

**Concept**

**Vervangingsbeleid**

**-naam bestuur-**

**(en werkplan workshop Vervangingsbeleid)**

*Plaats, versie 2, d.d. … juni 2016*

*INHOUDSOPGAVE*

*1. Inleiding*

*2. Aanleiding*

*2a. Onderhandelaarsakkoord cao PO 2016-2017/cao PO 2016-2017*

*2b.Eigen Risicodragerschap Vervangingsfonds*

*3c.Strategisch beleid –bestuur-*

*3. Uitgangspunten –bestuur-*

*4. Analyse huidige vervangingssituatie –bestuur-*

*5. Verkenning mogelijkheden*

*5a. Contractvormen*

*5b. Eigen Risicodragerschap Vervangingsfonds*

*5c. Organisatie*

*6. Organisatie vervanging –bestuur- per 1 juli 2016*

*7. Conclusies*

*Bijlage 1: Procesbeschrijving werkwijze vervanging*

*Bijlage 2: Planning*

1. **Inleiding**

-bestuur- is een schoolbestuur met onder haar bevoegd gezag … scholen in de regio…

*-korte beschrijving organisatie-*

-bestuur- heeft, vanuit haar verantwoordelijkheid voor een goede voortgang van het onderwijs op de scholen, haar vervangingsbeleid aangepast aan de recente wet- en regelgeving en de wensen vanuit de organisatie inzake de kwaliteit van het onderwijs en goed werkgeverschap.

In deze notitie worden op basis van een analyse, geformuleerde uitgangspunten als leidraad voor het maken van keuzes en een verkenning van de mogelijkheden, keuzes gemaakt inzake de inzet van vervanging.

Dit document wordt eerst besproken in het managementteam/directieteam waarna het bestuur/de bestuurder een voorgenomen besluit neemt. Vervolgens wordt de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad bijgaand plan voorgelegd. De PG)MR heeft instemmingsrecht ten aanzien van het vervangingsbeleid. Bij instemming wordt het vervangingsbeleid vastgesteld en in uitvoering genomen.

1. **Aanleiding**

***2a. Onderhandelaarsakkoord cao PO 2016-2017/cao PO 2016-2017***

Vanaf 1 juli 2016 wordtde cao PO 2016-2017 van kracht. In deze cao heeft onder andere een vertaling plaatsgevonden van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) naar het primair onderwijs.

De afspraken over de vertaling van de WWZ gelden alleen voor het bijzonder onderwijs. Het openbaar onderwijs valt onder de ambtenarenwet en niet onder het Burgerlijk Wetboek en als gevolg hiervan is de Wet Werk en Zekerheid niet op het openbaar onderwijs van toepassing.

**Tot 1 juli 2016** kunnen medewerkers in tijdelijke dienst worden aangesteld op een onbepaald aantal contracten. Er is wel een maximale duur voor tijdelijke contracten, te weten 36 maanden voor vervangingen, projecten, voorziening tijdelijke vacature en dergelijke. Bij een pauze van 3 maanden plus één dag begint de keten opnieuw te tellen.

Daarbij is er de maximale benoemingsduur van 12 maanden voor tijdelijke benoeming met uitzicht op vast. Deze laatste is in bijzondere gevallen met maximaal een jaar te verlengen.

Tijdelijke uitbreidingen van medewerkers in vaste dienst kunnen onbeperkt worden gegeven. Er is hiervoor geen maximale termijn opgenomen in de cao PO.

**Vanaf 1 juli 2016** wijzigt dit voor het bijzonder onderwijs als volgt:

* Bij uitsluitend vervangingsbetrekkingen van medewerkers met les- en behandeltaken maximaal 6 contracten in 36 maanden en een wachttijd van 6 maanden en 1 dag.
* In alle andere gevallen maximaal 3 contracten in 24 maanden en een wachttijd van 6 maanden en 1 dag.
* Ook tijdelijke uitbreidingen van medewerkers in vaste dienst vallen onder deze bepalingen.
* Er is geen overgangsrecht en dat betekent dat alle contracten die zijn gesloten voor 1 juli 2016 meetellen in de lopende keten .

Daarbij is er de verplichting voor het bijzonder onderwijs en het advies voor het openbaar onderwijs om vervangingsbeleid op te stellen. In het vervangingsbeleid wordt, op basis van de historische vervangingsbehoefte, omschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welk type contracten. Er wordt gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel:

1. Vaste overeenkomsten op bestuursniveau met inzet op het niveau van de school, bovenschools en bovenbestuurlijk
2. Vaste overeenkomsten met tijdelijke uitbreiding
3. Tijdelijke overeenkomsten
4. Tijdelijke overeenkomsten met tijdelijke uitbreidingen
5. Min-max contracten (alleen voor vervanging in de verhouding van maximaal 1:2,5)
6. Bindingscontracten (tenminste 1 uur contracten, alleen voor onvoorziene en onplanbare vervanging)

***2b. Vervangingsfonds***

Het Vervangingsfonds (Vf) is in 1992 opgericht om de kosten van de vervanging van afwezige medewerkers in het onderwijs te spreiden over alle schoolbesturen. Schoolbesturen betalen premie aan het fonds en mogen binnen de kaders van het reglement Vervangingsfonds de kosten van vervangers van afwezige medewerkers declareren. Schoolbesturen zijn voor vrijwel het gehele personeel verplicht aangesloten bij het fonds.

In 2004 is er voor het eerst gesproken over het laten vervallen van de verplichte aansluiting van schoolbesturen in het Primair Onderwijs bij het fonds. Sinds 2004 zijn de nodige pogingen gedaan om te komen tot modernisering.

In de afgelopen jaren zijn steeds meer verlofsoorten niet meer te declareren bij het fonds. Ook de administratieve regels en kaders zijn verscherpt. Schoolbesturen zijn inmiddels deels eigen risicodrager voor zaken als zwangerschapsverloven, ouderschapsverloven, rechtspositioneel verlof, arbeidsongeschiktheid na 28 maanden en schorsing als ordemaatregel na 6 weken.

Hoewel het toegenomen eigen risico van schoolbesturen in eerste instantie zichtbaar was in een daling van de premie aan het fonds is de premie nu stijgende.

Doordat de mogelijkheden voor het declareren bij het fonds steeds minder worden én de voorwaarden voor declaratie telkens worden verscherpt is het verzekeren bij het Vervangingsfonds lang niet altijd voordelig voor een schoolbestuur. Met name schoolbesturen met een laag ziekteverzuim, zoals -bestuur-, betalen (veel) meer premie dan zij declareren.

Behalve de financiële consequenties van aansluiting bij het Vervangingsfonds kunnen er ook andere redenen zijn om eigen risicodrager te worden, zoals de uitgebreide administratieve verplichtingen en de wens beleid te voeren dat past bij de behoeftes van de scholen.

* Het Vervangingsfonds heeft in haar reglement vergaande administratieve verplichtingen opgenomen. De eisen aan de inzet van de vervanging werken soms beknellend en dagen uit tot oplossingen die schuren tegen de grenzen van de regelgeving.
* De introductie van de normbekostiging. Omdat een normbedrag en niet de feitelijke loonkosten worden bekostigd, is het nog maar de vraag of je als schoolbestuur uitkomt met de door het Vf verstrekte gelden. Anderzijds kan het ook geld opleveren.
* De eisen voor inzet van vervanging zijn per situatie verschillend en wijzigen vaak. Dat maakt het risico op fouten groter en controles door het Vervangingsfonds intensief door veel tijd die opgaat in het uitzoeken van situaties. Terugvorderingen zijn dan soms het resultaat.
* Het is gewenst meer vrijheid te hebben in het toepassen van opties, die voor de scholen de beste oplossing geven en nu niet mogelijk zijn door de vereisten opgenomen in het reglement.
* Als een medewerker langzaam aan het re-integreren is dan wordt het ziektepercentage soms niet verlaagd terwijl dit volgens de cao PO en het UWV wel zou moeten (na 6 weken verplicht loonwaarde koppelen aan alle werkzaamheden, ongeacht niveau). Het percentage ziekmelding is namelijk bepalend voor de omvang van de vervanging. Als de re-integratie niet voor de klas gebeurt, levert dat nu een probleem omdat de vervanging dan voor eigen kosten zou komen.
* Bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap door andere schoolbesturen blijkt dat het ziektepercentage vaak flink (tussen de 1 tot 2 %) daalt vanwege het hogere bewustzijn van de consequenties van inzet van vervanging en de daarop aangepaste handelswijze.
* Naar verwachting zullen steeds meer scholen voor eigenrisicodragerschap kiezen, zeker de scholen met een laag ziekteverzuim, wat het gemiddelde ziekteverzuim voor de besturen die wel aangesloten blijven zal opdrijven. En daarmee zal de premie ook gaan stijgen.

Het nadeel van het eigenrisicodragerschap is dat het financiële risico zal toenemen. Het risico van 1% stijging van het ziekteverzuim kan leiden tot een extra last van vele tienduizenden euro’s indien vervangen wordt.

Het is mogelijk het financiële risico te verkleinen door te herverzekeren bij het Vervangingsfonds, Risicofonds of Loyalis. Dit heeft echter als nadeel dat dan weer een set externe kaders en regels geldt waarbinnen de vervanging georganiseerd moet worden.

Eind oktober 2015 heeft het Vervangingsfonds een aantal wijzigingen doorgevoerd in de mogelijkheden voor het eigenrisicodragerschap.

In het kort komen de wijzigingen voor wat betreft het eigenrisicodragerschap op het volgende neer.

1. Met ingang van 1 januari 2016 sluit het eigenrisicodragerschap aan op het kalenderjaar. Instappen kan per 1 januari.
2. Het Vervangingsfonds biedt vanaf 1 januari 2016 naast het volledig eigenrisicodragerschap vier financiële varianten aan, waarbij sprake is van gedeeltelijk eigen risico voor de vervanging (twee wachtdagenmodellen met een eigen risico van 14 of 42 dagen en twee stop loss modellen met een eigen risico in bedragen met een bandbreedte van 80 of 100%). Eigenlijk is hier sprake van een herverzekering van het risico op kosten van vervanging. Er zijn in deze ook andere aanbieders, zoals Loyalis en het Risicofonds. Het is raadzaam na het nemen van een principebesluit over het eigenrisicodragerschap te bekijken of herverzekeren gewenst is en onder welke voorwaarden. Voorts kan bij de verschillende aanbieders offerte worden opgevraagd. In deze rapportage gaan wij hier niet verder op in.
3. Met ingang van 1 januari 2016 hebben schoolbesturen ruimere mogelijkheden om eigenrisicodrager te worden. Ook schoolbesturen met een lumpsum lager dan 20 miljoen euro kunnen voortaan eigenrisicodrager worden en wel onder de volgende voorwaarden:
4. In 2014 is het ziekteverzuimpercentage 10% of lager óf tenminste met 10% gedaald ten opzichte van 2013.
5. Instemming van de PGMR met de aanvraag richting Vervangingsfonds om eigenrisicodrager te worden;
6. Instemming van de PGMR met het vastgesteld verzuim- en vervangingsbeleid;
7. Instemming van de PGMR met een rapportage over succesvol uitgevoerd verzuim- en vervangingsbeleid gedurende minimaal 1 jaar voorafgaand aan het jaar waarin het verzoek is ingediend (2014).
8. *De voorwaarden voor het eigen risicodragerschap Vervangingsfonds per 1 januari 2017 zijn nog niet gepubliceerd.*

Het Vervangingsfonds toetst punten c. en d. niet inhoudelijk. Het fonds toetst alleen of de Personeelsgeleding van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad (P(G)MR)heeft ingestemd. Voor de toetsing van het criterium a. wordt het schoolbestuur gevraagd de relevante, door een bedrijfs- of arboarts gevalideerde, verzuimgegevens aan te leveren. Het Vervangingsfonds berekent aan de hand van deze overzichten het verzuimpercentage.

**2c. Strategisch beleid (***facultatief***)**

-Bestuur- heeft in haar strategisch beleid haar doelstellingen voor de komende vier jaar neergelegd.

*In dit beleid is inzake onderwijs opgenomen…*

*In dit beleid is inzake personeelsbeleid opgenomen…*

*Op vrijwel alle scholen wordt doorlopend en in meer- en mindere mate vervanging ingezet. Soms is de vervanger een medewerker die al in dienst is, soms iemand van buiten de school. Teneinde de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te stimuleren zal –bestuur- investeren op de inzet van vervangers. Deze bepalen immers mede de kwaliteit van het onderwijs. –bestuur- neemt dit mee in de formulering van haar uitgangspunten.*

**3. Uitgangspunten bestuur**

Bij het bepalen van het vervangingsbeleid wil -bestuur- een oplossing voor alle vervangingsvragen, zoals vervanging voor ziekteverzuim ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, studieverlof, rechtspositioneel verlof (verlof o.b.v. hoofdstuk 8 CAO PO), ouderenverlof, etc.

De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt dat het primair proces op de scholen doorgang kan vinden. Kort gezegd: de vervangingsbehoefte van scholen moet worden ingevuld.

*Voorts zijn de uitgangspunten (voorbeeld):*

* *Administratieve lastenverlichting scholen en bestuursniveau;*
* *Eenduidig en uitvoerbaar beleid voor alle scholen;*
* *Noodmaatregelen (zoals klassen samenvoegen, onbevoegden voor de klas) alleen aan de orde zijn in het uiterste geval;*
* *Voorkomen verplichtingen op basis van ketenbeding WWZ/cao PO;*
* *Zoveel mogelijk tegemoet komen aan vraag scholen naar weinig wisselingen in vervangers;*
* *Bij inrichting rekening houden met de gewenste managementinformatie teneinde een en ander te kunnen volgen en desgewenst sturen.*
* *Medewerkers in een vervangingsbetrekking moeten worden gevolgd en gestimuleerd in hun ontwikkeling.*
* *Omdat overige vervangingen al ingeregeld zijn inzake bekostiging gaat het voor wat betreft het budget slechts om die zaken die nu nog bij het Vervangingsfonds zijn ondergebracht, met name ziektevervanging. Het budget dat wordt ingezet voor ziektevervanging is afgerond € ………..(2016).*

**Aantekeningen workshop (uitgangspunten):**

**4. Analyse huidige vervangingssituatie –bestuur-**

-bestuur- hanteert tot op heden het volgende beleid.

*Beschrijving huidige situatie inzake beleid (ook aanverwant beleid zoals uitvoering overig personeelsbeleid tav vervangers) , procedures/afspraken, organisatie, inzet vervangingspool Vervangingsfonds of andere pool.*

*Beschrijving resultaten exercitie vervangingsbehoefte (via instrument PO-raad)*

*Beschrijving premiebetaling/declaratie vervangingsfonds en analyse ziekteverzuim en personeelsbestand (indien eigen risicodragerschap aan de orde is)*

*Conclusies (eventueel aanscherping uitgangspunten)*

**5. Verkenning mogelijkheden**

Inzake het organiseren van het vervangingsbeleid zijn er verschillende mogelijkheden. –bestuur- maakt uit deze haar keuzes gebaseerd op de door haar geformuleerde uitgangspunten en de resultaten van de analyse.

**5a. Contractvormen**

In de handreiking ‘Vervangen van afwezige leerkrachten in het primair onderwijs vanaf 1 juli 2016’ van de PO-raad zijn de volgende vervangingsmogelijkheden opgenomen. Deze mogelijkheden houden veelal direct verband met de contractvormen die kunnen worden gehanteerd.

|  |
| --- |
| **Vervangingsmogelijkheden** |
| 1. Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd (al dan niet binnen de al overeengekomen werktijd) |
| 1. Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker |
| 1. Werkzaamheden worden overgenomen door een medewerker die gepland verlof verzet |
| 1. Inzet van een medewerkers voor vervangingswerk in vaste dienst vervangingspool |
| 1. Inzet van een medewerker uit een regionale vervangingspool |
| 1. Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur |
| 1. Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling c.q. benoeming van een medewerker die reeds in tijdelijke dienst is (tijdelijke taakuitbreiding) |
| 1. Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling c.q. benoeming van een medewerker die reeds in vaste dienst is (tijdelijke taakuitbreiding) |
| 1. Aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband met vaste einddatum t.b.v. diverse vervangingswerkzaamheden |
| 1. Aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband t.b.v. één specifieke verlofsituatie voor de duur van die verlofsituatie |
| 1. Flexibele inzet van medewerkers |
| 1. Inzet van een uitzendkracht |
| 1. Inhuur van interim personeel |
| 1. Payrolling |
| 1. Noodmaatregelen (zoals het samenvoegen van groepen) |

**Aantekeningen workshop (keuze contractvormen/oplossingen):**

Hierbij dient in ogenschouw te worden genomen de afspraak in het cao-akkoord voor wat betreft de volgorde die een bestuur wordt geacht aan te houden bij het zoeken naar oplossingen voor vervangingsvraagstukken. De PO-raad heeft dit uitgewerkt in onderstaande ‘blokkendoos’.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Reguliere arbeid, projectarbeid en vervangingsarbeid integraal beschouwd (Blokkendoos)** | | |
| 1. Medewerkers vast in dienst voor vervanging |
| 2. (Boven)bestuurlijke pool |
| 3. Tijdelijke contracten |
| 4. Tijdelijke uitbreidingen |
| 5. Min/max-contracten |
| 6. Bindingscontracten |
| 7. Uitzendarbeid en Payroll |

**5b. Eigenrisicodragerschap Vervangingsfonds**

-bestuur- heeft de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden per 1 januari 2017.

De voor- en nadelen van het eigenrisicodragerschap zijn beschreven in hoofdstuk 2.

Op grond van de analyse heeft het bestuur het voorgenomen besluit genomen wel/(nog) geen eigenrisicodrager Vervangingsfonds te worden en wel op basis van de volgende argumenten:

**Aantekeningen workshop (ERD VF):**

**5c. Organisatie vervanging**

De verantwoordelijkheid voor en de budgettering (geld volgt verantwoordelijkheid) van het vervangingsvraagstuk kan op diverse niveaus worden neergelegd. Op schoolniveau, op bovenschools niveau, bovenbestuurlijk of een combinatie van deze.

*5c1 Organisatie vervanging op schoolniveau*

Indien de verantwoordelijkheid en bekostiging van de vervanging volledig wordt neergelegd bij de scholen zou die plaats kunnen vinden door aan de scholen formatie toe te voegen. Scholen kunnen daarmee een vaste vervanger in dienst nemen of vervangers van betalen. Let wel, het in dienst nemen van een vervanger kan voor besturen onder het Vervangingsfonds op dit moment nog niet vanwege het bepaalde in het reglement Vervangingsfonds. Of dit straks wel mogelijk is, is afhankelijk van wat het Vervangingsfonds afspreekt in haar reglement voor 2016-2017. Dit wordt op korte termijn verwacht.

Het totaalbedrag voor vervanging is € …... Hiervan is er een premie van 0,28% verschuldigd aan het Vervangingsfonds, de solidariteitsheffing. Dit is circa € ….

*Indien relevant opnemen kosten transfercentrum.*

Vooralsnog reserveren wij voor deze componenten € …. Dan resteert € ……..Stel we gaan uit van … brinnummers en we verdelen het geld evenredig. Dan zou elke school afgerond € …………. hebben om één of meerdere medewerkers (parttime) aan te nemen. Ter illustratie: een fulltime leerkracht LA kost op jaarbasis circa € 60.000 aan werkgeverslasten.

**Voordelen:**

* Scholen hebben een vaste medewerker die bekend is met en in de school en van wie het functioneren goed gevolgd kan worden.
* Doordat de scholen zelf verantwoordelijk zijn voor de bekostiging van de vervanging is maximale aandacht voor het voorkomen van verzuim en het maken van kosten gewaarborgd.

**Nadelen:**

* De vervangingsbehoefte laat zich niet sturen. Als er minder vervangingsbehoefte is dan kan de medewerker werkzaamheden op de school verrichten. Dat is prettig maar duur voor de school.
* Mocht de vervangingsvraag groter zijn dan de vervangingsvoorziening op de school dan heeft de school geen andere optie dan een noodmaatregel te nemen. Dit is onwenselijk.
* Doordat er een vaste medewerker in de school rondloopt kan het voor directies makkelijker zijn verloven toe te kennen. Dat is niet een gewenst effect. Als vervanging nodig is moet die ingezet kunnen worden. Het uitgangspunt blijft dat wanneer er leerlingen zijn de leerkracht er is voor deze leerlingen. Het is ongewenst meer gezichten voor de klas te hebben dan strikt noodzakelijk.
* De vervangingsmedewerker zal snel een vast dienstverband hebben. Bij beleidswijzigingen kan er dan niet makkelijk afscheid worden genomen van een dergelijke medewerker.
* Het volgen van de behoefte aan vervanging is lastiger dan dat de vervanging vanuit één loket wordt georganiseerd.
* Wat als er behoefte is aan een assistent of een directeur of een specialistische functie ? Het aantrekken van een extra medewerker voor een niet-leerkracht functie is duur omdat er weinig dergelijke medewerkers zijn en de kans groot is dat er weinig te vervangen valt.
* Daarbij is er het risico op het afwijzen van vergoedingsverzoeken door het Participatiefonds. Als een vervanging wordt georganiseerd voor een situatie waarbij er eigenlijk geen sprake is van een vervanging volgens de definitie van het Participatiefonds dan zal het Participatiefonds afwijzen en zal de WW en WOPO betaald moeten worden. Het ligt in de rede dat de gevolgen van het nemen van verantwoordelijkheid voor de vervanger ook inhoudt dat de school verantwoordelijk is voor dergelijke zaken.

Deskundigheid inzake verplichtingen CAO, WPO, Participatiefonds en ontwikkelingen op dit terrein is op schoolniveau noodzakelijk.

*5c2 Organisatie vervanging op bovenschools niveau*

In geval de organisatie op bovenschools niveau plaatsvindt zal daar capaciteit moeten worden vrijgemaakt om de vervangingsvragen te verwerken, te matchen en te zorgen voor controle WWZ/cao en Participatiefonds.

**Voordelen**

* Managementinformatie over vervanging is makkelijker te genereren wat het volgen van de vervanging eenvoudiger maakt.
* Er is één schakelpunt dat afspraken en procedures bewaakt. Dit draagt bij aan de kwaliteit.
* Het borgen van deskundigheid is eenvoudiger.
* Eenduidigheid van toepassing van beleid.

**Nadelen:**

* Er wordt een verantwoordelijkheid uit handen genomen over een stuk bedrijfsvoering dat op schoolniveau ligt.
* Er moet capaciteit worden vrijgemaakt op bestuursniveau terwijl de scholen dit al hebben georganiseerd. Dit werkt kostenverhogend.
* Er moet een pool worden samengesteld. De vraag is of deze groot genoeg is om pieken op te vangen.

*5c3 Bovenbestuurlijke organisatie*

Het bovenbestuurlijk neerleggen van verantwoordelijkheden voor vervanging betekent veelal de aansluiting bij een transfercentrum. -bestuur- betaalt een bijdrage voor het regelen van vervanging bij vervangingsvragen. De controle op verplichtingen vindt bovenbestuurlijk plaats.

**Voordelen:**

* De administratieve last ligt elders. Wel moeten de scholen van -bestuur- zich houden aan het kader van de gezamenlijke schoolbesturen voor de uitvoering.
* De controle WWZ, cao, Participatiefonds is geborgd.

**Nadelen:**

* De transfercentra leveren veelal alleen leerkrachten, geen OOP of directie.
* De transfercentra handelen veelal nog volgens richtlijnen Vervangingsfonds. Als -bestuur- eigen risicodrager is hoeft zij daar geen rekening meer mee te houden. Dit moet voor het transfercentrum uitvoerbaar zijn.
* Specifieke schooleigen vereisten (denominatie of onderwijsvarianten zoals ontwikkelingsgericht onderwijs, daltononderwijs) kunnen veelal niet worden meegenomen.

*5c4. Combinatie van bovenstaande*

Een aantal nadelen van bovenstaande opties plus daarbij een betere aansluiting bij de feitelijke situatie van -bestuur- nu is op te lossen door te werken met een combinatie van bovenstaande mogelijkheden.

Veel schoolbesturen zetten diverse niveaus in voor het regelen van de vervanging. De diversiteit van dergelijke constructies is dusdanig dat hier niet verder op wordt ingegaan.

*5c5. Samenvatting*

In onderstaand schema staan de diverse organisatievormen en de voor- en nadelen samengevat.

**Schema organisatie vervangingsbeleid**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Te organiseren** | **Voordelen** | **Nadelen** |
| Bovenschools | * Een schakelpunt, (medewerker vrijroosteren) * Een registratiesysteem * Kaders/regels voor scholen voor declaratie * Principe-uitspraken inzake wel/niet naar huis sturen etc | * Benutting is goed te volgen * Bijsturen beleid, MI genereren is makkelijker * Registratie eenvoudiger (kennis op 1 plek, kwaliteit) * Eenduidigheid toepassen beleid * Bijhouden andere verplichtingen (WWZ op termijn) goed mogelijk * Ontlasting directies doordat voor hen zaken worden geregeld * Een school krijgt wat hij nodig heeft (geen max anders dan max bestuur) | * Minder vrijheid scholen * Minder remmende werking inzake declareergedrag scholen * Volgen functioneren vervanger lastiger doordat op diverse scholen wordt gewerkt * Pool samenstellen op bestuursniveau die voldoende omvang heeft is lastig te organiseren * Capaciteit op bestuursniveau vrijmaken |
| Schools en wel door de school extra formatie te laten aanstellen van budget | * Aanname formatie voor vervanging * Bepalen wat als reserve voor noodgevallen wordt weggezet (inhuur uitzendarbeid oid) * Bovenschools principe-uitspraken inzake wel/niet naar huis sturen etc | * Geen extra administratie bij een vervangingsvraag * Vrijheid scholen optimaal * Incentive om verzuim aan te pakken groot omdat gevolgen direct gevoeld worden * Volgen functioneren vervanger is makkelijker want op één school | * Max budget per school, wat doen als het op is of bij pieken in verzuim * Kleine scholen dus grote spreiding geld * Risico op maximaliseren budgetten * Bij geen vervangingsvraag extra handen in de school kan dure optie zijn * Verplichtingen aan mdws, kennis van regels en ontwikkeling moet paraat zijn op alle scholen * Wat te doen bij vervanging OOP functies ed. |
| Bovenbestuur-  lijk | * Samenwerkingsovereen-komst afsluiten en budget overmaken naar poolorganisatie * Afspraken maken over oa volgen functioneren vervanger | * Administratieve last elders * WWZ kan , zodra aan de orde, goed gevolgd worden * Controle cao, PF geborgd | * Houden aan regels transferpool * Minder vrijheid scholen * Weinig zeggenschap over wie er de school in komt (wisselingen) * Veelal alleen voor OP, geen OOP |
| Deel schools/  Bovenschools | * Vastleggen wat schools/wat bovenschools (bijvoorbeeld noodfonds) * Budget splitsen en precies omschrijven wat waaronder valt * Centrale regie instellen voor bovenschoolse vragen | * Vrijheid scholen om zelf te bepalen hoe inzet te organiseren * Bij pieken is er een oplossing | * Calculerend gedrag * Registratie /sturing minder makkelijk * Kennis risico’s moet op alle scholen aanwezig zijn eenvoudiger (kennis op één plek) |

-bestuur- kiest voor 2016 voor een gecombineerd bovenschools/bovenbestuurlijk model, waarbij de financiële middelen op bestuursniveau worden beheerd. Voor 2017 zal een voorstel worden uitgewerkt waarin, naast bovenbestuurlijk, de scholen gedeeltelijk ruimte krijgen (en risico dragen) voor eigen vervangingsbeleid. Een deel van het budget wordt dan gesplitst in een bovenschools- en een schools deel.

**6. Organisatie Vervanging -bestuur- per 1 januari 2016**

-bestuur- wenst hetgeen nu goed geregeld is te behouden en daarbij haar doelstellingen inzake vervanging te realiseren door:

* Organisatie: schools/bovenschools/bovenbestuurlijk/combinatie
  + Keuze en onderbouwing (in relatie uitgangspunten) beschrijven
* Eigen Risicodragerschap Vervangingsfonds
  + Keuze en onderbouwing (in relatie uitgangspunten) beschrijven
* Contractvormen
  + Keuze en onderbouwing (in relatie uitgangspunten) beschrijven
* Aanpalend (personeels-) beleid

**Aantekeningen workshop (organisatie vervanging):**

*Voorbeeld bestuur met keuze voor ERD VF en deelname Transferpool:*

* De verplichte en vrijwillige verzekering Vervangingsfonds en de vervangingspool Vervangingsfonds worden beëindigd per 1 januari 2017. Vanaf 1 januari 2017 worden geen declaraties meer ingediend bij het Vervangingsfonds.
* Er is geen sprake van herverzekering. Bovenbestuurlijk wordt een bestemmingsreserve aangehouden van de omvang van de huidige declaratie Vervangingsfonds en ter dekking van alle vervangingskosten.
* De vervangingspool van -bestuur- blijft bestaan.
* De bovenbestuurlijke aansluiting bij transferpool intern wordt voorgezet plus er wordt aangesloten bij transferpool extern voor beheer van de vervangingspool en matchen vervangingsvragen met vervangingsmedewerkers voor onderwijzend personeel. Afspraken worden nu gemaakt over de controle op WWZ verplichtingen. Voorts bespreekbaar maken gevolgen eigen risicodragerschap -bestuur-.
* De school is verantwoordelijk voor het melden aan transferpool van vervangingsvragen onderwijzend personeel en de registratie in Youforce, zoals nu ook aan de orde is.
* In het kader van de risico’s ketenbeding WWZ is het zaak dat directeuren niet ook zelf leerkrachten aantrekken. Mocht deze leerkracht ook al op een andere school via de transferpool zijn aangetrokken dan kunnen er ongewenste verplichtingen ontstaan.
* Directies van scholen moeten bekend zijn met die benoemingen die volgens het Participatiefonds ook echt vervangingen zijn om te voorkomen dat er WW en WOPO kosten ontstaan. Een en ander wordt neergelegd in een reglement. Zie bijlage 1 voor een voorzet.
* Voor niet onderwijzend personeel is nu een klein deel van het personeel verzekerd bij het Risicofonds. Nader onderzocht wordt of voor niet onderwijzend personeel de verzekering wordt stopgezet of uitgebreid.
* In 2017 worden het vervangingsbudget bovenschools gehanteerd. Eind 2017 wordt onderzocht of doorvertaling naar de scholen een optie kan zijn.
* Het volgen en stimuleren van de ontwikkeling van vervangend personeel wordt voor de externe poolmedewerkers verzorgd door het transfercentrum. Voor de interne pool wordt een coördinator aangesteld die de medewerkers volgt en stimuleert in de ontwikkeling.
* Voor de vervanging van andere verlofsoorten was reeds sprake van eigen risicodragerschap dat is belegd bij de scholen. Dit wijzigt niet. Wel wordt per school in kaart gebracht welk rechtspositioneel verlof er wordt verstrekt aan medewerkers, zodat inzicht ontstaat in het al dan niet toekennen van aanvragen.
* Het is van belang het verzuim te monitoren, wat op de gebruikelijke manier blijft gebeuren via ziekmelding en wegzetten vervanging via de salarisadministratie en het hanteren van de verzuimmanager.
* Ook de vervangingsvraag dient gemonitord te worden. In overleg met de salarisadministratie en de controller zal bekeken worden op welke wijze de vervangingsgegevens, bij voorkeur via de kwartaalcijfers, geleverd kunnen worden. De kosten van vervanging zullen op een aparte kostenplaats geboekt worden.
* Dit voorstel komt nog niet tegemoet aan de wens van de scholen waar mogelijk vaste vervangers worden ingezet. Het inzetten van vaste vervangers wordt niet haalbaar geacht binnen de huidige bekostigingsmogelijkheden en de risico’s op verplichtingen. -bestuur- gaat hierover wel in overleg met het transfercentrum teneinde te bekijken of afspraken hieromtrent mogelijk zijn.
* Vervanging van onderwijsondersteunend personeel en directie en/of bestuur vindt plaats via het Risicofonds mits de betreffende medewerker daar verzekerd is. Mocht er geen sprake zijn van een verzekering bij het Risicofonds en is vervanging noodzakelijk dan legt de directie de vervangingsvraag neer bij de P&O beleidsmedewerker van -bestuur- die een advies voorlegt ter besluitvorming aan de directeur-bestuurder.
* Begin 2017 of zo spoedig mogelijk wordt onderzocht welke medewerkers wel dan niet zijn verzekerd bij het Risicofonds, wat de kosten/baten zijn en of uitbreiding of stopzetting van deze verzekering opportuun is.
* Begin 2018 worden de afspraken geëvalueerd en wordt bekeken of het op schoolniveau neerleggen van budget en verantwoordelijkheid een optie is.

De werkwijze wordt als volgt (*voorbeeld bestuur wat deelneemt aan transfercentrum*):

* De school gaat op basis van het reglement Participatiefonds (bijlage 1) na of er sprake is van een vervanging en of een vervangingsaanstelling gerechtvaardigd is.
* Bij een vervangingsvraag meldt de directie van de school dit bij het transfercentrum;
* Het transfercentrum levert een vervanger. De vaste vervangers van –bestuur- hebben daarbij voorrang;
* De vervanger komt/is in dienst bij -bestuur- of wordt naar -bestuur- gedetacheerd en is in dienst van een ander schoolbestuur;
* Het transfercentrum houdt zicht op voorkomen verplichtingen WWZ;
* Via registratie door de directie van de school in Youforce wordt de vervanging geregistreerd;
* De salarisadministrateur/controller verwerkt de gegevens in de rapportage kwartaalcijfers.

**Aantekeningen workshop (aanpalend beleid)**

**7. Conclusies**

-Bestuur- heeft in dit beleid op basis van een gedegen analyse van de vervangingsbehoefte, de vervangingspraktijk en de uitgangspunten haar vervangingsbeleid vastgelegd.

Door dit beleid als zodanig vast te leggen verwacht –bestuur- dat de voortgang van het onderwijs geborgd is en de kwaliteit van de vervanging wordt gestimuleerd.

Het beleid zal worden toegelicht in het directieteam/managementteam en voorts in de P(G)MR teneinde instemming te verkrijgen over de keuzes die worden voorgesteld.

In de planning in bijlage 2 zijn de acties en termijn opgenomen.

**Bijlage 1 Voorstel reglement Vervanging -bestuur-**

*Versie 1, d.d. 17 december 2015*

1. Alle vervanging van onderwijzend personeel vindt plaats via het transfercentrum.
2. Indien het transfercentrum geen geschikte kandidaat kan leveren mag de school uit eigen netwerk een medewerker aantrekken mits deze voor inzet wordt aangemeld bij het transfercentrum. Dit omdat een school niet kan weten of de medewerker ook niet in de afgelopen maanden op een van de andere scholen heeft gewerkt en het noodzakelijk is ongewenste verplichtingen te voorkomen.
3. Alleen vervanging die door het \*Participatiefonds wordt gezien als vervanging mag als vervangingsaanstelling aangegaan worden. Vervanging voor onderstaande gronden van afwezigheid wordt aangemerkt als vervanging in de zin van het reglement Participatiefonds: *1. Ziekteverlof als bedoeld in de ZAPO;  
   2. Schorsing als bedoeld in de artikelen 3.13 tot en met 3.17 en 4.11 tot en met 4.16 CAO-PO.  
   3. Gecompenseerd vakantieverlof indien het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer dat samenvalt met de verlofperiode van de vakanties.  
   4. Vakantieverlof op grond van artikel 8.2, achtste lid van de CAO PO: indien werknemer in een schooljaar door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW  
   5. Verlof dat door het bevoegd gezag met toepassing van artikel 8.6 CAO-PO opnieuw wordt verleend.  
   6. Betaald dan wel onbetaald buitengewoon verlof (artikelen 8.7, 8.8, 8.9, 8.11, 8.12, 8.13 en 8.15 CAO-PO).  
   7. Buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.18 CAO-PO voor zover verleend met behoud van salaris.  
   8. Betaald dan wel onbetaald ouderschapsverlof (artikelen 8.19, 8.20 en 8.21 CAO-PO).  
   9. Verlof wegens zwangerschap en/of bevalling.  
   10. Studieverlof van de leraar die gebruik maakt van het Scholingsfonds als bedoeld in het ‘Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland’ van 1 juli 2008.*
4. Mocht er van vervanging sprake zijn die niet onder de definitie van vervanging volgens het Participatiefonds valt dan is vooraf overleg met het bestuurskantoor over invulling van de afwezigheid verplicht. Vervanging kan **niet** als vervanging worden aangemerkt als er sprake is van vervanging voor:
   1. Regulier studieverlof;
   2. Levensloopverlof;
   3. Spaarverlof;
   4. Verlof in het kader van de overgangsregeling BAPO;
   5. Verlof in het kader van het bijzonder budget voor oudere werknemers;
   6. Tijdelijk extra werkzaamheden;
   7. Overige zaken die niet onder artikel 3 van dit reglement vallen.

*\* Momenteel (begin juni 2016) vindt overleg plaats tussen PO-raad, bonden en Participatiefonds en Vervangingsfonds over een nieuwe definitie van Vervanging en of en in welke mate de nieuwe contractvormen voor wat betreft vervanging worden vergoed via het Vervangingsfonds.*

**Bijlage 2. Planning invoering vervangingsbeleid**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Actie*** | ***Actie door*** | ***Termijn*** | ***Bijzonderheden*** |
| *Opstellen Vervangingsbeleid -- bestuur-* | *P&O/directeur/bestuurslid met portefeuille P, werkgroep/extern adviseur* | *Juni/juli 2016* |  |
| *Voorleggen beleid aan directeur-bestuurder/(Algemeen) directeur ter (voorlopige) besluitvorming* | *P&O/directeur/bestuurslid met portefeuille P, werkgroep/extern adviseur* | *Begin juli 2016* | *Hoewel het beleid nog niet is vastgesteld zal deze al wel deels worden uitgevoerd vanwege de wijzigingen in wet- en regelgeving per 1 juli 2016* |
| *Voorleggen beleid MT/DT ter bespreking* | *Directeur-bestuurder/AD* | *Begin september 2016* | *Voorlichting organiseren* |
| *Voorleggen beleid aan P(G)MR (en evt beleidsbepalend bestuur)* | *Directeur-bestuurder/AD* | *September 2016* | *Voorlichting organiseren* |
| *Instemmingstermijn P(G)MR en evt bestuur, circa 6 weken* | *P(G)MR*  *Evt. bestuur* | *Eind oktober/begin november* |  |
| *Vaststellen beleid* | *Directeur-bestuurder/AD* | *November 2016* |  |
| *Uitvoering initiëren en organiseren* | *Directeur-bestuurder/AD/werkgroep* | *November 2016* |  |
| *Beleid ingevoerd* |  | *Uiterlijk op 1 januari 2017* |  |