



Vervangingsbeleid 2020-2023 MOVARE

Versie: 1.2

Status: vastgesteld door CvB d.d. 29 juni 2021, na verkregen instemming van de (P)GMR d.d. 23 juni 2021

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	4
2.	DOELSTELLING VERVANGINGSBELEID	5
3.	INTERNE ORGANISATIE VERVANGINGSBELEID	5
3.1.	Context MOVARE	5
3.2.	Formatieve kaders	6
3.3.	Samenwerking	6
3.4.	WAB en CAO PO	6
3.5.	Uitvoering beleid	6
3.6.	Rechtspositionele verplichtingen	7
3.7.	Coördinatie	8
4.	RICHTLIJNEN VERVANGINGSBELEID	8
4.1.	Benoemingen Vervangers	8
4.2.	Reiskostenvergoeding vervangers	8
4.3.	Werkverdeling	8
4.4.	Begeleiding (volgens art. 9.4 CAO PO)	8
4.5.	Externe flexibele schil (inhuur uitzendkrachten)	9
4.6.	Keuze organisatie vervanging	9
5.	CONCLUSIE	10
	BIJLAGE 1	11
	BIJLAGE 2	12

1. Inleiding

Onderwijsstichting MOVARE is het bevoegd gezag van 46 scholen, bestaande uit:

- 41 scholen voor basisonderwijs
- 1 taalschool
- 3 scholen voor speciaal basisonderwijs
- 1 (V)SO-school; voor speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs.

MOVARE heeft per 1 augustus 2020 1090 medewerkers (875 FTE) in dienst, bestaande uit onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel.

In het basisonderwijs is er behoefte aan vervangers wanneer het eigen onderwijspersoneel niet in staat is om onderwijs te verzorgen, omdat de leerlingen ook bij afwezigheid van de eigen groepsleerkracht, wel les moeten krijgen. Vervangers kunnen nodig zijn omdat de groepsleerkracht tijdelijk arbeidsongeschikt is voor zijn/haar functie wegens ziekte, maar ook om andere redenen zoals CAO-gebonden verloven o.a.: zwangerschapsverlof, zorgverlof, bijzonder verlof, etc. Naast de reguliere formatieve bezetting van een school is er derhalve behoefte aan de vervanging voor de reguliere bezetting.

Op grond van artikel 2.1 lid 4 van de CAO PO dient het bestuur als werkgever met instemming van de PGMR een regeling vast te stellen ten aanzien van de wijze waarop de kaders voor het vervangingsbeleid bij de werkgever worden vormgegeven. Het huidige vervangingsbeleid is vastgesteld in mei 2017 en is inmiddels achterhaald. Als gevolg van ontwikkelingen in de markt waaronder het steeds verder oplopende lerarentekort, heeft MOVARE gekozen voor een volledig andere opzet van het vervangingsbeleid.

MOVARE heeft als streven dat al het beleid dat zij ontwikkelt moet voldoen aan haar algemene doelstelling, het moet bijdragen aan kwalitatief goed onderwijs. Bovendien moet dit beleid passen in het Strategisch beleidsplan 2019-2023 “Van en met elkaar leren”. Door deze focus op de kwaliteit van het onderwijs, laat MOVARE zich bij haar keuzes dus niet alleen leiden door financiële afwegingen, maar spelen onderwijsinhoudelijke en personeel gerelateerde afwegingen een grote rol. Tenslotte moet het beleid - uiteraard - in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving.

Goed onderwijs kan niet vormgegeven worden zonder gebruik te maken van goed personeel en goed personeelsbeleid. Ook het vervangingsbeleid van MOVARE willen we vormgeven vanuit het principe van goed werkgeverschap en vanuit de uitgangspunten in het Strategisch beleidsplan:

- Realiseren van een professionele leercultuur in de gehele organisatie
- Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van leren en ontwikkelen van medewerkers
- Het nadrukkelijk besteden van aandacht aan de vitaliteit en het welbevinden van medewerkers
- Profileren als aantrekkelijke werkgever die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich te binden.

Vervangingsbeleid wordt echter ook bepaald door bedrijfseconomische principes, waarbij het zijn van kosten dekkend ook een belangrijk principe is om de organisatie ook op de lange termijn gezond te houden. MOVARE denkt in deze context dus ook vanuit het beheersen van de kosten opdat de beschikbare middelen rechtmatig, maar ook doeltreffend worden ingezet.

Vervangingsbeleid in een tijd van lerarentekort kent tenslotte de uitdaging om de “schaarste van personeel” eerlijk te verdelen, m.a.w. in tijd van schaarste kan het niet zo zijn dat degene die het eerste of het hardste roept, een vervanger krijgt en degene die later of minder hard roept geen vervanger krijgt.

Het vervangingsbeleid is bedoeld voor de periode 2020-2023, waarbij het schooljaar 2020-2021 als pilot zal dienen. Bovendien zal aan het einde van ieder schooljaar het beleid worden geëvalueerd en eventueel worden aangepast.

De (P)GMR heeft hierop instemmingsrecht. De (O)GMR wordt geïnformeerd en om feedback gevraagd.

Eigen risicodragers

MOVARE heeft, ervoor gekozen om met ingang van 1-8-2015 eigen risicodragers te worden voor het Vervangingsfonds. Hiermee is geanticipeerd op de komst van de Wet Werk en Zekerheid en de daarin opgenomen strengere toepassing van de ketenregeling voor het bijzonder onderwijs, die per 1-7-2016 is ingevoerd. Als eigen risicodragers heeft MOVARE meer beleidsvrijheid nu de premies voor het Vervangingsfonds niet langer behoeven te worden afgedragen, maar kunnen worden aangewend om vervangers in te zetten. Daarnaast loont het als eigen risicodragers direct om te werken aan het terugdringen van het ziekteverzuim. Hierdoor heeft de organisatie minder kosten en kunnen gelden anders worden ingezet, bijvoorbeeld voor de onderwijskwaliteit!

Uitgangspunt MOVARE

Bij het bepalen van het vervangingsbeleid wil MOVARE een oplossing voor alle vervangingsvragen, zoals vervanging voor de hoofdredenen afwezigheid: ziekte, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, studieverlof, rechtspositioneel verlof (verlof o.b.v. hoofdstuk 8 CAO PO), ouderenverlof, etc. De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt dat het primair proces op de scholen onderwijskundig verantwoord doorgang kan vinden. Kort gezegd: de vervangingsbehoefte van scholen moet zo veel mogelijk worden ingevuld.

2. Doelstelling vervangingsbeleid

Een uitvoerbaar beleid creëren ten behoeve van de vervanging van personeel op scholen, dat voor korte of lange tijd niet de reguliere werkzaamheden kan verrichten.

De vervangingen dienen zo georganiseerd te worden dat het primair proces op de scholen zoveel mogelijk doorgang kan vinden en voorkomen moet worden dat klassen “naar huis gestuurd moeten worden”. Uitgangspunten daarbij zijn:

- De schaarste op de arbeidsmarkt moet zoveel mogelijk gedeeld worden door alle scholen
- Kleinschalig organiseren, dus niet meer via een grote vervangerspool
- Vervangers maken onderdeel uit van een team en “voelen zich ergens bij horen” en hebben een leidinggevende in hun directe omgeving
- De administratieve afhandeling moet zo eenvoudig mogelijk zijn en moet niet leiden tot extra werken bij de scholen
- Flexibiliteit moet zoveel mogelijk behouden blijven
- Er zijn duidelijke verbanden te leggen tussen het vervangingsbeleid en reeds geïmplementeerd MOVARE-beleid zoals o.a. aanwezigheidsbeleid, mede gebaseerd op wetgeving en cao PO.

3. Interne organisatie vervangingsbeleid

Het vervangingsbeleid van MOVARE komt tot stand op basis van:

- De context van MOVARE
- De formatieve kaders
- De Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB)
- De evaluatie van de werkwijze ten aanzien van vervangingen in de afgelopen jaren
- De input van de vervangers in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- De wensen vanuit de organisatie inzake vervangingen
- De CAO PO.

3.1. Context MOVARE

Omstandigheden die van invloed zijn op de vormgeving van het vervangingsbeleid, zijn onder andere:

- De grootte van het schoolbestuur: MOVARE is een groot schoolbestuur
- Stand van zaken regionale arbeidsmarkt; er is steeds meer sprake van krapte
- MOVARE is eigenrisicodragers voor het Vervangingsfonds (VF)
- De toekomst, daar waar nieuwe onderwijsconcepten en anders organiseren in toenemende mate nieuwe vaardigheden van medewerkers en dus ook vervangers vraagt

- Doelgroep leerlingen: Is het werken met (wisselende) vervangers verantwoord in bepaalde omstandigheden (denk aan: SBO/(V)SO).
- Op trend gebaseerde gegevens van de afgelopen drie jaar en de prognose voor komend jaar met betrekking tot (bijvoorbeeld uitstroom, zwangerschaps- en ouderschapsverloven).
- De historische vervangingsbehoefte vormt de basis voor het inrichten van het nieuwe vervangingsbeleid.
- Vervangers meer binden aan MOVARE (lees: de scholen).

3.2. Formatieve kaders

De formatieve ruimte, dient afgeleid te worden van het meerjarenformatieplan. Dat wil zeggen dat de krimp of groei vertaald moet worden in het aantal formatieplaatsen. Daarnaast is er het natuurlijk verloop, zijnde mensen die op basis van hun pensioengerechtigde leeftijd de organisatie verlaten.

Het startpunt van vervangingsbeleid is het in kaart brengen van de eigen flexibele behoefte (verwachte krimp MOVARE) als onderdeel van het formatiebeleid van het schoolbestuur. De behoefte aan flexibiliteit omvat de vervangingsbehoefte. Vervolgens wordt in het vervangingsbeleid beschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd. Dit gebeurt op een manier die past bij de eigen school bestuurlijke situatie en uitgaand van de historische vervangingsbehoefte. Gemaakte keuzes dienen in de organisatie te worden ingebed en daarvoor is draagvlak nodig op de werkvloer. Het betrekken van verschillende stakeholders en helder communiceren van gemaakte keuzes met onderbouwing is essentieel.

Bekostiging vervangingen

In de meeste gevallen bekostigt het schoolbestuur MOVARE de vervangingsarbeid (uit de lumpsum). Soms zijn er aanvullende inkomsten, bijvoorbeeld van het UWV (bij orgaandonaties, zwangerschaps- of bevallingsverlof of geboorteverlof) of een verzekering.

De bekostiging van vervangingen gaat ten laste van het vervangingenbudget (voorheen de afdracht naar vervangingsfonds).

Het vervangingsbudget is begroot in de meerjarenbegroting (bijlage 2).

3.3. Samenwerking

De boven bestuurlijke samenwerking tussen de stichtingen MOVARE, INNOVO, Kindante, Mosa Lira, Kom Leren en Triade krijgt verder invulling op het gebied van het bewerken van de regionale arbeidsmarkt. De stichtingen werken samen aan het aanpakken van het lerarentekort in de regio. Deze samenwerking heeft al geresulteerd in het gezamenlijke platform www.ikbenleerkracht.nl. Vervangingen worden binnen elke stichting afzonderlijk georganiseerd.

3.4. WAB en CAO PO

Sinds de Wet Werk en Zekerheid en de daaropvolgende Wet Arbeidsmarkt in Balans en op basis van de thans vigerende CAO PO (2019-2020) zijn er nog enkele extra mogelijkheden voor het bieden van meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het geval het vervangingswerkzaamheden betreft. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het echter niet verstandig om werknemers langer dan één jaar een of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden. Hoofddregel in het nieuwe vervangingsbeleid is dan ook dat werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen met een proeftijd van twee maanden. Slechts in geval van twijfel over de bekwaamheid van de werknemer wordt nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal één jaar gehanteerd.

3.5. Uitvoering beleid

Vanaf 1 augustus 2021 wordt het vervangingsbeleid als volgt:

1. Vervangers met een thuischool binnen een kleine vervangingsgroep
2. Vervangers in de bovenschoolse vervangerspool
3. Uitzonderingen

1. Vervangers met thuischool

Iedere school is onderdeel van een vervangingsgroep van drie of vier scholen, die bij elkaar in de buurt liggen. Iedere school binnen de vervangingsgroep krijgt een vaste vervanger, die wordt opgenomen in de formatie van die school, de zogenaamde thuischool. Alle vervangingen binnen de vervangingsgroep worden onderling geregeld door de scholen in de vervangingsgroep met de aan die scholen toegevoegde vervangers. Indien een vervanger niet nodig is op zijn thuischool wordt hij ingezet op een andere school binnen de vervangingsgroep. Dat gebeurt ook indien de prioriteit op dat moment op een andere school hoger is dan op de thuischool. De directeuren van de betreffende scholen maken hierover in goed onderling overleg nadere afspraken. Hierdoor ontstaat binnen een kleine groep van scholen een grotere flexibiliteit. Voordeel voor de vervanger is dat hij gekoppeld wordt aan een thuischool en hij onderdeel uitmaakt van het team van die thuischool. De directeur van die thuischool is zijn leidinggevende, hiërarchisch en functioneel en daarmee ook verantwoordelijk voor de gesprekkencyclus en de overige leidinggevende taken. Met de vervangers binnen de vervangingsgroep dienen de school alle verzuim van de “vaste” medewerkers van de scholen binnen de vervangingsgroep op te vangen met uitzondering van de vervangingen als bedoeld hierna onder 2. en onder 3.

2. Vervangers in bovenschoolse vervangerspool

Een aantal vervangers wordt ingezet in de bovenschoolse vervangerspool. Elk schooljaar wordt aan de hand van de data uit het verleden het aantal fte's in die bovenschoolse vervangerspool vastgesteld. Voor het schooljaar 2020-2021 bedraagt het aantal fte's voor de bovenschoolse vervangerspool 14,24. Deze vervangers worden enkel en alleen ingezet voor verloven in het kader van de zwangerschap (kan ook compensatieverlof of ziekte als gevolg van zwangerschap zijn) en vervangingen in het kader van de WIEG (geboorteverlof voor partners). Dat betekent dat deze vervangers worden ingezet voor veelal langdurige vervangingen en dat zij langere tijd op een en dezelfde school werkzaam zullen zijn. Voor vervangers in de bovenschoolse vervangerspool is de directeur met de taak vervangingen de leidinggevende en coach van de vervangers. De directeur met taak vervangingen is sterk gericht op ontwikkeling en kan aantoonbaar werken vanuit vakmanschap - verbinding - vertrouwen. Hij richt zich op de doorgaande lijn en inhoud van startbekwaam - basisbekwaam - vakbekwaam.

3. Uitzonderingen

In de volgende gevallen is er sprake van een uitzondering op de hiervoor onder 1. en 2. genoemde wijzen van vervanging:

- Opleiden in school
- Lidmaatschap GMR
- Lerarenbeurs
- Onbetaald ouderschapsverlof
- Calamiteiten
- Crisissituaties

3.6. Rechtspositionele verplichtingen

Het is van groot belang om tijdig te communiceren met de vervangers of en zo ja waar hun inzet een vervolg krijgt.

Dit wordt bepaald door een drietal factoren:

1. Is er ruimte om medewerkers aan te nemen?
2. De evaluaties van functioneren die vanuit de betreffende directeuren ontvangen zijn. Functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd volgens de geldende gesprekscyclus.
3. Heeft MOVARE juridische verplichtingen die ertoe moeten leiden dat het dienstverband wordt voortgezet?

Na het inzichtelijk maken van de status van verplichting aan de vervanger is een van de volgende opties van toepassing:

1. Voor zover nog niet het geval een benoeming voor onbepaalde tijd aanbieden
2. In uitzonderlijke situaties bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een verlenging voor bepaalde tijd
3. Tijdig (twee maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst) aanzeggen dat de Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet

3.7. De rolverdeling

De rol van het College van Bestuur

Het College van Bestuur ziet erop toe dat het vervangingsbeleid conform Wet & Regelgeving en CAO PO is ingebed in de organisatie en wordt nageleefd.

De rol van de medewerker P&O

De medewerker P&O coördineert en voert alle werkzaamheden uit met betrekking tot vervangingen door medewerkers in de bovenschoolse vervangerspool in samenwerking met de directeur met taak vervangingen. De medewerker P&O is de spil tussen de vervangers, directeuren en directeur met de taak vervangingen.

De rol van de directeur van de thuishoofschool

De directeur van de thuishoofschool waar de vervanger is aangesteld is de leidinggevende van de vervanger. Hij is verantwoordelijk voor alle personele taken, zoals het voeren van functioneringsgesprekken, begeleiding en opstellen werkverdeling.

De rol van de directeur met de taak vervangingen

De directeur met de taak vervangingen is de leidinggevende van de vervangers in de bovenschoolse vervangerspool. Hij overlegt met de directeuren van de scholen waar de vervangers worden ingezet over hun functioneren en hij is aanspreekpunt voor de vervanger. Hij overlegt met de directeur van de school waar de vervanger werkzaam is wie de gesprekken met de vervanger voert in het kader van de gesprekkencyclus.

4. Richtlijnen vervangingsbeleid

MOVARE hecht waarde aan goed werkgeverschap en het belang van naleving en doorvertaling CAO PO in het vervangingsbeleid.

4.1. Benoemingen Vervangers

Zowel de vervangers gekoppeld aan een thuishoofschool als de vervangers in de bovenschoolse vervangerspool hebben een arbeidsovereenkomst met MOVARE. In de meeste gevallen is dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een aantal vervangers (veelal OOP-ers) heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (veelal voor de duur van één jaar).

4.2. Reiskostenvergoeding vervangers

Voor vervangers gekoppeld aan een thuishoofschool geldt dat zij een reiskostenvergoeding ontvangen gelijk aan de "vaste" medewerkers van die school. Voor vervangers in de bovenschoolse vervangerspool geldt dat zij een reiskostenvergoeding ontvangen conform de regeling voor vervangers in de CAO PO.

4.3. Werkverdeling

Hetgeen in de CAO PO is bepaald in hoofdstuk 2 ten aanzien van de werkverdeling op schoolniveau geldt onverkort voor de vervangers gekoppeld aan een thuishoofschool. De vervangers in de bovenschoolse worden ingepast in de werkverdeling van de medewerker die zij vervangen.

4.4. Begeleiding (volgens art. 9.4 CAO PO)

De vervangers worden begeleid door de directeur met taak vervangingen of door de directeur van de thuishoofschool waar de vervanger aan gekoppeld is.

Vervangers in de bovenschoolse vervangerspool MOVARE zijn reguliere werknemers en draaien mee in overig geldend personeelsbeleid (zoals gesprekkencyclus/professionalisering etc.)

Het doel van begeleiden is het constant blijven ontwikkelen en het investeren in professionals die bijdragen aan goed kwalitatief onderwijs.

4.5. Externe flexibele schil (inhuur uitzendkrachten)

In het nieuwe vervangingsbeleid is er weinig tot geen behoefte aan en ook geen (financiële) ruimte voor inhuur van externe vervangers. Slechts in uitzonderlijke situaties zal de medewerker P&O overgaan tot inhuur van werknemers (OP/OOP) via het uitzendbureau.

Deze vervangers vallen in eerste instantie onder de verantwoording van het uitzendbureau en zijn medewerkers van het uitzendbureau. Deze medewerkers zullen wel conform CAO PO beloond worden en MOVARE zal ook ten aanzien van deze medewerkers handelen als een goed werkgever.

4.6. Keuze organisatie vervanging

MOVARE heeft de organisatie van de vervanging per 1 augustus 2020 op schoolniveau geregeld en nog gedeeltelijk bovenschools.

Vanaf 1 augustus 2020 is aan iedere school een vaste vervanger gekoppeld worden, dat kan een leerkracht zijn, maar dat kan ook een leraarondersteuner of onderwijsassistent zijn. De werktijdfactor van deze vervanger is berekend op basis van het aantal leerlingen en ervaringen uit het verleden en de specifieke situatie op de betreffende school. Voor de vervangingen is een vervangingsbudget beschikbaar. Dit is op basis van Vaste Verreken Prijs (VVP) van een leerkracht, leraarondersteuner en onderwijsassistent ingevuld. Voor leerkrachten is de VVP hoger dan die van ondersteuners, waardoor het beschikbare budget eerder is uitgeput als het merendeel van de vervangers uit leerkrachten bestaat. Met ingang van het schooljaar 2022-2023 zal een aparte verdeling van onderwijspersoneel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) worden gemaakt.

Iedere school is onderdeel van een vervangingsgroep van drie of vier scholen en iedere school binnen deze vervangingsgroep heeft een vaste vervanger zoals hiervoor vermeld. Voor de vervanger wordt de school waaraan hij gekoppeld wordt de thuishchool genoemd. Het is de bedoeling dat alle vervangingen binnen de vervangingsgroep geregeld worden door de tot die vervangingsgroep behorende scholen met de aan die scholen toegewezen vervangers. Indien de vervanger op enig moment niet nodig is op zijn thuishchool kan hij dus ingezet worden op een andere school binnen de vervangingsgroep waartoe de thuishchool behoort. De directeuren van de scholen van de vervangingsgroep regelen dat met elkaar in goed onderling overleg.

Zoals gezegd dienen de scholen alle vervangingen te regelen met de aan hen toegewezen vervangers binnen de vervangingsgroep, dus vervanging wegens ziekte, wegens ouderschapsverlof of wegens bijzonder verlof, waaronder mede begrepen zorgverlof. Uitzondering hierop zijn vervangingen m.b.t. zwangerschap (zwangerschapsverlof, ziekte t.g.v. zwangerschap, compensatieverlof i.h.k.v. zwangerschap en de wet WIEG , Wet Invoering Extra Geboorteverlof) en de hiervoor met name genoemde uitzonderingen. Op basis van de wet WIEG hebben partners met ingang van 1 juli 2020 recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof. Voor vervanging wegens zwangerschapsverlof kan volledig een beroep worden gedaan op een bovenschoolse vervanger. Voor vervanging op basis van de WIEG kan voor 70% een beroep worden gedaan op een bovenschoolse vervanger.

De medewerker P&O verwerkt en matcht de vervangingsaanvragen met betrekking tot zwangerschap en zorgt voor controle van de wettelijke regelingen. De tool die hiervoor gebruikt wordt is de Vervangingsmanager van IJK.

Voordelen:

- Schaarste delen
- Kleinschalig, bij voorkeur 3 à 4 scholen
- SAMEN geografisch dicht bij elkaar, zodat uithelpen gedurende de dag ook mogelijk is
- Medewerkers werken flexibel, maar maken onderdeel uit van een team en hebben een leidinggevende in de buurt (BINDEN medewerkers en medewerkerstevredenheid)
- Administratie omtrent vervangingen vereenvoudigen en tot een minimum beperken voor directeuren.

Nadelen:

- Directeuren kunnen bij knelpunten geen beroep meer doen op de bovenschoolse vervangerspool

- Indien er een knelpunt is in bijvoorbeeld de ene vervangingsgroep en in een andere vervangingsgroep is wel nog een vervanger beschikbaar is dat niet meteen bij iedereen in de betreffende vervangingsgroep bekend.

Om deze nadelen te ondervangen zijn de volgende maatregelen genomen:

- de vervangingsgroep maakt een overschot aan vervangers of een tekort kenbaar bij de adviseur P&O die de vervangingsgroep adviseert
- Het CvB, de directeuren van de betreffende vervangingsgroep en P&O gaan periodiek in gesprek om knelpunten en de samenwerking te bespreken
- In geval van een crisissituatie kan na overleg met de Adviseur P&O aan het College van Bestuur toestemming verzocht worden om een maatwerkoplossing te hanteren.

5. Conclusie

MOVARE heeft in dit beleid op basis van een gedegen analyse van de arbeidsmarktsituatie, de vervangingsbehoefte, de wensen van scholen en de wensen van de vervangers en in lijn met het Strategisch beleidsplan 2019-2023 de uitgangspunten van haar vervangingsbeleid vastgelegd.

Door dit beleid als zodanig vast te leggen verwacht MOVARE dat de voortgang van het onderwijs en de kwaliteit van de vervanging geborgd is.

Versie 3, april 2021

Bijlage 1

Type vervangingen

Vanaf 1-8-2021 gaan we de vervangingen binnen Onderwijsstichting MOVARE anders organiseren. Wij willen graag dat medewerkers die in vervangingen werken echt ergens bij horen en goede ondersteuning en begeleiding krijgen. Er zijn vanaf volgend schooljaar 2 mogelijkheden qua inzet in vervangingen, namelijk:

1. Een vervanger werkt vanuit thuishoel als onderdeel van een vervangingsgroep

Iedere school is onderdeel van een vervangingsgroep van drie of vier scholen en iedere school binnen deze vervangingsgroep heeft een vaste vervanger. Voor de vervanger wordt de school waaraan hij gekoppeld wordt de thuishoel genoemd. Het is de bedoeling dat alle vervangingen binnen de vervangingsgroep geregeld worden door de vervangers in die vervangingsgroep. Indien de vervanger op enig moment niet nodig is op zijn thuishoel of er een grotere prioriteit is op de andere school in deze vervangingsgroep, kan de vervanger worden ingezet op een andere school binnen de vervangingsgroep. De directeuren van de scholen van de vervangingsgroep regelen de inzet van de vervangers met elkaar in goed onderling overleg.

2. Een vervangers werkt vanuit de bovenschoolse vervangingspool

De vervanger werkt vanuit de bovenschoolse vervangerspool. Hierbij wordt de vervanger ingezet voor vervangingen m.b.t. zwangerschap en ingezet in het kader van de wet WIEG. Dit betekent dat zij geen losse vervangingen meer doen. Bij een zwangerschapsvervanging zijn zij ruim 4 maanden op een school werkzaam zijn en gedurende die periode (eind)verantwoordelijk voor de betreffende groep hebben.

3. Specifieke onderwerpen/uitzonderingen:

- **Zwangerschapsverloven**

De vervanging van de zwangerschapsverloven zal ook in het nieuwe schooljaar ten laste van de vervangerspool (bovenschools) gebracht worden. Aanvragen kunnen via de vervangersmanager ingediend worden.

- **WIEG**

De vervanging van de zwangerschapsverloven zal ook in het nieuwe schooljaar ten laste van de vervangerspool (bovenschools) gebracht worden. Aanvragen kunnen via de vervangersmanager ingediend worden. Deze wetgeving wordt slechts voor 70% bekostigd en daarmee wordt de bovenschoolse invulling ook voor 70% voor het recht vervangen. De betreffende medewerker krijgt voor 100% zijn salaris.

- **OIS**

Opleiden in school kent een aparte financieringsstroom, die valt buiten de begrote vervangingsformatie.

- **GMR**

Deze kosten zijn namelijk versleuteld in de salariskosten 99BS. Formatieplek GMR-deel medewerker op hun thuislocatie is overgeheveld naar formatieplek 99BS.

- **OV**

Indien een medewerker betaald ouderschapsverlof opneemt, dan zou dit vanuit de ingaande schooljaar 2020/2021 aan elke school toegewezen vervangingsbudget (vervangingsgroep) opgevangen moeten worden. Is sprake van onbetaald ouderschapsverlof, dan verminderen hierdoor de salarislsten van de school. Middels een budget neutrale vervanging kan dit extra buiten de clustervervangers geregeld worden door middel van TTU toekenning (bij voorkeur door parttime collega op school locatie of WIERTZ verplichtingen). Dus 160 klokuren onbetaald OV = ook TTU op 160 klokuren toestaan (Dus 1 : 1 vervangen).

- **Crisissituaties**

Maatwerkoplossingen zijn mogelijk.

Bijlage 2

	Begroting □ 2020/2021	Begroting □ 2021/2022	Begroting □ 2022/2023	Begroting □ 2023/2024
Budgetoverheveling scholen	€ 2.352.620	€ 2.352.620	€ 2.352.620	€ 2.352.620
Budget bovenschools	€ 1.468.380	€ 1.418.379	€ 1.368.376	€ 1.368.376
	€ 3.821.000	€ 3.771.000	€ 3.720.996	€ 3.720.996
Budgetoverheveling scholen	€ 2.352.620	€ 2.352.620	€ 2.352.620	€ 2.352.620
Budget bovenschools na aftrek UWV	€ 818.380	€ 818.379	€ 818.376	€ 818.376
	€ 3.171.000	€ 3.171.000	€ 3.170.996	€ 3.170.996