

Vervangingsbeleid



definitief

november 2016

aanvulling op 20-12-16, pagina 21 eerste punt
wijziging bijlage 3 op 12-12-18

Noot bij het vervangingsbeleid

- Juridisch kader ontbreekt (nog geen jurisprudentie)
- In het vervangingsbeleid wordt gesproken over het Vervangingsteam Attendiz (Vteam, pool A) en over de flexibele schil van het Mobiliteitscentrum OBT (pool B).

Inhoud

1.	Inleiding	4
2.	Aanleiding	5
2.1	Onderhandelaarsakkoord cao PO 2016-2017	5
3.	Analyse	6
3.1	Algemeen	6
3.2	Geografische spreiding	6
3.3	Typering demografische situatie in de regio	6
3.4	(Meerjaren) personeelsplanning	6
3.5	Financiën	6
3.6	Typering regionale arbeidsmarkt	7
3.7	ERD/ Vervangingsfonds	7
3.8	verzuimcijfers 2014/2015.....	7
3.9	(Historische) vervangingsbehoefte.....	7
3.10	Huidige bezetting vervangingsteam Attendiz.....	7
3.11	Conclusie:	8
4.	Strategisch beleid	9
5.	Uitgangspunten Attendiz	10
6.	Contractvormen	12
7.	Organisatie van vervangingen:.....	13
7.1	Schoolniveau	13
7.2	Bestuurlijk niveau	13
7.3	Boven bestuurlijk niveau	14
8.	Uitvoering vervangingsbeleid.....	15
	Bijlage 1: Arbeidsmarktprognose per gebied en regio 2015-2020	16
	Bijlage 2: Vervangingsteam Attendiz.....	17
	Bijlage 3: Afspraken vervanging	20

1. Inleiding

Voor u ligt het vervangingsbeleid van stichting Attendiz. Het bestuur heeft vanuit haar verantwoordelijkheid voor de 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.

Voorafgaand aan dit vervangingsbeleid is er een notitie geschreven door de werkgroep 'vervangingsbeleid': Het vervangingsteam Attendiz. Deze notitie is het uitgangspunt geweest voor het opstellen van het vervangingsbeleid en de notitie is met aanpassingen toegevoegd als bijlage 2 aan het vervangingsbeleid. Die bijlage geeft op een aantal punten een meer concrete weergave op uitvoeringsniveau. Ook is de werkgroep betrokken geweest bij het opstellen van dit vervangingsbeleid.

In deze beleidsnotitie worden op basis van een analyse, uitgangspunten geformuleerd die als leidraad worden gebruikt voor het maken van keuzes inzake de inzet van vervanging.

A. Wagenvoort
Directeur Vervangingsteam Attendiz

2. Aanleiding

2.1 Onderhandelaarsakkoord cao PO 2016-2017

Vanaf 1 juli 2016 is de 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 en dus ook voor stichting Attendiz.

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 vervanging, projecten, voorziening tijdelijke vacatures en dergelijke. Bij een onderbreking van 3 maanden en één dag begint de keten opnieuw te tellen.

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 één 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 in 2016 gesloten zijn voor 1 juli 2016 meetellen in de keten, indien er volgens de geldende regelgeving geen onderbreking van de keten is geweest.

Daarbij is de verplichting voor het bijzonder onderwijs en de mogelijkheid 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 niveau van de school, boven-schools en boven-bestuurlijk
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 1:2,5)
6. Bindingscontracten (tenminste 1 uur contracten, alleen voor onvoorziene en niet planbare vervanging)

3. Analyse

3.1 Algemeen

Onder het bestuur van stichting Attendiz ressorteren 15 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs. De Stichting heeft in peilperiode augustus 2016 704 personeelsleden in vaste dienst.

3.2 Geografische spreiding

De scholen zijn gevestigd in Almelo, Enschede, Hengelo, Losser en Oldenzaal.

De scholen liggen binnen een straal van circa 30 km rondom Hengelo.

3.3 Typering demografische situatie in de regio

De cijfers in onderstaande tabel laten duidelijk zien dat het aantal leerlingen terugloopt. De vraag is in welke mate de demografische situatie daar debet aan is. Wel heeft de stichting te maken met passend onderwijs wat inhoudt dat zoveel mogelijk leerlingen het onderwijs moeten volgen in het regulier onderwijs. Daarbij wordt ook gezien dat een aantal ziektebeelden in de cluster 3 scholen nauwelijks nog voorkomen.

De leerlingenprognose voor stichting Attendiz, die vanaf 2017 gebaseerd is op de verevening, ziet er als volgt uit:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
leerlingen	2238	2154	2009	1858	1749	1640	1531
verschil		84	145	151	109	109	109

3.4 (Meerjaren) personeelsplanning

Op grond van de meerjarenbegroting tot en met 2019, waarin de leerlingenprognoses voor de komende jaren zijn verwerkt en het natuurlijk verloop in beeld is gebracht, kunnen we concluderen dat er sprake is van een te hoog personeelsbestand. Bij daling van het personeelsbestand Attendiz zal dit ook invloed hebben op het personeelsbestand van het Vteam.

De leeftijdsopbouw binnen Attendiz is als volgt:

leeftijdsopbouw	m/v	Leeft.cat 25-34 Wtf	Leeft.cat 25-34 Wtf %	Leeft.cat 35-44 Wtf	Leeft.cat 35-44 Wtf %	Leeft.cat 45-54 Wtf	Leeft.cat 45-54 Wtf %	Leeft.cat 55-59 Wtf	Leeft.cat 55-59 Wtf %
Totaal		97,28	18%	124	23%	156,25	29%	101	19%
Vrouwen	V	81,96	22%	99	26%	97,36	26%	71	19%
Mannen	M	15,32	9%	24	15%	58,89	36%	29	18%

leeftijdsopbouw	m/v	Leeft.cat 60 plus Wtf	Leeft.cat 60 plus Wtf %	Totaal personen	Totaal Wtf
Totaal		65,20	12%	704	543,01
Vrouwen	V	29,11	8%	527	378,92
Mannen	M	36,09	22%	177	164,10

3.5 Financiën

Binnen de stichting worden de vervangingskosten bekostigt uit de lumpsum. De scholen bekostigen de vervanging zelf, waarvoor jaarlijks een budget is gereserveerd binnen de begroting, dat gebaseerd is op voorgaande jaren.

De vervangingskosten in 2015 bedroegen totaal €1.897.661

Voor 2016 is het bedrag van €1.649.307 begroot.

Zie ook najaarsnota 2016 'We gaan het onderwijs dat we willen geven betaalbaar maken'.

3.6 Typering regionale arbeidsmarkt

Op gebied van personeel lijkt er sprake van de paradox 'krimpregio en toch tekorten'. Invalleerkrachten zijn kritischer bij het accepteren van vervangingsarbeid voor kortere duur in verband met de Wet Werk en Zekerheid.

Een aantal ontwikkelingen:

- De vraag naar (flexibel) personeel is momenteel groter dan het aanbod.
- Per 1 oktober 2015 is de instroom in de lerarenopleidingen landelijk gedaald met 37%.
- De verwachting is dat het tekort tot 2020 oploopt tussen de 3 en 6% in de regio Overijssel, Flevoland en Twente (bron: vacaturedruk PO 2015 en 2020 naar regio; zie bijlage 1).

3.7 ERD/ Vervangingsfonds

Stichting Attendiz is niet aangesloten bij het Vervangingsfonds (VF). Attendiz is zelf risicodragend. Een schoolbestuur dat eigenrisicodrager (ERD) is voor de vervangingskosten, declareert geen vervangingskosten bij afwezigheid van een medewerker en uiteraard betaalt hij daarvoor dan ook geen premie meer. Dat betekent dat het schoolbestuur voor de invulling van de vervanging niet meer hoeft te voldoen aan de regels van het VF en meer ruimte heeft voor een eigen vervangingsbeleid. Een schoolbestuur profiteert als eigenrisicodrager van effectief verzuimbeleid doordat het dan minder vervangingskosten heeft. De andere kant is natuurlijk dat het schoolbestuur ook een risico loopt dat in enig jaar het ziekteverzuim hoger is. Overigens betalen ERD-schoolbesturen nog een kleine premie (0,28%). Dit is voor het flankerend beleid waarvan ze gebruik kunnen blijven maken en een deel voor een solidariteitsbijdrage.

3.8 Verzuimcijfers 2014-2015

In onderstaande tabel zijn de cijfers van het schooljaar 2014/2015 opgenomen.

Verzuimpercentage	7,76
Meldingsfrequentie	1,14
Gemiddelde verzuimduur	12,2
0-verzuim in %	38,24 %

3.9 (Historische) vervangingsbehoefte

In 2015 bedroeg de vervangingsbehoefte totaal 50,2 FTE.

Nadere analyse over 2014/2015 geeft het volgende beeld:

Duurklasse	% van totaal verzuimdagen	Aantal meldingen	Verzuimdagen in periode
Kort (t/m 7 dagen)	6,35 %	478	2090
Middellang (8 t/m 42)	7,83 %	169	2578
Lang (43 t/m 91)	7,45 %	67	2453
Lang (92 t/m 182)	14,88 %	52	4902
Lang (183 t/m 365)	33,96 %	56	11185
Lang (366 t/m 730)	29,53 %	64	9725
Totaal	100 %	886	32933

3.10 Huidige bezetting vervangingsteam Attendiz

Op dit moment is er geen sprake van een volledige bezetting van het Vteam. Het team bestaande uit personeelsleden met een vaste aanstelling bij Attendiz bestaat uit afgerond 3 FTE leerkrachten en 5 FTE onderwijsassistenten. Dat betekent dat niet alle kortdurende vervangingen door medewerkers van het Vteam ingevuld kunnen worden, laat staan de langdurende vervangingen.

Het is opvallend dat het Vteam meerdere collega's heeft die één of twee dagen vanuit het Vteam werken. Dat brengt met zich mee dat het mogelijk is dat er op één vervangingsaanvraag meerdere collega's ingezet moeten worden. Het is dan ook wenselijk dat het Vteam collega's kan aantrekken die meerdere dagen voor het Vteam kunnen gaan werken.

Het werven van nieuwe collega's laat zien dat er minder leerkrachten beschikbaar zijn dan onderwijsassistenten en er dreigt een nijpend tekort. Zeker gezien de prognose van het aantal benodigde FTE's: minimaal 16 FTE tot een maximum van 24. Daarbij speelt het aan kunnen bieden van een min-max contract een rol. Er worden belemmeringen gezien ten aanzien van dat contract, waardoor potentieel nieuwe werknemers zich terugtrekken.

3.11 Conclusie:

Tot augustus 2016 werd de totale vervangingsbehoefte van Attendiz voornamelijk ingevuld d.m.v. tijdelijke contracten. Met de komst van de Wet Werk en Zekerheid is bij waarborging van continuïteit van onderwijs het niet mogelijk deze werkwijze te continueren. Die wet kent de zogeheten ketenbepaling en dat maakt dat een vervanger maximaal zes contracten mag hebben binnen zesendertig maanden gedurende de vervangingsperiode. Daardoor is de kans groot dat er afscheid genomen moet gaan worden van vervangers die hun werk goed uitvoeren en moeten er vervolgens vervangers gevonden worden die de capaciteiten hebben het werk goed over te nemen.

Het gemiddelde verzuim bij Attendiz is hoog te noemen en blijkt een aantal jaren hoog te zijn. In paragraaf 3.9 is in de tabel af te lezen dat het percentage van het totaal aantal verzuimdagen bij langdurend verzuim, 183 tot en met 730 dagen 63,49 % is van het totaal. Mede daaruit is op te maken dat er nog een grote vervangingsbehoefte blijft bestaan, ondanks alle inzet die is gepleegd om het verzuim te reduceren.

Dat maakt dat het inrichten van een Vteam op bestuurlijk niveau wenselijk en noodzakelijk is. Attendiz wil in eerste instantie collega's behouden voor het Vteam om de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs in de scholen te kunnen waarborgen. Tevens wil Attendiz collega's aan zich binden middels een min-max contract.

De grootte van het Vteam moet in beginsel toereikend zijn voor het invullen van de kortdurende vervanging, waarvoor 16 FTE nodig is. Er is een uitbreiding tot 24 FTE (16 FTE leerkracht en 8 FTE onderwijsassistent) nodig om ook aan de vraag voor langdurende vervanging te kunnen voldoen. Op het moment dat het Vteam van Attendiz niet toereikend is dan zal Attendiz gebruik maken van het mobiliteitscentrum OBT.

Nadere analyse is mogelijk en zal voor de toekomst van belang zijn om vooraf zo goed mogelijk te kunnen inschatten hoeveel vervangingsbehoefte er zal zijn voor een komend schooljaar.

4. Strategisch beleid

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 stichting. Teneinde de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te stimuleren zal Attendiz investeren in vervangers. Zij bepalen immers mede de kwaliteit van het onderwijs. Attendiz heeft dit meegenomen in de formulering van haar uitgangspunten. Attendiz heeft in het instituutsplan 2016-2020 haar strategisch beleid vastgelegd.

In dit instituutsplan is ten aanzien van het onderwijs het volgende opgenomen als vooruitblik:

Alle scholen van Attendiz:

- Werken met een actueel ontwikkelingsperspectief.
- Beschikken over een actueel schoolondersteuningsprofiel.
- Spelen in op de talenten en leerbehoeften van leerlingen.
- Bieden onderwijs van hoge kwaliteit. Dat betekent dat iedere Attendiz-school beschikt over een basisarrangement.
- Gebruiken de kwaliteitskaarten als handvat om de kwaliteit in de eigen school op peil te houden. Van iedere kwaliteitsindicator kent de school de status (aanwezig, operationeel, geborgd) en wordt op structurele wijze gewerkt aan de implementatie en borging van kwaliteit.
- Werken op basis van doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen.
- Hebben in 2020 het werken op basis van 21^e century skills volledig geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. Dat uit zich o.a. op de volgende wijzen:
 - Elke school heeft beschreven hoe de 21^e century skills worden geoperationaliseerd.
 - Elke school heeft de 21^e century skills verbonden met het dagelijks handelen van de leerkracht.
 - Het onderwijs bij Attendiz is boeiend en betekenisvol.
- In het VSO wordt gewerkt met duidelijk afgebakende uitstroomprofielen.
- Alle leraren bij Attendiz zijn in 2017 geregistreerd in het Register Leraar.

In dit instituutsplan is ten aanzien van het personeelsbeleid het volgende opgenomen als vooruitblik:

- Attendiz ontwikkelt zich tot een lerende organisatie, waarin de professionele cultuur dominant is. Het doel is goed onderwijs voor al onze leerlingen. De Attendiz Academie vormt het loket voor alle leervragen van onze medewerkers. Het aanbod van de Attendiz Academie sluit aan bij onze visie, onze ontwikkelagenda en onze kwaliteitseisen.
- Met Fit for the Future weten we onze medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. De stijl van 'veeleisend helpen' die onze leidinggevenden hebben aangeleerd, wordt geborgd en verder uitgebouwd in de vorm van 'vitaal leiderschap'.
- De overstap van medewerkers naar andere Attendiz-locaties komt op basis van een goede match succesvol tot stand.
- Ons streven is een jaarlijkse gesprekkencyclus vanaf 2018. Medewerkers en leidinggevenden voeren bij aanvang van het jaar het doelstellingengesprek, evalueren dit halverwege met een functioneringsgesprek en sluiten af met het beoordelingsgesprek. Onze leidinggevenden zijn dan geschoold in het gebruik van een online gespreksdossier.
- Vervanging wegens ziekte en verlof wordt zoveel mogelijk door eigen medewerkers opgelost. In 2016/2017 biedt het Team Vervanging plek aan 23 FTE.
- Wij stimuleren excellentie bij onze leraren. Daarom streven wij naar minimaal 14% van onze leraren in de LC-schaal.

Er is ook een 'nota vervangingsteam' geschreven dat het uitgangspunt is om het Vteam verder op te zetten en vorm te geven. De nota is verweven in dit 'vervangingsbeleid Attendiz' en in bijgestelde vorm opgenomen in bijlage 2.

5. Uitgangspunten Attendiz

Bij het bepalen van het vervangingsbeleid wil Attendiz een oplossing voor alle vervangingsvragen zoals ziektevervanging, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, studieverlof, rechtspositioneel verlof (verlof o.b.v. hoofdstuk 8 cao PO), verlof in het kader van duurzame inzetbaarheid, et cetera. De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt dat het primair proces op de scholen doorgang kan ondervinden. Kort gezegd; De vervangingsbehoefte van de scholen moet worden ingevuld.

De uitgangspunten hierbij zijn:

- Administratieve lastenverlichting op school- en bestuursniveau;
- Eenduidig en uitvoerbaar beleid voor alle scholen;
- Voorkomen van transitievergoedingen en verplichtingen aan medewerkers met tijdelijke contracten op basis van het ketenbeding WWZ/ cao PO;
- Continuïteit van onderwijs bij vervangingssituaties waarborgen door het inrichten van een bestuurlijke pool;
- De grootte van de vervangingspool moet in beginsel toereikend zijn om de vraag naar kortdurende vervangingsarbeid te dekken;
- De vervangingsbehoefte wordt jaarlijks opgenomen in het bestuursformatieplan;
- Bij contracten op basis van vervanging wordt gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel;
- Zittend personeel heeft voorrang op tijdelijk personeel als het gaat om (structurele) urenuitbreiding, mobiliteit of flexibel werken in het kader van professionalisering en/of duurzame inzetbaarheid. Deze wensen worden jaarlijks voorafgaand aan de formatie geïnventariseerd;
- Indien de behoefte aan vervangingsarbeid groter is dan beschikbaar vanuit het Vteam en het Mobiliteitscentrum ObT, worden scholen geacht dit intern, in overleg en met eigen personeel in dienst van Attendiz, hetzij met een noodmaatregel op te lossen (zie bijlage 3 'afspraken vervanging');
- De vervangingen worden dusdanig systemisch georganiseerd dat gewenste managementinformatie wordt gegenereerd teneinde het een en ander te kunnen volgen en desgewenst te sturen;
- Attendiz selecteert nieuwe medewerkers voor het Vteam middels een min-max contract van minimaal 8 uur en maximaal 20 uur;
- Medewerkers in het Vteam worden gevolgd en gestimuleerd in hun ontwikkeling;
- Leerkrachten in het Vteam zijn minimaal basisbekwaam en ingeschreven in het Lerarenregister PO;
- Medewerkers in het Vteam vallen hiërarchisch onder de directeur van het Vteam;
- Alle overige medewerkers met een vervangingscontract vanuit het mobiliteitscentrum ObT vallen hiërarchisch onder de directeur van de school waar ze de vervangingswerkzaamheden verrichten;
- Leerkrachten met een vaste vervangingsbetrekking in het Vteam worden voornamelijk ingezet op lesgevende activiteiten, waarbij het wettelijk vastgestelde maximum van 930 uur in overleg naar boven bijgesteld mag worden. Over de resterende taakuren worden jaarlijks met de leidinggevende afspraken gemaakt.
- Indien er binnen het bestuur geen vervangingswerk voorhanden is, kunnen medewerkers van het Vteam ingezet worden bij andere besturen in de omgeving;

De pijlers van het vervangingsbeleid van Attendiz zijn:

- Het Vteam (24 FTE, waarvan 16 FTE leerkrachten en 8 FTE onderwijsassistenten) dat inzetbaar is voor kortdurende en langdurende vervangingen;

- Een evenwichtige verdeling van de medewerkers in het Vteam over de werkdagen.
- Het aantrekken van collega's die meer dan twee dagen werken vanuit het Vteam.
- Vast personeel (personeel op de scholen en in het vervangingsteam) een tijdelijke uitbreiding geven;
- Het optimaliseren van de samenwerking met het Mobiliteitscentrum ObT.
- Een meer uitgebreide analyse ten aanzien van de vervangingsbehoefte 2016.
- De planbare vervangingen worden jaarlijks door elke school in kaart gebracht.
- Een regionaal bestand van personen die voor overige tijdelijke betrekkingen kunnen worden aangesteld;

6. 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 hebben veelal direct verband met de contractvormen die kunnen worden gehanteerd.

Vervangingsmogelijkheden		
Interne oplossingen door personeel met een vast contract bij het bestuur	1.	Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd (al dan niet binnen de overeengekomen werktijd)
	2.	Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker (bijv. onderwijsassistent, IB-er, directeur)
	3.	Werkzaamheden worden in overleg overgenomen door een medewerker die gepland verlof verzet (bijv. ouderenverlof)
(Boven)bestuurlijke pool	4.	Inzet van een medewerker voor vervangingswerk in vaste dienst vervangingspool
	5.	Inzet van een medewerker uit een bovenbestuurlijke vervangingspool (pool B, via mobiliteitscentrum ObT)
	6.	Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur
Tijdelijke uitbreidingen	7.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling/benoeming van een medewerker die reeds in tijdelijke dienst is (tijdelijke taakuitbreiding)
	8.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling/benoeming van een medewerker die reeds in dienst is
Tijdelijke vervangingscontracten	9.	Aanstelling/benoeming in een tijdelijk dienstverband met een vaste einddatum ten behoeve van vervangingswerkzaamheden
	10.	Aanstelling/benoeming in een tijdelijk dienstverband ten behoeve van één specifieke verlofsituatie voor de duur van de verlofsituatie
Min-max contracten en bindingscontracten	11.	Flexibele inzet van medewerkers
Externe inhuur	12.	Inzet van een uitzendkracht
	13.	Inhuur van interim-personeel
	14.	Payrolling
Geen vervanging	15.	Noodmaatregelen (zoals het samenvoegen/naar huis sturen van groepen) (zie bijlage 3 ‘afspraken vervanging’)

Om te voorkomen dat Attendiz noodmaatregelen moet treffen organiseert Attendiz haar vervangingsbehoefte structureel met de mogelijkheden 1 t/m 11.

Attendiz wil proberen de vervangingsmogelijkheden, genoemd onder 12 t/m 14 zoveel mogelijk te voorkomen, onder andere in verband met de hogere kosten die daarmee gepaard gaan.

7. Organisatie van vervangingen:

Hieronder wordt de organisatie van vervanging beschreven op school- bestuurs- en bovenbestuurlijk niveau. Op elk niveau worden mogelijkheden beschreven.

7.1 Schoolniveau

De scholen hebben binnen het vervangingsbeleid onderstaande regelmogelijkheden.

Interne oplossingen door personeel met een vast contract bij het bestuur	1.	Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd (al dan niet binnen de overeengekomen werktijd)
	2.	Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker (bijv. onderwijsassistent, IB-er, directeur)
	3.	Werkzaamheden worden overgenomen door een medewerker die gepland verlof verzet (bijv. ouderenverlof)

Niet elke verlof of verzuim hoeft (direct) te worden vervangen. Het is de verantwoordelijkheid van de school te beoordelen wanneer er voor een verlofsituatie of verzuim vervanging noodzakelijk is. De interne oplossingen zijn (uitsluitend) bestemd voor incidentele kortdurende vervangingen. Het is ter beoordeling van de school wanneer en voor welke functie deze maatregelen wel/niet kunnen worden toegepast. Inzet van een interne oplossing mag op school niveau niet leiden tot verlofstuwmeren.

Het is de verantwoordelijkheid van de school om het onderwijs dusdanig in te richten dat voor reguliere (planbare) activiteiten geen vervanging noodzakelijk is (bijv. geen functioneringsgesprekken onder leiding). In overige planbare situaties dient een interne oplossing binnen de beschikbare formatie de voorkeur.

Elke school heeft voorafgaand aan elk schooljaar een overzicht op welke (planbare) momenten vervanging is gewenst en waarvoor geen interne oplossing voorhanden is. Binnen Attendiz heeft elke school in haar begroting een bedrag voor vervangingen gereserveerd dat gebaseerd is op voorgaande jaren.

7.2 Bestuurlijk niveau

Vervangingen waarvoor op schoolniveau geen interne oplossing voorhanden is worden op bestuursniveau als volgt georganiseerd:

Bestuurlijke pool	4.	Inzet van een medewerker voor vervangingswerk in vaste dienst vervangingspool
Tijdelijke uitbreidingen	7.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling/benoeming van een medewerker die reeds in tijdelijke dienst is (tijdelijke taakuitbreiding)
	8.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling/benoeming van een medewerker die reeds in dienst is
Tijdelijke vervangingscontracten	9.	Aanstelling/benoeming in een tijdelijk dienstverband met een vaste einddatum ten behoeve van vervangingswerkzaamheden
	10.	Aanstelling/benoeming in een tijdelijk dienstverband ten behoeve van één specifieke verlofsituatie voor de duur van de verlofsituatie
Min-max contracten en bindingscontracten	11.	Flexibele inzet van medewerkers

De kortdurende vervangingsbehoefte (16 FTE) wordt door Attendiz vrij stabiel geacht. In deze kortdurende vervangingsbehoefte kan worden voorzien door het aanstellen van personeel in het Vteam (nr. 4).

Om in de totale vervangingsbehoefte te voorzien is op basis van historische cijfers 24 FTE nodig. De (langdurende) vervangingsbehoefte kan per jaar fluctueren (bijv. ziekte / zwangerschappen). Om hierop te kunnen anticiperen worden tijdelijke contracten aangegaan.

Resterende vervangingsvragen die niet door het vervangingsteam worden ingevuld, worden ingevuld door middel van tijdelijke uitbreidingen van vast en tijdelijk personeel (nr. 7 & 8) of opgelost door middel van het aanstellen van een medewerker voor één specifieke verlofsituatie (nr. 10).

7.3 Boven bestuurlijk niveau

Indien op bestuursniveau (nr. 4 t/m 10) niet in een vervangingsvraag kan worden voorzien kan Attendiz medewerkers inzetten vanuit de boven bestuurlijke pool, pool B (nr. 5 en 6).

Boven bestuurlijke pool	5.	Inzet van een medewerker uit een bovenbestuurlijke vervangingspool (pool B, via mobiliteitscentrum ObT)
	6.	Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur

Mocht op enig moment binnen Attendiz geen vervangingsvraag zijn dan kunnen de medewerkers van het vervangingsteam ook worden ingezet bij andere besturen.

Daarvoor is overleg met de besturen SOTOG, TWOG en Kentalis geweest. Zij willen gebruik maken van de werknemers uit het Vteam en tevens bestaat de mogelijkheid dat de stichtingen medewerkers van hen 'detacheren' naar het vervangingsteam Attendiz. Die medewerkers komen dan onder de directe verantwoordelijkheid te vallen van de directeur van het Vteam. De stichting van waaruit de desbetreffende medewerkers zijn 'gedetacheerd' blijft eindverantwoordelijk.

8. Uitvoering vervangingsbeleid

Attendiz is alert op de risico's die men loopt in het kader van het ketenbeding (alsmede de instroomtoets PF e.d.). Mede daarom heeft Attendiz de uitvoering van het vervangingsbeleid gecentraliseerd en belegd bij het Mobiliteitscentrum van het ObT.

Het Mobiliteitscentrum ObT coördineert de flexibele personele schil voor schoolbesturen waaronder de vervangingen op korte en lange termijn. Het ObT bewaakt hierbij de wet- en regelgeving (o.a. ketenbepaling).

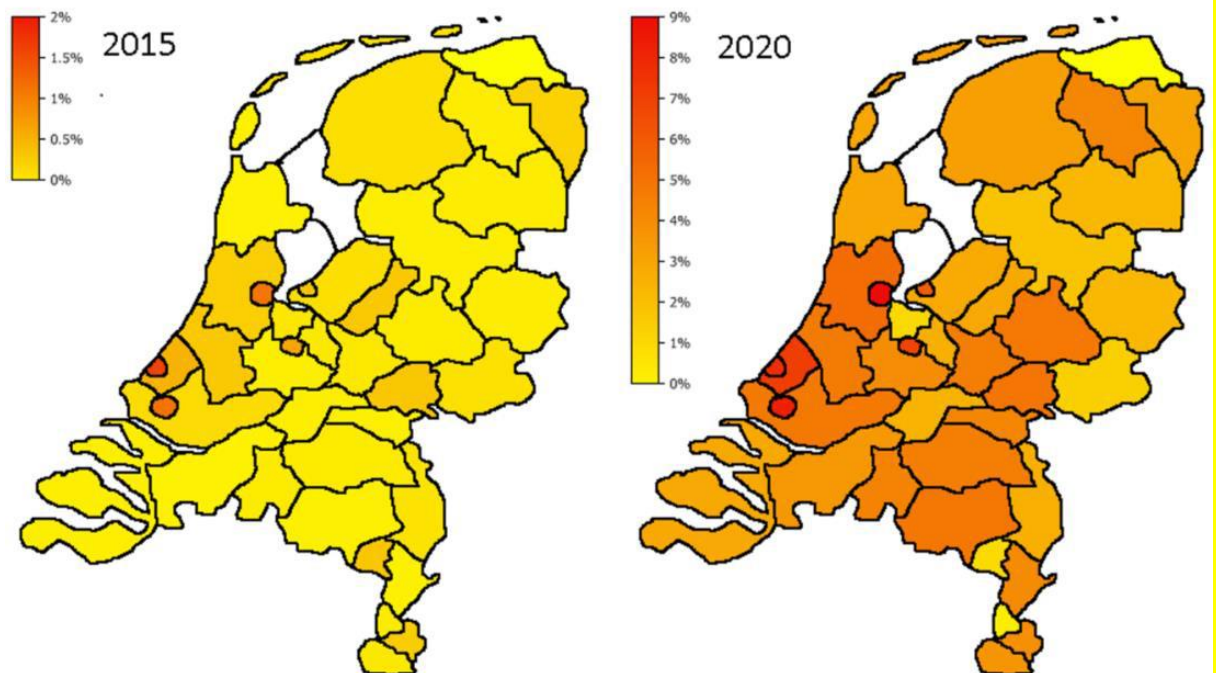
Alle vervangingsvragen van Attendiz worden door de scholen ingediend bij het Mobiliteitscentrum ObT. Het Mobiliteitscentrum bewaakt het vervangingsbeleid van Attendiz. Deze afspraken zijn vastgelegd in een vervangingsplan.

De directeur van het Vervangingsteam Attendiz is de contactpersoon voor het Mobiliteitscentrum ObT inzake organisatie, beleid en matching. De medewerker van personeelszaken van Attendiz is de contactpersoon voor het Mobiliteitscentrum ObT inzake personeelsgegevens.

In bijlage 2 is het stuk 'Vervangingsteam Attendiz' opgenomen. Daarin staat een verdere uitwerking over onder andere:

- de arbeidsvoorwaarden voor de medewerker van het Vteam
- het profiel van de medewerker Vteam
- werving
- et cetera

Bijlage 1: Arbeidsmarktprognose per gebied en regio 2015-2020



Figuur: vacaturedruk PO 2015 en 2020 naar regio: RPA-gebieden, met G4 apart aangegeven.

De vacaturedruk zal in vijf jaar tijd behoorlijk zal toenemen. De achtergrond van de verwachte tekorten in het primair onderwijs is:

- De komende jaren gaan veel leraren met pensioen. Door het verhogen van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken van veel leraren was dit enkele jaren uitgesteld, maar de komende jaren zal dit massaal plaatsvinden.
- De grote leerlingendaling naar aanleiding van de bevolkingskrimp is vrijwel achter de rug. Aan het einde van de periode is er zelfs weer sprake van een stijging van leerlingaantallen.
- Het aantal afgestudeerden van de Pabo's is de afgelopen jaren gedaald. Voor de arbeidsmarkt van deze periode was het geen probleem, maar nu de arbeidsmarkt weer aantrekt is deze belangrijkste bron van instroom meer nodig dan voorheen. In deze analyse van CenTERdata zijn de instroomgegevens in de lerarenopleidingen basisonderwijs meegenomen tot en met 1 oktober 2014. Vanaf 2015 is de instroom in de opleidingen in Noord- en Midden Nederland fors gedaald (Vereniging Hogescholen 2015).

Bron: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2015-2025, 2015

Bijlage 2: Vervangingsteam Attendiz (Vteam)

Arbeidsvoorwaarden medewerker

- De rechtspositie van de medewerker blijft ongewijzigd.
- De werktijdfactor mag voor de duur van het werken in het vervangingsteam afwijken van het deeltijdbeleid (momenteel minimaal 0,6 fte en voor groepsverantwoordelijken een wtf van 0,6 of 1,0).
- Voor elke afgelegde kilometer gemeten vanaf postcode huisadres naar postcode locatie (en v.v.) ontvangt de invaller € 0,30 per kilometer. Op de 1^e van iedere maand dient het declaratieformulier ingevuld te worden door de medewerker in HR2day.
- Om goed te kunnen plannen en matchen is het noodzakelijk dat de invaller zijn agenda nauwkeurig bijhoudt en aanvragen vanuit het Mobiliteitscentrum snel bevestigt. In verband hiermee krijgt de medewerker van Attendiz een telefoonkostenvergoeding van € 25,= per maand.
- Bij de start in 2016/2017 in het Vteam ontvangt de medewerker met een vast contract bij Attendiz een bonus van € 1.000,= bruto;
- Als een medewerker besluit om deel te gaan nemen aan het Vteam kan zij/hij aan het eind van ieder schooljaar een beroep doen op de terugkeergarantie. Dit houdt in dat wanneer de hij/zij terug wil als leerkracht/assistent voor een vaste groep hij/zij absolute voorrang krijgt wanneer er een plek vrij is op de school van haar of zijn keuze. Dat kan de school zijn waarvan men afkomstig was, maar ook een andere school van Attendiz.
- Een medewerker in het Vteam met een vast contract bij Attendiz kan bij de directeur van het Vteam aangeven dat hij terug wil keren naar een school. De directeur van het Vteam draagt zorg voor het plaatsen van de desbetreffende collega op de mobiliteit. De medewerker uit het Vteam heeft voorrang ten opzichte van andere medewerkers binnen de stichting en er zal gekeken worden naar een plek die de voorkeur heeft van de medewerker.

Profiel medewerker vervangingsteam

Het Vteam bestaat uit medewerkers met de functies leerkrachten en onderwijsassistenten. De medewerkers van het Vteam hebben eenzelfde functieomschrijving als de collega's die aan een school verbonden zijn.

Aanvullend op de functieomschrijving zijn de volgende kenmerken van belang:

- Pedagogisch en didactisch zeer competent
- In staat goed klassenmanagement te voeren
- Flexibiliteit
- Inzetbaar op meerdere Attendiz-scholen
- Makkelijk kunnen inspelen op veranderende omstandigheden
- Makkelijk en snel in staat contact op te bouwen met leerlingen en collega's
- In het bezit zijn van rijbewijs en auto
- Zit niet in een traject van re-integratie

Werving

Alle leidinggevendenden bespreken met hun teamleden de mobiliteit van hun teamleden. Op deze wijze wil Attendiz stimuleren dat medewerkers loskomen van het eigen, vertrouwde team en open staan voor een nieuwe uitdaging, waaronder deelname aan het Vteam. Medewerkers die belangstelling hebben voor het Vteam kunnen dit kenbaar maken aan hun leidinggevende. De leidinggevende geeft bij de definitieve keuze voor het Vteam de naam van de medewerker door aan de divisiedirecteur.

Ook kan het zijn dat een leerkracht of onderwijsassistent boventallig is voor de school waar hij werkzaam is. Er zal dan gekeken moeten worden naar een andere werkplek voor die collega en dan kan het Vteam ook een goede optie zijn.

De directeur van het Vteam zorgt voor een goede verdeling van de medewerkers over de werkdagen en over de diverse groepen waarvoor de medewerkers hun voorkeur kunnen aangeven.

Voorwaarden voor het optimaal benutten van het vervangingsteam

- Er is een profiel ontwikkeld voor de medewerker in het Vteam;
- De medewerker uit het Vteam wordt in eerste instantie ingezet op de scholen waar de voorkeur naar uitgaat en op basis van zijn competenties. Als er geen vervangingswerk is binnen deze scholen dan zal die medewerker ingezet worden op een andere school;
- De coördinatie van de inzet van de medewerkers gebeurt door het Mobiliteitscentrum ObT
- Deelname aan het Vteam is minimaal voor één schooljaar;
- Bij vervanging van twee weken of korter bestaan de werkzaamheden alleen uit lesuren en lesgebonden werkzaamheden;
- Op iedere school zijn afspraken gemaakt voor de opvang/inzet van de medewerker uit het vervangingsteam;
- Deelname aan het Vteam is gekoppeld aan scholing en coaching- on-the-job;
- Het Vteam heeft een eigen medezeggenschapsraad.

Afspraken op schoolniveau

In verband met de flexibiliteit en de complexiteit van de baan in het Vteam is het van belang goede afspraken te maken over de begeleiding van de collega's uit het Vteam op school. Op school dient te worden afgesproken wie de medewerker opvangt en hoe hij wegwijs wordt gemaakt binnen de school. Bij vervanging van twee weken of korter bestaan de werkzaamheden van de medewerker uit het Vteam alleen uit lesuren en lesgebonden werkzaamheden.

Is er sprake van vervanging langer dan twee weken dan worden er door de schooldirecteur afspraken gemaakt over de uit te voeren overige schooltaken. De directeur van het Vteam wordt op de hoogte gebracht van deze afspraken.

Inzet medewerkers vervangingsteam

De medewerker kan zijn voorkeur aangeven voor één of meerdere scholengroepen. Daarbij kan er gekeken worden naar de competenties van de medewerker.

Voor de matching van een medewerker aan een school zal er in eerste instantie uitgegaan worden van de voorkeuren. Als er binnen die scholen geen werkzaamheden zijn dan zal de medewerker ingezet worden op een andere school van Attendiz.

Indien er binnen Attendiz geen invalwerkzaamheden zijn dan wordt gekeken naar invalwerkzaamheden bij andere schoolbesturen (m.n. de speciaal onderwijs scholen van SOTOG, TWOOG en Kentalis) die aangesloten zijn het Mobiliteitscentrum ObT.

Zijn er nergens invalwerkzaamheden voor handen dan kan de werknemer zich oriënteren op scholen van Attendiz en ook kan de medewerker gekoppeld worden aan een school voor ondersteunende werkzaamheden.

De scholen van Attendiz zijn als volgt ingedeeld:

1. SO en VSO dagbesteding: De Huifkar, De Stapsteen, De Zevensprong, Het Meerik, Het Mozaïek SO, De Rietpluim, Het Reliëf, Het Sloepje, OnderwijsCentrum 't Roessingh
2. VSO AGL: De Kapstok, OnderwijsCentrum het Roessingh
3. VSO DGL: Het Corylus College, Het Mozaïek VSO, OnderwijsCentrum het Roessingh, Panta Rhei College, Penta College
4. De Bouwsteen, De Meander, Het Fundament

Ziekmeldingsprocedure

Ziekmelding: stel dat je je ziek wilt melden op je werkdag voor het Vteam dan doe je dit zo tijdig mogelijk. 's Morgens kun je de directeur van het Vteam op zijn mobiele nummer bellen vanaf 6:30 uur. Hij zal de ziekmelding doorgeven aan het mobiliteitscentrum en aan de school waar je die dag werkzaam zou zijn.

De ziekmelding wordt in het systeem, in je persoonlijk dossier, gezet. De directeur van het Vteam zorgt voor melding binnen het verzuimregistratiesysteem en zal de rol van casemanager op zich nemen.

Directeur als onderwijskundig leider

De directeur van het vervangingsteam is:

- verantwoordelijk voor een goede verdeling van de medewerkers over de diverse groepen;
- aanspreekpunt bij organisatorische vragen/problemen;
- contactpersoon voor het Mobiliteitscentrum ObT voor wat betreft de inzet van de medewerkers (voor administratieve zaken zal P&O de contactpersoon zijn);
- contactpersoon voor de externe partners (andere SO besturen in de regio);
- verantwoordelijk voor het organiseren van teamvergaderingen/ teambijeenkomsten;
- in samenwerking met de Attendiz-academie verantwoordelijk voor nascholing (teamscholing en individuele scholing);
- verantwoordelijk voor de gesprekkencyclus, lesobservaties;
- de casemanager bij ziekteverzuim van de medewerkers van het Vteam;
- verantwoording schuldig aan het kern-MT lid met Vteam in de portefeuille.

Coördinatie inzet

Alle vervangingsaanvragen voor leerkrachten en onderwijsassistenten lopen via het Mobiliteitscentrum ObT en worden uitsluitend digitaal via VABO ingediend. Het Mobiliteitscentrum zal in eerste instantie kijken of er een medewerker uit het Vteam beschikbaar is.

Vervanging door medewerkers uit het Vteam gaat vóór tijdelijke werktijduitbreiding van medewerkers uit het eigen team c.q. externe invallers. Het opvangen van afwezigheid door middel van ruilen van werkdagen van eigen teamleden is uiteraard wel mogelijk.

Evaluatie

De inzet van het Vteam wordt jaarlijks in maart geëvalueerd. Daarvoor krijgen de directeurs van de scholen een vragenlijst, met het mobiliteitscentrum ObT zal een evaluatiegesprek gevoerd worden en het Vteam zal een zelfevaluatie uitvoeren. Ook zal aan het eind van het eerste jaar de werkgroep 'vervangingsbeleid' een evaluatiegesprek hebben.

Net als de totstandkoming van de totale formatieve inzet op de scholen van Attendiz zal ook de inzet van het Vteam afhankelijk zijn van de organisatieontwikkelingen van dat moment.

Bijlage 3: afspraken vervanging

Uitgangspunten vervanging

De directeur van de school neemt het besluit welk uitgangspunt gehanteerd wordt en op welke wijze daar vorm aan gegeven wordt. Het streven is het onderwijs voor de leerlingen te continueren. Iedere school kan verder vorm en inhoud geven aan de uitgangspunten, passend bij de school. Daarbij wordt kritisch gelet op een verdeling van lesuitval over de klassen, zodat niet telkens dezelfde klas lesuitval heeft.

1. Een vervanger inzetten uit het vervangingsteam van het domein (pool A) of uit pool B van het Mobiliteitscentrum ObT. Hiervoor wordt de vervanging ingediend middels het systeem Vabo.
2. Een medewerker(s) met eenzelfde functie extra inzetten door een tijdelijke uitbreiding.
3. Een onderwijsassistent inzetten op de vervanging van een leerkracht. Deze optie is in te zetten als de onderwijsassistent en de directeur dit overeengekomen zijn. De onderwijsassistent ontvangt daarvoor een extra vergoeding.
4. Het verdelen van de groep leerlingen over een aantal klassen.
5. Gebruik maken van het aanpassen van de organisatie/het rooster, waarbij te denken valt aan het inzetten van tussenuren van leerkrachten en uitval van de eerste en laatste les van de dag (VSO).
6. Vierdaagse schoolweek.
7. Vrij geven.

Betalingsregeling voor onderwijsassistent die leerkracht vervangt

Het komt voor dat een onderwijsassistent een leerkracht vervangt. Het gaat dan om situaties waarbij het niet mogelijk is om vervanging te regelen. De vaste assistent van de groep, die de leerkracht vervangt, krijgt hiervoor extra salaris uitbetaald.

Betalingsregeling

Voor de vervanging wordt een toelage uitbetaald, die er als volgt uit ziet:

ochtend: € 17,50 bruto

middag: € 10,00 bruto

hele dag: € 27,50 bruto

Dit komt neer op + 25% extra per uur.

Deze extra salariskosten moeten uit het eigen formatiebudget van de school betaald worden.

Voorwaarden

- vervanging van een leerkracht door een assistent gebeurt alleen als er geen vervangende leerkracht gevonden kan worden en de vervanging kortdurend is (tot maximaal twee weken, alleen als het zeer urgent is en daardoor leerlingen niet thuis zitten);
- bij vervanging van een leerkracht door een assistent is er een verantwoordelijke leerkracht op de achtergrond aanwezig;
- de assistent kan van tevoren aangeven niet voor vervanging van een leerkracht in aanmerking te willen komen.

Communiceren

Ouders worden op de hoogte gebracht van het vervangingsbeleid middels de schoolgids.

Ontwikkelingen in de loop van het jaar worden kenbaar gemaakt via de nieuwsbrief van de school.

Ook kan gedacht worden aan het communiceren in de nieuwsbrief over het aantal vervangingen en de oplossingen die gekozen zijn.