspool PF/VF

Vanuit deze gegevens wordt beschreven welke consequenties er zijn voor welk personeel. Hierna wordt beschreven en afgesproken met de vakorganisaties hoe de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen geregeld worden en hoe expertise zo veel mogelijk behouden kan blijven, waarmee werknemers zo veel mogelijk van werk naar werk begeleid kunnen worden. Met andere woorden: hoe een concrete uitwerking gegeven kan worden aan de tripartiete overeenkomst invoering passend onderwijs.

Na enkele jaren zal het ondersteuningsplan zich meer richten op algemeen personeelsbeleid conform de geldende cao-afspraken.

Mogelijke scenario's:

- Medewerkers komen in dienst van het swv.
- Medewerkers komen of blijven in dienst van schoolbesturen, bijvoorbeeld daar waar gekozen wordt voor een ondersteuningsteam/-punt gekoppeld aan een school.
- Medewerkers wordt op dienstverleningsafspraken ingezet door het swv of bij scholen binnen het swv, maar blijven formeel in dienst bij het (v)so-bestuur.
- Medewerkers krijgen een tijdelijk contract bij een van de schoolbesturen vo met de mogelijkheid om een opleiding te volgen in verband met het behalen van een bevoegdheid in het vo als leraar en komend uit bijvoorbeeld het vso.
- Voor personeel van huidige samenwerkingsverbanden geldt bijvoorbeeld dat gedetacheerd personeel terug gaat naar de werkgever, dan wel wordt ingezet bij het nieuwe swv of komt in dienst van het nieuwe swv.
- Het kan mogelijk zijn dat er op een gegeven moment een sociaal plan nodig is van het samenwerkingsverband. Voor het WSNS-samenwerkingsverband geldt daarbij dat artikel 184 WPO geldt (hoofdelijke aansprakelijkheid) en de toetsing van het participatiefonds waar rekening mee moet worden gehouden.

Het is belangrijk om rekening te houden met 2 zaken:

- Start op tijd met het overleg met de vakorganisaties! In vo en po geldt conform de cao's in kader van werkgelegenheidsbeleid een periode van 2 jaar voor de geldigheid van een sociaal plan. Dit betekent dat wanneer er kwantitatieve en/of kwalitatieve frictie is, er voldoende tijd moet zijn voor uitvoering van het sociaal plan.
- De gevolgen van de afspraken van het overleg met de vakbonden kunnen van invloed zijn op het meerjarig bestuursformatieplan dat moet worden goedgekeurd door de P(G)MR conform de CAO PO. Of, zoals het voor de sector VO geldt, dat er sprake kan zijn van het wijzigen van de formatie dat moet worden goedgekeurd door de P(G)MR op grond van artikel 12, lid 1, sub b, WMS. Maar ook voor individuele scholen PO/VO kan als gevolg van de afspraken van het tripartiet overleg de formatie wijzigen, wat instemming van de PMR behoeft.