

Datum 9 oktober 2023
Kenmerk
Van Directeur-bestuurder
Aan De leden van het PON

Betreft Werkgeverschap binnen PON (geldende afspraken binnen PON)

Goed werkgeverschap binnen PON

Vanaf de start van het PON was goed werkgeverschap het belangrijkste argument om de samenwerking tussen besturen te formaliseren. De eerste besturen kozen in 1997 voor gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid en daarmee voor een open interne arbeidsmarkt. Personeel kan overstappen van het ene bestuur naar het andere bestuur binnen PON met behoud van een vast contract. Dit maakt mogelijkheden voor mobiliteitsbeleid groter en de loopbaanperspectieven van personeel groter. Van belang is dan wel dat we ons houden aan een aantal basis afspraken die logisch zijn, maar wel voortdurend aandacht behoeven. Met deze notitie worden enkele aspecten weer even onder de aandacht gebracht.

Uitgangspunten:

- PON werkgevers houden zich aan de cao.
- PON werkgevers voeren gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid.
- PON werkgevers geven hun personeel zo snel mogelijk een vaste contract.
- Personeel in de PONflexpool
- Personeel in de Pluspool
- LB of LC-functie in de pool

PON werkgevers houden zich aan de cao.

De actuele cao PO is de basis waarop de werkgevers van PON hun personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden realiseren. Dit uitgangspunt telt voor vast personeel, maar ook voor al het tijdelijk personeel dat wordt ingezet bij de PON besturen. Sinds 2015 geldt een minimale aanstelling van 8 uur per week of wel 0,2 uur per week. Binnen PON hebben we in 2015 afgesproken dat dit minimum geldt voor al het personeel dat wordt ingezet. Een vervanging is 8 uur, ook wanneer het gaat om tijdelijk personeel.

Bij de verrekening van de inzet van de poolers wordt deze minimale inzet – sinds 2015 - altijd als basis genomen. Voor incidenteel tijdelijk personeel geldt dat bij de uitbetaling tevens de aanspraken op vakantieverlof, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, dag van de leraar en sinds 1-1-2020 (WAB) ook de aanspraak op een transitievergoeding worden meegenomen. Dit alles geheel conform cao PO en de WAB.

PON werkgevers voeren gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid.

Het gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid betekent dat personeel de werkgelegenheid behoudt zolang er voldoende ruimte is binnen PON. Wanneer een schoolbestuur door de daling van het aantal leerlingen boventallige formatie heeft wordt binnen alle PON besturen gekeken of er ruimte is voor de overname van deze personeelsleden bij een ander bestuur. Daarmee kan een bestuur altijd direct de formatie afstemmen op de actuele formatiebehoefte binnen het bestuur. Hierdoor worden financiële risico's beperkt. Jaarlijks wordt een inventarisatie gedaan van de boventalligheid en de vacatures bij de besturen. De boventalligheid kan het beste worden opgelost via vrijwillige mobiliteit en de afgelopen jaren hebben aangetoond dat dat in de praktijk altijd goed heeft gewerkt. De huidige situatie van lerarentekort is het behouden van leraren op PON niveau van groot belang en het is daarom ook van belang om aan de hand van

een goede personeelsplanning het juiste personeel op de juiste plek te laten instromen. Het Loopbaancentrum en de PONflexpool kunnen daar een ondersteunende rol in spelen.

Werkgevers geven het personeel zo snel mogelijk een vast contract.

Het gezamenlijke werkgelegenheidsbeleid maakt het mogelijk personeel zo snel mogelijk een vaste aanstelling te geven om ze voor het PON te houden en gezamenlijk een aantrekkelijke werkgever te zijn. Immer wanneer er bij een bestuur een jaar later geen plaats is, kan er uitstroom plaatsvinden naar een ander bestuur of naar de PONflexpool.

Bovendien is het voor personeel anno 2023 een belangrijke factor om meer mogelijkheden te krijgen voor hun professionele ontwikkeling door in een grote regio zelf keuzes te kunnen maken waar men graag wil werken en bij welke scholen de medewerker zich thuis voelt. Het gezamenlijk behouden en aantrekken van personeel is van groot belang in deze tijd van lerarentekorten.

Personeel in de PONflexpool

Personeel in de PONflexpool heeft in principe een contract voor onbepaalde tijd. Soms wordt gestart met een tijdelijke benoeming van een jaar. Na gebleken geschiktheid wordt dit omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Elk bestuur streeft naar een flexibele schil van 6%. Het streven is dat poolers maximaal 2 jaar in de PONflexpool meedraaien en daarna weer een plek zoeken binnen de reguliere formatie van een school. Daarop kan uitzondering worden gemaakt. We denken daarbij ook aan de groep van 60+ voor wie een plek in de PONflexpool een onderdeel kan zijn van een gepland traject richting het pensioen.

Personeel in de PONflexpool is breed inzetbaar en beschikt over een auto. De reiskosten worden vergoed op basis van 21 cent per kilometer. Om toegelaten te worden in de PONflexpool vindt er een selectieproces plaats via de coördinatoren. De coördinatoren bepalen of iemand voldoende breed inzetbaar is om geplaatst te worden in de PONflexpool.

Personeel in de Pluspool

Wanneer een bestuur onverwacht meer boventalligheid heeft dan voorzien en de eigen flexibele schil van 6 % is gevuld dan kan personeel worden geplaatst in de Pluspool. Op deze wijze kunnen we dit personeel wel inzetten voor vervanging. Een andere mogelijkheid van de Pluspool is dat personeel dat niet meer binnen de formatie van de scholen inzetbaar is (ter beoordeling van het bestuur) wordt geplaatst in de Pluspool door het bestuur. Bij plaatsing in de Pluspool blijft het bestuur verantwoordelijk voor het wel of niet functioneren in deze pool. Het begeleiden van deze poolers kan ook aan de coördinatoren worden overgedragen, maar daar staat dan een vergoeding tegenover.

LB of LC-functie in de PONflexpool

Personeel in de PONflexpool heeft (krijgt) een benoeming bij een bestuur aangesloten bij het PON. Door een goede samenwerking tussen het bureau en de leden (samen werven) loopt de eerste kennismaking en voordracht van personeel via het bureau van het PON. Voor de medewerker die instroomt in de PONflexpool geldt in de regel een LB-functie. Bij aantoonbare LC-ervaring is in de ALV afgesproken dat nieuwe kandidaten ook in LC kunnen worden aangenomen voor de PONflexpool (geen onderhandelingsaspect bij bestaande LB-ers). Binnen 2 jaar stroomt iedere pooler weer uit de pool met als gevolg dat er extra kwaliteit bij de besturen binnenkomt.

Toelichting op bovenstaande:

Werkgevers die aangesloten zijn bij PON houden zich aan de cao PO en passen regelgeving die vanuit andere wettelijke kaders van toepassing zijn onverkort toe.

1. Eén dag is 8 uur of 0,2 fte sinds 1 augustus 2015 en dit is tevens de minimale taalomvang. (artikel cao PO 2.3.4. De minimale betrekkingssomvang bedraagt voor nieuwe dienstverbanden vanaf 1 augustus 2015 acht uur, uitgedrukt in een werktijdfactor 0,2.)

We gaan ervanuit dat vervangers 8 uur werken, dat zal niet volledig op school zijn, want ze beginnen al met voorbereiden thuis door contact op te nemen met de school zodra ze een opdracht krijgen. Ze bereiden zich op de dag voor, specifiek of hebben een programma gemaakt waar ze mee aan de slag kunnen.

Verder hebben ze over het algemeen extra reistijd. Daarnaast vraagt steeds werken in een nieuwe organisatie met een onbekende groep leerlingen in een onbekende schoolorganisatie extra inspanning van een vervanger. Van vervangers wordt gevraagd een goede overdracht te maken en alle werkzaamheden die de school verwacht uit te voeren, dus dat gaat verder als alleen 'oppas' in de klas.

2. Sinds de cao PO per 1 augustus 2015 heeft een medewerker in het onderwijs recht op 428 uur vakantieverlof. Dit verlof wordt bij korttijdelijk contracten meteen verrekend en uitgekeerd.
3. Het vakantiegeld van 8% wordt bij korttijdelijke contracten meteen uit betaald. (i.p.v. mei)
4. De aanspraak op de eindejaarsuitkering van 8,33% wordt meteen verrekend bij de uitbetaling van een korttijdelijke contracten.
5. Sinds de WAB per 1-1-2020 heeft iedereen recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig ontslag, hoe kort het contract ook is geweest, dus over iedere dag die is gewerkt moet een transitie vergoeding worden betaald.

De PON besturen houden zich uit goed werkgeverschap aan de cao en aan de wet en voeren die uit bij de betaling van het salaris, ook voor vervangers.