

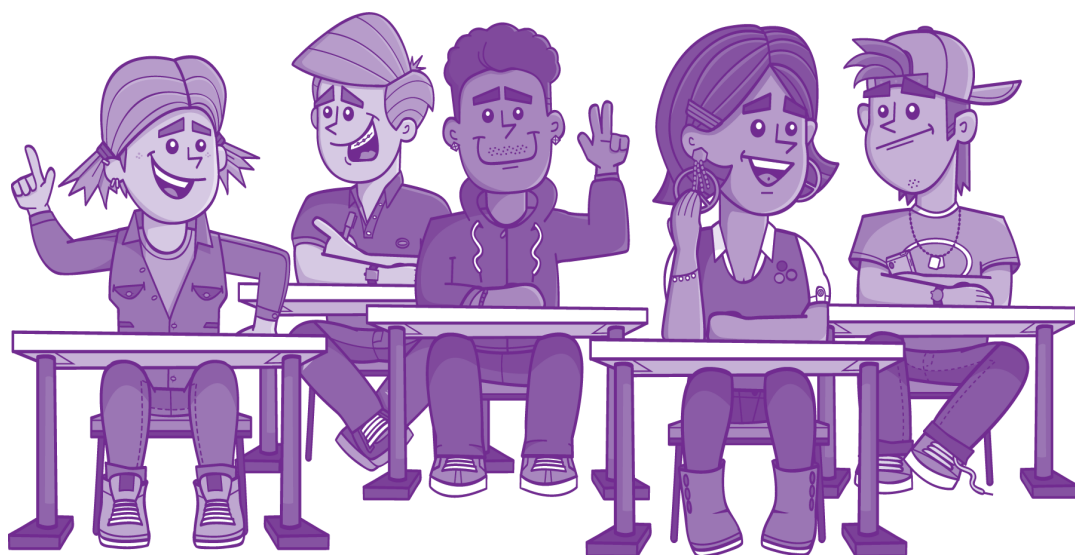


Steunpunt Passend
Onderwijs VO

VO RAAD

Handreiking

Personele gevolgen passend onderwijs in het VO



Handreiking personele gevolgen passend onderwijs in het VO:

Overleg over personele gevolgen passend onderwijs

Op het niveau van het samenwerkingsverband moet tripartiet overleg worden gevoerd over de personele gevolgen van passend onderwijs. Dit zijn de PO-Raad, VO-raad, vakorganisaties en het ministerie van OCW overeengekomen in de tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs. Maar wanneer en met wie voert u dit overleg? Alle samenwerkingsverbanden ontvangen hierover digitaal informatie die de sector-, vakorganisaties en het ministerie van OCW gezamenlijk hebben opgesteld.

In gesprek met werkgevers en vakorganisaties

De samenwerkingsverbanden hebben een brief, een stroomschema met tekstuele uitleg en enkele veelgestelde vragen en antwoorden ontvangen. De sectororganisaties, vakorganisaties en het Ministerie van OCW vragen de samenwerkingsverbanden – voor zover ze dat niet al hebben gedaan – om in hun regio in gesprek te gaan met betrokken werkgevers en vakorganisaties over de personele gevolgen. Naast dit informatiepakket is in deze korte notitie een aantal aandachtspunten en scenario's specifiek voor het voortgezet onderwijs geformuleerd.

Hoe te handelen naar aanleiding van de tripartiete overeenkomst?

In de tripartiete overeenkomst is een inspanningsverplichting afgesproken waarbij de focus erop ligt om zoveel mogelijk mensen, die boventallig geworden zijn, te begeleiden van werk naar werk.

Tijdlijn

Bij het thema personele gevolgen hoort de volgende tijdlijn:

- 1 juni 2014 opting out is mogelijk
- 1 augustus 2015 verplichte herbesteding
- 1 augustus 2016 uiterlijke datum waarop overleg over personele gevolgen moet zijn gevoerd

Aandachtspunten

- In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband vo kunnen onderdelen opgenomen zijn, waarin beschreven wordt welke personele ondersteuning nodig is om tot een dekkend onderwijsaanbod in de regio te komen.
- Voor de besturen van samenwerkingsverbanden is van belang om te achterhalen welke mensen boventallig zijn en in hoeverre deze mensen matchen met de vraag van het samenwerkingsverband
- Het overleg tussen het bestuur van het samenwerkingsverband en de bonden (dat heet in het vo geen DGO) is gericht op instroom.
- De voorkeur gaat bij die instroom uit naar overgang van een vast naar een vast dienstverband of eerst op basis van detachering (onder voorwaarde dat de 'oude' werkgever nog bestaat). Als de voornoemde opties niet mogelijk zijn, zou een tijdelijke aanstelling een optie zijn. In dat geval is de nieuwe werkgever wel gebonden aan wachtgeldverplichtingen. Om ook deze optie voor leden van de VO-raad aantrekkelijk te maken zou een afspraak tot afbouw van de wachtgeldverplichting via het participatiefonds helpend kunnen zijn.
- Als het voor de instroom nodig is dat de betrokken persoon een bevoegdheid haalt, is dit ook onderwerp van gesprek.



Mogelijke scenario's:

1. Aantal (boventallige) medewerkers komt in dienst van het samenwerkingsverband. Zij worden zoveel mogelijk ingeschaald conform eerdere inschaling. Het samenwerkingsverband is als werkgever verantwoordelijk voor alle verplichtingen. Aangezien het samenwerkingsverband werknemers in dienst heeft, moet er een PMR zijn/komen;
2. Aantal (boventallige) medewerkers komt of blijft in dienst van schoolbesturen, bijvoorbeeld daar waar gekozen wordt voor een ondersteuningsteam/-punt gekoppeld aan een school. In dit kader kunnen ook afspraken gemaakt worden over de uitwisseling van deskundigheid tussen de medewerkers die in dienst zijn bij verschillende schoolbesturen;
3. Aantal (boventallige) medewerkers wordt gedetacheerd of worden op dienstverleningsafspraken ingezet naar of bij het samenwerkingsverband of naar scholen binnen het samenwerkingsverband, blijven in dienst bij VSO-bestuur (dus niet REC of samenwerkingsverband-oud). Bij dit scenario heeft het samenwerkingsverband geen werkgeversverplichtingen. Voordeel van dit scenario is, dat meer uitwisseling van expertise mogelijk is. Anderzijds bestaat het risico dat deze medewerkers minder onderdeel van een team binnen de scholen worden gezien.
4. Voor medewerkers van het huidige samenwerkingsverband geldt bijvoorbeeld dat gedetacheerd personeel terug gaat naar de werkgever, dan wel wordt ingezet bij het nieuwe samenwerkingsverband of in dienst komt bij het nieuwe samenwerkingsverband.
5. Aantal (boventallige) medewerkers krijgt een tijdelijk contract bij één van de schoolbesturen met de mogelijkheid om een opleiding te volgen in verband met het behalen van een bevoegdheid.
6. Geen nieuwe aanstelling. De huidige werkgever maakt afspraken over een sociaal plan met de bonden.

Voor alle varianten geldt, dat opting out mogelijk is tot 1 juni 2014.

Varianten

- Een variant bij optie 2 is een afspraak waarbij de oude werkgever drie jaar garant staat voor de bekostiging aan de werkgever (bestuur). De aansprakelijkheid voor wachtgeld en uitkeringen gaat wel over naar de nieuwe werkgever.
- Tussen de oude en de nieuwe werkgever kan een proeftijd afgesproken worden. Ook is het mogelijk om afspraken te maken over het dragen van risico's (in verband met wachtgeldrechten etc.) die geleidelijk uitfaseren: het eerste jaar houdt de oude werkgever de verantwoordelijkheid voor uitkeringen/wachtgeld, daarna gaat er per jaar een percentage over naar de nieuwe werkgever.

