

# In beweging 2.0

“Een antwoord op de toekomst”

**Oprichtgever** Personeelscluster Oost Nederland  
**Opgesteld door** Fred Ruijling/Mini Schouten  
**Kenmerk** U130020  
**Vastgesteld** ALV d.d. 12 december 2012

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Algemeen</b>	<b>3</b>
1.1	Terugblik	3
1.2	Het vervolg	3
1.3	Positie PON geen eigen risicodragers	4
1.4	Opbouw PONflexpool	4
<b>2</b>	<b>Mobiliteit</b>	<b>4</b>
2.1	Stimuleren vrijwillige mobiliteit	4
<b>3</b>	<b>Wijziging bekostiging</b>	<b>5</b>
3.1	Positie vervangingsfonds	5
<b>4</b>	<b>Vastleggen van de verschillende verantwoordelijkheden</b>	<b>6</b>
4.1	Verschillende rollen en verantwoordelijkheden	6
<b>5</b>	<b>Frictiefonds</b>	<b>7</b>
5.1	Doel frictiefonds	7
<b>6</b>	<b>Wijze van werken</b>	<b>7</b>
6.1	Structuur	7
6.2	Uitwerking in procedures	8
	<b>Bijlage A: vrijwillige mobiliteit</b>	<b>9</b>
	<b>Bijlage B: bekostiging</b>	<b>11</b>
	<b>Bijlage C: afspraken over inzet personeel uit de PONflexpool</b>	<b>12</b>
	<b>Bijlage D: voorwaarden frictiefonds</b>	<b>16</b>
	<b>Bijlage E: procedures en afspraken binnen PON</b>	<b>17</b>

# 1 Algemeen

## 1.1 Terugblik

In de ALV van november 2010 is de nota “in beweging” door het merendeel van de leden van PON aangenomen. In de periode januari – maart 2011 hebben de besturen en de personeelsgeledingen van de betrokken besturen hun instemming betuigd met de nieuwe koers en handelen ten aanzien van vacatures en mobiliteit. Vanaf april 2011 tot en met 1 augustus 2012 is het beleid operationeel geworden en zijn de effecten uitermate positief en velerlei.

Naast de hieronder specifiek te noemen effecten kan in algemene zin worden vastgesteld dat het werkgelegenheids- en mobiliteitsbeleid bij de deelnemende besturen tot gevolg heeft dat al het personeel in vaste dienst werk heeft en kan behouden. Ook is mobiliteit bij het personeel toegenomen en een normaal onderdeel van personeelsbeleid geworden. De PON-besturen zijn zich zeer bewust van de risico's van boventalligheid in personele en financiële zin. Bij de start van het schooljaar 2012 is alle boventalligheid opgelost.

In genoemde periode hebben de volgende specifieke effecten zich voorgedaan:

- Ondanks een daling van het aantal leerlingen met 1050 (ca. 82 fte's) is er bij de deelnemende besturen geen enkele sprake van gedwongen ontslag.
- 137 verplaatsingen van personeelsleden van het ene naar het andere bestuur bij PON
- Er zijn 163 vacatures op de site “PON in beweging” opgenomen.
- Er zijn 110 personeelsleden die belangstelling hebben voor mobiliteit (In dienst van een bestuur dat is van PON).
- Het vervangingsfonds onderkent het nut van “in beweging” en heeft voor de jaren 2012 en 2013 elk 65.000,- ter beschikking gesteld.
- Er vindt periodiek overleg plaats met de centrales in het overkoepelend overlegorgaan.
- Een systeem van personeelsplanning is ontworpen.
- Enkele besturen hebben in samenwerking met PON grote boventalligheid kunnen saneren.

## 1.2 Het vervolg

Na een positieve start en grote betrokkenheid van de besturen is het nu van belang om het ingezette beleid voort te zetten en bij te stellen aan veranderende omstandigheden. De volgende ontwikkelingen doen zich voor:

- De vrijwillige mobiliteit blijft achter bij de invulling van vacatures.
- Door wijziging van de regelgeving verandert de bekostiging vanuit het vervangingsfonds en neemt de verantwoordelijkheid van het bestuur voor de inzet van personeel – inclusief opbouw van verplichtingen – toe. Voorbeelden hiervan zijn de Wet IMBU en de vervanging van personeel op zwangerschapsverlof.
- Als gevolg van de verschuiving in bekostiging zal het personeel in de pool worden ingezet zowel op bekostiging vervangingsfonds als voor rekening van het bestuur.
- Dit noodzaakt de administratie van het PON tot een zorgvuldige registratie in combinatie met een declaratie voor de inzet van personeel die voor rekening van het bestuur komt.
- De risico's en verantwoordelijkheid voor het personeel dienen formeel te worden vastgelegd in nadere afspraken
- De naam van vervangerspool wordt per 1 augustus 2012 gewijzigd in “PONflexpool”. Hiermee wordt aangegeven dat het personeel naast vervanging – bekostiging vervangingsfonds – kan worden ingezet voor andere tijdelijke formatie.

- Besturen hebben in de ALV besloten tot de instelling van een frictiefonds. Dit fonds wordt gevoed door een storting vanuit het PON en dient om de overgang van de ene werkgever naar de andere werkgever (binnen het PON) te stimuleren.
- De vacatures als gevolg van natuurlijk verloop zullen vanaf 2015 naar verwachting groter zijn dan de daling van het aantal leerlingen (terugloop werkgelegenheid), waardoor de instroom van nieuw personeel mogelijk gaat worden binnen PON.

### **1.3 Positie PON geen eigen risicodragers**

Bij de uitwerking van de plannen in deze notitie is het element risicodragers aan de orde geweest. PON is een vereniging van de leden, met als doel te bemiddelen, te coördineren en diensten te verlenen. PON heeft geen winstoogmerk en de inkomsten zijn ter dekking van de uitgaven. De te lopen risico's worden dan ook gezamenlijk door de leden gedragen. In verband hiermede wordt het principiële standpunt ingenomen dat PON geen eigen risicodragers kan zijn en dat bij de vaststelling van kosten en declaraties de werkelijke kosten (inclusief administratie en verwerking) in rekening worden gebracht.

### **1.4 Opbouw PONflexpool**

De PONflexpool bestaat uit een binnenring en een buitenring. In de binnenring is het personeel werkzaam, waarvoor het PON materieel de volledige werkgeverstaken op zich neemt. De binnenring heeft een omvang van maximaal 4% van het totale personeelsbestand bij de besturen van het PON. In de buitenring – boven de 4% - is boventallig personeel van een lid van het PON werkzaam waarvoor PON voor een deel de werkgeverstaken vervult en zich inspanningen getroost om voor deze personeelsleden de salariskosten terug te verdienen door inzet bij andere besturen op vervanging en andere vacatures. Voor personeel in de buitenring moeten bij de inzet afspraken over detachering worden gemaakt.

## **2 Mobiliteit**

### **2.1 Stimuleren vrijwillige mobiliteit**

In tegenstelling tot landelijke ontwikkelingen is de mobiliteit binnen het PON goed op gang gekomen. Veel personeelsleden hebben de overstap gemaakt van de ene naar de andere werkgever. Het positieve effect op de ontwikkeling van het individu en de kwaliteit van het onderwijs is manifest aanwezig. Door de beweging en natuurlijk verloop blijft de vraag om invulling van vacatures sterk aanwezig. Om te blijven voldoen aan de vraag vanuit de besturen is het zaak om de mobiliteit in het schooljaar 2012-2013 sterk te stimuleren. In dat verband wordt voor een gerichte aanpak gekozen. Een aanpak die breed is opgezet en die tegelijk voorziet in een individuele benadering ten aanzien van de personeelsleden van de PONflexpool. Het komend schooljaar staat ons dan ook een actief, informatief en ontwikkelgericht beleid ten aanzien van mobiliteit voor ogen.

De volgende instrumenten willen wij het volgend schooljaar gaan inzetten.

- voorlichting aan teams en directieberaden;
- organiseren van een conferentie "mobiliteit in de regio";
- specifiek mobiliteitsbeleid – gericht op uitstroom – ten aanzien van het personeel in de PONflexpool;
- verder invulling geven aan het mobiliteitscentrum.

In bijlage A is een nadere uitwerking van de vrijwillige mobiliteit en van de realisering van het mobiliteitscentrum gegeven.

## 3 Wijziging bekostiging

### 3.1 Positie vervangingsfonds

#### Rol werkgever

Door een verandering in de vergoedingssystematiek van het VF wordt de rol van de werkgever steeds meer manifest. De vervanging voor zwangerschapsverlof, ziekte gerelateerd aan zwangerschapsverlof en ziekte bij herintredende arbeidsgehandicapten (intrekken IMBU-regeling) komen per 1 augustus 2012 niet meer ten laste van het VF, maar dienen rechtstreeks door de werkgever te worden geregeld. De middelen ontvangt de werkgever rechtstreeks, waarvoor personeel (ter vervanging) kan worden aangesteld. Dit zijn vacatures die qua bekostiging niet lopen via het VF. Personeel benoemd op deze in de regel lange vacatures kunnen rechtspositionele aanspraken maken.

#### Rol en definitie Vervangingspool

Het bevoegd gezag dat daartoe uiterlijk 1 juni bij het bestuur een aanvraag indient, kan – onder de hierna volgende voorwaarden – toestemming krijgen om eventueel samen met andere bevoegde gezagsorganen personeel aan te stellen in een vervangingspool die door het bestuur bekostigd wordt. In het reglement van het Vervangingsfonds staat vermeld dat een bevoegd gezag in het primair onderwijs een vervangingspool kan oprichten. Een vervangingspool is een vaste uitbreiding op de reguliere personeelsformatie die aangewend kan worden voor vervanging van leerkrachten ten gevolge van alle soorten afwezigheid genoemd in artikel 2. De medewerkers uit een pool staan op de loonlijst van de onderwijsinstelling. Het salaris van deze medewerkers wordt volledig door het Vervangingsfonds betaald. In artikel 18 van het reglement Vervangingsfonds Primair Onderwijs is aangegeven onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

Een vervangingspool is een uitbreiding op de personeelsformatie. Dat is volgens het VF een bekostigingsvoorwaarde. A contrario geredeneerd – het reglement verzet zich hier ook niet tegen – kan personeel in de pool ook worden ingezet voor andere afwezigheid. Het spreekt voor zich dat die andere afwezigheid – zie rol werkgever - niet kan worden gedeclareerd bij VF.

#### Omvang pool

Personeel in de pool is gerelateerd aan de omvang van het totale personeelsbestand van de deelnemende leden. Om de risico's en de inzet vanuit de vervangingspool beheersbaar te houden is de omvang van de pool gemaximeerd op 4% van het totale personeel in dienst van de leden. Door de afnemende vraag – zie verschuiving naar werkgever - moet dit percentage kritisch worden gevolgd. Per 1 augustus 2012 is omvang de pool vastgesteld op een omvang van maximaal 54 Fte's. Jaarlijks wordt het aantal maximale Fte's van de pool vastgesteld.

In artikel 18-lid 7 staat: Het staat bevoegde gezagsorganen vrij onder de hierboven geformuleerde voorwaarden een vervangingspool in stand te houden waarbij het in de pool opgenomen onderwijspersoneel voor minder dan 98% (danwel 100%) van de beschikbare tijd wordt ingezet voor vervangingswerkzaamheden als hierboven bedoeld, onder de

voorwaarde dat de extra kosten aan het Vervangingsfonds vergoed worden. Onder extra kosten wordt in dit verband verstaan het verschil tussen 98% (danwel 100%) van de netto-loonkosten van de vervanger en de nettoloonkosten<sup>1</sup> die gemoeid zijn met de feitelijke vervangingswerkzaamheden als hierboven bedoeld.

Indachtig dit artikel biedt het reglement alle kansen om personeel anders in te zetten dan voor vervanging. Het reglement heeft er zelfs rekening mee gehouden. Kortom: Personeel in de pool kan worden ingezet voor vervanging en andere (reguliere) tijdelijke vacatures.

#### Samengevat

De rol van de werkgever – benoeming en gevolgen – neemt toe. De vervangingspool wordt omgezet naar een PONflexpool. Personeel wordt ingezet voor:

- vacatures in het kader van het VF;
- andere tijdelijke vacatures voor rekening van het bestuur.

In bijlage B is nader toegelicht bij welke vacatures het personeel uit de PONflexpool wordt ingezet ten laste van het VF en bij welke vacatures voor rekening van het bestuur. Het spreekt voor zich dat voor de inzet ten laste van het bestuur het PON het bestuur een declaratie/rekening uit brengt. Bij de rekening wordt uitgegaan van de inzet van het personeel x GPL van de POOL x administratieve vergoeding (vast bedrag).

## **4 Vastleggen van de verschillende verantwoordelijkheden**

### **4.1 Verschillende rollen en verantwoordelijkheden**

In de ALV is door de leden nog eens benadrukt dat de verschillende rollen tussen de opdrachtgever (bestuur/directeur), de formeel verantwoordelijke (formele werkgever) en de dienstverlener c.q. uitvoerder (PON) nog eens helder dienen te worden vastgelegd. Dit is van belang voor de uitvoering van verschillende taken in het kader van personeelszorg en de Wet Verbetering poortwachter maar ook in relatie tot de verschillende financiële risico's die partijen lopen.

De afspraken bevatten de volgende onderdelen:

- a. Artikelen over de inzet van personeel op basis van vervanging (bekostiging via vervangingsfonds)
- b. Artikelen over de inzet van personeel voor rekening van het bestuur (declaratiebasis)
- c. Artikelen over de risico's en de begeleiding van personeel
- d. Artikelen over de kosten van het lidmaatschap en de uitgangspunten voor de facturen

In bijlage C is dit formeel uitgewerkt in "nadere afspraken met betrekking tot de inzet van personeel uit de PONflexpool"

<sup>1</sup> Met netto loonkosten wordt bedoeld de werkgeverskosten

## 5 Fricatiefonds

### 5.1 Doel frictiefonds

De leden van het PON hebben in de ALV van juni 2012 besloten om een frictiefonds in te stellen. In dit frictiefonds wordt uit de algemene reserve van PON een bedrag van € 30.000,- gestort. Het frictiefonds heeft ten doel om bij knelpunten een financiële bijdrage aan de ontvangende werkgever te verstrekken, zodat de mobiliteit kan worden bevorderd. Het frictiefonds heeft niet ten doel om salarisafspraken te honoreren, maar richt zich vooral op de secundaire arbeidsvoorwaarden als scholing, training, begeleiding etc.

In bijlage D zijn de voorwaarden waarop aanspraak kan worden gemaakt op het frictiefonds nader uitgewerkt.

## 6 Wijze van werken

### 6.1 Structuur

Door de groei van de diensten van PON en de toename van de onderlinge risico's is het van belang dat de besluitvorming binnen het PON helder in beeld wordt gebracht. In dat verband kent het PON enkele groepen die zich met de uitwerking en toetsing van beleid bezig houden.

#### Regiegroep "in beweging"

De leden van de regiegroep komen uit PON voort en zijn bestuurder/directeur van een lid van PON. De regiegroep heeft ten doel om op hoofdlijnen te sturen, de belangen van de leden te behartigen en samen met de directeur en projectleider PON strategische keuzen richting politiek en belangenbehartigers te maken. In de regiegroep wordt de agenda voor de ALV voorbereid.

#### Adviesgroep "in beweging" (voorheen werkgroep reglementen)

Deze adviesgroep heeft zich in de afgelopen periode over de reglementering van "in beweging" gebogen. Uit het overleg bleek dat de werkgroep een goede kennis heeft van beleid en operationele zaken. In deze werkgroep komen diverse uit te werken beleidsvoorstellen voor de leden aan de orde. Een voorbeeld is de voorwaarden van het frictiefonds. Voorstellen van de adviesgroep worden via de regiegroep geleid naar de ALV ter vaststelling.

#### ALV

Het besluitvormend orgaan binnen de vereniging. De directeur is belast met het dagelijks beleid van de vereniging. De ledenvergadering is belast met besluiten aangaande het voortbestaan en de organisatie van de vereniging, zoals: statutenwijzigingen; benoemen en ontslag van directeur; wijzigen en aannemen van huishoudelijke reglementen; toetreding en roeyement van leden; en; goedkeuring van begrotingen en eindafrekeningen.

#### Werkgroep "in beweging"

Een interne werkgroep met deelnemers van het bureau, CABO onder leiding van de projectleider. Deze werkgroep richt zich op ontwikkelingen, knelpunten, financiële zaken, praktische en operationele zaken.

## **6.2 Uitwerking in procedures**

Sinds de start van “in beweging” hebben er veel wijzigingen plaatsgevonden in de uitvoering door PON. De eerste aanpassingen zijn opgenomen in het huishoudelijk reglement van PON als gevolg van het aannemen van de nota “in beweging”. Vervolgens hebben vele veranderingen in de regelgeving plaatsgevonden. Ook is het karakter van de vervangingspool omgezet naar een PONflexpool en is het mogelijk geworden om personeel uit de PONflexpool op reguliere vacatures te benoemen.

Deze veranderingen hebben geleid tot een andere wijze van denken en werken binnen het PON. In dat verband is er voor gekozen om de interne werklijn in een aparte procedure vast te leggen.

In bijlage E is de uitwerking van de werkprocessen binnen PON nader beschreven.



## Bijlage A: vrijwillige mobiliteit

### a.1. Voorlichting

Uit de contacten met de leden blijkt dat er behoefte bestaat aan voorlichting aan directie en personeel. Voorlichting over de mogelijkheden van mobiliteit, de risico's, de gevolgen van het overstappen, wie komt er in aanmerking voor mobiliteit etc. Het schooljaar 2012-2013 zal die voorlichting op een gestructureerde wijze vorm moeten krijgen.

In november 2012 zal een congres over mobiliteit worden georganiseerd. Bij dit congres zullen enthousiaste sprekers en interessante workshops over mobiliteit worden verzorgd. De workshops zullen gaan over praktijkervaringen van betrokken personeelsleden, de mogelijkheden van mobiliteit, over loopbaanontwikkeling en het voeren van individuele gesprekken over mobiliteit.

Daarnaast zal voorlichting worden gegeven over mobiliteit aan:

- directieberaad bij meerpitters  
Vanuit het bureau worden afspraken gemaakt met de directie/bestuurders van meerpitters. Daar willen we graag in gesprek met de directeuren van de deelnemende scholen. De directeuren van de scholen zijn de schakel in het proces van mobiliteit. Zij zullen hier breed aandacht voor moeten vragen en in de gesprekscyclus hier afspraken over maken. Op verzoek zullen wij ook de individuele teams bezoeken.
- teams bij eenpitters  
Alle teams van de eenpitters worden vanuit het bureau benaderd voor een voorlichting over mobiliteit en de kansen die "in beweging" biedt.
- Materiaal ontwerpen. Folders en website verder professionaliseren voor leerkrachten.

Een aanvullend middel om mobiliteit te stimuleren kan de instelling van het frictiefonds zijn. In hoofdstuk 4 en bijlage D zijn de voorwaarden van het frictiefonds nader beschreven.

### a.2. Mobiliteit PONflexpool

Het komend schooljaar zal extra energie en aandacht aan mobiliteit binnen de PONflexpool worden geschonken. De bedoeling is om de uitstroom richting reguliere vacatures te bevorderen en de instroom met nieuw en jong personeel – vanuit het A-team – te vergroten. Dit is van belang voor de kwaliteit van de vervanging en om als PON zelf het voorbeeld met betrekking tot mobiliteit te geven. Dit actieve beleid gaat vorm krijgen door het voeren van individuele gesprekken door de coördinatoren met de personeelsleden uit de pool. In deze loopbaangesprekken zal sterk worden gestuurd op het maken en nakomen van afspraken over mobiliteit. Bij de bemiddeling en het matchen vanuit het mobiliteitscentrum kan dan rekening worden gehouden met de individueel gemaakte afspraken. Bij de gesprekken zal rekening worden gehouden met personeel dat pas sinds kort – minder dan 2 jaar – in de PONflexpool is opgenomen.

Bij plaatsing in de PONflexpool wordt in de benoeming een bepaling opgenomen dat de benoeming in de PONflexpool voor een termijn van maximaal 2 jaar geldt. Na die termijn wordt van de kandidaat een actieve houding ten aanzien van mobiliteit verwacht. Is er na die termijn sprake van een passieve houding ten aanzien van mobiliteit dan kunnen daar gerichte rechtspositionele acties aan worden verbonden. De coördinator van de PONflexpool zal deze afspraak gaan bewaken. In de functionerings- en beoordelingsgesprekken zal de gewenste mobiliteit aan de orde worden gesteld. Met bestaande gevallen zal in overleg worden gegaan en een aanpak op maat worden afgesproken.

Bij het personeel dat aangesteld blijft bij de werkgever en van daaruit wordt ingezet in de PONflexpool – zowel binnen- als buitenring - wordt door de werkgever bij de aanwijzing (tewerkstelling) een bepaling opgenomen dat de plaatsing voor de maximale duur van 2 jaar is.

### **a.3 Mobiliteitscentrum**

In de nota ‘in beweging’ is de realisering van een mobiliteitscentrum een belangrijke voorwaarde om mobiliteit goed van de grond te krijgen. Het afgelopen jaar is door alle hectiek de aandacht vooral op het matchen van kandidaten met vacatures komen te liggen. Deze uitvoering en dienstverlening hebben met instemming en naar tevredenheid van de besturen plaatsgevonden.

Voor het komend jaar staat de nadere invulling c.q. professionalisering van het mobiliteitscentrum op de rol. De volgende doelen staan ons daarbij voor ogen:

- a. matchingsinstrument (laten) ontwikkelen om het personeel dat belangstelling heeft getoond voor vrijwillige mobiliteit in relatie te brengen met een vacature. De match moet dan gerichte kandidaten opleveren die voldoen aan het gevraagde profiel. (vb. Cosmo, open employability, UWV)
- b. kristallisatiepunt van vrijwillige mobiliteit en meldpunt van vacatures, begeleiding naar ander werk/sectoren, bemiddelen tussen partijen
- c. het verder uitbouwen en inhoud geven aan de organisatie van het mobiliteitscentrum
- d. verder uitbouwen van de relaties in het voortgezet onderwijs, zorg en aanverwante sectoren
- e. beschrijving van werkprocessen
- f. registratie van managementinformatie/kengetallen
- g. taak en rol van het mobiliteitscentrum evalueren en plaatsen in het licht van PON en/of van regionale arbeidsontwikkelingen
- h. onderzoeken of subsidie in het kader van het arbeidsmarktplatform mogelijk is.

## **Bijlage B: bekostiging**

### **b.1. Bekostiging VF (zie reglement VF)**

- Vervanging ziekteverlof
- Vervanging buitengewoon verlof:
  - artikel 8.7 o.a. verhuizing, burgerlijk/kerkelijk huwelijk, overlijden
  - artikel 8.8 overig verlof (zgn. 10-dagen regeling)
  - artikel 8.18 verlof in verband met overleg en advies
- Vervanging schorsing op grond van art. 3.13 t/m 3.17 en 4.11 t/m 4.16
- Verlof wegens het volgen van een door het PF in gang gezet vervroegd re-integratietraject, ingeval van dreigend ontslag
- Verlof dat door het bevoegd gezag met toepassing van art. 8.6 (intrekken vakantieverlof) opnieuw wordt verleend

### **b.2. Bekostiging bestuur – (inzet wordt geregeld via PONflexpool op basis van declaratie)**

\* Vervanging o.a.:

- zwangerschapsverlof
- compensatieverlof zwangerschapsverlof o.b.v. art 8.2 lid 6 CAO PO
- ouderschapsverlof
- spaarverlof
- levensloopverlof
- studieverlof
- onbetaald verlof

\* alle (tijdelijke) reguliere vacatures tot 1 augustus van dat schooljaar.

## Bijlage C: afspraken over inzet personeel uit de PONflexpool

Overwegende dat:

- PON diverse diensten verricht met het oog op het voorzien in tijdelijke vacatures (vervanging en tijdelijk regulier) van personeelsleden in het primair onderwijs;
- PON in dit kader onder meer vervangingspools beheert als bedoeld in artikel 18 van het Reglement Vervangingsfonds voor het Primair Onderwijs;
- De leden nadere afspraken wensen te maken over de invulling van deze diensten en de voorwaarden op basis waarvan deze worden verricht;

Worden de volgende algemene afspraken gemaakt met betrekking tot de inzet van personeel uit de PONflexpool. De hieronder beschreven afspraken worden na vaststelling in de ALV van 12 december 2012 onderdeel van het reglement "Afspraken en procedures bij de invulling van vacatures"

### Artikel 1: Inhoud dienstverlening

De dienstverlening van PON in opdracht van een lid van het PON bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. Personeel uit de binnenring van de PONflexpool (4% quotum)  
Beheer en exploitatie van de pool met vaste medewerkers. Deze medewerkers zijn bij een lid van PON aangesteld en PON vervult alle bij de werkgeversrol behorende taken (materiële werkgever). Hierna te noemen de binnenring.
- b. Personeel uit de buitenring van de PONflexpool (boven het 4%-quotum)  
Beheer en exploitatie van de pool met tijdelijk geplaatste vaste medewerkers in de pool. Het gaat hier om vaste medewerkers die bij een lid van PON in dienst zijn en die bij voorrang na de medewerkers uit de binnenring worden ingezet op vervanging en tijdelijke vacatures. Hierna te noemen de buitenring.

Voor deze werknemers verricht PON de personeelszorg (begeleiding, gesprekkencyclus). In het geval van ziekte langer dan 4 weken wordt de werkgeversrol volledig overgenomen door het bestuur waar de werknemer in dienst is. De risico's bij niet volledige inzetbaarheid blijven bij het bestuur.

- c. Administratie  
Iedere wijziging in de omvang en aard van de werkzaamheden wordt schriftelijk aan het bestuur bevestigd.

### Artikel 2: Voorwaarden binnenring

- a. Een vervanger wordt door PON als vervanger ingezet indien is vastgesteld dat de vervanger beschikt over alle wettelijke benoemingsvereisten, inclusief een geldende Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- b. Alle vervanging loopt via het PON. In overleg met PON kan worden gekozen voor een eigen leerkracht of een andere medewerker.
- c. Een bestuur met personeel dat is tewerkgesteld in de buitenring kan eerst dan vervangers uit de buitenring aanstellen en in aanmerking laten komen voor bekostiging door het

Vervangingsfonds, als door PON is aangegeven dat er geen vervangers beschikbaar zijn uit de binnenring.

#### Artikel 3: Voorwaarden buitenring

- a. De aansturing van de vervanger in de buitenring wordt in overleg uitgevoerd door PON in opdracht van een bestuur (formele werkgever). Het bestuur blijft zelf volledig verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van de betreffende vervanger.
- b. Ten aanzien van de vervangers werkzaam vanuit de buitenring is het bestuur zelf verantwoordelijk voor de administratieve taken ten aanzien van deze vervanging.
- c. De vervangers werkzaam in de buitenring zijn aangesteld bij het bestuur en zijn tewerkgesteld bij PONflexpool. De vervanger is geplaatst in de buitenring om vervangingswerkzaamheden uit te voeren vanuit de vervangingspool voor een bepaalde tijd. De vervanger tewerkgesteld in de buitenring kan vervangingswerkzaamheden verrichten voor alle bij PON aangesloten werkgevers.
- d. Een vervanger in de buitenring wordt door PON als vervanger ingezet indien de vervanger beschikt over alle wettelijke benoemingsvereisten, inclusief een geldende Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Het nakomen van deze benoemingseis is een verantwoordelijkheid van het bestuur.

#### Artikel 4: Algemene bepalingen PONflexpool

- a. Een bestuur maakt voor maximaal 4% van de personele omvang gebruik van PONflexpool. Dit aantal kan in overleg en op verzoek van een bestuur worden gewijzigd en vastgelegd.
- b. Voor zover aan de voorwaarden van het Vervangingsfonds wordt voldaan komen de netto salariskosten van de vervangers aangesteld in de binnenring voor rekening van het Vervangingsfonds, waaronder in elk geval salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en overige vaste toelagen.
- c. PON neemt het materiële werkgeverschap van de vervangers werkzaam in de binnenring op zich.
- d. De vervangers in de buitenring zijn aangesteld bij een lid van PON. Voor deze werknemers verricht PON de personeelszorg (begeleiding, gesprekkencyclus). In het geval van ziekte langer dan 4 weken wordt de werkgeversrol volledig overgenomen door het bestuur waar de werknemer in dienst is. Ter uitvoering van dit materieel werkgeverschap wordt door de werkgever aan PON vooraf melding gedaan welke vervangers zijn aangewezen voor de buitenring. Deze melding wordt geregistreerd door PON.
- e. Voor personeel in de buitenring komen de kosten van de overige arbeidsvoorwaarden zoals geregeld in de CAO Primair Onderwijs, waaronder in elk geval de kosten van het BAPO-verlof, betaald ouderschapsverlof, kosten voor woon-werk verkeer, kosten van dienstreizen, ambtsjubilea en de uitkering na overlijden, voor rekening van het bestuur.
- f. Er worden geen vervangers aangesteld alvorens een bestuur daartoe goedkeuring heeft verleend. Anderzijds is een bestuur zonder de uitdrukkelijke toestemming van PON niet gerechtigd personeelsleden aan te stellen voor het verrichten van vervangingswerkzaamheden.
- g. De leden van PON dragen er zorg voor dat alle vervangingen op de scholen van de besturen en die in aanmerking komen voor bekostiging door het Vervangingsfonds bij PON worden gemeld zodat PON in de gelegenheid wordt gesteld de vervanging in te vullen vanuit PONflexpool.

- h. Per maand wordt vooraf door PON een voorschot van de diensten bij de besturen in rekening gebracht. In juli vindt de definitieve afrekening plaats op basis van de werkelijk verrichte werkzaamheden door PON.
- i. Een bestuur is verantwoordelijk voor de administratieve afhandeling van de in buitenring aangestelde vervangers en voor de afstemming tussen de eigen administratieve afdeling of het door hem ingehuurde administratiekantoor en PON.
- j. De werkgever is verantwoordelijk voor alle juridische aangelegenheden over de in buitenring aangestelde vervangers en draagt zorg voor uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter en de daarbij behorende Arbozorg.

#### Artikel 5: Kosten personeel tijdelijke vacatures (voor rekening werkgever)

- a. een bestuur dat opdracht geeft om via de PONflexpool tijdelijke vacatures in te vullen die vallen buiten de bekostiging van het vervangingsfonds ontvangt hier voor een rekening.
- b. de rekening voor het ingezette personeel bedraagt: inzet in werkelijke uren x GPL van de PONflexpool x een vast bedrag voor administratie en verwerking<sup>2</sup>.
- c. maandelijks vindt afrekening plaats van de kosten van ingezet personeel op deze tijdelijke en niet door het vervangingsfonds bekostigde vacatures.

#### Artikel 6: Financiële vergoeding

- a. De tarieven met betrekking tot de in deze overeenkomst opgenomen diensten zijn inclusief BTW.
- b. Betaling en tariefwijzigingen geschieden op basis van de Algemene Voorwaarden.
- c. Stijging of daling van de kwantitatieve gegevens waarop de vergoeding is gebaseerd, leiden zonder verdere noodzakelijke handelingen tot aanpassing van de financiële vergoeding.
- d. Jaarlijks zullen de tarieven worden geïndexeerd aan de hand van het prijsindexcijfer CBS zakelijke dienstverlening.

#### Artikel 7: Looptijd

- a. De afspraken met betrekking tot de inzet van personeel uit de PONflexpool treden in werking op 1 augustus 2012.
- b. Ten aanzien van opzegging en uittreding wordt verwezen naar het door de ALV vastgestelde reglement Afspraken en procedures bij de invulling van vacatures<sup>2</sup>
- c. Tenminste één maal per jaar, worden deze afspraken geëvalueerd en besproken in de ALV. Op basis van deze evaluatie kan bijstelling plaatsvinden.

<sup>2</sup> Bedrag wordt in de ALV vastgesteld.

## Artikel 8: Overige bepalingen

- a. Op deze afspraken is de Klachtenregeling van PON van toepassing. Bij klachten wendt men zich in eerste instantie tot de directeur/bestuurder van PON. Mocht dit niet tot een bevredigend resultaat leiden dan kan men zich wenden tot de beroepscommissie van de ALV, bestaande uit 3 leden van het PON.
- b. Indien de regelgeving niet langer verenigbaar is met deze afspraken worden in de ALV passende besluiten genomen. In de tussentijd zal de directeur op basis van zijn/haar verantwoordelijkheid en bevoegdheid passende maatregelen nemen.
- c. Betrokken partijen verbinden zich om alles te doen wat redelijkerwijs mogelijk en nodig is om zoveel mogelijk geheimhouding te verzekeren met betrekking tot alle gegevens met betrekking tot elkaars bedrijfsaangelegenheden en het in te zetten personeel.

## Bijlage D: voorwaarden frictiefonds

### d.1. Voorwaarden

In de ALV van het PON van juni 2012 is besloten dat een deel van de middelen van het PON, i.c. € 30.000,- wordt gereserveerd voor een in te stellen frictiefonds. Besturen/scholen kunnen hierop een beroep doen voor knelpunten bij mobiliteit die in redelijkheid niet voor rekening van de ontvangende werkgever kunnen komen.

Doordat bij "in beweging" vrijwillige mobiliteit wordt gestimuleerd en in beginsel niet buiten de kring van PON-leden mag worden geworven kunnen financiële knelpunten bij de overgang van de ene werkgever naar de andere werkgever ontstaan. Deze kosten kunnen voortvloeien uit de eisen die de werkgever stelt aan het nieuw te benoemen personeel.

Het zal in de praktijk handelen om personeel dat de overstap wil maken naar een ander bestuur van het PON, maar waarbij het onredelijk is dat de kosten van de secundaire arbeidsvoorwaarden voor rekening komen van de nieuwe werkgever. In het frictiefonds wordt nadrukkelijk gesproken over secundaire arbeidsvoorwaarden en geen primaire.

Het gaat om de groei/ontwikkeling van personeel in een nieuwe functie. Het betreft knelpunten bij de invulling van alle functies, met uitzondering van directiefuncties.

Is sprake van een personeelslid dat een opleiding volgt/heeft gevolgd en hier zijn studie-afspraken over gemaakt (over duur en omvang van terugbetalen) dan ligt het in de rede dat het ontvangende bestuur de kosten van het individu over neemt. Het ontvangende bestuur krijgt dan een bekwaam personeelslid en hoeft hier geen/of beperkt extra investeringen te doen.

Het gaat om een bedrag van maximaal € 3.000,- per formele overname van personeel (benoeming/aanstelling).

### d.2. Procedure

Het frictiefonds wordt beheerd door het bureau van PON. Aanvragen voor het frictiefonds dienen bij de directeur van het PON ingediend te worden door middel van een aanmeldingsformulier frictiefonds 2012-2013.

De directeur van het PON informeert vervolgens binnen 6 weken de aanvrager of het verzoek om financiële medewerking kan worden gehonoreerd. Vervolgens gelden de volgende afspraken:

- De toekenning frictiefonds geldt voor 1 jaar en is eenmalig
- Na een jaar toetst PON of de middelen daadwerkelijk voor het gevraagde knelpunt zijn ingezet
- Zijn de middelen niet conform het gevraagde knelpunt ingezet dan kunnen de middelen worden teruggevorderd.

Na een jaar zal worden geëvalueerd of het frictiefonds in een behoefte voorziet, welke verzoeken er zijn ingediend en of het kader voldoende beoordelingsruimte biedt.



## Bijlage E: procedures en afspraken binnen PON

De basis voor het omgaan met vacatures binnen PON is vastgelegd in het reglement, waarmee de ALV van 14 december 2011 heeft ingestemd.

### e.1. Voorwaarden

Door de krimp situatie is er binnen PON voorlopig geen plaats voor extern personeel! Alleen wanneer er alles aan is gedaan een vacature te vervullen met een PON medewerker en dit geen resultaat heeft opgeleverd kan het bestuur een verzoek doen om een medewerker van buiten PON aan te stellen! Besturen gaan daarover altijd in overleg met PON. Dit verzoek gaat altijd via de directeur van PON, voorzien van een onderbouwing van de betreffende situatie. Wanneer de directeur van PON en het bestuur niet tot overeenstemming komen wordt het voorgelegd aan de commissie van beroep van PON.

A.1. Alle vacatures – regulier en tijdelijk - worden centraal gemeld.

A.2 Voor de vacatures komen primair vaste PON-medewerkers in aanmerking. Vaste PON-medewerkers worden bij voorrang benoemd. Voor tijdelijke vacatures is detachering een optie.

A.3 Wanneer geen (passende) PON-medewerker is te vinden, kan een bestuur in overleg met PON extern personeel werven. Dit personeel wordt alleen via een payroll-constructie aangesteld ter voorkoming van verplichtingen. Deze tijdelijke situaties eindigen altijd aan het eind van het schooljaar. Er kan dan gekeken worden of er toch nog een vaste (boventallige) PON medewerker kan worden ingezet.

### e.2. Kaders en rol van de PONflexpool

Uitgangspunt is dat de PONflexpool een flexibele schil vormt rond de scholen die zo optimaal mogelijk wordt benut voor het vervullen van tijdelijke vacatures. De pool is van alle besturen gezamenlijk en daarmee voor alle besturen een werkplek waar personeel tewerkgesteld kan worden.

Kaders pool

B.1. Het aantal vaste poolers dat declarabel is voor het Vf bedraagt maximaal 4% van de totale fte's binnen PON. (aangesteld bij de Liemers of vanuit een aanstelling bij het eigen bestuur)

B.2. Het A-team zijn losse invalkrachten met een bijzondere positie. De omvang van het A-team wordt jaarlijks vastgesteld.

B.3 De poolers kunnen worden ingezet voor tijdelijke vacatures.

B.4 Besturen kunnen boventalligen aanwijzen om tewerkgesteld te worden in de PONflexpool tot een maximum van 4% van de totale bestuursformatie.

B.5 Voor de overige plaatsing van boventalligen spant PON zich in om deze in te zetten voor vervanging en tijdelijke vacatures, maar de risico's bij onvoldoende inzetbaarheid blijven bij het bestuur.

B.6 Na inzet van de PONflexpool, boventalligen en de leden van het A-team wordt het personeel van de zogenaamde parallellijst ingezet. Aan deze medewerkers hebben de besturen en het PON geen rechtspositionele verplichtingen. Het opbouwen van rechtspositionele verplichtingen moet zoveel mogelijk worden voorkomen.

Uitwerking van de kaders:

Norm 4% vaste poolers

Elk jaar wordt op basis van het totale aantal fte's de norm voor de omvang van de pool vastgesteld. Dit wordt, op basis van de gegevens van de personeelsplanning, per 1 februari voor het komende

schooljaar bepaald. Voor 2012-2013 gaat het om 4% van 1377 fte. De omvang van de pool bedraagt dan maximaal 54 fte. Op basis van de meerjarenggegevens wordt 3 jaar vooruit gepland.

In de pool wordt ruimte gehouden voor de inzet van boventallig personeel per 1-8-2012. Bij de ruimte die ontstaat door vrijwillige mobiliteit vanuit de pool gedurende het schooljaar wordt steeds bekeken hoe groot de te verwachten boventalligheid is. Op basis daarvan wordt besloten om wel of niet tot invulling van vacatures in de pool over te gaan.

Prognose omvang PONflexpool (94)

2013-2014 4% van 1180 fte is 47 fte

2014-2015 4% van 1130 fte is 45 fte

### **e.3. A-team**

Het A-team heeft de komende 3 jaar een omvang van 15 fte. Voor 2012-2013 wordt het A-team aangevuld met 5 nieuwe talentvolle leerkrachten. Hier is geen sprake van een vast dienstverband zodat de risico's voor de omvang van het A-team beperkt blijven.

De bijzondere status van het A-team komt tot uiting in de volgende zaken:

- Vergoeding van de scholing voor de bevoegdheid bewegingsonderwijs
- Deelnemen aan de teamvergaderingen en scholingsdagen van de pool
- Functioneringsgesprekken en eventuele coaching op de werkvloer
- Reiskostenvergoeding

### **e.4. Poolers inzetten op tijdelijke vervanging**

De personeelsleden die zijn geplaatst in de PONflexpool, zoals bedoeld in het reglement van Vf, hoeven niet alleen voor vervanging die declarabel is bij het vervangingsfonds te worden ingezet. Deze personeelsleden kunnen ook worden ingezet voor vervanging voor eigenrekening van het bestuur en voor andere tijdelijke vervangingen en/of vacatures ( zie artikel 18, lid 7).

De poolers hebben een vaste aanstelling bij een lid van het PON en zijn op vrijwillige basis op meerdere wijze in te zetten. Een mogelijkheid is om de poolers in te zetten voor tijdelijke vervangingen ter voorkoming van payroll kosten voor besturen.

Actie: Opstellen van draaiboek en format van een detacheringovereenkomst.

### **e.5. Boventalligen en de PONflexpool**

De pool wordt in de eerste plaats aangevuld met boventallig personeel. Dat gebeurt bij voorkeur op vrijwillige basis. Het plaatsen kan het hele jaar door plaatsvinden. Afhankelijk van de bezetting van het 4% deel van de pool wordt bepaald of er een vacaturestop voor de PONflexpool is. Deze maatregel maakt het mogelijk om ruimte te behouden voor boventallig personeel in de pool. Per bestuur kan het aantal poolers nooit meer zijn dan 4% van de totale fte's van het bestuur. Het personeel dat aangewezen wordt vanuit een bestuur dat te maken heeft met boventalligheid blijft in dienst van het eigen bestuur. De risico's voor onvoldoende inzetbaarheid blijven voor het eigen bestuur.

Actie: Opstellen van draaiboek en format van een detacheringovereenkomst.

#### **e.6. Boventalligheid aanmelden voor vervangingswerk**

Besturen kunnen personeel aanmelden voor tijdelijk vervangingswerk of beschikbaar laten zijn voor andere tijdelijke vacatures, waarbij de risico's voor onvoldoende inzetbaarheid volledig voor verantwoordelijkheid van het bestuur blijven. Het gaat dan om het personeel dat boven de 4% norm per bestuur boventallig is geworden (buitenring).

Deze personeelsleden worden ingezet voor de invallers die op de tweede lijst staan!

Bij voorkeur bij het eigen bestuur en eventueel voor andere besturen. De administratieve werkzaamheden die dit met zich meebrengt wordt volledig bij het eigen bestuur neergelegd. In de praktijk betekent dit dat er minder ruimte is voor de `tweede lijst`!

Tijdens de periode dat boventallig personeel wordt geplaatst in de PONflexpool blijft de inspanning gericht op verdere mobiliteit doorgaan. Het doel blijft een nieuwe structurele werkplek te vinden voor boventallig personeel.

Actie

Opstellen van draaiboekje voor besturen en format van detacheringsovereenkomst.

#### **e.7. De rol van de parallellijst wordt sterk beperkt**

Door de daling van de leerlingenaantallen met meer dan 3000 leerlingen de komende twee jaar is er veel personeel dat herplaatst moet worden binnen PON. Voor het oplossen van tijdelijke personele frictie is de vervanging en de invulling van tijdelijke vacatures een belangrijk instrument om de loonkosten van besturen te reduceren en de risico's te beperken.

Het gevolg hiervan is dat er weinig tot geen ruimte meer is voor personeel van de tweede lijst. De besturen moeten zich realiseren dat ook tijdelijke vacatures een belangrijk deel van de werkgelegenheid binnen PON vormt en dat we die nodig hebben om gedwongen ontslagen te voorkomen en de financiële risico's op te vangen.