

Vervangingsbeleid Schoolbesturen Midden-Limburg

**Definitief
13-07-2016**



Vervangingsbeleid van:



Stichting Swalm en Roer



Stichting voor openbaar en bijzonder primair onderwijs Eduquaat

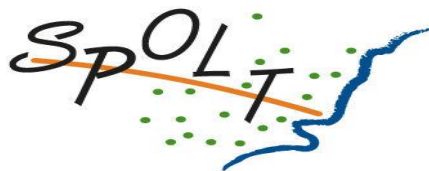


MeerderWeert

MeerderWeert, Stichting Primair Onderwijs Weert Nederweert



Stichting Katholiek Onderwijs Echt-Maasbracht e.o. (SKOEM)



Stichting Primair Onderwijs Leudal & Thornerkwartier (SPOLT)



Stichting Katholiek Onderwijs Maasdal (SKOM)

Inhoud

1. Inleiding	Pag. 4
2. Algemene informatie over de Wet Werk en Zekerheid (aspect vervangingsarbeid) en de cao PO	Pag. 5
▪ Verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs	
▪ Ketenregeling	
3. Toelichting op dit vervangingsbeleid	Pag. 6
▪ Gezamenlijk beleid	
▪ Omstandigheden	
▪ Uitgangspunten	
▪ Doelstellingen	
4. Vervangingsbehoefte	Pag. 7
5. Vervangingsmogelijkheden	Pag. 7
▪ Werkzaamheden later zelf uitvoeren	
▪ Werkzaamheden door een reeds ingeroosterde medewerker	
▪ Inzet van een medewerker uit een schoolbestuurlijke vervangingspool	
▪ Inzet van een medewerker uit een regionale Flexpool	
▪ Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur	
▪ Tijdelijke taakuitbreiding	
▪ Tijdelijk dienstverband t.b.v. vervangingswerkzaamheden	
▪ Flexibele inzet van medewerkers	
▪ Noodmaatregelen	
▪ Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	
6. Centrale regie	Pag. 9
▪ Globale werking van de vervangingsdienst binnen de Flexpool	
▪ Kwaliteit vervangers	
▪ Diversiteit	
▪ Speciale eisen	
7. Organisatie en beheer	Pag. 11
▪ Systeem	
▪ Procedures	

1. Inleiding

Met ingang van 1 juli 2016 wordt het vervangen van afwezig onderwijspersoneel middels tijdelijke contracten complexer als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ).

E.e.a. heeft zes besturen in de regio Midden-Limburg ertoe aangezet krachten te bundelen en verantwoordelijkheid te nemen voor de personele gevolgen van de daling van de werkgelegenheid ten gevolge van de leerlingendaling en de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid. Zij doen dit met behoud van bestuurlijke autonomie en met oog voor de verschillen in personeelsbeleid, typen onderwijs en denominatie. De samenwerking is gestoeld op de afspraken, zoals die zijn vastgelegd in het projectplan 'Flexpool Midden Limburg'.

Ten behoeve van alle vervangingen voor deze besturen is een Flexpool ingericht. Deze Flexpool bestaat uit vaste poolers in een eigen of gezamenlijke schil van een bestuur en de inzet van jonge talentvolle, werkloze of herintredende leerkrachten in een flexibele schil. Daardoor wordt gedwongen uitstroom van personeel voorkomen, een efficiënte inzet van personeel gewaarborgd, instroom vanuit de pabo 's bevorderd en instroom in de WW vermeden.

Deze samenwerking heeft gestalte gekregen in een gezamenlijke Flexpool en integraal vervangingsbeleid waarbij in eerste instantie de inzet van vervangers is georganiseerd. In een later stadium richt men zich ook op het behoud van personeel, de instroom van jonge leerkrachten, loopbaanbegeleiding van een deel van de vervangers en het stimuleren van onderlinge mobiliteit.

2. Algemene informatie over de Wet Werk en Zekerheid (aspect vervangingsarbeid) en de cao PO

Verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs

Het openbaar onderwijs valt niet onder de werking van de WWZ, tenzij een openbare school onder een samenwerkingsbestuur valt. Werknemers in het openbaar onderwijs vallen onder het ambtenarenrecht. Cao-partijen zijn overeengekomen openbare besturen niet via de cao collectief te binden aan de WWZ-bepalingen. Het bijzonder onderwijs (inclusief het samenwerkingsbestuur) valt onder het Burgerlijk Wetboek (BW). De WWZ geldt voor werkgevers die onder het BW vallen.

Ketenregeling per 1 juli 2015

De ketenregeling is de regeling die bepaalt hoeveel tijdelijke contracten mogen worden afgesloten voordat een vast dienstverband ontstaat. Door de Wet Werk en Zekerheid is vanaf 1 juli 2015 de ketenregeling in het Burgerlijk Wetboek veranderd. Daarmee verandert ook de ketenregeling voor het bijzonder onderwijs.

In de WWZ-ketenregeling staat dat er maximaal drie tijdelijke contracten kunnen worden afgesloten in een periode van maximaal 24 maanden, voordat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. Een lopende keten wordt doorbroken als er een periode van meer dan zes maanden (zes maanden en één dag) geen contract is geweest. In verband met het overgangsrecht geldt de WWZ voor het bijzonder onderwijs pas vanaf 1 juli 2016.

Per 1 juli 2015 worden dienstverbanden gezien als opeenvolgende dienstverbanden wanneer ze elkaar binnen 6 maanden opvolgen. Waar medewerkers nu nog 3 maanden uit dienst kunnen om een nieuwe keten te starten, worden dat straks 6 maanden.

In de CAO PO is - alleen voor vervanging - een verruiming van de ketenregeling afgesproken van drie naar zes contracten en van 24 naar 36 maanden. Dit geldt dus niet voor andere tijdelijke contracten die een andere grond hebben dan vervanging. Deze verruiming geldt voor werknemers die ingezet worden voor vervanging van werknemers met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken.

Indien meer dan 6 tijdelijke dienstverbanden overeen worden gekomen, dan ontstaat een contract voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook als de termijn van 36 maanden wordt overschreden. Een enkel tijdelijk dienstverband mag wel langer dan 36 maanden duren.

Op het moment dat een medewerker met een tijdelijke benoeming tevens vervangingen waarneemt geldt voor deze medewerker dat maximaal 3 contracten aangeboden kunnen worden. Ook mag in deze situatie de termijn van 24 maanden niet overschreden worden.

Een verzamelakte telt niet als één dienstverband. Een verzamelakte is precies wat het woord zegt: een akte met daarop een verzameling aan dienstverbanden. Elk van de dienstverbanden op de verzamelakte moet apart worden meegeteld. Zes dienstverbanden op één akte tellen dus ook als zes afzonderlijke dienstverbanden.

De nieuwe ketenregeling betekent dat er in het primair onderwijs anders met vervangers om moet worden gegaan dan we tot nu toe gewend zijn. Een onbepaald aantal tijdelijke contracten gedurende 36 maanden, zoals op grond van de cao PO 2014-2015 was toegestaan, dat kan thans niet meer.

3. Toelichting op dit vervangingsbeleid

Gezamenlijk beleid

De nieuwe ketenregeling betekent dat er in het primair onderwijs anders met vervangers om moet worden gegaan dan we tot nu toe gewend zijn. Daarin ligt ook de noodzaak om een vervangingsbeleid op te stellen. De voornoemde schoolbesturen hebben besloten dat in gezamenlijkheid te doen. In dit plan worden de vervangingsmogelijkheden nader omschreven.

Omstandigheden

Het beleid ondersteunt schoolbesturen bij het vaststellen en uitvoeren van vervangingsbeleid. Dit beleid moet enerzijds aansluiten bij de nieuwe wet- en regelgeving en anderzijds passen bij de specifieke kenmerken van het eigen, unieke, schoolbestuur. Daarnaast verschilt de meest optimale invulling van de vervangingsbehoeften van schoolbestuur tot schoolbestuur sterk.

Omstandigheden die van invloed zijn op de vervangingsinzet van een schoolbestuur zijn onder meer:

- klein, middelgroot of groot schoolbestuur
- regionale arbeidsmarkt: weinig of veel vervangers beschikbaar
- samenwerking met andere onderwijswerkgevers
- wel/geen eigen risicodragers Vervangingsfonds (VF)
- aard van het onderwijsconcept: vereist het pedagogisch/didactisch concept van de school specifieke kennis en vaardigheden van de vervangers
- aard van de leerlingen waar het onderwijs aan wordt gegeven: laat de doelgroep het werken met (wisselende) invallers gemakkelijk toe
- leeftijdsopbouw van het personeel
-

Uitgangspunten

Voor de deelnemende schoolbesturen zijn in ieder geval onderstaande uitgangspunten van toepassing:

- In kaart brengen van vervangings- en flexbehoefte
- Transparante heldere lijnen. Een heldere rolverdeling tussen het samenwerkingsverband en de formele werkgever en het uitwerken hiervan;
- Heldere profielen, structuren, verwachtingspatronen, arbeidsomstandigheden en praktische regelingen voor de leerkrachten / onderwijsassistenten binnen de zogenaamde Flexpool;
- Duidelijke aanspreekpunten voor de leerkrachten / onderwijsassistenten in de Flexpool. Afspraken over de verschillende verantwoordelijkheden binnen de Flexpool en binnen de deelnemende besturen;
- Het bieden van toekomstperspectief aan de leerkrachten / onderwijsassistenten binnen de Flexpool;
- Aandacht voor iedere leerkracht / onderwijsassistent, zowel de flexkracht als de vaste pooler;
- Aandacht voor de verschillen (in uitgangssituatie) tussen de deelnemende besturen.

Doelstellingen

Overkoepelende doelstellingen voor de initiatiefnemers zijn:

- a. Het geven van een voor alle partijen passend antwoord op de nieuwe wetgeving in het kader van de WWZ. Speerpunt daarbij is het inzetten van vervangers, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de deelnemende besturen én met de belangen van de betrokken medewerkers;
- b. Behoud van werkgelegenheid in de regio.
- c. Waar mogelijk instroom van (jonge) talentvolle leerkrachten.
- d. Aansluiting tussen vervangingsbeleid en formatiebeleid

4. Vervangingsbehoeften

De vervangingsbehoefte van de aangesloten besturen zal op basis van een uniforme systematiek worden vastgesteld. De analyse van de historische afwezigheid en vervangingsinzet vormt de basis. De verschillende vormen van afwezigheid en inzet van het afgelopen kalenderjaar, uitgedrukt in fte's schetsen het beeld voor dit beleidsplan. Dat beeld kan als voorspellend model voor de toekomst dienen.

5. Vervangingsmogelijkheden

In dit hoofdstuk worden een aantal -theoretische- mogelijkheden die een schoolbestuur in het primair onderwijs ter beschikking staan om in Vervangingsbehoeften te voorzien besproken.

De volgende vervangingsmogelijkheden worden in dit hoofdstuk beschreven:

- Werkzaamheden later zelf uitvoeren
- Werkzaamheden door een reeds ingeroosterde medewerker
- Inzet van een medewerker uit een schoolbestuurlijke vervangingspool
- Inzet van een medewerker uit een regionale vervangingspool (flexpool)
- Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur
- Tijdelijke taakuitbreiding
- Tijdelijk dienstverband t.b.v. vervangingswerkzaamheden
- Aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband t.b.v. één specifieke verlofsituatie voor de duur van die verlofsituatie
- Flexibele inzet van medewerkers (min/max).

Werkzaamheden later zelf uitvoeren

Bij kortdurend verzuim of verlof kan, bij medewerkers met niet lesgebonden taken, afgesproken worden dat de medewerker zelf de werkzaamheden op een later moment alsnog uitvoert. Dit kan desgewenst in de jaartaak verdisconteerd worden of door middel van een tijdelijke taakuitbreiding gerealiseerd worden. Er zullen ook situaties zijn waarin dit niet nodig is en betrokkene het gewoon zelf plooit en oplost, al dan niet in samenwerking met collega's.

Werkzaamheden door een reeds ingeroosterde medewerker.

Het is mogelijk een leraar voor een aantal vaste dagen aan te stellen, waarvan voor een of meerdere dagen in de week de plaats van werkzaamheden niet op voorhand bekend is. Deze leraar heeft dan bijvoorbeeld twee dagen een vaste klas en wordt op de derde dag ingezet op de school waar een invaller nodig is. Hierover moeten met deze leraar goede afspraken worden gemaakt. Omdat de leraar in deze optie reeds in dienst is bij het schoolbestuur, kunnen ziektevervangingen niet gedeclareerd worden bij het Vervangingsfonds (niet voldaan wordt aan de bepaling dat vervanging

leidt tot kosten die het bestuur anders niet gemaakt zou hebben). Daarmee is deze optie aantrekkelijker voor eigen risicodragers dan voor schoolbesturen die dit niet zijn.

Inzet van een medewerker uit een schoolbestuurlijke vervangingspool

Medewerkers die regulier (niet voor de duur van een vervanging of kort tijdelijk) in dienst zijn bij één van de aangesloten besturen (als eigen vaste poolers). Dit kunnen medewerkers zijn die (tijdelijk) boventallig zijn of medewerkers die worden aangesteld als vaste pooler maar ook reguliere medewerkers die er vrijwillig voor kiezen om (tijdelijk) als vervanger te willen opereren. Ook tijdelijke vacatures kunnen worden voorzien vanuit de eerste schil van vaste poolers. Medewerkers uit de eigen vaste schil worden alleen (exclusief) ingezet bij het bestuur waarbij ze in dienst zijn.

Inzet van een medewerker uit een regionale vervangingspool (Flexpool)

Medewerkers die regulier in dienst zijn bij één van de aangesloten besturen. Dit kunnen medewerkers zijn die (tijdelijk) boventallig zijn of medewerkers die worden aangesteld als vaste pooler maar ook reguliere medewerkers die er vrijwillig voor kiezen om (tijdelijk) als vervanger te willen opereren. Ook tijdelijke vacatures kunnen worden voorzien vanuit de eerste schil van vaste poolers waardoor het vaak niet meer noodzakelijk is om de (dure) payroll-constructie te gebruiken. Medewerkers uit de gezamenlijke vaste schil kunnen worden ingezet middels een min/max contract . in eerste instantie binnen het eigen bestuur en hierop volgend bij de overige besturen om leegloop te beperken. In de praktijk kan dit echter ook betekenen dat een medewerker langdurig op slechts een school of bij een bestuur werkzaam is.

Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur

In artikelen 3.20 van de CAO PO is bepaald dat een medewerker op zijn verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd belast kan worden met werkzaamheden bij een werkgever van een andere instelling of instellingen dan wel buiten het onderwijs. Via de detacheringsconstructie kunnen schoolbesturen hun momenten van overschot en tekort aan personeel 'middelen'. Detacheringen in verband met ziekte (en schorsing) komen in beginsel voor vergoeding door het Vervangingsfonds in aanmerking (Reglement VF, artikel 29, lid 3d.).

Tijdelijke taakuitbreiding

Een schoolbestuur geeft een medewerker die reeds in tijdelijke of vaste dienst is een tijdelijke uitbreiding van de benoeming. Dit kan op ad hoc basis plaatsvinden, maar beter is nog de mogelijkheden en bereidheid hiertoe vooraf te inventariseren en principeafspraken hierover te maken. De omvang van een betrekking mag maximaal 120% van de normbetrekking bedragen. Van deze mogelijkheid kan bij deze optie gebruik worden gemaakt. De tijdelijke taakuitbreiding in verband met ziektevervanging komt in beginsel voor vergoeding door het Vervangingsfonds in aanmerking. Deze optie voldoet aan het criterium dat het schoolbestuur extra kosten maakt. Het is onduidelijk of een tijdelijke taakuitbreiding een nieuwe arbeidsovereenkomst is in de zin van de ketenbepaling, jurisprudentie daarover is tegenstrijdig.

Tijdelijk dienstverband ten behoeve van vervangingswerkzaamheden

Medewerkers die in tijdelijke dienst worden genomen voor de duur van de vervanging. Deze schil wordt gevuld met (jonge) talentvolle leerkrachten en leerkrachten die werkloos zijn, zij-instromers of herintreders.

Flexibele inzet van medewerkers

In de tot dusver besproken mogelijkheden is het begrip flexibiliteit al diverse malen aan de orde geweest. Er zijn mogelijkheden van flexibilisering die gebaseerd zijn op contractvormen die specifiek hiervoor in het leven zijn geroepen. Dit zijn het min/max-contract en het bindingscontract.

Min/max-contracten

Het min/max- contract is een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dit betreft een arbeidsovereenkomst waarin een minimum aantal uren is opgenomen en waaraan een oproepclausule is toegevoegd tot een maximum aantal uren. Dit minimum aantal uren wordt in ieder geval uitbetaald. De werkgever is in principe verplicht een oproepkracht op te roepen wanneer er werkaanbod is waarvoor de oproepkracht in aanmerking komt. Bij meerdere oproepkrachten dienen de oproepen zo evenredig mogelijk te worden verdeeld. In de cao PO is overgekomen dat deze contracten mogelijk zijn, maar uitsluitend ten behoeve van vervanging. Ze worden aangegaan voor een verhouding van maximaal 1:2,5 (bijvoorbeeld 8-20 uur). Een aandachtspunt hierbij is dat indien er structureel meer gewerkt wordt dan het minimaal overeengekomen aantal uren, er voor betrokkene (na zes maanden) rechten kunnen ontstaan op het uitbreiden van het minimale aantal contracturen.

In de CAO PO 2016-2017 staat het bindingscontract als mogelijk contract benoemd. De besturen hebben ervoor gekozen om binnen dit vervangingsbeleid op dit moment geen gebruik te maken van bindingscontracten.

Noodmaatregelen

Noodmaatregelen zijn aan de orde als geen van bovenstaande vervangingsopties mogelijk of passend zijn. Indien niet voorzien kan worden in een vervanging zal de directeur in overleg treden met de verantwoordelijke bestuurder. De directeur en bestuurder zullen vervolgens een voorstel opstellen en besluit nemen over de wijze waarop de vervangingscalamiteit wordt opgelost.

Onderwijsondersteunend personeel (OOP)

In de vervanging voor onderwijsondersteunend personeel (zonder les –en behandel taken) wordt vooralsnog door ieder deelnemend bestuur op de eigen en huidige manier voorzien. De kosten voor deze vervangingen zijn (vrijwillig) verzekerd bij het Vervangingsfonds of Risicofonds. Of ook hiervoor is sprake van eigenrisicodragerschap.

6. Centrale regie

Globale werking van de vervangingsdienst binnen Flexpool

1. De Flexpool (schoolbestuurlijke en regionale vervangingspool) maakt gebruik van de (digitale) Vervangingsmanager. Het beheer van de Flexpool wordt door meerdere vervangingscoördinatoren van de afzonderlijke besturen uitgevoerd waarbij daarnaast sprake is van een regionale coördinator. Deze coördinatoren gebruiken deze (digitale) Vervangingsmanager voor de operationele zaken zoals de werving en beoordeling van de flexibele schil, matching (selectie vervanger op de vervangingsvraag) en de (in)planning van de vervangingen, de administratieve afhandeling, etc.
2. De besturen die zijn aangesloten bij de Flexpool plaatsen al hun vervangingsbehoefte in de Vervangingsmanager.
3. De vervangingen worden per bestuur vervolgens eerst opgelost vanuit een (eventuele) eigen schil en vervolgens via de gezamenlijke schil van poolers. De gezamenlijke poolers worden, indien er sprake is van vervangingsbehoefte bij het bestuur waar hij of zij in dienst is, zo veel als mogelijk bij het "eigen" bestuur ingezet maar medewerkers kunnen werken bij alle deelnemende besturen. De vaste poolers blijven in dienst van het bestuur waar zij oorspronkelijk op de loonlijst stonden. De werkzaamheden als vervanger bij de andere besturen geschiedt via de detachingsconstructie (btw-vrij). Er gelden in dit geval geen beperkingen wat betreft het aantal of de duur van de vervangingen bij 1 bestuur, de vaste poolers zijn immers sowieso in dienst.
4. De overige resterende vervangingsaanvragen van de besturen worden vanuit de flexibele schil van invalkrachten ingevuld middels min/max contracten met een minimale omvang van 0.4 FTE (een min-max contract geldt voor 1 contract ongeacht het aantal uitgevoerde vervangingen) Omdat de WWZ beperkingen geeft aan het aantal

vervangingen bij één bestuur, waarna er een periode niet voor dat bestuur kan worden gewerkt, zullen de leerkrachten vanuit de flexibele schil binnen de mogelijkheden van de wetgeving ingezet worden voor de aangesloten besturen middels een vervangingscarrousel. Zo kunnen de leerkrachten uit de flexibele schil toch vrijwel constant werken.

5. De Vervangingscoördinatoren houden gezamenlijk in de gaten wanneer de carrousel voor een vervanger in werking moet gaan. De vervangingen vanuit deze flexibele schil worden per vervanging gecontracteerd en daarbij per vervanging arbeidsvoorwaardelijk/juridisch "geboekt" op het inlenende bestuur. Er hoeft derhalve geen sprake te zijn van detachering en er is vanzelfsprekend geen leeglooprisico.
6. Vanuit de te vormen vervangingscarrousel kunnen talentvolle (jonge) leerkrachten doorstromen van de flexibele schil naar de (eigen) vaste schil. Daardoor biedt de vervangingscarrousel mogelijkheden voor de pabo-afgestudeerden. Om die reden wordt de relatie met de pabo versterkt. De verbinding met de Flexpool is zodoende aantrekkelijk voor pas afgestudeerden.

Kwaliteit vervangers

Om het project te laten slagen is het een voorwaarde dat er bij de Flexpool uitsluitend personeel werkt dat voldoende gekwalificeerd is. Om de kwaliteit van het bestand te kunnen garanderen is het daarom noodzakelijk om er voor te zorgen dat de instroom van het personeel bij de Flexpool beschikt over de bekwaamheidseisen waaraan de functionaris dient te voldoen (voor een leraar ten minste startbekwaam).

In de volgende fase worden de afspraken rondom het borgen van de kwaliteit en de mogelijkheden om bepaalde categorieën medewerkers wel of niet in te zetten verder uitgewerkt.

Diversiteit

In gevallen waar aangesloten besturen wensen hebben met betrekking tot een bepaalde achtergrond of expertise wordt daarmee in beginsel rekening gehouden. Bij een voldoende schaalgrootte en een daarbij behorend bestand van flexibele medewerkers, zijn de mogelijkheden hiervoor aanwezig. Bij de samenstelling (instroom, werving) van het vervangersbestand (zowel de vaste als de flexibele schil) wordt rekening gehouden met de verschillende vraag vanuit de verschillende deelnemende besturen. Hierdoor kan bij de instroom en werving gezorgd worden voor voldoende leerkrachten met een bepaalde achtergrond.

Speciale eisen (bv. onderwijstype)

De Flexpool houdt rekening met specifieke wensen of eisen met betrekking tot de in te zetten medewerker bij specifieke onderwijsconcepten. Bij een voldoende schaalgrootte en een daarbij behorend bestand van flexibele medewerkers, zijn de mogelijkheden hiervoor aanwezig. Bij de samenstelling (instroom, werving) van het vervangersbestand (zowel de vaste als de flexibele schil) wordt rekening gehouden met de verschillende vraag vanuit de verschillende deelnemende besturen. Indien in de praktijk blijkt dat het vervangersbestand niet afgestemd is of kan zijn op de vraag, kan er ook worden bijgestuurd door vervangers vanuit de Flexpool te scholen op basisvaardigheden voor een bepaald type onderwijs.

Omdat er bij bepaalde typen onderwijs meer gewerkt wordt met onderwijsassistenten dient de Flexpool ook te beschikken over een bestand van onderwijsassistenten.

De aanwezigheid van een breed scala aan leerkrachten en onderwijsassistenten, afkomstig uit het reguliere basisonderwijs en het speciaal basisonderwijs zorgt voor inbreng van al deze expertise in de Flexpool. Deze leerkrachten en onderwijsassistenten kunnen waar mogelijk en indien gewenst, ook

worden ingezet in een ander type onderwijs dan het type waar ze vandaan komen waardoor elk type onderwijs van elkaars expertise kan profiteren.

Bij knelpunten bij de inzet van vervangers met specifieke bekwaamheid/expertise prevaleert het belang van de specifieke onderwijsrichting. M.a.w. als een basisschool en (bao) en een speciale basisschool (SBO) tegelijkertijd behoefte hebben aan een leerkracht, waarbij in de pool een LB-leerkracht beschikbaar is, zal deze leraar bij voorrang ingezet worden op de SBO.

In de startfase zal worden bekeken waaraan het vervangersbestand moet voldoen om binnen de mogelijkheden tegemoet te komen aan de speciale eisen van deelnemende besturen. Ook wordt dan bekeken hoe er om kan worden gegaan met eventuele inschalingsverschillen indien vervangers zowel in het reguliere als in het SBO werkzaam zijn (LA versus LB en LC).

7. Organisatie en beheer

Het beheer en de inrichting van de Flexpool zal binnen de besturen bij coördinatoren gelegd worden. Zij maken daarbij gebruik van de (digitale) Vervangingsmanager. Bij beheer kunnen we denken aan de werving en selectie van vervangers, de daadwerkelijke planwerkzaamheden en de bewaking van de verplichtingen.

Stelsysteem

Voor de organisatie van de diverse schillen en combinaties daarvan wordt het geautomatiseerde systeem van Driessen ingezet. Hierbij zijn de navolgende onderdelen van belang:

- De mogelijkheid om verschillende flexpools/schillen in te richten
- Een flexwetcontrole aan de voorkant van het proces
- Een goede aansluiting met de PSA-en flexadministratie

Deze functionaliteiten stellen ons in staat om te beschikken over de juiste middelen en informatie om de regelgeving rond de WWZ correct toe te passen.

Procedures

Beschrijving procedure werkgever :

1. Afwezige/zieke werknemer informeert de schooldirectie/locatieleider tussen 7.00 uur en 7.30 uur voor zoverre het werkdagen betreft en gedurende de weekenden bij voorkeur op zondagavond tussen 18.00 en 21.30 uur.
 2. Indien vervanging noodzakelijk is meldt de schooldirectie/locatieleider de vervanging in de Vervangingsmanager en bij de Vervangingscoördinator van het eigen bestuur. Indien de directeur/locatieleider geen toegang heeft tot de Vervangingsmanager meldt hij de vervanging bij Vervangingscoördinator.
 3. De Vervangingscoördinator regelt een geschikte vervanger en informeert de schooldirectie/locatieleider
 4. Indien de Vervangingscoördinator niet in een passende/geschikte vervanging kan voorzien zal hij de vacature aanmelden bij de Vervangingscoördinatoren van de overige besturen
 5. Gezamenlijk wordt gezocht naar een geschikte vervanger. De vervangingcoördinator van het bestuur waar de vacature aan de orde is informeert de directeur/locatieleider of de vacature ingevuld kan worden en zo ja door welke vervanger.
- Op het moment dat de afwezige terugkeert, zal wederom de bovenstaande volgorde gehanteerd worden.

Beschrijving procedure werkgever in overige situatie (op middellange- en lange termijn):

1. De schooldirectie/locatieleider meldt de vervanging in de Vervangingsmanager en bij de Vervangerscoördinator van het eigen bestuur. Indien de directeur/locatieleider geen toegang heeft tot de Vervangingsmanager meldt hij de vervanging bij de Vervangingscoördinator.
2. De vervangingscoördinator regelt een geschikte vervanger en informeert de schooldirecteur/locatieleider.
3. Indien de Vervangingscoördinator niet in een passende/geschikte vervanging kan voorzien, zal hij de vacature aanmelden bij de Vervangingscoördinatoren van de overige besturen. Gezamenlijk wordt gezocht naar een geschikte vervanger.
4. De Vervangingscoördinator van het bestuur waar de vacature aan de orde is informeert de directeur/locatieleider of de vacature wel/niet ingevuld kan worden en zo ja door welke vervanger.

Beschrijving procedure werknemer

Proces-taak / verantwoordelijkheid (in chronologische volgorde)	Medewerker flexpool	Schooldirecteur locatieleider	Aanvrager	Vervanging coördinator	Medewerker P&O
Aanmelden als vervanger voor Flexpool via vervangingsmanager app	x				
Intakegesprek met vervanger					x
Melden beschikbaarheid voor vervanging via Vervangingsmanager app	x				
Bepalen vervangingsaanvragen en verlenging van aanvragen		x			
Indienen van aanvraag tot vervanging en verlenging via Vervangingsmanager app (evt. met een voorkeur voor een vervanger)			x		
Matchen van vraag en aanbod voor vervangers				x	
Bij langdurige vervangingen (> 6 weken) meerdere kandidaten (voor zover beschikbaar) ter keuze voorleggen aan de schoolleiding				x	
Inplannen van vervangers				x	
Bijhouden van de verplichte administratie					x
Beantwoorden vragen van betrokkenen m.b.t. salarissen, etc.					x
Feedback, evaluatie en beoordeling vervangers		x			x
Vaststellen moederscholen per cluster		x		x	

