

VERVANGINGSBELEID

Inleiding

Dynamiek Scholengroep verzorgt eigentijds kwalitatief goed onderwijs. Medewerkers doen dit met passie, verantwoordelijkheid en respect binnen 20 scholen in de regio Horst aan de Maas.

Dynamiek Scholengroep 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.

Na een beschrijving van de aanleiding wordt in deze notitie op basis van geformuleerde doelstellingen, een beschrijving van de huidige situatie en een verkenning van de mogelijkheden keuzes gemaakt inzake de inzet van vervanging.

Aanleiding

Cao PO 2016-2017

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

De wijzigingen zijn als volgt:

- Bij uitsluitend vervangingsbetrekkingen van medewerkers met les- en behandeltaken maximaal 6 contracten in 36 maanden en een wachttijd van minimaal 6 maanden.
- In alle andere gevallen maximaal 3 contracten in 24 maanden en een wachttijd van minimaal 6 maanden.

In het op te stellen vervangingsbeleid wordt beschreven op welke manier vervangingen worden georganiseerd en met welk type contracten. Er moet worden gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel.

Vervangingsfonds

Sinds 01-08-2015 is Dynamiek Scholengroep eigenrisicodrager (ERD) voor de vervangingen en daarmee dus niet meer aangesloten bij het vervangingsfonds. Het risico is niet herverzekerd. De reden voor het ERD was een beperking van de financiële consequenties en administratieve lasten.

Mede door het ERD wordt er anders omgegaan met het vervangen van afwezige medewerkers. De vanzelfsprekendheid van vervanging bij iedere vorm van afwezigheid is komen te vervallen. Hierdoor wordt er creatiever gezocht naar mogelijkheden, zonder de kwaliteit van het onderwijs uit het oog te verliezen.

Strategisch beleid

De verwachte krimp in het leerlingenaantal heeft invloed op het HR-beleid. Het recent afgesloten traject van het sociaal plan, waarbij veel medewerkers (gedeeltelijk) zijn uitgestroomd, zorgt er voor dat een effectief mobiliteitsbeleid op zowel bestuursniveau als op regionaal niveau een noodzaak is. Naast mobiliteit is flexibiliteit een belangrijke factor voor succes in de komende jaren. Hiermee is Dynamiek Scholengroep in staat mee te bewegen met ontwikkelingen in het speelveld.

Doelstelling vervangingsbeleid

Bij het bepalen van het vervangingsbeleid wil Dynamiek Scholengroep een oplossing vinden voor alle vormen van vervangingsvragen, zoals vervanging voor ziekteverzuim, ouderschapsverlof, studieverlof, zwangerschapsverlof, verlof o.b.v. hoofdstuk 8 cao PO, verlof i.h.k.v. duurzame inzetbaarheid, etc. De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt dat het primaire proces op de scholen doorgang kan vinden.

Secundaire doelstellingen zijn:

- Eenduidig en uitvoerbaar beleid voor alle scholen.
- Zoveel mogelijk tegemoet komen aan de vraag van scholen naar weinig wisselingen in vervangers.

- Medewerkers in een vervangingsbetrekking moeten worden gevolgd en gestimuleerd in hun ontwikkeling. Zij zijn de potentiële medewerkers met een vast dienstverband.
- Het beperken van de financiële risico's.
- Administratieve lastenverlichting voor scholen en bestuur.

Beschrijving huidige vervangingsituatie

Het doel van de vervangerspool is meerledig, namelijk oplossen van of zorgen voor: alle vervangingen, boventaligheid tijdelijk oplossen, wensen op oriëntatie en mobiliteit, binden van talentvolle beginnende leerkrachten, mogelijkheden voor de excellente leerkracht, re-integratie, bedrijfseconomische omstandigheden en persoonlijke omstandigheden.

Uit de praktijk blijkt dat de vervangerspool met name als instrument wordt gebruikt voor het invullen van alle vervangingsaanvragen en de binding van talentvolle beginnende leerkrachten. De kwaliteit van de medewerkers in de vervangerspool is sterk wisselend. Reden hiervoor is een aantal medewerkers die in de vervangerspool zijn geplaatst wegens demotie. De inzetbaarheid en het functioneren van deze medewerkers is wisselend. Daarentegen zijn er een aantal startende leerkrachten werkzaam als vervanger die uitstekend functioneren.

Het vervangingsbudget bedraagt 5% van de OP-formatie per school. De werkelijke loonkosten van de ingezette vervanger worden doorbelast aan de scholen.

De vervangingen worden aangevraagd door de directeur bij het bestuursbureau. Elke vervanger kent een aandachtsdirecteur als leidinggevende. Als vervangingssoftwarepakket is gekozen voor Clooser.

Verkenning mogelijkheden

Afwezigheid leidt niet per definitie tot inzet van een medewerker van de vervangerspool. In bijlage I is een stroomschema opgenomen met daarin de vraag of vervanging nodig is en in welke vorm dit mogelijk is.

Vormen van vervanging

Er zijn verschillende manieren om tot een goede invulling van een afwezige medewerker te komen. In onderstaand overzicht staan verschillende mogelijkheden benoemd.

Vervanging door afwezige	Vervanging door collega binnen de school of het cluster	Vervanging door vervangerspool	Andere oplossingen
Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd	Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker	Inzet van een medewerker voor vervangingswerk in vaste dienst	Inzet van een medewerker uit een regionale vervangerspool
	Werkzaamheden worden overgenomen door een medewerker die gepland verlof verzet	Benoeming in een tijdelijk dienstverband met vaste einddatum	Inzet van uitzendkrachten
	Tijdelijke uitbreiding van de benoeming van een medewerker die reeds in dienst is	Benoeming in een tijdelijk dienstverband t.b.v. één specifieke verlofsituatie	Payrolling
	Flexibele inzet van medewerkers		Noodmaatregelen

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.

Organisatie vervanging

De verantwoordelijkheid voor en de budgettering (geld volgt verantwoordelijkheid) van het vervangingsvraagstuk kan op verschillende niveaus worden neergelegd. Op schoolniveau, op bovenschools niveau, bovenbestuurlijk of een combinatie ervan. In onderstaand schema staan de diverse organisatievormen en de voor- en nadelen samengevat.

	Te organiseren	Voordelen	Nadelen
Centraal	<ul style="list-style-type: none"> • Eén schakelpunt • Eén registratiesysteem • Kaders/ regels voor scholen • Principe-uitspraken inzake wel/ niet naar huis sturen etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Benutting is goed te volgen • Bijsturen beleid, MI genereren is makkelijker • Registratie eenvoudiger • Eenduidigheid toepassen beleid • Bijhouden andere verplichtingen goed mogelijk • Ontlasting directies doordat voor hen zaken worden geregeld • Een school krijgt wat hij nodig heeft 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Decentraal door de school extra formatie te laten aanstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Aanneمة formatie voor vervanging • Bepalen wat als reserve voor noodgevallen wordt weggezet • Bovenschools principe-uitspraken inzake wel/ niet naar huis sturen etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 medewerkers, kennis van regels en ontwikkeling moet paraat zijn op alle scholen • Wat te doen bij vervanging OOP functies e.d.
Deels centraal/ decentraal	<ul style="list-style-type: none"> • Vastleggen wat centraal/ decentraal • Budget splitsen en precies omschrijven wat waaronder valt • Centrale regie instellen voor bovenschoolse vragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vrijheid scholen om zelf te bepalen hoe inzet te organiseren • Bij pieken is er een oplossing 	<ul style="list-style-type: none"> • Calculerend gedrag • Registratie/ sturing minder makkelijk • Kennis risico's moet op alle scholen aanwezig zijn
Bovenbestuurlijk	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsovereenkomst afsluiten en budget overmaken naar poolorganisatie • Afspraken maken over o.a. volgen functioneren vervanger 	<ul style="list-style-type: none"> • Administratieve last elders • Regelgeving kan goed gevolgd worden • Controle cao, participatiefonds geborgd 	<ul style="list-style-type: none"> • Houden aan regels transferpool • Minder vrijheid scholen • Weinig zeggenschap over wie er de school in komt (wisselingen) • Veelal alleen voor OP, geen OOP

Organisatie vervanging 1 juli 2016

Dynamiek Scholengroep wil hetgeen nu goed geregeld is behouden en daarbij haar doelstellingen inzake vervanging realiseren.

Het uitgangspunt is eigentijds kwalitatief goed onderwijs te geven aan de leerlingen. Hieraan zal het vervangingsbeleid een bijdrage leveren. Nieuwe manieren om met verzuim en vervanging op korte termijn om te gaan is gewenst. Deze ruimte hebben scholen en zal gestimuleerd worden. Het verminderen van de vervangingsvraag is gewenst.

Organisatie

De vervangingspool van Dynamiek Scholengroep blijft bestaan. De functie van de vervangerspool is tweeledig: ontzorgen van de directeuren door een goede vervanger te leveren en instroomkanaal voor nieuwe leerkrachten.

Continuïteit is belangrijk voor de leerlingen en collega's. Dit voorstel komt tegemoet aan de wens van de scholen waar mogelijk vaste vervangers in te zetten.

De begeleiding van de medewerkers in de vervangingspool is voorwaarde voor goed onderwijs. De aansturing van de vervangingspool wordt verzorgd door de Coördinator Flexibele Personeelsinzet. Deze is verantwoordelijk voor een goede invulling van de vervangingsvragen en fungeert als leidinggevende van de vervangers. Om de medewerkers te kunnen beoordelen en goed te matchen met de aanvragen wordt een volgmodel ontwikkeld. Deze vormt ook een belangrijke functie in de gesprekkencyclus, waarmee de medewerkers worden gestimuleerd in de eigen ontwikkeling.

Op het moment dat een medewerker op een langdurige vervanging wordt ingezet volgt deze medewerker het professionaliseringstraject van deze school. Periodiek vinden er bijeenkomsten voor vervangers plaats met als doel ervaringen uit te wisselen en vorm te geven aan de professionalisering. Daarnaast kunnen medewerkers afhankelijk van de eigen ontwikkelbehoefte participeren aan (een deel van) de studiedagen van andere scholen.

Het vervangingsbudget bedraagt in 2016-2017 5% van de OP-formatie per school plus de ontvangen uitkeringen. De kosten van de vervangerspool worden doorbelast aan de scholen. Hiervoor wordt in september en januari een uurtarief vastgesteld waarin de loonkosten van de vervangers zijn opgenomen, een opslagpercentage voor leegloop, verlof, scholing en ziekte alsmede de kosten van de aansturing van de vervangerspool. Het uurtarief bedraagt het gemiddelde van alle medewerkers in de vervangerspool.

Het is van belang het verzuim en de vervangingsaanvragen te monitoren en hierop regie te voeren. Deze rapportage is onderdeel van de marap.

In de loop van schooljaar 2016-2017 zullen de mogelijkheden worden verkend om te participeren in een bovenbestuurlijke vervangerspool binnen SSC overkwartier of regionaal.

Vervanging van onderwijsondersteunend personeel en directie vindt plaats via de HR-adviseur welke een advies ter besluitvorming voorlegt aan het CvB.

Eigen Risicodragerschap Vervangingsfonds

Dynamiek blijft ERD voor het Vervangingsfonds. Er vindt geen herverzekering plaats.

Contractvormen

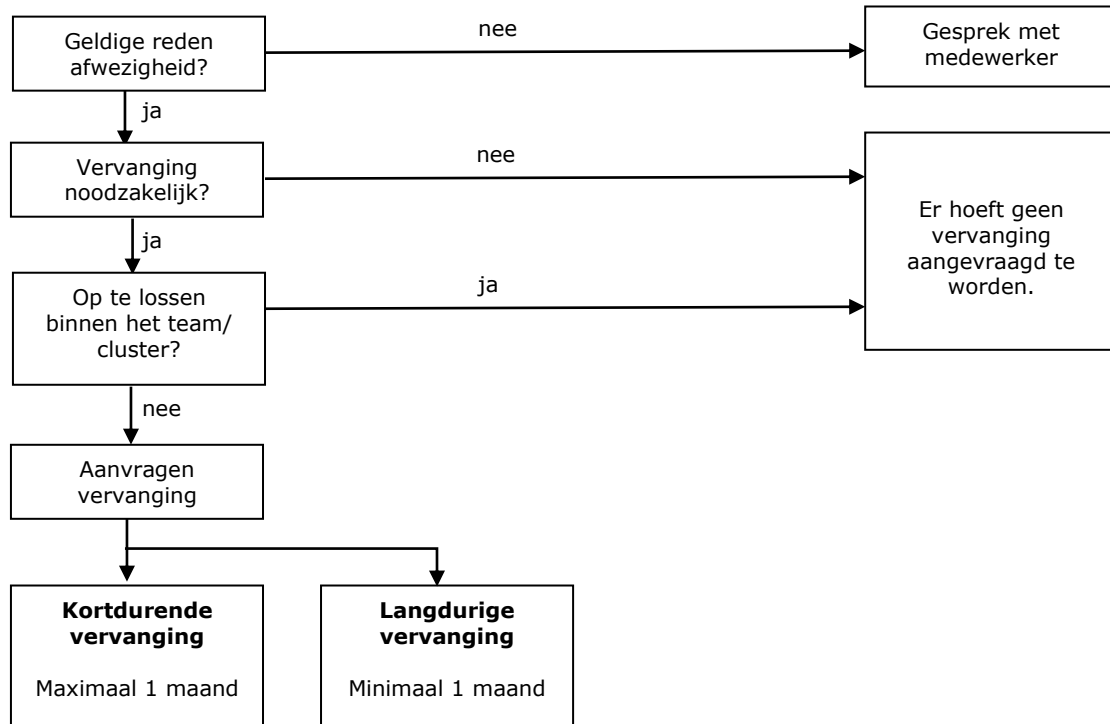
De flexibiliteit die nodig is in de vervangerspool komt onder meer tot uiting in de contractvormen. Getracht wordt zoveel mogelijk maatwerk te leveren en zodoende de wens van de medewerkers aan te laten sluiten bij de behoefte van de organisatie.

De volgende contracten zijn mogelijk binnen de vervangerspool:

- Vaste overeenkomsten op bestuursniveau met inzet op het niveau van de school, bovenschools en bovenbestuurlijk.
- Vaste overeenkomsten met tijdelijke uitbreiding.
- Tijdelijke overeenkomsten.
- Tijdelijke overeenkomsten met tijdelijke uitbreiding.
- Min-max contracten (alleen voor vervanging in de verhouding van maximaal 1:2,5). Vooralsnog is de keuze van Dynamiek Scholengroep om geen gebruik te maken van deze mogelijkheid. De definitieve tekst van de cao-bepaling kan op termijn anders doen besluiten.
- Bindingscontracten worden slechts in uitzonderingsgevallen gesloten met medewerkers.

Bijlage I Vervangen?

Afwezigheid leidt niet per definitie tot inzet van een medewerker van de vervangerspool. In onderstaand stroomschema is zichtbaar welke stappen moeten worden ondernomen om tot een optimale inzet te komen.



Vastgesteld door GMR 28-09-2016
Vastgesteld door CvB 10-10-2016