

Beleidsplan Organisatie personeel

Vastgesteld 4 juli 2016, ONTW aug 2017

1. Inleiding

CSG De Waard dient zich toe te rusten om te gaan met een steeds wisselende omgeving. Voorbeelden hiervan zijn: opgelegde bezuinigingen vanuit de rijksoverheid en de decentrale overheden, een terugloop van het aantal leerlingen en een krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor kunnen we de ene keer te maken hebben met een overschot en de andere keer met een tekort aan personeel.

Mede als gevolg van deze ontwikkelingen waren de totale uitgaven niet meer in overeenstemming met de inkomsten. Als gevolg hiervan werd in het meerjarenperspectief financiën een lijn uitgezet van bezuinigingen op materiële en personele uitgaven.

De reorganisatie die in dit kader werd ingezet blijft zoveel mogelijk rekening houden met de gewenste kwaliteit van het onderwijs. Mogelijke personele gevolgen moeten echter worden benoemd. Het CvB blijft zich inspannen om de personele gevolgen tot een minimum te beperken.

De CAO primair onderwijs en de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) zijn kader stellend voor dit plan. Het plan is gelieerd aan van het beleidsplan Bestuursformatie 2017 – 2021 en het beleidsplan Werving en Selectie. In dit plan worden de kaders geschetst van het te voeren beleid in deze.

2. Doelstelling

CSG de Waard heeft als taak kwalitatief goed onderwijs te bieden. Ook hecht zij waarde aan goed werkgeverschap. Het Organisatieplan heeft dan ook als doel te anticiperen en ageren op zowel de personele behoeften als de personele gevolgen van een steeds veranderende omgeving. De reorganisatie en krimp zoveel mogelijk op te vangen. Dit plan voorziet in een serie maatregelen die een positieve aanvulling zijn op de CAO Primair Onderwijs.

3. Beleidsuitgangspunten

- 3.1. Voor de maatregelen moet formatieve ruimte aanwezig zijn.
- 3.2. Bij de maatregelen geldt de kwaliteitseis voor leerkrachten onverminderd.
- 3.3. Eventuele voorgestelde afwijkingen op beleid worden voorgelegd aan de Voorzitter College van Bestuur.
- 3.4. CSG De Waard wil in principe gedwongen ontslagen zoveel mogelijk voorkomen. Op grond van ontwikkelingen kan het echter noodzakelijk zijn om in enig jaar toch personeel in het risicodragend deel van de formatie te plaatsen.
- 3.5. CSG De Waard gaat verdere veroudering van het personeelsbestand tegen door zoveel mogelijk jong personeel aan te nemen.
- 3.6. CSG De Waard creëert binding met kandidaat leerkrachten, zodat zij – al voordat er concreet formatieve ruimte is – mogelijkheden heeft voor personele invulling.
- 3.7. De beleidsplannen Mobiliteit Gedwongen overplaatsing en Werving en Selectie functioneren in samenhang met dit beleidsplan. is het kader voor de te volgen procedure.

4. Beleidsuitspraken vaststelling behoeften en invulling

- 4.1. CSG De Waard kent geen vacaturestop. De in de vorige versie van dit plan geldende vacaturestop is opgeheven.

- 4.2. Voor de meivakantie beoordeelt de directeur Personeelszaken middels het financiële bestuursformatieplan:
 - 4.2.1. de personele behoeften per school;
 - 4.2.2. de vacatureruimte op stichtingsniveau;
 - 4.2.3. de vervangingsbehoefte op stichtingsniveau.
- 4.3. De invulling van de beschikbare ruimte vindt plaats in bovenstaande volgorde: eerst plaatsen op de scholen, dan stichtingsplaatsen en dan vervangingsplaatsen.
- 4.4. Personele behoeften worden eerst vervuld via mobiliteit (zie beleidsplan Mobiliteit).
- 4.5. Indien via de mobiliteit niet alle ruimte vervuld kan worden, treedt het beleidsplan **Werving en Selectie** in werking.
- 4.6. CSG De Waard benoemt eigen LIO-ers met voorrang (zie beleidsplan Opleiden in de School en **Werving en Selectie**). **Punt 3.2 geldt onverminderd.**
- 4.7. De afdeling Personeelszaken onderhoudt actief contacten met potentiële leerkrachten/medewerkers (invalleerkrachten, onderwijsassistenten, zij-instromers, overstappers vanuit andere onderwijsinstellingen, enz.).
- 4.8. Nieuwe medewerkers krijgen in eerste instantie een tijdelijke benoeming.
- 4.9. Tijdelijke benoemingen beëindigen we per einde schooljaar. **Afwijking is slechts mogelijk in bijzondere gevallen bijvoorbeeld bij onmisbaarheid of bij ontstane vacatureruimte zulks ter beoordeling door het CvB.**
- 4.10. Bij voldoende vacatureruimte, benoemen we medewerkers uit tijdelijke dienstverbanden, die zich gedurende verloven en tijdens tussentijds ontstane ruimte, kwalitatief hebben bewezen als goed functionerende leerkrachten. Om dit te kunnen bepalen gebruikt CSG De Waard de wettelijke toegestane contractruimte en het beleidsplan Begeleiding invalleerkrachten (zie ook beleidsplan Werving en Selectie).
- 4.11. Na de wettelijke verstreken periode en bij goed functioneren, ontvangt de medewerker uit voornoemd artikel een benoeming voor onbepaalde tijd.
- 4.12. Op het moment van een benoeming voor onbepaalde tijd valt de medewerker onder het beleidsplan Startende leerkracht.
- 4.13. Om te voorzien in de vervangingsbehoeften en in toekomstige formatieve medewerkers, kan het voorkomen dat we bewust bovenformatieve medewerkers benoemen (voorfinancieren). Dit ter beoordeling van de Voorzitter van het College van Bestuur.

5. Beleidsuitspraken bij overschot aan personeel

- 5.1. Bij onvoldoende vacatureruimte, begeleidt de afdeling Personeelszaken tijdelijke werknemers aan wie de stichting verplichtingen heeft naar werk elders, teneinde een WW aanspraak te vermijden.
- ~~5.2. Middels de vastgestelde formatietoedeling wordt op schoolniveau bepaald of er teveel of te weinig personeel is.~~
- ~~5.3. Bij een tekort aan personeel wordt het overplaatsingsbeleid toegepast.~~
- 5.4. Indien er sprake is van bovenformatief personeel (**overschot aan medewerkers in vaste dienst en geen overplaatsingsruimte meer beschikbaar**), blijft de medewerker **bovenformatief** werken totdat er wel ruimte beschikbaar komt of tot hij/zij ander werk gevonden heeft.
- 5.5. De inzet van een bovenformatieve medewerker gebeurt in overleg met de directeur Personeelszaken. Deze streeft naar een budget neutrale inzet.
- 5.6. Bovenformatieve medewerkers worden zoveel mogelijk in de vervangingspool geplaatst tot **formatief structureel** werk ter beschikking komt.
- 5.7. De afdeling Personeelszaken begeleidt bovenformatieve medewerkers waar **nodig** en mogelijk naar ander werk.

- 5.8. Indien een financieel onverantwoord overschot aan personeel dreigt te ontstaan, plaatst CSG de Waard voor 1 mei het benodigde aantal mensen in het RDDF. Dit ter beoordeling van de Voorzitter van het College van Bestuur.
- 5.9. Het bovenformatieve personeel wordt niet ingezet voor structurele taken.
- 5.10. Het bovenformatieve personeel wordt op de school ingezet voor onderwijskundige en andere ondersteuningstaken die passen binnen de functieomschrijving van de betreffende werknemer.
- 5.11. Het bovenformatieve personeel verleent haar medewerking aan de overplaatsing.
- 5.12. Vanaf 1 februari 2011 geldt er binnen CSG de Waard een externe vacaturestop. Deze vacaturestop geldt in principe tot nader order. Vacatures mogen uitsluitend intern ingevuld worden. Slechts in bijzondere gevallen ter beoordeling aan het CvB kan een vacature extern worden uitgezet.

6. Financiële consequenties

- 6.1. Kosten opstellen Sociaal Plan of andere verplichtingen vanuit CAO PO gerelateerd aan een RDDF plaatsing;
- 6.2. Kosten afwijkende boven-formatieve benoemingen;
- 6.3. Kosten begeleiding medewerkers naar ander werk;
- 6.4. Kosten Werkloosheidswet.
- 6.5. Iedere school ontvangt vanuit het Budget Personeel en arbeidsmarktbeleid (BPA) middelen conform het normenkader voor het bekostigen van een onderwijsondersteunende functie.
- 6.6. De kosten voor de Kangoeroeklas financieren we uit de subsidie "Excellente leerlingen"; Daarna uit de schoolformaties.
- 6.7. Ouderschapsverlof bekostigen we uit het BPA.
- 6.8. Duurzame inzetbaarheid opgenomen als verlof?

7. Bijlagen

Geen